

Honorable
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA
Ciudad.

REFERENCIA.: ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE: **YESENIA CORTES AVILA**
ACCIONADO: NACIÓN – FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN –
SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO Y DIRECCIÓN DE
ASUNTOS JURÍDICOS DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA
NACIÓN

YESENIA CORTÉS ÁVILA, identificada con cédula de ciudadanía No. de Facatativá, actuando en nombre propio acudo a su despacho para solicitar el amparo a los derechos fundamentales, como lo son derecho al trabajo, igualdad, seguridad social, debido proceso, mínimo vital, vida digna teniendo en cuenta la condición de estabilidad

HECHOS

1.

Siempre he trabajado en la ciudad de Bogotá y vivimos las dos en la ciudad de Bogotá solas, sin redes de apoyo, teniendo en cuenta que mi familia reside fuera de la ciudad, es decir, en Funza, Cundinamarca. Para su verificación aportó último contrato de arrendamiento de mi residencia en Bogotá suscrito en el mes de abril de 2023 que ha sido renovado hasta la fecha.

Me vincule con la Fiscalía General de la Nación mediante Resolución 01027 del 12 de febrero de 2025 en la Dirección de Asuntos Jurídicos para el cargo de profesional de Gestión III (ID 165), en provisionalidad por una vacancia temporal generada por un encargo que le hicieron a la titular del cargo Lucia Puerto, por lo que tome posesión el 20 de febrero de 2025. Para su verificación se aporta el acto citado y constancia de servicios prestados.

Sabia del concurso y de la afectación del ID porque cuando me vincule me lo advirtieron, pero no sabía que a las madres cabeza de hogar en el marco de las acciones afirmativas previo al concurso les dieron la oportunidad de reportar dicha condición y sus ID no fueron afectados por el concurso.

Conforme a lo anterior, el 27 de febrero de 2026 mediante el radicado 2026301100321311 presente derecho de petición a la Subdirección de Talento Humano informando mi condición de madre cabeza y todos los aspectos antes señalados para que al momento de proveer el cargo en el concurso de méritos pudiera ser reubicada.

En respuesta la citada dependencia a través del radicado 2026301000035992 del 03 de marzo de 2026, indicó que mediante circulares 030 y 046 del 2024 se dieron las instrucciones de como acreditar la condición de madre cabeza de hogar y reportarla a la

entidad hasta el pasado 27 de diciembre de 2024, afirmando que “cualquier envió de información posterior a esta fecha resultará extemporal y no podrá beneficiarse de las respectivas medidas afirmativas”.

En tal sentido, al ver como la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Subdirección de Talento humano no validan aspectos importantes como la protección a derechos constitucionalmente protegidos me veo avocada a acudir a su honorable despacho en busca del establecimiento de medidas necesarios para el restablecimiento de mis derechos y los de mi familia. Teniendo en cuenta además que el pasado 26 de marzo de 2026 a través de la Resolución No. 0043 de 2026 se conformó la lista de elegibles para los 7 cargos vacantes de profesional de gestión III que existen en la Dirección de Asuntos Jurídicos, incluido el cargo que desempeño actualmente.

r

1.1 Sobre el régimen constitucional, legal y jurisprudencial reforzado de las madres cabeza de hogar frente al empleo público

En el ordenamiento jurídico colombiano, la condición de madre cabeza de hogar configura una categoría de sujeto de especial protección constitucional, cuya garantía se proyecta de manera directa en el acceso, permanencia y estabilidad en el empleo público.

Desde la perspectiva constitucional, el artículo 43 de la Constitución Política establece un mandato expreso de protección reforzada al disponer que el Estado *“apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”*, lo cual se articula con los principios de dignidad humana, igualdad material (art. 13) y protección a la familia (art. 42).

En desarrollo de este mandato, la Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008, define la calidad de madre cabeza de familia como aquella mujer que ejerce la jefatura del hogar con responsabilidad económica, social y afectiva exclusiva sobre personas dependientes, en ausencia o insuficiencia sustancial de apoyo. Este concepto ha sido reiterado recientemente por la Corte Constitucional en la Sentencia T-070 de 2023, donde se reafirma que dicha condición no solo protege a la madre, sino también al núcleo familiar que depende de ella.

A. Estabilidad laboral reforzada y alcance actual

La Corte Constitucional ha consolidado una línea jurisprudencial uniforme según la cual las madres cabeza de hogar gozan de una estabilidad laboral reforzada, que limita la facultad de desvinculación por parte del Estado, especialmente cuando se afecta el mínimo vital del núcleo familiar.

En jurisprudencia reciente, la Corte ha reiterado que:

- La madre cabeza de hogar es sujeto de especial protección, lo cual exige un análisis más flexible en sede de tutela, particularmente frente a la configuración del perjuicio irremediable (Sentencia T-046 de 2023).
- La protección no es meramente formal, sino material, debiendo garantizar condiciones reales de subsistencia digna para ella y sus dependientes.

A su turno, la Corte Suprema de Justicia (SL696 de 2021) amplió el alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada, señalando que esta protección no se limita a madres con hijos menores o discapacitados, sino que cobija a toda mujer que soporte de manera

sustancial la carga económica y social del hogar, incluso cuando existan aportes marginales de otros miembros.

B. Protección reforzada en el empleo público y tensión con el mérito

En el ámbito del empleo público, esta protección adquiere una dimensión particular al entrar en tensión con el principio de mérito (art. 125 C.P.).

El Consejo de Estado (2022) ha precisado que:

- La estabilidad reforzada de la madre cabeza de hogar no es absoluta cuando se trata de cargos de carrera administrativa ocupados en provisionalidad.
- En estos casos, debe prevalecer el derecho de quien accede por concurso de méritos, sin que la condición de madre cabeza de hogar implique una permanencia indefinida en el cargo.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta tensión debe resolverse mediante un juicio de ponderación, en el cual se privilegie la protección del mínimo vital y la unidad familiar, especialmente cuando la desvinculación genera una afectación desproporcionada.

C. Enfoque actual: igualdad material y progresividad

La evolución reciente de la Corte Constitucional evidencia un tránsito hacia una protección más amplia, estructural y progresiva. En la Sentencia C-333 de 2023, se reafirmó que:

- La protección a las madres cabeza de hogar no depende exclusivamente de su condición económica, sino de su rol estructural como jefas de hogar.
- El legislador debe adoptar medidas que desarrollen la igualdad material y eviten tratamientos discriminatorios o restrictivos frente a este grupo poblacional.

Este enfoque se alinea con una concepción moderna del Estado Social de Derecho, donde la protección no es asistencialista, sino orientada a garantizar condiciones reales de acceso al trabajo y permanencia en él.

D. Derecho fundamental al trabajo, mínimo vital y procedencia de tutela

La Corte Constitucional ha reiterado que, cuando la desvinculación de una madre cabeza de hogar compromete su mínimo vital y el de su núcleo familiar, se activa la protección vía acción de tutela, incluso de manera preferente.

En este sentido, la jurisprudencia ha establecido que:

- La acción de tutela es procedente cuando los mecanismos ordinarios resultan ineficaces frente a sujetos de especial protección.

En estos casos, la desvinculación sin medidas de mitigación (reubicación, protección transitoria o compensación) puede constituir una vulneración directa de derechos fundamentales.

Durante el año 2024, la Corte Constitucional ha fortalecido y precisado el alcance de esta protección. En la **Sentencia T-265 de 2024**, reiteró que el amparo a las madres cabeza de hogar constituye un **mandato constitucional vinculante**, no sujeto a discrecionalidad administrativa, orientado a garantizar condiciones materiales de existencia digna. En igual sentido, la **Sentencia T-266 de 2024** consolidó el fundamento de esta protección en los artículos 13, 42 y 43 superiores, incorporando además un enfoque interseccional que reconoce la concurrencia de múltiples factores de vulnerabilidad.

Por su parte, la **Sentencia T-320 de 2024** precisó que la estabilidad laboral reforzada no opera de manera automática, sino que requiere la acreditación de condiciones fácticas

que evidencien la condición de madre cabeza de hogar y la afectación real del núcleo familiar, lo cual no debilita la protección, sino que la legitima en su aplicación.

En el ámbito del empleo público, la Corte ha señalado que esta protección debe armonizarse con el principio de mérito consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política. No obstante, en la **Sentencia T-313 de 2024**, se estableció que las entidades públicas tienen la obligación de adoptar **medidas afirmativas efectivas**, tales como la reubicación, permanencia preferente o aplicación del denominado “retén social”, garantizando que las madres cabeza de hogar sean las últimas en ser desvinculadas en procesos de reestructuración o provisión de cargos.

Este criterio se articula con la posición del Consejo de Estado, que ha reconocido que, si bien la estabilidad reforzada no es absoluta en cargos de carrera administrativa ocupados en provisionalidad, la administración debe realizar un **juicio de ponderación** que evite afectaciones desproporcionadas a derechos fundamentales como el mínimo vital y la unidad familiar.

Adicionalmente, en la **Sentencia T-166 de 2024**, la Corte destacó que cuando concurren múltiples factores de vulnerabilidad (como condición económica precaria, migración o situaciones de violencia), el deber de protección del Estado se intensifica, imponiendo una carga argumentativa más estricta frente a decisiones de desvinculación laboral.

Finalmente, en sede de control abstracto, la **Sentencia C-517 de 2024** reafirmó el principio de no discriminación en materia laboral con enfoque familiar, destacando que las medidas de protección no deben interpretarse de manera restrictiva ni generar tratos desiguales injustificados, consolidando así una visión amplia de la protección al núcleo familiar.

E. Órdenes jurisprudenciales a la Fiscalía General de la Nación y efectos concretos

La Corte Constitucional, en múltiples pronunciamientos de tutela, ha emitido órdenes directas contra la Fiscalía General de la Nación cuando ha evidenciado la vulneración de derechos de madres cabeza de hogar en el marco de desvinculaciones, provisión de cargos o reestructuraciones internas.

De manera reiterada, la jurisprudencia ha dispuesto:

- Reintegro inmediato al cargo o a uno de igual o superior jerarquía, cuando se verifica la vulneración del mínimo vital y la ausencia de un análisis de proporcionalidad.
- Reubicación laboral en condiciones equivalentes, cuando el cargo original no puede ser restituido.
- Pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, como medida de reparación integral.
- Abstención de desvincular a la accionante sin adelantar previamente un estudio individualizado de su condición de madre cabeza de hogar.
- Adopción de medidas administrativas internas, orientadas a garantizar la identificación y protección de servidores en condición de vulnerabilidad.

En estos casos, la Corte ha sido enfática en señalar que la Fiscalía, en su calidad de entidad pública, no está exenta del cumplimiento del mandato constitucional de protección reforzada, y que sus decisiones deben ajustarse a los principios de igualdad material y dignidad humana.

Asimismo, se ha advertido que la omisión en la valoración de la condición de madre cabeza de hogar constituye un defecto sustantivo y fáctico, susceptible de corrección por vía de tutela, especialmente cuando la decisión administrativa desconoce precedentes constitucionales vinculantes.

En este sentido, la jurisprudencia ha reiterado que ninguna entidad estatal, incluida la Fiscalía puede ampararse en criterios formales de provisión de cargos o discrecionalidad administrativa para desconocer derechos fundamentales, sin incurrir en una actuación contraria al orden constitucional.

2. DERECHO AL TRABAJO Y CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Del mismo modo, en la presente solicitud me permito manifestar que en dicha relación laboral se ha vulnerado mi derecho al trabajo, mínimo vital, igualdad y los derechos como madre cabeza de hogar y los derechos de mi familia al privarme de la continuidad laboral y las prestaciones sociales a que tengo derecho por el tiempo laborado, teniendo en cuenta los siguiente:

Como se expuso en el numeral primero del presente documento me vincule en encargo por vacante generada por la Dra. Lucia Puerto. Por lo que, tome posesión como profesional de gestión III (ID 165) el 20 de febrero de 2025. Se aporta constancia de servicios prestados.

A través del radicado 202515000007923 del 22 de diciembre de 2025 la Directora de Asuntos Jurídicos solicitó a la Subdirección de Talento Humano "*el nombramiento del JEFE DE DEPARTAMENTO (ID22515) mantener escalera del encargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO II (23296) y el nombramiento temporal PROFESIONAL DE GESTIÓN III (ID 165)*" se anexa oficio.

A partir de dicho oficio no se dieron cambios o comunicaciones formales por parte de la Subdirección de Talento Humano en respuesta al oficio referido, por lo cual yo seguí laborando el mes diciembre y enero, específicamente en el mes de enero ejercí defensa en procesos judiciales como abogada de la entidad, se trabajaron estudios previos y documentos contractuales para 41 contratos de personas naturales, suscritos en el marco de la ley de garantías trabajando hasta muy tarde en la entidad porque era la única persona encargada del tema y se apoyó la supervisión del convenio indígena 335-2025. Sin embargo, en ningún momento fueron desactivados los usuarios de la entidad ni se notificó desvinculación por terminación del encargo realizado febrero de año 2025.

Solo hasta el 21 de enero de 2026, recibí notificación de nombramiento en provisionalidad en una vacancia temporal a través de la Resolución 00268 de 2026, al dirigirme a talento humano se me informó por parte de la funcionaria Mónica Marcela Hernández Tamayo que no podía posesionarme, esto solo podría hacerse hasta los primeros días del mes febrero por temas de nómina, le informe que yo estaba laborando y ella indicó que no había problema con el tema que se terminaba un encargo con la posesión en el otro que podía seguir en ejercicio de mis actividades laborales y me señaló lo documentos que debía aportar para aceptación y posesión.

Atendí sus instrucciones tomando posesión el 2 de febrero de 2026, pero al validar la nómina liquidada para el mes de febrero, encontré que me fueron liquidados solo 29 días, motivo por el cual consulte en nómina y me informaron que desde el Departamento de Administración de Personal me habían desvinculado desde el 9 de enero de 2026, al informar el tema en la Subdirección de Talento Humano la Funcionaria Hernández Tamayo quien me había orientado en el asunto, me indica que lo dicho con anterioridad frente a los encargos no fue preciso, pues ella no es quien genera las novedades, por lo cual remitiría la consulta al Departamento de Administración de Personal y ellos definirían.

Ante su respuesta consulte de manera verbal en el Departamento de Administración de personal y el Ingeniero Oscar Vélez fue soez confirmado que no hubo manifestación por parte de esta dependencia al oficio de la Dirección de Asuntos Jurídicos para mantener los encargos y que por ser una figura transitoria no tuvo conocimiento del tema, además de señalar que es un tema no regulado en la entidad. Por lo que, esta dependencia tomó como fecha de desvinculación 9 de febrero 2026 porque no hay un acto que ampare la vinculación con la entidad por más tiempo.

A fin de que la entidad revisara el tema, eleve la petición ya referenciada a través del radicado 2026301100321311 del 27 de febrero de 2026 a través de la cual no solo se pedí tener en cuenta mi condición de madre cabeza de hogar al proveer los cargos ofertados en el concurso de méritos sino que se corrigiera la novedad de retiro generada desde el

9 de enero al 1 de febrero de 2026, por haber laborado los días citados y no se generara las afectaciones prestacionales respectivas, como eran la no causación de derecho anual a prestaciones sociales, esto porque el 20 de febrero de 2026, cumplí un años al servicio de la entidad, motivo por el cual tenía derecho a vacaciones, liquidación de prestaciones conforme al tiempo de servicios prestados y prima de antigüedad que se genera con cada año de servicio.

En contraposición a ello hoy tengo un reingreso del 2 de febrero de 2026, no hubo solución de continuidad me descontaron un día en la nómina del mes de febrero y según se me informó en el área de nómina, me integraron a un listado de liquidaciones para proceder con la misma desde el 20 de febrero de 2025 al 8 de enero de 2026 y realizar el descuento de salario de 22 días de salario correspondientes al 9 de enero al 1 de febrero de 2026 que me fueron pagados en el mes de enero de 2026.

En respuesta al radicado del 27 de febrero de 2026 la Subdirección de Talento Humano mediante un segundo oficio expedido bajo el radicado 2026301000089943 del 20 de marzo de la presente anualidad, señaló que el encargo duraría mientras duraba la vacancia del encargo de la servidora Lucia Puerto y que a través de la Resolución 53 de 6 de enero de 2026 fueron terminados los encargos de Lucia Puerto y Julián Arando, afirmando la citada dependencia que dicho acto me tenía que ser notificado a mí por parte de la Dirección de Asuntos Jurídicos quien es encargada de sus nombramientos en vacancia temporal. Resolución que no fue anexada a la respuesta y que pude ubicar con los antes citados al indagar por el asunto.

Sobre este lo expuesto es necesario puntualizar varios aspectos.

No existía posibilidad que ser notificada de la Resolución 53 del 6 de enero de 2026, teniendo en cuenta que yo no era objeto directo de la misma como se puede observar su contenido esta dirigido a la terminación de los encargos de Julián Palma y Lucia Puerto.

Al verificar el citado acto, se observa claramente que la Subdirección de Talento Humano no da por terminado mi encargo solamente los encargos antes citados. En dichos términos nunca hubo terminación de mi encargo por medio de acto administrativo respectivo como lo prevé el artículo 8 del Decreto Ley 21 de 2014 al determinar:

“ARTÍCULO 8o. TÉRMINO DEL ENCARGO. En caso de vacancia temporal, el tiempo máximo de duración del encargo será el término de duración de aquella. En caso de vacancia definitiva hasta el momento en que se provea el cargo o hasta la fecha determinada en el respectivo acto administrativo.

El encargo puede darse por terminado anticipadamente mediante acto administrativo que se comunicará con anterioridad al vencimiento del término de duración o provisión del mismo, caso en el cual, el servidor encargado cesará en su desempeño a partir de la comunicación y continuará cumpliendo las funciones propias del empleo del cual es titular, previa entrega de los asuntos bajo su responsabilidad, a su superior inmediato o a quien haga sus veces.” (Negrilla y subrayado fuera del texto)

En tal sentido, no estar supeditado a un término el encargo siguió vigente en la medida en que no fue terminado por la entidad como sucedió con el encargo realizado a los Profesionales Lucia Puerto y Julián Palma. Por lo que, no habría lugar a los descuentos en nómina que se han realizado y los que se prevén en la liquidación que prepara la entidad.

Ahora, se argumenta en el oficio referido que existió una condición resolutoria implícita exponiendo que al terminarse el encargo de la profesional Lucia Puerto automáticamente se daba por terminado el mío y que yo conocía las implicaciones. Sobre esta afirmación, es importante decir que mal podría darse por sentado esta situación, cuando el Decreto Ley 21 de 2014, le establece a la entidad el procedimiento para terminar los encargos, pese a que la Dirección de Administración de Personal y la Subdirección de Talento Humano a través de sus funcionarios han desconocido abiertamente la ley, aspecto flagrantemente violatorio a mis derechos y los de mi familia.

Adicionalmente, en gracia de discusión si el asunto versará sobre una doble erogación porque con la terminación del encargo de la Dra. Lucia Puerto, ella tuviera que volver a su cargo original y yo también estuve laborando, se aclara que dicha esta situación nunca

tuvo lugar, porque su encargo culminó el 6 de enero de 2026 a través de la Resolución 53 de 2026 ante citada y anexa al presente documento. Por lo que para el día 9 de enero del mismo mes y año fue posesionada nuevamente bajo la modalidad de encargo como profesional especializado II, tal como consta en acta de posesión 0052 de 2026 (anexa).

En tal sentido, el cargo siempre estuvo vacante, pese a ello se procedió con mi desvinculación el mismo 9 de enero de 2026, sin acto administrativo que motivara esta decisión como lo prevé artículo 8 del Decreto Ley 21 de 2014 antes citado, aspecto que me permite afirmar que el encargo siguió vigente hasta la nueva designación, por no contener en él una fecha de terminación determinada, toda vez que no se trataba de algo implícito como erradamente lo afirma la entidad.

En tal sentido, la FGN no acató las leyes existentes frente a la terminación de encargos como se expuso, contrario a ello, ha sido tajante en no analizar el asunto y negar mis derechos fundamentales al desconocer el servicio prestado para los días 9 de enero al 1 de febrero de 2026, generando novedad de retiro desde el 8 de enero y desconociendo el derecho a prestaciones sociales, generando una grave afectación por las obligaciones que como madre cabeza de hogar debo asumir.

Como constancia de mi asistencia al trabajo los días 9 de enero al 1 de febrero remito pdf con los datos de ingreso generados en la Unidad de Seguridad – Dirección de Protección y Asistencia de la Fiscalía General de la Nación, donde se pueden validar los días laborados, lapso en el cual mi usuario y credenciales en la entidad seguían activos y como abogada de la Unidad de Defensa Jurídica ejercí defensa en procesos judiciales, pues tengo a cargo 500 procesos de nulidad y restablecimiento del derecho, se elaboraron documentos precontractuales en 41 procesos para contratos de persona natural y se apoyó el seguimiento del convenio 335-2025.

3. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

- Artículos 13, 25, 29, 42, 43, 44, 48 y en conexidad a lo anterior como madre cabeza de hogar la Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008.

4. PRETENSIONES

- a. Conceder el amparo constitucional del derecho al trabajo, igualdad, seguridad social, debido proceso, mínimo vital, vida digna teniendo en cuenta la condición de estabilidad reforzada por ser madre cabeza de hogar.
- b. Ordenar a la Dirección de Asuntos Jurídicos y a la Subdirección de Talento Humano que a la mayor brevedad posible validen los nombramientos en trámite y se me designe en un cargo igual o equivalen sin desmejora alguna, que no esté afectado por el concurso de méritos FNG 2024. Lo anterior, en iguales condiciones que mis compañeras beneficiarias de las acciones afirmativas establecidas en las Circulares 030 y 046 de 2024 por acreditarse lo requerido como madre cabeza de hogar.
- c. Ordenar a la Subdirección de Talento Humano que antes de finalizar el mes corrija la novedad generada con la interrupción en la continuidad en el servicio, dejando con su respectiva continuidad desde el 20 de febrero de 2025 a la fecha y reliquidando las prestaciones sociales conforme al servicio prestado por anualidad que se cumplió el pasado 20 de febrero de 2026.

5. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 1 del Decreto 1382 de 2000 compete al Tribunal conocer del asunto por tratarse de una autoridad pública del orden nacional.

6. PRUEBAS

- Registro civil de nacimiento Verónica Camacho Cortés
- Tarjeta de identidad Verónica Camacho Cortés

- Declaración Madrea Cabeza de hogar
- Afiliación a Salud Verónica Camacho Cortés
- Certificado pagos Colegio Verónica Camacho Cortés
- Certificado pagos Gimnasio Verónica Camacho Cortés
- Resolución No 01027 de Feb 2025 primer nombramiento en vacancia temporal.
- Memorando 20251500007323 del 22 de diciembre de 2025 a través del cual se solicitó nombrar a Julián Palma y mantener los encargos de Lucia Puerto y Yesenia Cortés
- Resolución 53 de 2026 termina encargos de Julián Palma y Lucia Puerto.
- Acta de posesión Lucia Puerto
- Resolución 00268 de enero de 2026 segundo nombramiento en provisionalidad en vacancia temporal
- Acta posesión 2 de febrero de 2026 - Yesenia Cortes
- Nomina enero 2026
- Nomina febrero 2026
- Derecho de petición a la Subdirección de Talento Humano
- Memorando 2026301000035992 del 3 de marzo de 2026 niega medidas afirmativas madre cabeza de hogar.
- Memorando 2026301000089943 del 20 de marzo de 2026 mediante el cual se niega la solución de continuidad y reliquidación de prestaciones sociales.
- Memorando 2026110060114913 del 30 de marzo de 2026 respuesta de la Dirección de Protección y Asistencia de la FGN que ingresos a la entidad entre el 9 de enero al 1 de febrero de 2026, junto con PDF que registra las fechas respectivas y horarios.
- Constancia de Servicios prestados con la novedad de reingreso el 2 de febrero de 2026.
- Certificación de ID 165 – Profesional de Gestión III
- Resolución No. 0043 del 26 de marzo de 2026 nombra lista de elegibles en el cargo de profesional de gestión III de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

7. NOTIFICACIONES

A la fiscalía General de la Nación en los correos:

jur.notificacionesjudiciales@fiscalia.gov.co y subdirtalentohumano@fiscalia.gov.co

Cordialmente,

YESENIA CORTÉS ÁVILA
á