



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 1 de 21

Bogotá D.C., 18 de abril de 2.024.

Radicado UAEMC N° 20247132683302 del 18-04-2024

Doctor:

Carlos Fernando García Manosalva

Director General Unidad Administrativa Especial Migración Colombia – UAEMC.

E.S.D.

Referencia: Solicitud de aplicación del precedente judicial.

OSCAR GUATEQUE CRUZ, mayor de edad y vecino de esta ciudad, identificado como figura al pie de mi firma, en mi calidad de ciudadano colombiano, actuando en representación de La **Unión Nacional Sindical de Empleados de Migración Colombia y Ministerio de Relaciones Exteriores** (en adelante UNASEMIGC/MRE o La Unión), acudo ante su Despacho para solicitar respetuosamente **ordenar a quien corresponda** aplicación del precedente judicial, con fundamento en el principio *stare decisis* o estar a lo decidido respecto de la Sentencia C-387 del 4 de octubre de 2023, lo anterior, destacando que como sindicato más representativo del Sector Relaciones Exteriores, La Unión es una organización que privilegia el mérito y en consecuencia la defensa de la carrera administrativa, sin embargo, debemos expresar la complejidad que puede representar la salida masiva de trabajadores que podrían llegar a configurar una verdadera masacre laboral ya que son empleados provisionales y no contratistas del Estado a quienes se afecta y quienes no tienen un vínculo legal y reglamentario, además de explicar fehacientemente las implicaciones de afectación en la prestación del servicio.

Siendo así, previendo los planteamientos que se argumentarán a lo largo del presente escrito, se espera contar con la receptividad de la alta dirección de Migración Colombia para que responda adecuadamente a las solicitudes de **La Unión** y logramos garantizar la efectiva prestación del servicio, cumplir con los principios y propósitos de la función pública y alcancemos la protección de derechos de empleados, que si bien es cierto no son titulares de derechos de Carrera Administrativa, sin embargo, han dedicado parte de su vida y trayectoria laborar al servicio del país. A la postre, se requiere entonces que el despacho del Director General tenga en cuenta las siguientes situaciones fácticas y jurídicas, así:

I. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia – UAEMC, conforme Acuerdo No. 2094 del 28 de septiembre de 2021 y sus modificaciones, convocó a concurso de méritos para la provisión de cuatrocientos diecisiete (417) vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa empleos mediante noventa y siete OPEC, de las cuales el 70% corresponde a doscientos noventa y ocho (298) vacantes son en la modalidad de abierto o ingreso, y el restante 30% corresponde a ciento diecinueve (119) vacantes en la modalidad de ascenso o cerrado, todas ellas en el marco de la convocatoria del proceso de Selección No. 1539 de 2020 “Entidades del Orden Nacional EON/2020-2”.

La UAEMC fruto de Acuerdo Colectivo suscrito con las organizaciones sindicales de la entidad, en el año 2022 adelantó estudio de cargas laborales sobre una planta global de mil quinientos noventa y ocho (1598) empleos, que como resultado determinó un déficit de en planta que ascendió al 42% equivalente a aproximadamente seiscientos setenta (670) empleos faltantes en Migración Colombia para poder atender la demanda en la prestación del servicio público, el citado estudio técnico que a nuestro juicio no demostró

"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"



Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 2 de 21

las reales necesidades de personal de la entidad, actualmente ha logrado mediante el Decreto 2076 de 2023 una ampliación de planta que en primera fase permitió crear ciento veintitrés (123) empleos nuevos, los cuales apenas corresponden al 7.7% de la escasez del personal y se está a la espera de una segunda fase que espera suplir más del 36% del déficit con aproximadamente quinientos cuarenta (540) nuevos empleos, la cual se adelantará en el primer semestre de la presente anualidad; siendo así, que este estudio del uso de las listas de elegibles también deberá analizar qué pasará con estos seiscientos setenta empleos nuevos en Migración Colombia, además de los empleos ya referenciados en el párrafo anterior en la modalidad de ascenso y los que posiblemente a la fecha nunca fueron reportados por la entidad ante la Comisión Nacional del servicio Civil – CNSC.

Es un hecho que la administración fue testigo que en el transcurso del proceso de selección en la primera etapa de Verificación de Requisitos Mínimos – VRM realizada por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se efectuó masiva inadmisión de un importante número de aspirantes **tanto para concurso de ascenso como de ingreso**, siendo particular el caso de empleados provisionales que estando laborando en la entidad, fueron inadmitidos aun cuando se estaban presentando para las vacantes de los mismos empleos que ostentan en provisionalidad en la UAEMC y fueron excluidos del proceso por el cambio de las reglas contenidas en el nuevo Manual de Funciones y Competencias Laborales, situación que aún se encuentra en discusión ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo a través de varios medios de control de nulidad y restablecimiento del derecho, ya que fue evidente la afectación que estos empleados provisionales sufrieron por la decisiones de la administración de la época y que hoy con la definición de las listas de elegibles nos pone frente a una posible masacre laboral de cientos de trabajadores.

**PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES
MODALIDAD DE ASCENSO**

Entre los aspectos más relevantes a tratar en el presente escrito se encuentra el manejo que la actual administración le está dando al tema de la ubicación geográfica de los empleos de las vacantes en la modalidad de ascenso en la convocatoria de méritos del proceso de Selección No. 1539 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”, toda vez que a nuestro juicio Migración Colombia **está desconociendo el derecho real de ascenso** que le asiste a los servidores públicos, toda vez que, si bien un porcentaje de las vacantes fue ofertada bajo esta modalidad, el desconocer la ubicación geográfica de las mismas conllevaría a que las y los trabajadores perciban este derecho como una carga, algo que se convierte en un desdén o perjuicio para sus vidas en muchos casos, ya que necesariamente conlleva a la separación de sus núcleos familiares; destacando incluso algunos casos de **familias homoparentales** quienes participaron en el concurso de ascenso para grados cuyas vacantes de acuerdo a la distribución presentada por Migración Colombia luego de conocer las listas de elegibles, no se encuentran en sus lugares de residencia, limitando con esto la posibilidad real de un ascenso para aquellos que superaron las etapas del concurso y que en algunos casos llevan más de 17 años al servicio del Estado.

Ahora bien, tal y como se expresó a lo largo del presente escrito, la UAEMC en el concurso frente a los empleos vacantes en la modalidad de ascenso, ofertó ciento diecinueve (119) empleos, de los cuales ochenta y ocho (88) son del nivel técnico en la denominación “OFICIAL DE MIGRACIÓN”, en consecuencia, la crítica y propuesta de nuestra organización se funda en la oportunidad que tiene la entidad de **premiar el mérito**



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 3 de 21

permitiendo que esos oficiales de migración que ganaron el derecho de ascender, disfruten de ese logro al lado de su núcleo familiar, en la misma jurisdicción en la cual tienen arraigo, sin tener la necesidad de trasladarse hasta otras ciudades fracturando sus familias y debiendo asumir gastos económicos superiores a los que ingresarán a su patrimonio producto del anhelado ascenso, asumiendo pago de rentas y otros gastos en regiones apartadas a sus hogares, situación totalmente desfavorable para quienes ya laboran en la entidad, frente a quienes apenas van llegando a la entidad, en el entendido que los oficiales de migración desde el grado 11° al 18° realizan las mismas labores. Además, la misma entidad debe prever que cuando se surta la segunda fase de ampliación de la planta se crearán nuevos empleos de oficiales en diferentes grados y se pueden ubicar en aquellas regionales que en esta oportunidad no le fueron asignados los grados que están en ascenso, como por ejemplo Occidente-Cali, regional que de acuerdo con lo que hoy está en el SIMO no recibirá oficiales de migración en los grados 17° y 18°, situación con la cual realmente se demostraría por la administración actual una real preocupación con el talento humano y su derecho a ascender en apego a la ley 1960 de 2019, y no como se observa que se vislumbra como un castigo por querer superarse y pretender una mejor calidad de vida.

Como la misma entidad lo manifestó textualmente a la CNSC y quedó consignado en el acuerdo No 34 del 17 de febrero del 2022 *"Por el cual se modifican los artículos 1º, 7º y 8º del Acuerdo No. 2094 del 28 de septiembre de 2021, modificado por los Acuerdos No. 0008 del 11 de enero de 2022 y 26 del 1 de febrero de 2022 -Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia - Proceso de Selección No. 1539 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2"* y que se transcribe a renglón seguido:

"ARTÍCULO 8º. EMPLEOS CONVOCADOS: Los empleos vacantes de la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC-, que se convocan por este proceso de selección son los siguientes:

(...)

*PARÁGRAFO 6. Las vacantes de los empleos con denominación Oficial de Migración en sus diferentes grados (11, 13, 15, 16, 17 y 18), se ofertaran indicando la distribución a nivel nacional en las ciudades y/o municipios en los que tiene presencia institucional, dependientes de las trece (13) Regionales de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, de conformidad con el modelo geográfico institucional, el cual podrá ser consultado en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, en el aplicativo (SIMO) por lo que, **la ubicación geográfica definitiva de las mismas, se conocerá una vez se conformen las listas de elegibles, sobre las cuales se realizará audiencia pública para la asignación de sedes de acuerdo con el procedimiento establecido en el Acuerdo 0166 de 2020 adicionado por el Acuerdo 236 de 2020"** (Negrilla y cursiva fuera de texto original).*

Así las cosas, se entendería que, a voluntad del Director General, quienes cumplen con los requisitos para ascender, pueden quedarse en sus lugares de residencia, siempre y cuando desde el nivel central se realice una redistribución de las vacantes de ascenso al tener la ubicación geográfica de quienes se ganaron este derecho; no obstante, conforme se observa actualmente al conocer los nombres de quienes conforman la lista en la modalidad de ascenso, la administración hizo abiertamente lo contrario y reportó la ubicación de varios de dichos empleos en jurisdicciones apartadas y/o no abrió la posibilidad de ubicar dichos empleos en algunas regionales; por consiguiente, desde **UNASEMIGC-MRE alzamos hoy nuestra voz** por esas mujeres y hombres que hacen



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 4 de 21

parte de la familia Migración Colombia y a través del mérito lograron un ascenso y solicitamos al Dr. Carlos Fernando García Manosalva Director General UAEMC que haciendo uso de las facultades que la norma le brinda, corrija el rumbo ubique las vacantes de ascenso en los lugares de residencia de quienes obtuvieron en franca lid su derecho a ascender; así como que los cargos adicionales que hacen parte de la ampliación y por ende empleos nuevos, sean los empleos que se ubiquen en esas zonas de difícil acceso como Leticia, Pasto, Arauca y demás lugares complejos, con lo cual, denotará la realidad de esa expresión de una **Migración más humana** con sus mismos empleados, vislumbrando la voluntad de la administración en contribuir a mejorar los aspectos salariales en este caso particular de quienes se ganaron el derecho de ascender.

Agregando a lo anterior,, este escenario debe analizarse desde ya, respecto al uso de la totalidad de las listas de elegibles respecto de la totalidad de empleos en vacancia definitiva que se llegaren a crear con las ampliaciones de planta tanto en la primera fase ya consolidada con el Decreto 2076/2023 que permitió creación de ciento veintitrés (123) empleos nuevos, y la presunta creación de quinientos cuarenta (540) nuevos empleos más en una segunda fase de ampliación, esta es una situación jurídica que a nuestro juicio debe revisarse a la luz de los argumentos derivados del derecho preferencial de encargo, que si bien, está supeditado al contenido de la Ley 1960 de 2019, no es menos cierto que, suplir todas las vacantes con personas que ingresan como nuevos a la entidad, también impactaría gravemente en la motivación de los empleados de carrera administrativa, a quienes de tajo la entidad les escindiría las posibilidades de acceder mediante la modalidad de encargo a empleos de mayor jerarquía y por ende mejor remuneración salarial, lo cual constituye un estímulo y un beneficio para el empleado de cara al alcance normativo, circunstancia que desdibuja el razonamiento que acuñó la entidad cuando señaló en distintos espacios ante nuestra organización que, en la ampliaciones de planta había determinado **NO CREAR** empleos nuevos correspondientes a baja denominación como Oficiales de Migración grados 11° y 13°, presuntamente para que nuestras mujeres y hombres que llevan años al servicio del Estado tuviesen la oportunidad de mejorar sus salarios temporalmente mediante la modalidad de encargos de empleos más altos con mayor remuneración, no obstante, al parecer esta circunstancia se convertirá en una más de las vagas expectativas que esta administración ha generado sobre sus esfuerzos para el reconocimiento de la función que cumplen decididamente a nivel nacional en diferentes tareas misionales cientos de trabajadoras y trabajadores de Migración Colombia en representación del Estado colombiano.

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES
MODALIDAD DE INGRESO

De otra parte, para dar inicio a la argumentación **UNASEMIGC-MRE** sobre estos y otros argumentos debemos destacar que el legislador en su potestad parlamentaria adecua las normas de manera general y abstracta, desconociendo en algunos casos, que su aplicación taxativa puede traer repercusiones sociales y políticas, afectando derechos fundamentales de los ciudadanos en general, en pro de cobijar derechos de carácter personal o singular; así mismo el Estado es quien regula la carrera administrativa, el ingreso, permanencia y salida de todos los servidores y funcionarios públicos que la integran, donde dicha administración no solo se limita al tema de administración del personal, sino que hace énfasis en el servicio público que prestan las entidades estatales, acorde a su naturaleza, funciones y margen de acción; por consiguiente, se puede colegir las entidades públicas deben prever, que sus actuaciones administrativas emanadas bajo su potestad, pueden afectar de manera significativa la prestación del servicio, la violación de derechos de



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 5 de 21

manera masiva y pueden llegar a incurrir en graves lesiones a trabajadores que implican inaplicación de una adecuada política de prevención del daño antijurídico, que puede llegar a repercutir en un detrimento en el patrimonio del Estado.

Del mismo modo, para determinar ante la entidad cómo se podría afectar la prestación del servicio y cómo se podría incurrir en la violación de derechos a la comunidad en general, se debe tener claridad, para el presente caso, las funciones que cumple Migración Colombia y la población que utiliza sus servicios, la cual por mandato legal corresponde a la autoridad migratoria colombiana encargada de la vigilancia, control migratorio y de extranjería en el Estado colombiano, con atención a un público que integra esencialmente a cualquier miembro de la población colombiana en general como posibles usuarios de sus servicios, ya que frente a la función de control migratorio, es la única autoridad en Colombia, que controla el ingreso y salida de Nacionales y Extranjeros por los diferentes Puestos de Control Migratorio Terrestres, Marítimos, Fluviales y Aéreos del país.

En consecuencia, el primer aspecto a tener en cuenta debe corresponder a la innegable escasez de personal de Migración Colombia durante muchos años, lo cual originó una fuerte sobrecarga laboral en los empleados; situación que debía suplirse legalmente a través de una ampliación de planta; no obstante, se debe analizar cuidadosamente como un cambio repentino de quienes allí laboran, es decir, la salida masiva en varios puestos de trabajo del personal que está en provisionalidad y la falta de capacitación en esta tarea, influiría de manera grave en los procesos de verificación y extranjería de todo el país y especialmente en el control migratorio del flujo de ingreso y salida de las personas en Puestos de Control Migratorio Aéreo, donde a primera vista se presentaría cancelaciones de los vuelos, cambios de itinerarios y disminución del flujo migratorio, situación que igualmente se presentaría en los puestos de control terrestres, marítimos y fluviales, presentándose una posible afectación del servicio del transporte regulado por la ley 336 de 1996, y el derecho a la movilidad regulado por el artículo 24 de la Constitución Política de Colombia, con repercusiones económicas, de salud, y sociales en el pueblo colombiano.

Esto, ya que, al presentarse omisión del servicio, afectación o una simple disminución de este, por el cambio repentino de un número considerable de servidores públicos que prestan estos servicios, pondría en peligro a toda la comunidad, por todo aquello que desprende el servicio de control migratorio, verificación y extranjería.

Como se puede colegir, la salida repentina de un número significativo de servidores públicos, que tienen la experiencia, conocimiento de los procesos y procedimientos que desarrolla Migración Colombia, desencadenaría en colapso de la actividad migratoria, toda vez que, por la misma especialidad de las funciones, todos los servidores que ingresan a la institución a desempeñar labores misionales y de apoyo, deben recibir capacitación en diferentes temas normativos, administrativos y judiciales, los cuales no se tuvieron en cuenta en la convocatoria de entidades nacionales 2020-2.

Así mismo, dicha afectación sobre la continuidad en la prestación del servicio se vería más gravosa en el uso continuado y taxativo de la lista de elegibles, para cubrir las vacantes definitivas no ofertadas, que se generaron posterior a la convocatoria, así como las creadas a razón de la ampliación de la planta de personal, la cual obedeció a necesidades establecidas en vigencias anteriores, donde en la actualidad dicha ampliación sería escasa para la actual situación migratoria en Colombia. Tal y como está claro, la afectación del servicio que se presentaría en Migración Colombia, por la situación anteriormente



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 6 de 21

descrita, sería una transgresión de derechos de carácter general, en aras de atender derechos singulares o personales.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL – APLICACIÓN PRECEDENTE JUDICIAL

El aspecto inicial por analizar se funda precisamente en la afectación del servicio en entidades con funciones permanentes o especiales, por la NO aplicación gradual de la lista de elegibles, para lo cual se emplearán diversos argumentos jurisprudenciales contenidos en la Sentencia C-387 del 4 de octubre de 2023.

En esta vía, la aplicación del precedente jurisprudencial requerido en el presente escrito recae sobre el contenido de la ***obiter dicta*** y la ***ratio decidendi*** de la referenciada sentencia C-387/2023 de la Honorable Corte, mediante la cual se resolvió demanda de inconstitucionalidad de articulado del Decreto Ley 20 de 2014, “*por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas*”, esto, no sin antes dejar en claro que, aunque el régimen especial que ostenta la FGN dista claramente del régimen ordinario de carrera administrativa que ostentan los empleados de la UAEMC, por lo cual, se debe tener en cuenta que al tratarse de autoridades con jurisdicción en todo el territorio nacional, que tienen funciones de policía judicial y especialmente que efectúan misionalmente labores con un impacto altamente trascendental en la vida, seguridad nacional y movilidad de las personas, es posible identificar elementos que coincidan a la hora de revisar imparcialmente la materia.

Así entonces, frente a la afectación del servicio por el uso tajante y total de la lista de elegibles, comenzaremos exaltando el planteamiento realizado por la Procuraduría General de la Nación, mediante concepto fechado 17 de mayo de 2023, y que fuera citado en la sentencia C-387 de 2023, en los siguientes términos:

“... 44. Así las cosas, en primer lugar, la norma acusada persigue una finalidad importante desde el punto de vista constitucional, pues busca que los procesos de selección de personal en la FGN no afecten la continuidad de la administración de justicia, **según lo ordena el artículo 228 de la Carta Política[31], el cual impone la obligación de prestar este servicio de forma permanente y regular, sin interrupciones en el tiempo ni en el espacio.** En este orden de ideas, la provisión de cargos vacantes únicamente a los ofertados, de acuerdo con la lista de elegibles, se refuerza con el mandato previsto en el artículo 118 del Decreto Ley 20 de 2014, pues en él se dispone que “[p]ara **garantizar la continuidad del servicio y su no afectación**, los concursos para proveer los empleos de carrera de la fiscalía **se realizarán de manera gradual y en distintos tiempos**, teniendo en cuenta las plantas globales a las cuales pertenezcan los empleos a proveer”[32]. ...

45. En virtud de lo expuesto, para el Ministerio Público, es claro que el Legislador extraordinario advirtió que la FGN se encontraba en mora de proveer un número significativo de plazas mediante concurso de méritos, por lo que dispuso un término de tres (3) años para su realización; pero, al mismo tiempo, **señaló que su implementación se llevaría a cabo de “manera gradual y en distintos tiempos”, con el fin de “(...) evitar cambios masivos de servidores que puedan derivar en traumatismos en la gestión de las causas jurisdiccionales a cargo de lo entidad”[33]. En este sentido, no es posible extender la lista de elegibles, más allá de los cargos ofertados, sin vulnerar el esquema gradual de ejecución de los procesos de selección de personal, que se inscribe dentro de la obligación constitucional de garantizar la continuidad en el servicio.**”
(Negrilla y subrayado fuera del texto original)



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 7 de 21

Se deduce entonces, que la Procuraduría advierte la problemática que se generaría con la utilización de la lista de elegibles de forma inmediata y consecutiva y en su lugar expresa la necesidad de uso de estas listas de manera gradual y paulatina, siendo oportuno observar cómo una regla o disposición normativa de la utilización de la listas de elegibles como la contenida en la Ley 1960 de 2019, puede o deberá sufrir un análisis más riguroso en instituciones que prestan servicios de carácter permanente como lo es para el caso una entidad como la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y el ya realizado a la Fiscalía General de la Nación, toda vez que, la UAEMC por su naturaleza única de autoridad Migratoria y organismo civil de seguridad, con funciones de control migratorio, servicios de extranjería y verificaciones para extranjeros y nacionales, desarrolla tareas que corresponden a actividades de carácter permanente e ininterrumpido, teniendo que medirse objetivamente el impacto y afectación en la prestación del servicio público de manera directa, por decisiones de carácter administrativo que deberán a nuestro juicio revisarse detenidamente y por lo cual como sindicato allegamos el presente escrito con los elementos necesarios para el ecuánime estudio.

Ahora bien, cuando la jurisprudencia determina la gradualidad, para la aplicación de la lista de elegibles, no se refiere únicamente a la manera progresiva de su implementación, sino que esta va más allá, donde la misma interpretación dada por el alto tribunal en la Sentencia C-387 de 2023, determina todas aquellas circunstancias que en la norma o en su reglamentación no fueron anotadas, pero que finalmente tienen consecuencias de relevancia para la administración pública, afectando el interés general que debe propender ante el que sea de interés particular.

Es así, que se debe entender la gradualidad más allá, de la simple incorporación paulatina de aquéllas personas que hacen parte de la lista de elegibles, toda vez que en los casos donde existen entidades públicas que manejan procedimientos especiales que cobijan diferentes ramas del conocimiento, la administración debe implementar capacitaciones a sus servidores de manera integral conforme a la regulación preexistente, la cual no se advierte en los concursos públicos que generan la lista de elegibles.

Por otra parte, cuando la entidad pública maneja planta global como es el caso de Migración Colombia, no se determina la ubicación geográfica del empleo ni tampoco el grupo de trabajo donde prestaría su servicio, razón por la cual la adaptación laboral se hace en muchos casos más tardía, viéndose reflejada en el desarrollo de las actividades misionales y por ende en la misma prestación del servicio, situación a tener en cuenta cuando dicho servicio es permanente como lo es el Control Migratorio y verificaciones migratorias, donde en el primero se manejan sistema de turnos para cubrir el servicio sin interrupción horaria y en el segundo aun cuando maneja horario habitual laboral, la misma necesidad del servicio hace que los servidores presten sus servicios en horarios diferentes a los estipulados y en compañía de otras autoridades civiles, militares y de policía.

Al presentarse afectación del servicio en entidades con funciones permanentes o de especial, por la NO aplicación gradual de la lista de elegibles la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en el sentido de proveer herramientas de decisión administrativa para evitar de esta forma se afecten derechos o intereses de nivel general, es así como mediante la precitada sentencia C-387/2023, la sala plena afirma:

"(...) 179. En segundo lugar, la convocatoria gradual a concurso, derivada del carácter restrictivo de las listas de elegibles, en los términos ya explicados, también asegura que la



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 8 de 21

*FGN pueda ir consolidando la **adaptación** de las personas designadas a los cargos, a través de esquemas de control, pues el ingreso a la función pública, por más de que se haya superado las pruebas de selección impuestas, supone una curva de aprendizaje, respecto de las labores puntuales que les corresponde cumplir a los funcionarios de dicha entidad, en términos de técnicas de investigación, reglas para adelantar registros o allanamientos, esquemas para asegurar la cadena de custodia, o formas de actuar dentro de las audiencias, etc.[162] Por tal motivo, incluso se prevé el período de prueba dentro del régimen especial, para evaluar el desempeño laboral de la persona designada y, en caso de que no obtenga una evaluación satisfactoria, pueda ser declarada insubsistente.*

180. La adaptación al cargo en nada resulta contraria a la Carta de 1991 y goza de suma importancia para no afectar el funcionamiento ordinario de la Fiscalía, cuando todavía quedan por cubrir el 80.39% de los cargos de carrera, cuya implementación instantánea o en mayor medida de aquella que haya sido prevista en la convocatoria, podría perturbar precisamente esas labores de seguimiento y control, necesarias para ir logrando una articulación funcional en la planta, en especial, dado su carácter global.

*181. Y, en tercer lugar, el esquema progresivo de implementación, que surge de lo previsto en la disposición acusada, asegura igualmente que no se afecte la **continuidad** en la prestación de servicio de administrar justicia, en lo que refiere a las competencias propias de la Fiscalía General de la Nación (CP art. 250). **En efecto, los procesos de selección sujetos a un desarrollo gradual y en distintos tiempos, evita que se presenten cambios masivos de servidores que puedan derivar en traumatismo en la gestión de las causas jurisdiccionales a cargo de la citada entidad, lo que resulta acorde con la Constitución,** y goza de especial importancia en el escenario de la Fiscalía, dado que, como parte de la Rama Judicial (CP arts. 116 y 249), se encuentra sujeta al principio constitucional de continuidad (CP art. 228), el cual impone "la obligación de prestar el servicio en forma permanente y regular, sin interrupciones en el tiempo ni en el espacio"[163]. (Negrilla y subrayado fuera del texto original)*

(...)

184. En este sentido, en cuanto a la gradualidad y a la adaptación en los cargos, como técnica de planeación y organización de los concursos, por cuanto la decisión de que para cada empleo vacante deba impulsarse un proceso de selección, conduce a que se le permita al nominador ir realizando las convocatorias respectivas, de manera progresiva y continua en el tiempo, para ajustarlas a las necesidades del servicio (en cuanto al número de plazas a proveer, la ubicación del empleo y las funciones a ejecutar[164]), a la vez que se le autoriza ir ocupando progresivamente los cargos vacantes hasta que la entidad quede con un esquema de implementación de la carrera en un 100%, a través de un modelo de control y verificación, en el que, como se deriva de la existencia del período de prueba, se pueda asegurar que los distintos puestos que se vayan ocupando tengan en las personas designadas la idoneidad necesaria y, además, que ello pueda hacerse a través de una articulación funcional de la planta, que resulte acorde con su carácter global.

185. Por lo demás, en lo que refiere a la continuidad en el servicio, la decisión de limitar el uso de la lista de elegibles, para suplir únicamente los cargos ofertados en la convocatoria, asegura que los cambios que se presenten en el personal de la entidad, como resultado del concurso de méritos, sigan el ya mencionado esquema de planeación y organización, con el que se impide modificaciones abruptas en la gestión de las causas que le corresponden a la Fiscalía, según las competencias previstas en el artículo 250 del texto superior.

(...)

190. Para esta corporación, las finalidades en las que se inscribe la norma impugnada se encuentran en la necesidad de garantizar (i) la gradualidad en el acceso de las personas que

"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"



Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 9 de 21

harán parte del sistema de carrera; (ii) **en la importancia de asegurar la adaptación al cargo, pues el ingreso supone una curva de aprendizaje**, en donde, por virtud del período de prueba, es preciso evaluar el desempeño laboral de la persona designada; y, además, (iii) el esquema progresivo de implementación, que surge de lo previsto del precepto legal demandado, **asegura igualmente que no se afecte la continuidad en la prestación de servicio de administrar justicia**, en lo que refiere a las competencias propias de la Fiscalía General de la Nación (CP art. 250). Todas estas finalidades son legítimas y constitucionalmente importantes. (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

(...)

192. **Y, en lo que refiere a la continuidad en el servicio, por cuanto la decisión de limitar el uso de la lista de elegibles, para suplir únicamente los cargos ofertados en la convocatoria, asegura que los cambios que se presenten en el personal de la entidad, como resultado del concurso de méritos, sigan el ya mencionado esquema de planeación y organización, con el que se impide modificaciones abruptas en la gestión de las causas que le corresponden a la Fiscalía General de la Nación, según las competencias previstas en el artículo 250 del texto superior.**

(...)

“... 193. **Finalmente, la medida adoptada en la norma demandada no es evidentemente desproporcionada**, por cuanto responde (i) al amplio margen de configuración del Legislador en la definición del alcance de las listas de elegibles, **sin que exista una fórmula única de carácter constitucional aplicable a la materia; (ii) porque la limitación tiene respaldo en fines constitucionales válidos, como ocurre, en este caso, con los mandatos de gradualidad, adaptación y continuidad...**” (Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original)

Como está claro, la afectación del servicio motivado por la utilización de la lista de elegibles de manera total, tendría consecuencias catastróficas, no solo por la vulneración del interés general, sino por el impacto negativo en la imagen del actual gobierno y más aún la imagen institucional de Migración Colombia, donde sería atacada por los medios de comunicación y la población nacional e internacional, ya que el impacto es de interés nacional y toca a diferentes actores sociales, económicos y políticos, donde los primeros afectados serían aquellos servidores y servidoras de Migración Colombia que están laborando en cargos de manera provisional, lo cual fácilmente podría interpretarse por los detractores como “Masacre laboral en Migración Colombia en el gobierno del cambio”.

Aun cuando ya se pueden visualizar previamente las posibles consecuencias de la utilización total de la lista de elegibles en pro de proteger derechos personales, los cuales nacen por el concurso de méritos, es de entenderse que aun cuando el mérito debe ser la motivación general para acceder a cargos públicos, el legislador ha expresado su voluntad cuando determina otras formas de ingreso, en las que se encuentran los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, y la provisionalidad, entre otros.

Es por esto que, los derechos de unos y de otros no se pueden tomar como absolutos porque asimismo lo definen las normas, donde la administración del Estado y de sus entidades debe siempre obedecer al interés del bienestar general, sopesando que en algunas ocasiones se pueden afectar derechos singulares generando de esta forma litigios que deben ser resueltos por la jurisdicción correspondiente y previniendo como ya se dijo la afectación del servicio y las medidas correspondientes para evitar que eso suceda.

Como quiera que lo anterior, se ajusta a situaciones que debe enfrentar Migración Colombia con relación al uso total de la lista de elegibles, es importante señalar que la



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 10 de 21

interpretación jurisprudencial que ha señalado el máximo Tribunal Constitucional, afirma que el hecho de estar incluido en una lista de elegibles, no garantiza su vinculación al estado y así ocupar un cargo público, ya que se deben tomar otras circunstancias que varían dependiendo del tipo de entidad pública y de las funciones que esta cumple.

Es de esta forma que la Corte Constitucional ha analizado una situación similar, la cual afirma sin temor a dudas que el mérito no aplica únicamente a la participación de un concurso y la inscripción en la lista de elegibles sino que el mérito también aplica para aquellos que cumplan requisitos para ocupar un cargo aun cuando este sea en provisionalidad, lo cual genera igualmente derechos y en otros casos protección especial a la estabilidad laboral, cuando cumplen características de inferioridad manifiesta o situaciones especiales reguladas por las mismas normas.

Frente a lo anterior se tiene lo dicho por la Honorable Corte Constitucional mediante sentencia C-387 de 2023, la cual dicta lo siguiente:

*“...Por otra parte, en las sentencias C-135 de 2018 y C-084 de ese mismo año, **la Corte se pronunció sobre las listas de elegibles, y determinó que no existe un derecho adquirido a un ocupar un cargo público, por la sola circunstancia de estar incluido dentro de una de ellas**, pues necesariamente se requiere de la existencia de una vacante y de que la misma sea susceptible de ser cubierta por su incorporación dentro un concurso de méritos, salvo que el Legislador disponga de una regla distinta respecto de la aplicación de la lista, como ya se ha mencionado en esta providencia. En este sentido, en el primero de los fallos en cita, se dijo que:*

*“Por su parte, en el segundo cargo en el que existe plena coincidencia, se encuentra que la Corte en la Sentencia C-084 de 2018 se pronunció sobre la obligatoriedad de las reglas dispuestas en los concursos públicos para acceder a los sistemas de carrera, y los límites constitucionales que ellas le imponen al legislador, en especial, en lo que atañe al respeto de las listas de elegibles. Luego de lo cual se abordó el examen de constitucionalidad de la Ley 1821 de 2016, con énfasis en lo ocurrido en los concursos de méritos adelantados para el ingreso a las carreras notarial y judicial, concluyendo que la provisión de cargos en la función pública se realiza sobre la base de la existencia de vacantes, de suerte que, mientras tal fenómeno no ocurra, se está en presencia de una mera expectativa, la cual es susceptible de modificación por medio de la ley. **En este orden de ideas, se puntualizó que no cabe alegar que existe un derecho adquirido, en la medida en que para que ello confluya se requiere acreditar que (a) la persona participó en un concurso de méritos; (b) que el nombre fue incluido en la lista de elegibles y (c) que existe una vacante para ser designado.** Con sujeción a lo anterior, se descartó la acusación formulada –que ahora nuevamente se repite– y se procedió a declarar la exequibilidad de la ley en cita...*

(...)

92. De modo que el mérito es el principio transversal y la piedra angular sobre el cual se instituye el servicio público. **Pero de ello no se sigue que el concurso sea el único mecanismo para acreditar tal calidad, ni que los empleos y cargos públicos que respondan a otros caminos de ingreso sean ajenos al ideal del mérito.** En efecto, “las excepciones a la carrera administrativa (v.gr. el libre nombramiento y remoción, la elección popular o los trabajadores oficiales) no implican que esas formas de elección o designación no expresen el mérito o se contrapongan al mismo. **El mérito no necesariamente es sinónimo de capacidades técnicas y títulos académicos, pues en un sentido amplio cubija tanto calificaciones objetivas como la valoración –transparente– de aspectos**



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 11 de 21

subjetivos necesarios para acreditar la aptitud, como lo es la idoneidad moral del aspirante.”[97]

93. **La citada sentencia, por lo demás, se refirió a varias reglas vinculadas con el mérito, su demostración en el caso de los nombramientos provisionales o en encargo,** y la atribución de la que es titular el nominador para cubrir vacantes dentro del sistema de carrera, con empleados inscritos en la misma o con personas ajenas, mediante el uso de las figuras ya mencionadas del encargo y la provisionalidad[98]. En concreto, y para efectos de esta providencia, cabe destacar las siguientes reglas:

(i) Es válido realizar nombramientos en provisionalidad dentro de una entidad pública para así garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando no se desnaturalice su carácter transitorio. Sobre el particular, en la sentencia C-102 de 2022, se expuso que a diferencia de los servidores en carrera, los empleados en provisionalidad no han superado concurso alguno de méritos y, sin embargo, han venido ocupando de forma progresiva cargos de carrera en las distintas entidades públicas. Sobre la validez constitucional de dichos nombramientos, se destacó la sentencia C-077 de 2004, en la que la Corte estudió varias disposiciones del régimen especial de la Procuraduría General de la Nación y admitió la procedencia de dichos nombramientos, por cuanto: (i) con “un criterio racional y práctico se impone como una necesidad la provisión del cargo en forma temporal o transitoria, mientras se puede hacer la provisión definitiva”, a efectos de que no se afecte la continuidad del servicio, dado que el nombramiento por concurso requiere la realización de un proceso de selección con sus respectivas etapas, esto es, de un tiempo mínimo para su desarrollo y ejecución; (ii) el nombramiento tiene carácter esencialmente temporal, de acuerdo con los límites y condiciones previstos por el Legislador, vinculados especialmente con la elaboración del concurso para ocupar dichos empleos mediante el sistema de carrera; y (iii) el nombramiento no posibilita la designación de personas que no cumplan con los requisitos del cargo, pues “nadie podrá posesionarse en un empleo (...) sin el lleno de los requisitos constitucionales y legales exigidos.”

Posteriormente, se citó la sentencia C-753 de 2008, en el contexto del régimen especial del sector defensa previsto por el Decreto Ley 091 de 2007, y se reiteró que (i) **“el nombramiento en provisionalidad o en encargo son excepciones a la regla general”; y (ii) que estas excepciones son válidas “en aras de preservar la continuidad del servicio público [a cargo] de la administración, y no vulneran el principio de carrera administrativa ni el principio de igualdad de oportunidades,** siempre [que] el Legislador fije claros límites temporales a ella, y la administración justifique dichos nombramientos en provisionalidad o en encargo mediante actos administrativos motivados.”

(ii) La designación de empleados en provisionalidad o por encargo, en la medida en que deben constar en un acto administrativo, implican la sujeción al deber de motivación. Al respecto, en la sentencia C-102 de 2022, se sostuvo que este tribunal ha explicado que la motivación de los actos administrativos responde al diseño constitucional adoptado por la Carta Política de 1991. De ahí que, por regla general, la administración “(...) tiene el deber de motivar los actos a través de los cuales se materializa el poder del Estado en cada una de sus instituciones; es decir, tiene la obligación de hacer explícitos los fundamentos o razones de hecho y de derecho de sus decisiones.”[99] (Subrayado, cursiva y negrilla fuera del texto original)

El alto tribunal en la sentencia antes referida explica la posibilidad que tiene la administración de utilizar o no la totalidad de la lista de elegibles y así mismo el uso de su facultad nominadora para usar la provisionalidad y el encargo como mecanismo



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 12 de 21

transitorio y urgente para mantener la continuidad en la prestación del servicio, donde el uso de alguna de estas dos últimas figuras tiene su sustento legal y así mismo deben ser motivadas mediante acto administrativo correspondiente, situación cobijada mediante pronunciamiento por la Corte Constitucional la cual afirma lo siguiente:

(iii) Es legítimo que el nominador de una entidad con régimen especial de carrera elija entre empleados inscritos en la misma y personas ajenas a la carrera, para cubrir una vacante dentro del mismo sistema de carrera, en encargo o provisionalidad. Para la Corte, en la providencia en mención, este asunto fue resuelto en la sentencia C-503 de 2020, al menos en el ámbito de la carrera especial de la Procuraduría General de la Nación, en la que se señaló que “no se vislumbra que, ante la necesidad de proveer transitoriamente una vacante, el servidor en carrera tenga mejor derecho que el particular que se encuentra por fuera de la entidad”, dado que “en lo que concierne el mérito para el ejercicio del cargo a proveer transitoriamente, los empleados de carrera no han sido examinados en concreto, respecto del empleo en cuestión, es decir, que no disponen de un mejor derecho a ejercer dicho cargo.” De todos modos, se enfatizó que “la facultad que se concede al Procurador para proveer cargos de carrera vacantes mediante encargo o provisionalidad es excepcional.” Esta misma posición se adoptó en citada la sentencia C-102 de 2022, para el caso concreto de los empleos de la Fiscalía General de la Nación.

(...)

(ii) Segundo, aunque los aspirantes que están en una lista de elegibles, por razón del desarrollo de los concursos, en principio [165], han acreditado el mérito suficiente para ocupar un cargo vacante en la entidad, no por ello se impone la obligación constitucional de que necesariamente deba asignárseles un cargo que esté en dicha condición, por fuera de los que fueron sometidos a concurso, como lo propone el accionante. Ello es así, por una parte, porque el Legislador puede determinar cuál es el alcance que tendrían las listas de elegibles en cada entidad en particular, a partir de los objetivos que se buscan con ella; y, por la otra, porque esos propósitos deben tener respaldo en fines constitucionales válidos, como ocurre, en este caso, con los mandatos de gradualidad, adaptación y continuidad.

(...)

194. Además, (iii) no existe una limitación gravosa en cuanto al derecho de acceder a cargos públicos, pues éste debe canalizarse a través de las formas y condiciones que defina la ley. **Y tampoco (iv) se presenta una restricción excesiva al principio del mérito, ya que la limitación en el alcance de la lista de elegibles se fijó por el Legislador de manera preexistente al adelantamiento de los concursos, la misma responde a lo resuelto por este tribunal en la sentencia SU-446 de 2011 y no supone un privilegio para los funcionarios en provisionalidad o en encargo, cuyo mérito para estar en los cargos que ocupan, pese al tipo de nombramiento, debe estar justificado por el deber de motivación de los actos administrativos.** (Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original)

En suma, se tiene entonces, que UNASEMIGC-MRE en su condición de sindicato más representativo de la entidad, ha expuesto ampliamente argumentos de peso para el estudio de la administración de Migración Colombia, referente al uso total o parcial de las listas de elegibles fruto del concurso de méritos de la convocatoria del proceso de Selección No. 1539 de 2020 “Entidades del Orden Nacional EON/2020-2”.

De otra parte, existe un aspecto adicional a los ya tratados precedentemente que debe atender la UAEMC al momento de la aplicación de la precitada lista de elegibles, en particular para los empleos ofertados en la precitada convocatoria de méritos, cuando la **ubicación geográfica se defina para la Regional San Andres,** por cuanto existen criterios que ha previsto tanto la Corte Constitucional como el Honorable Consejo de



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 13 de 21

Estado en otros concursos de entidades del orden nacional y que para el caso de Migración Colombia, deberán atenderse en apego a la jurisprudencia, así:

“Sentencia 2017-00422 de 2020 Consejo de Estado

(...)

De la misma manera, en consonancia con el Artículo 310 de la Constitución Política en armonía con el Decreto 2762 de 1991 y con base en la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y el Honorable Consejo de Estado, los aspirantes a empleos de carrea de la planta global del ICBF a desempeñarse en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, deben acreditar como requisito la condición de residente permanente del Departamento mediante el documento idóneo de que trata la norma”.

De conformidad con lo anterior, se tiene que la CNSC, en el acto administrativo demandado, al definir los requisitos generales de participación dispuso especialmente para los aspirantes a los empleos ubicados en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, que deberían i) Contar con los requisitos de residencia correspondientes, según las directrices de la Oficina de Control de Circulación Residencia O.C.C.R.E., y ii) Hablar los idiomas castellano e inglés, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 45 de la Ley 47 de 1993.

Lo anterior, guarda relación con lo dispuesto en los Artículos noveno y décimo de la Resolución N° 4500 de 20 de mayo de 201650, con relación a las competencias laborales para ocupar un empleo el Departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y el enfoque diferencial; las cuales disponen los siguiente:

“ARTÍCULO NOVENO: DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA. En cumplimiento del Artículo 42 de la Constitución Política, desarrollado mediante Decretos 2762 de 1991 y 2171 de 2001, para desempeñar un cargo en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, deberá contar con los requisitos de residencia correspondientes, según disposiciones de la Oficina de Control de Circulación y Residencia, O.C.C.R.E.

PARÁGRAFO: De conformidad con lo establecidos en el Artículo 45 de la Ley 47 de 1993, los empleados Públicos que ejerzan sus funciones dentro del territorio del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y tenga relación directa con el público, deberán hablar los idiomas castellano e inglés.”

En la misma medida, la Corte Constitucional sobre la materia señaló:

“Sentencia T-434 de 2023

(...)

*121. En la sentencia, la Sala Sexta de Revisión se refirió a la protección de las comunidades raizales del departamento archipiélago. En particular, destacó que de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2762 de 1991, **solo los residentes de ese territorio pueden ejercer trabajos en forma permanente, y recordó que esa medida de discriminación positiva fue declarada exequible en la Sentencia C-530 de 1993, para resguardar la supervivencia, la identidad cultural y el entorno físico de las islas.** Sobre el particular, indicó que es legítimo beneficiar a la comunidad raizal, “para que acceda de manera preferente a los empleos que deban ser provistos indefinidamente y así asegurar un sustento digno y evitar la emigración de sus pobladores, preservando de esta forma la supervivencia de una cultura étnica”.*

A la postre, se esta a la espera entonces de un pronunciamiento oficial de la entidad sobre los diferentes planteamientos esbozados por La Unión mediante el presente escrito

"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"



Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 14 de 21

esperando se adopten las acciones por la alta dirección en perspectiva de lesionar derechos de los empleados y en especial que con dichas acciones se reivindique el valor de la clase trabajadora de la **FAMILIA MIGRACIÓN COLOMBIA**; además, este escrito se compartirá públicamente con la totalidad de las y los servidores públicos de la entidad para que sirva como insumos para acciones judiciales y/o las reclamaciones que prosigan en cada caso particular.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Es menester señalar que el Congreso de la República en su condición de legislador ordinario expidió la Ley 1960 de 2019 mediante la cual reglamentó una suerte de obligatoriedad que recae en las entidades públicas sobre el reporte ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de las vacantes definitivas que tengan en sus plantas de empleo, así:

“ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

(...)

ARTÍCULO 6. El numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

*4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. **Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.***

Así entonces, conforme lo expresado al tenor literal en la norma precedentemente, **el empleador tiene dos obligaciones**, en primer lugar, **informar ante la CNSC la existencia de las vacantes definitivas en la entidad, y en segundo, utilizar en estricto orden de mérito de la lista de elegibles fruto del concurso, para cubrir las vacantes para las cuales se efectuó el concurso, es decir, cubrir las vacantes que fueron ofertadas o incluidas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, así como, señala que también se intuye que la señalada lista de elegibles se deberá emplear para cubrir las vacantes definitivas de cargos equivalentes que la entidad no hubiese convocado en la OPEC, o que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad, lo que hace presuponer que corresponde a empleos nuevos que pueden involucrar ampliaciones de planta que es la figura legal en la que se crean nuevos empleos, reemplazando adecuadamente el término “surjan con posterioridad”.**



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 15 de 21

Es decir que, sobre estos dos escenarios, tendríamos que ver en primera medida si efectivamente la administración anterior de la UAEMC, realizó el señalado reporte legal de todas y cada una de las vacantes definitivas existentes en la entidad ante la CNSC previo al concurso, así como deberá corroborarse si después de iniciarse el proceso de Selección No. 1539 de 2020 Migración Colombia ha realizado juiciosa y mensual o semestralmente el reporte de las precitadas vacantes definitivas; y subsiguientemente, deberá prestarse mucha atención de la expresión *“..Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes ..., que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.”*, lo anterior, previendo que no se trata de dos o tres empleos los que están en juego acá en esta entidad los que surgirán o se crearán después del concurso, sino que por el contrario, se trata de aproximadamente mil (1000) nuevos empleos, que en una entidad que ha subsistido con una planta reducida y muy rígida, podría sufrir serias afectaciones para garantizar la efectiva prestación del servicio, destacando que, a lo largo del presente escrito se describirán datos para caracterizar la cifra de los más de mil nuevos empleos y nuestro análisis de las afectaciones que supone el uso de la totalidad de la lista de elegibles para suplir la totalidad de las vacantes definitivas.

En el mismo sentido, aquí deberá tener lugar el análisis respecto de la legal y obligatoria responsabilidad de Migración Colombia sobre el reporte ante la CNSC de las vacantes definitivas ocupadas provisionalmente por sujetos de especial protección constitucional, quienes aunque teniendo una relación temporal, que genera un vínculo precario con el Estado, deben ser reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y tenidos en cuenta a la hora de la aplicación de las listas de elegibles.

Como se expresó en otro aparte, sobre todos estos planteamientos, aun cuando somos plenamente respetuosos del ordenamiento jurídico colombiano, no obstante, debemos incorporar en la discusión elementos que están siendo desconocidos por el legislador y que en el caso concreto de Migración Colombia, pueden generar graves implicaciones a la garantía del Estado de la prestación del servicio público y a la par propiciar graves afectaciones en derechos laborales de personas como pre pensionados, discapacitados, mujeres y hombres cabeza de hogar, empleos de personal raizal en zonas como San Andres con condicionamientos para la residencia de empleados ajenos a la región, entre otras vulneraciones a trabajadores y trabajadoras que si bien es cierto ostentan un vínculo provisional con el Estado, que supondría una mera expectativa de estabilidad laboral, sin embargo, estarían posiblemente siendo sometidos a la vulneración de sus derechos por la mala planificación de la pasada administración en sus procesos, entre los cuales se deberá probar la omisión de una adecuada caracterización de los empleados con especial protección como los anteriormente citados, así como posiblemente la entidad estaría desconociendo lineamientos de naturaleza jurisprudencial que plantearíamos a lo largo del presente escrito y que esperamos sean de buen recibo por la alta dirección de Migración Colombia en perspectiva de proteger la prestación del servicio, evitar acciones judiciales que impongan pago de demandas y detrimento al patrimonio de la nación y especialmente actuar de manera coherente frente al reconocimiento de hombres y mujeres que por años han dedicado su vida al servicio del país.

En esta línea, debemos recordar los planteamientos contenidos en la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 “por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad” que señalaba sobre la materia lo siguiente:

“ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC la realización de los



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 16 de 21

procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006.

(...)

PARÁGRAFO PRIMERO. Las entidades públicas deberán adelantar las convocatorias de oferta pública de empleo en coordinación con la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, **serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.**

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. **Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.**

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente Ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Para los demás servidores en **condiciones especiales**, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, **la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados**, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo.

Se colige entonces que, a la luz de esta Ley que se encontraba en plena vigencia en el desarrollo del precitado concurso de méritos que inicio en el año 2020, tenía que haber sido cumplida cabalmente por la UAEMC, por consiguiente, deberá probar en la instancia correspondiente la administración, si sus homólogos de la pasada administración realizaron dicha tarea, o si esta nueva administración ha cumplido con dicho reporte.

De otro lado, es importante ver la nueva perspectiva planteada por el Gobierno del Cambio en la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida", que señala sobre el empleo público:

"ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, **liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público**, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

(...)



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 17 de 21

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el empleo, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

Aquí entonces, deberá ser el despacho de un Juez Constitucional quien defina si esta nueva legislación se contrapone a la orientación de la Ley del plan del gobierno anterior, destacando que esta preserva las reglas sobre la provisión de empleos vacantes a la luz de lo reglamentado en el Decreto 1083 de 2015, así:

“ARTÍCULO 2.2.1.2.6. Forma de provisión de los empleos de carácter temporal. Los empleos de carácter temporal se proveerán mediante resolución, en la cual se deberá indicar:

- a. El tiempo de vinculación.*
- b. La descripción de las funciones de acuerdo con la función, actividad o proyectos a desarrollar.*
- c. La apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.*

Parágrafo 1. El tiempo de vinculación de los servidores en los empleos de carácter temporal se determinará en función de la necesidad de la Empresa Social del Estado del nivel nacional y territorial, para atender los servicios efectivamente contratados a la Empresa y por la continuidad de los mismos. El servidor tendrá derecho a permanecer en el empleo de carácter temporal siempre que se mantenga la función, actividad o proyecto al cual se vinculó.

Parágrafo 2. Para la provisión de los empleos de carácter temporal se deberá dar aplicación al procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004. En caso de no existir lista de elegibles, el empleo deberá ser provisto, de manera preferencial, con el personal que reúna los requisitos y que esté desarrollando mediante una forma de vinculación diferente, tales funciones, actividades o proyecto.” (Decreto 1376 de 2014, art. 6) Ver art. 4, Ley 2214 de 2022.

*“Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, **los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.***

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.” (...) Ver art. 4, Ley 2214 de 2022.

A la postre, estos elementos normativos aquí citados tendrán cabida siempre y cuando la entidad haya cumplido con su deber de reporte de las vacantes definitivas ocupadas por empleados que reúnan las condiciones descritas por el legislador y en la cual se les garantiza un tratamiento diferencial de quienes no están en dicha condición especial.



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 18 de 21

En el presente capítulo de igual forma se establecerán las pautas legales que permitirían a Migración Colombia el uso de mecanismos normativos para propiciar a mediano o largo plazo nuevos concursos de méritos ante la CNSC en los que se garanticen las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la entidad respeto del 30% de las nuevas vacantes definitivas, así como el mejoramiento de sus condiciones de vida, tal y como lo define el Decreto 1800 de 20119 *“por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.”*, así:

“ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO

ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.**
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.**
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.**
- (...)**
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.” (Negrilla, cursiva y subraya fuera de texto original)**

Por consiguiente, es claro entonces que las entidades públicas cada dos (2) años en medio de la revisión legal de sus plantas de empleo y la identificación de los empleos con vocación de vacancia definitiva podrán permitir la generación de nuevos concursos de méritos que atiendan a las nuevas dinámicas de las necesidades en la prestación del servicio, las modificaciones a los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, previendo la ductilidad del servicio público el cual evoluciona la paso del avance las mismas sociedades. Asimismo, se reitera, lo expresó la Honorable Corte en la ya analizada Sentencia C-387 de 2023, que desarrollo criterios como la gradualidad y adaptación a los cargos, así:

“178. La gradualidad en el ingreso a la carrera no es contraria a la Carta y, menos aún, desconoce los derechos de acceso a la función pública o el principio del mérito en el ingreso a la carrera (CP arts. 40.7 y 125), ya que se trata de un móvil legítimo que se sustenta en razones de planeación y organización, y que, por tal motivo, es igualmente importante, ya que permite verificar las necesidades del servicio y definir las habilidades, aptitudes y capacidades que se vayan requiriendo para la designación de los distintos cargos.

191. (...) En cuanto a la gradualidad y a la adaptación en los cargos, en la medida en que, como técnica de planeación y organización de los concursos, conduce a que se le permita al nominador ir realizando las convocatorias respectivas, de manera progresiva y continua en el tiempo, para ajustarlas a las necesidades del servicio (en cuanto al número de plazas a proveer, la ubicación del empleo y las funciones a ejecutar), a la vez que se le autoriza ir ocupando progresivamente los cargos vacantes hasta que la entidad quede con un esquema de implementación de la carrera en un 100%, a través de un modelo de control y verificación, en el que, como se deriva de la existencia del período de prueba, se pueda asegurar que los distintos empleos que se vayan ocupando tengan en las personas designadas la idoneidad



“NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR”

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 19 de 21

necesaria y ..., que resulte acorde con su carácter global. .” (Negrilla, cursiva y subraya fuera de texto original)

Se colige entonces que, es constitucionalmente viable que las entidades públicas cada dos (2) años o más conforme a las nuevas necesidades que surjan con el paso del tiempo y en medio de la revisión legal de sus plantas, convoquen nuevos concursos de méritos; no obstante en nuestro análisis, se intuye que es factible lo expuesto, siempre y cuando la discusión sobre la utilización de la lista de elegibles corresponda al análisis acá hecho en donde los elementos de juicio corresponde a elementos superiores como los expuestos y **no simplemente a una cuestión eminentemente económica** que gire alrededor de los costos que se ahorraría Migración Colombia haciendo uso directo de la referenciado lista de elegibles.

Para precisar el tema, destacamos que no aportamos evidencia reglamentaria de la CNSC, sin embargo, son datos que la entidad podrá aclarar o corregir si estima necesario, sin embargo, consideramos justo explicar que el valor de cada OPEC, es decir, el dinero que paga la entidad ante la CNSC por cada oferta de empleo, **es alto**, así que, sobre las cuatrocientos diecisiete (417) vacantes definitivas el costo pudo haber ascendido a un monto aproximado de cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes (4 - SMLMV) por cada vacante, en otras palabras, Migración Colombia pudo haber pagado más de dos mil millones de pesos por el proceso de Selección No. 1539 de 2020 “Entidades del Orden Nacional EON/2020-2”. Lo anterior, por cuanto es deber de las entidades apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de los procesos de selección que comienzan su planeación, estimándose que para la vigencia 2023 el valor estimado era de cuatro millones (\$4.258.616) **por vacante a proveer**, resaltando que este valor aumenta progresivamente para cada año acorde al Índice de Precios al Consumidor (IPC) de la vigencia anterior más un punto porcentual.

En tal caso, también debe entenderse que es diametralmente diferente el costo del uso de cada elegible de la lista, comparado con el costo de la oferta pública como se explicó anteriormente, esto es, que independientemente del costo que haya pagado la entidad en la oferta (OPEC) además deberá pagar adicionalmente un valor estimado de un salario mínimo legal mensual vigente (1 - SMLMV) por cada elegible, evitando entonces asumir el pago nuevamente de toda la carga que pago en la oferta.

En suma, volviendo a la discusión sustancial sobre el cual ha girado este escrito,, se tiene entonces que la entidad tendría la posibilidad de modificar a corto o mediano plazo el Manual de Funciones y Competencias Laborales – MFCL, y de esta manera subsanar las serías implicaciones que propició la Resolución 3671 de 2020 “*por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales ...*”, acto administrativo que, si bien es cierto, regla actividades que son prácticamente homogéneas respecto a “*Desempeñar las funciones de autoridad de vigilancia, control migratorio y de extranjería a nivel nacional, apoyando las labores operativas, técnicas y/o administrativas de conformidad con las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales, la Constitución, las leyes y demás normas vigentes*”, es una regulación que previo al concurso modificó Nucleos Básicos del Conocimiento y propició entre otros temas serías implicaciones que dieron al traste con la inadmisión de cientos de aspirantes en las modalidades de ascenso e ingreso a la entidad, estos últimos en provisionalidad y quienes ingresaron cumpliendo requisitos de estudio y con el cambio quedaron excluidos del concurso; así entonces la ampliación de planta sería un escenario propicio que junto con la modificación del MFCL brindaría nuevas oportunidades para la convocatoria a un



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 20 de 21

nuevo concurso de méritos, entre otras posibilidades para ejercitar el derecho preferencial de encargo, así como la habilitación de ingreso de personal provisionales.

**EMPLEADOS QUE GOZAN DE PROTECCIÓN ESPECIAL CONSTITUCIONAL Y SE
ENCUENTRAN EN PROVISIONALIDAD**

Con el ánimo de cerrar la argumentación de todos los elementos expuestos a lo largo del presente escrito, se expresa que aportamos fuertes insumos legales que permite inferir que hemos entregado a la administración fuertes elementos para determinar el uso total o parcial de las vacantes definitivas fuera de la lista de elegibles, donde en primera instancia, se busca proteger la prestación del servicio y así mismo acudir al cumplimiento de normas que regulan la protección especial que gozan las servidoras y servidores con características especiales y se encuentran bajo alguna condición definida y regulada por el legislador.

Así las cosas, la protección especial que cobija a un grupo determinado de servidoras y servidores públicos, está regulada mediante el Decreto 1083 de 2015 que en su artículo 2.2.5.3.2. *Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera*, contenida en el párrafo 2, señala de manera directa la protección especial frente al uso de la lista de elegibles, estableciendo:

“PARÁGRAFO 2. *Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.***
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.***
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.***
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.”***

En este mismo sentido, es cierto afirmar que en Migración Colombia existen empleados públicos que estarían cobijados por la protección especial que dictan las normas, situación claramente aplicable para cubrir vacantes definitivas o temporales, sin hacer uso de la lista de elegibles, ya que efectivamente existen derechos otorgados a las poblaciones con algún tipo de vulnerabilidad o situaciones particulares las cuales fueron anotadas anteriormente y de esta forma se protege de manera asertiva la continuidad laboral y la prestación del servicio.

Con relación al anterior planteamiento, existe precedente judicial desarrollado en la Sentencia de Unificación SU-446 de 2011, proferida por la Corte Constitucional que al respecto señaló:

“10.2. Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: i) las madres y padres cabeza de familia; ii) las personas que estaban próximas a pensionarse, entendiéndose a quienes para el 24 de noviembre de 2008 -fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008- les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y iii) las personas en situación de discapacidad.

“NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR”



Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 – Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA



**UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS DE
MIGRACIÓN COLOMBIA Y MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES- UNASEMIGC-MRE
NIT: 901.256.746-3**

OFICIO

Página 21 de 21

(...)

Es claro que los órganos del Estado en sus actuaciones deben cumplir los fines del Estado, uno de ellos, garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la Constitución, entre los cuales la igualdad juega un papel trascendental, en la medida que obliga a las autoridades en un Estado Social de Derecho, a prodigar una protección especial a las personas que, por su condición física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, artículo 13, inciso 3 de la Constitución
(Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Colofón, es palpable en el análisis jurisprudencial, que la alta Corporación Constitucional ha definido el precedente judicial como *“la sentencia o el conjunto de ellas, anteriores a un caso determinado, que por su pertinencia y semejanza en los problemas jurídicos resueltos, debe necesariamente considerarse por las autoridades judiciales al momento de emitir un fallo”*. Asimismo, la doctrina lo ha definido como el mecanismo jurisdiccional que tiene su origen en el principio **stare decisis** o estar a lo decidido, el cual consiste en la aplicación de criterios adoptados en decisiones anteriores a casos que se presenten en situaciones posteriores y con circunstancias similares (Sentencia SU354/17), por consiguiente, es prevalente que la UAEMC realice un estudio juicioso de todos nuestros argumentos a fin de evitar vulnerar principios constitucionales y la ley, siendo imperioso que su Despacho, responda las siguientes:

III. PETICIONES

1. Que, la UAEMC realice un estudio pormenorizado de todos los argumentos expuestos por La Unión y determine la aplicación del precedente judicial a la luz de la Sentencia C-387 del 4 de octubre de 2023.
2. Que, la UAEMC realice la revisión de las ubicaciones geográficas de las vacantes definitivas a proveer en la modalidad de ascenso y ajuste los empleos en perspectiva que el ascenso se materialice efectivamente como un derecho y no como un castigo.
3. Que, la UAEMC proporcione la ubicación geográfica de las vacantes de ingreso o abierto a fin de corroborar que tratamiento surtirán comparadas con las vacantes de ascenso.

IV. NOTIFICACIONES

El suscrito peticionario recibirá por escrito notificaciones en medio digital a través de las cuentas de correo sindical: sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co y secretariogeneralunasemigc@gmail.com.

Cordialmente,

Oscar Guateque Cruz.

C.C. 86.070.664 de Villavicencio, Meta.

Presidente Nacional y Representante Legal UNASEMIGC-MRE.

Secretario de Asuntos Jurídicos - Comité Ejecutivo Nacional UTRADEC-CGT.

Secretario de Organización Confederación General del Trabajo - CGT.



"NUESTRA LABOR ES VELAR POR SU BIENESTAR"

Calle 18 N. 6-47 Oficina 1104 - Contacto: 300 5078215

sindicato.unasemigc@migracioncolombia.gov.co

presidenciaunasemigc@gmail.com

www.unasemigc.com

Bogotá-Colombia



UTRADEC
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO
Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE COLOMBIA