

Bogotá D.C., dieciocho (18) de julio de dos mil veinticinco (2025).

Señor(a)
JUEZ (Reparto)
E. S.D.

ASUNTO: Acción Constitucional de Tutela – Artículo 86 C.P. – **Medida Provisional.**

ACCIONANTES

:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
Comisión de la Carrera Especial
Dirección Ejecutiva
Subdirección de Talento Humano
Unión Temporal Convocatoria FGN 2024 - Universidad Libre

Respetado(a) señor(a) Juez,

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
ingresamos a la Fiscalía General de la Nación el 6 de febrero de 2008 y el 10 de noviembre de 2008, respectivamente, y actualmente nos desempeñamos como Fiscales Delegadas ante Jueces Penales del Circuito Especializados, con ID´s 2380 y 3280. Nos dirigimos respetuosamente ante su despacho con el propósito de interponer Acción Constitucional de Tutela para solicitar la protección de los derechos fundamentales que se detallarán de conformidad con los hechos subsiguientes.

Señor(a) Juez, es imperativo manifestar que esta acción constitucional se interpone con profundo respeto por la institucionalidad y, a la vez, con el temor natural de quienes dependen directamente de sus empleos. Nuestra intención no es hacer señalamientos personales ni dañar la imagen de individuos, sino poner de presente un patrón de irregularidades objetivas que afectan gravemente nuestros derechos y las expectativas legítimas de un gran número de servidores públicos. Confiamos plenamente en que su despacho se garantizará la protección necesaria para que la búsqueda de justicia en este proceso no derive en afectaciones posteriores a nuestra estabilidad laboral.

HECHOS

En el año 2024, la Fiscalía General de la Nación (FGN) anunció la apertura de un concurso de méritos para llenar cuatro mil (4.000) vacantes en su planta de personal. Para identificar los empleos de manera única, la entidad les asignó un número de identificación (ID) a cada uno de los empleos existentes. Previo a la selección final de los ID que serían ofertados en el Concurso de Méritos FGN 2024, la Dirección Ejecutiva publicó seis (6) circulares, detallando los criterios y ajustes del

proceso. Estas circulares marcaron el inicio de lo que se convertiría en un complejo camino, entre otras, hacia la definición de los cargos a proveer.

De la **Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024**, con asunto “*información concurso de méritos FGN 2024*”, emitida por la Dirección Ejecutiva, para ese entonces liderada por la Dra. Ligia Stella Rodríguez Hernández, y revisada, entre otras, por el Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial, se tiene lo siguiente:

- Que la Fiscalía General de la Nación tiene previsto adelantar el Concurso de Méritos FGN 2024.
- Que se está buscando proveer 4.000 empleos.
- Que la entidad encuentra **pertinente** establecer **los criterios de selección** de los empleos a ofertar.
- Y que, los criterios de selección son los siguientes:
 - (1) Empleos, en los cuales el servidor se encuentra en situación de pensionable (sem años y edad, cumplido) al momento de la convocatoria.
 - (2) **Empleos de direcciones creadas, por mandato legal, con posterioridad al 2019.**
 - (3) Empleos, para los cuales su concurso se declaró desierto en la convocatoria FGN 2022, y se ofertarán nuevamente.
 - (4) Empleos provistos transitoriamente, **los cuales serán seleccionados de manera aleatoria y automática, a través de un sistema de sorteo abierto, en presencia de la oficina de control interno de la entidad y del ministerio público, que será previamente, convocado y transmitido en directo en la plataforma tecnológica que se determine para el efecto.**

De la **Circular No. 0030 del 3 de septiembre de 2024**, con asunto “*ampliación información concurso de méritos FGN 2024 Circular No. 0025 de 2024*”, emitida por la Dirección Ejecutiva, para ese entonces liderada por la Dra. Ligia Stella Rodríguez Hernández, y revisada, entre otras, por el Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial, se tiene lo siguiente:

- Que la Fiscalía General de la Nación, mediante Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024 **señaló los criterios de selección** de los 4.000 empleos que se ofertarán en la convocatoria del Concurso de Méritos FGN 2024.
- Que, con el propósito de clarificar y ampliar **el cuarto criterio** relacionado con los empleos vacantes no provistos u ocupados en provisionalidad o encargo, **la señora Fiscal General de la Nación ha decidido implementar acciones afirmativas**, en el sentido de **EXCLUIR DEL SORTEO** a los servidores de la entidad que ostenten un cargo en provisionalidad pero adicionalmente se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:
 - (1) **Pre pensionado:** deberá entenderse, aquella persona que cumple con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria. Cuando el requisito faltante es la edad, no se activa la protección, en razón a que este requisito se cumplirá eventualmente, incluso, a pesar de la terminación de la relación laboral.
 - (2) **Madre o padre cabeza de familia:** cuyo ingreso familiar sea exclusivamente el devengado por concepto del salario recibido por el empleo desempeñado en la entidad (declaración notarial suscrita bajo la gravedad de juramento en la cual la persona manifiesta encontrarse en condición de padre o madre cabeza de familia,

es decir, que no tiene alternativa económica ni ayuda de los demás miembros de la familia; Registro Civil que acredite el parentesco del hijo menor; si su pareja ha fallecido el acta de defunción; y, si cuenta con hijos mayores o menores con discapacidad, deberá aportar el certificado de discapacidad expedida por la EPS correspondiente).

- (3) **Persona con enfermedad huérfana, catastrófica o ruinosa:** aquellas enfermedades que representan una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo efectividad en su tratamiento (certificado expedido por su entidad promotora de salud (EPS), la cual debe contener como mínimo: membrete o logo institucional de la EPS a la cual se encuentre afiliado el servidor; enunciar de manera clara los datos, tipo y número de identificación; determinar el o los diagnósticos clínicos; firma del profesional que expide el documento con el número del registro médico o tarjeta profesional; y, fecha de expedición la cual debe ser inferior a 6 meses al momento de la entrega.
- (4) **Discapacidad:** son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar en el entorno, encuentran diversas barreras, que puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones (certificado expedido por su entidad promotora de salud (EPS), la cual debe contener como mínimo: membrete o logo institucional de la EPS a la cual se encuentre afiliado el servidor; enunciar de manera clara los datos, tipo y número de identificación; determinar el o los diagnósticos clínicos y establecer su relación con la discapacidad presentada, la cual en todo caso debe estar reconocida en la legislación colombiana; firma del profesional que expide el documento con el número del registro médico o tarjeta profesional; fecha de expedición la cual debe ser inferior a 6 meses al momento de la entrega; certificado expedido por equipo interdisciplinario de las IPS autorizadas o las entidades que hagan sus veces).

- Que, las personas que consideren encontrarse dentro de las acciones afirmativas aquí indicadas, **deberán acreditar su condición hasta el día 27 de septiembre de 2024** a efectos de **estudiar cada uno de los casos** y determinar si procede el amparo solicitado.

De la **Circular No. 0032 del 25 de septiembre de 2024**, con asunto “alcance Circular No. 0030 de 2024”, emitida por la Dirección Ejecutiva, para ese entonces liderada por la Dra. Ligia Stella Rodríguez Hernández, se tiene lo siguiente:

- Que, se tomó la determinación de ampliar el plazo otorgado inicialmente para allegar la documentación, y que:
 - (1) Toda solicitud de quien considere estar cobijado por alguna de las acciones afirmativas, **deberá radicarse a más tardar el 27 de septiembre de 2024**, con la documentación requerida o con la que a la fecha disponga el servidor y permita acreditar la condición definida en la Circular No. 0030 de 2024.
 - (2) Que, en caso de necesitar completar su solicitud con algún documento soporte que se ha expedido por las entidades antes enunciadas y que al 27 de septiembre de 2024, no haya sido emitido, se otorgará como plazo máximo, para que sea allegado a la solicitud inicial **hasta el 15 de octubre de 2024**.
- Que, **no se aceptará ninguna solicitud nueva que sea radicada con posterioridad al 27 de septiembre de 2024**, solamente se recibirán y adjuntarán a la solicitudes allegada en el plazo inicialmente previsto, aquellos documentos soporte al que al vencimiento del plazo no hayan sido expedidos por la EPS, IPS o entidades que hagan sus veces en relación con el certificado de discapacidad.

De la **Circular No. 0043 del 25 de noviembre de 2024**, con asunto “*criterios adicionales para la selección de empleos Concurso de Méritos 2024 (ampliación Circular No. 0025 de 2024 y 0030 de 2024)*”, emitida por la Dirección Ejecutiva, para ese entonces liderada por la Dra. Ligia Stella Rodríguez Hernández, se tiene lo siguiente:

- Que, la Fiscalía General de la Nación, mediante Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024 **señaló los criterios de selección de los 4.000 empleos** que se ofertarán en la convocatoria del Concurso de Méritos FGN 2024, sin embargo en aras de garantizar una mayor protección a los servidores actualmente vinculados a la FGN, **se incorporan las siguientes modificaciones antes de la publicación de la convocatoria**, los cuales quedarán de la siguiente manera:

- (1) *Empleos en los cuales el servidor se encuentra en situación de pensionable (sem años y edad cumplidas) al 31 de diciembre de 2025.*
- (2) **Empleos de direcciones creadas por mandato legal con posterioridad al 2019.**
- (3) *Empleos para los cuales su concurso se declaró desierto en la convocatoria FGN 2022 y se ofertarán nuevamente.*
- (4) *Empleos que al 22 de noviembre de 2024 se encuentran en vacancia definitiva, incluidos aquellos provistos bajo la modalidad de encargo. Se exceptúan de este criterio aquellas solicitudes de nombramiento en provisionalidad que tengan postulación en curso a esa misma fecha.*
- (5) **Los empleos provistos bajo nombramiento en provisionalidad, los cuales serán seleccionados de manera aleatoria y automática a través de un sistema de sorteo abierto, cuya cantidad por denominación es residual y resulta de aplicar en orden de prelación los criterios antes mencionados. SE EXCLUYEN DE ESTE CRITERIO, AQUELLOS EMPLEOS QUE FUERON COBIJADOS CON LAS ACCIONES AFIRMATIVAS**
establecidas de forma voluntaria por la entidad en la circular No. 030 de 2024 modificada por la Circular 032 de 2024 y que fueron aceptadas por la Administración.

De la **Circular No. 0046 SIN FECHA**, con asunto “*precisiones frente a las acciones afirmativas de madre o padre cabeza de familia - Circular No. 0030 de 2024*”, emitida por la Dirección Ejecutiva, para ese entonces liderada por la Dra. Ligia Stella Rodríguez Hernández, y revisada, entre otras, por la Dra. Andrea del Pilar Verdugo Parra, Directora de Asuntos Jurídicos, se tiene lo siguiente:

- Que, la Fiscalía General de la Nación mediante Circular No. 0030 del 3 de septiembre de 2024, implementó unas medidas afirmativas, que si bien no son obligatorias frente a los concursos de méritos, buscan generar una acción afirmativa para aquellos servidores que se encuentren en una situación susceptible de especial protección dentro del proceso de provisión de empleos de la FGN.
- Que, para generar una garantía de protección, se precisan los criterios de acreditación establecidos para la acción afirmativa denominada **MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA**, así:
 - (1) Requisitos para acreditar la acción afirmativa de madre, padre, cabeza de familia, frente a hijos menores de edad, hijos, menores de 25 años, que estén estudiando y dependan económicamente del servidor:
 - *Declaración notarial, suscrita bajo la gravedad de juramento, en la cual el servidor manifiesta encontrarse en condición de padre o madre, cabeza de*

familia, y que sus hijos menores de edad, dependen económicamente del ingreso del servidor.

- Para el caso del servidor con hijos menores de 25 años que se encuentren estudiante, y que dependen económicamente del mismo, deberá llegar una declaración notarial bajo la gravedad de juramento en que conste que el servidor es quien responde económicamente, tanto por la manutención como por el pago de los estudios de su hijo.
- Registro civil que acredite el parentesco del o los hijos menores de edad o hijos menores de 25 años que se encuentren estudiando.
- Certificación académica del centro educativo donde curse los estudios del hijo menor de 25 años o recibo de pago de matrícula.
- Certificación de la EPS donde conste la calidad de beneficiario de los hijos menores de 25 años que se encuentran estudiando.

(2) Requisitos para acreditar la acción afirmativa de madre, padre, cabeza de familia, frente a padres:

- Declaración notarial suscrita bajo la gravedad de juramento, en la cual la persona manifiesta encontrarse en condición de padre o madre cabeza de familia, es decir que, en dicha declaración, debe constar que el servidor se encuentra a cargo de sus padres, quienes dependen económicamente del ingreso del mismo, y que no reciben pensión ni ningún emolumento por parte del Estado y/o entidad privada; adicional a lo anterior, se debe indicar que el servidor no tiene alternativa económica ni ayuda de los demás miembros de la familia.
 - Registro civil de Nacimiento del servidor para acreditar consanguinidad con los padres.
- Que a partir de lo anterior, la administración recibirá nuevas solicitudes y/o subsanaciones a las previamente radicadas referentes a madre o padre cabeza de familia, a efecto de ser evaluada y emitir una nueva respuesta al solicitante. Para dicho trámite, podrán llegar la documentación respectiva, a más tardar el día **27 de diciembre de 2024**.
- **Que la entidad revisará oficiosamente todas las solicitudes que fueron negadas o allegadas en forma extemporánea** a la luz de la Circular No. 0030 de 2024, referentes a madre o padre cabeza de familia, con el fin de dar alcance bajo la presente circular y emitir una nueva respuesta al solicitante.
- Que, finalmente es preciso aclarar, que las solicitudes recibidas, **con posterioridad al 27 de diciembre de los corrientes, NO SERÁN TENIDAS EN CUENTA POR EXTEMPORÁNEAS**, y que **la Fiscalía General de la Nación, SE RESERVA EL DERECHO DE VERIFICACIÓN SOBRE LA VERACIDAD Y AUTENTICIDAD DE LOS DOCUMENTOS APORTADOS**.



Reiterando lo señalado en la anterior circular, mediante correo electrónico se comunicó a todos los funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación, lo siguiente:

“Con relación a peticiones negadas o presentadas extemporáneamente, la administración revisará de manera oficiosa cada caso para verificar si se cumple con los criterios”.

De la **Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025**, con asunto “Concurso de Méritos FGN”, emitida por la Dirección Ejecutiva, para ese entonces liderada por el Dr. Alejandro Giraldo López, y revisada, entre otros, por el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano, y el Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector Nacional de Apoyo a la Comisión de Carrera Especial, se tiene lo siguiente:

Criterios de selección de los 4.000 empleos a ofertar:

- A. Empleos en los cuales el servidor se encuentra en situación de pensionable (semanas y edad cumplidas) al 31 de diciembre de 2025. Este criterio prima por encima de cualquier solicitud de acción afirmativa que se haya solicitado a la entidad, y de cumplirse los requisitos antes enunciados, la exclusión alegada no será tenida en cuenta, aún si se hubiera recibido respuesta positiva de la entidad.
- B. **Empleos de Direcciones creadas por mandato legal desde el año 2019. Para este criterio se aclara que los empleos de las direcciones que entran a formar parte del Concurso de Méritos, son aquellas en las cuales su creación se dio a partir del año 2019. (Dirección Especializada contra los Delitos Fiscales, Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente, Dirección de Apoyo Territorial y Dirección Especializada contra los Delitos Informáticos).**
- C. Empleos para los cuales su concurso se declaró desierto en las convocatorias FGN 2021 y FGN 2022.
- D. Empleos que se encuentran en vacancia definitiva, incluidos aquellos provistos bajo la modalidad de encargo. Una vez se aplique en estricto orden de prelación los criterios antes mencionados y se **EXCLUYAN** de los mismos aquellos empleos de **SERVIDORES QUE SOLICITARON LAS MEDIDAS AFIRMATIVAS** establecidas por la entidad y que fueron aceptadas por la administración, a excepción de lo regulado para el criterio de pensionables, se procederá de la siguiente forma:
- E. Empleos provistos bajo nombramiento en provisionalidad, para lo cual se tendrá en cuenta únicamente las denominaciones de empleo que conforman la oferta pública de empleos de carrera especial (OPECE), **PRESERVANDO LA ANTIGÜEDAD DE LOS SERVIDORES**.

Por lo anterior, **ya no se acudirá al sistema de sorteo abierto y quedará sin efecto cualquier regulación sobre este aspecto**, aquellos no modificados se mantienen vigentes.

Para este momento, funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación, no tenían claros los criterios de selección de los ID's que saldrían ofertados para el Concurso de Méritos FGN 2024. Solo se conocía a través de la escasa información que se transmitía a través de las Circulares, que serán ofertados:

- (1) Empleos en los cuales el servidor se encuentra en situación de pensionable.
- (2) Empleos de Direcciones creadas desde el año 2019, que dicho sea de paso, por mandato legal se estableció, que, **de forma prioritaria la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación desarrollará el concurso necesario para proveer dichos cargos** (Ley 2010 de 2019: Dirección Especializada Contra Los Delitos Fiscales, Ley 2111 de 2021: Dirección de Apoyo Territorial y Dirección Especializada para los Delitos Contra los Recursos Naturales y El Medio Ambiente y la Ley 2197 de 2022: Dirección Especializada Contra los Delitos Informáticos).
- (3) Empleos para los cuales su concurso se declaró desierto en las convocatorias FGN 2021 y FGN 2022.
- (4) Empleos que se encuentran en vacancia definitiva.
- (5) Que, una vez se **EXCLUYAN** aquellos empleos de **SERVIDORES QUE SOLICITARON LAS MEDIDAS AFIRMATIVAS** (aceptadas), se procederá con los empleos provistos bajo nombramiento en provisionalidad, **PRESERVANDO LA ANTIGÜEDAD DE LOS SERVIDORES**.

(6) Y que, **YA NO SE ACUDIRÁ AL SISTEMA DE SORTEO ABIERTO** que desde el inicio se había señalado.

Al respecto, el día 11 de febrero de 2025 la Fiscalía General de la Nación – Dirección Ejecutiva - realizó una jornada de socialización sobre del concurso de méritos, en la cual se refirió a todos los funcionarios, entre otras, que se propendería por la protección a la familia y que se preservaría la **ANTIGÜEDAD DE LOS SERVIDORES**. Esta jornada se grabó en video para todos los funcionarios y se subió en la plataforma YouTube. Dicho video tenía acceso público, es decir, se podía ver en todo momento a través del link: <https://www.youtube.com/live/cJPZdKJqUpg>.

Sin embargo, a escasos días de su publicación, ya no se encontraba disponible, como se advierte, ahora figura: “este video es privado”. Lo manifestado por la administración, que quedó grabado en audio y video, fue restringido de manera intempestiva, lo que dificulta demostrar el cambio de criterios de selección a lo largo del proceso ¿Por qué? ¿Cuáles fueron las razones que motivaron a la administración a restringir el video si lo que busca es garantizar la publicidad y transparencia durante el desarrollo del concurso? Se desconocen.



<https://www.youtube.com/live/cJPZdKJqUpg>



Video no disponible

Este video es privado

[VOLVER A LA PÁGINA PRINCIPAL](#)

Entre tanto, sendas solicitudes eran presentadas ante la administración para el reconocimiento de medidas afirmativas, que a la postre, **EXCLUÍAN** los ID's de los empleos de los funcionarios y empleados a quienes se les concediera, y quienes estaban dentro o por encima del rango de antigüedad que planteaban, en virtud del Principio de Confianza Legítima, entendieron que los ID's de sus empleos no serían ofertados en el Concurso de Méritos FGN 2024, dado que se preservaría la **ANTIGÜEDAD DE LOS SERVIDORES**.

Fue así como, funcionarios y empleados esperaron que se establecieran criterios claros de cara a la “*antigüedad de los funcionarios*”. Estos criterios no fueron ni ampliados ni aclarados de ninguna manera, contrario a esto, sorpresivamente se expidió la resolución No. 01566 del 3 de marzo de 2025 que relacionaba los 4.000 ID's seleccionados. Es decir, cuando la Dirección Ejecutiva, liderada para el momento por el Dr. Alejandro Giraldo López, emite esa resolución, la cual fue revisada por el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, quien a partir del 31 de enero de 2025 ya fungía como Subdirector de Talento Humano en modalidad de encargo,

los funcionarios y empleados fueron sorprendidos con unos criterios de selección acomodados de manera diferente a como se habían planteado.

En este punto, es de resaltar que dicha resolución se sustenta, entre otras, así:

1. Que en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas mediante el numeral 2 del artículo 37 del Decreto 016 de 2014, y el numeral 16 del artículo 1 de la Resolución No. 0-0256 del 20 de junio del 2024.
2. Que, la Constitución Política en su artículo 253 dispone: "La ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, al ingreso por carrera y al retiro del servicio, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia".
3. Que mediante Decreto 020 del 9 de enero del 2014 se clasificaron los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se expide el régimen de carrera especial de la misma.
4. Que mediante sentencia con radicado 25000-23-41-000-2020-00185-00 el Honorable Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera, Subsección B de fecha 4 de marzo de 2020 falló: "1º) Declárase el incumplimiento por parte de la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación de lo establecido en el artículo 118 del Decreto 020 de 9 de enero de 2014, en consecuencia, ordénese al representante legal de la dependencia mencionada, que en el término de seis (6) meses contados a partir de la notificación de esta providencia, adelantar todas las tareas administrativas pertinentes y necesarias con el fin de obtener las partidas presupuestales correspondientes que permitan atender los concursos públicos de méritos en la entidad, y una vez vencido el término anterior, proceda a realizar las respectivas convocatorias para proveer los cargos de carrera que se encuentren vacantes definitivamente o que estén provistos mediante nombramiento provisional o encargo en la misma".
5. Que, a su turno, el Honorable Consejo de Estado dentro de la acción de cumplimiento con radicado 25000-23-41-000-2020-00185-00 (ACU), Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Quinta en sentencia del 22 de octubre de 2020, falló: "PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de 4 de marzo de 2020 proferida por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera, Subsección "B, pero por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia".
6. Que, en consideración de lo ordenado en los fallos señalados y la asignación presupuestal, la Fiscalía General de la Nación adelantara el Concurso de Méritos FGN 2024 para la provisión de cuatro mil (4000) empleos en vacancia definitiva, entre ellos, los provistos transitoriamente en provisionalidad.
7. **Que, de acuerdo con las denominaciones sujeto de oferta dentro del Concurso de Méritos FGN 2024, hacen parte de las cuatro mil (4.000) vacantes, los cargos creados mediante la Ley 2010 de 2019: Dirección Especializada Contra Los Delitos Fiscales, Ley 2111 de 2021: Dirección de Apoyo Territorial y Dirección Especializada para los Delitos Contra los Recursos Naturales y El Medio Ambiente y la Ley 2197 de 2022: Dirección Especializada Contra los Delitos Informáticos, asimismo, los empleos declarados desiertos dentro del Concurso de Méritos FGN 2021 mediante Resolución No. 0018 del 30 de marzo del 2023 y 0048 del 14 de diciembre del 2023.**
8. Que, la Dirección Ejecutiva junto con la Subdirección de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial, Subdirección de Talento Humano y Subdirecciones Regionales de Apoyo han desarrollado para los servidores de la entidad, jornadas de socialización a nivel nacional sobre el Concurso de Méritos FGN 2024.
9. Que, la información de empleos y ubicación territorial por seccionales corresponde a los datos del reporte de Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación generado por la Subdirección de Talento Humano a través del sistema de información Kactus denominado: Plk_Planta Corte 2025_01_30_a las 11_44 V100, de acuerdo con la información de novedades de personal presentados por las Subdirecciones Regionales de Apoyo y el Departamento de Administración de Personal, en desarrollo del cronograma de nómina mensual, sujetos los movimientos de personal y ubicaciones a nivel nacional a las modificaciones acorde con el citado cronograma y las decisiones administrativas que se deriven en desarrollo del proceso.

10. Que, la presente Resolución tiene por objeto dar a conocer las cuatro mil (4.000) vacantes a proveer, mediante el Concurso de Méritos FGN 2024, en aras de garantizar la publicidad y transparencia durante el desarrollo del concurso, especialmente en la etapa de provisión con base en los resultados plasmados en las listas de elegibles.
11. Que en su ARTÍCULO PRIMERO. – IDENTIFICA los cargos que hacen parte de la Oferta Pública de Empleos para proveer mediante Concurso de Méritos FGN 2024, cuatro mil (4.000) vacantes en la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, entre ellos, los provistos transitoriamente en provisionalidad, en las modalidades de Ascenso e Ingreso, las cuales se relacionan a continuación.
12. Que la presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.
13. Que la presente resolución es de publíquese y cúmplase.

En esta misma fecha, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, conformada por el Fiscal General de la Nación o su delegado, quien para el caso fue la Dra. Andrea Del Pilar Verdugo Parra, el Director de Apoyo a la Gestión o su Delegado, que para el caso fue el Dr. Alejandro Giraldo López, como Director Ejecutivo y el Subdirector de Talento Humano encargado, Dr. José Ignacio Angulo Murillo, suscribieron el Acuerdo No. 001 de del 3 de marzo de 2025 “Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer algunas vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”.

En su parte considerativa se destacan algunos aspectos para tener en cuenta:

1. Que “mediante las Leyes 2010 del 27 de diciembre de 2019, 2111 del 29 de julio de 2021 y 2197 del 25 de enero de 2022 se crean, en su orden, la Dirección Especializada contra los Delitos Fiscales (adscrita a la Delegada para las Finanzas Criminales), la Dirección de Apoyo Territorial (adscrita a la Delegada para la Seguridad Territorial), la Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente y la Dirección Especializada contra los Delitos Informáticos (adscritas a la Delegada contra la Criminalidad Organizada), ordenando a la Fiscalía General de la Nación, la creación dentro de su planta de personal de 538 cargos, de los cuales 534 corresponden a cargos de carrera especial y, en consecuencia, le corresponde a la Comisión de la Carrera Especial adelantar las gestiones necesarias para su provisión mediante concurso de méritos, para lo cual fija, en el caso de la Dirección de Apoyo Territorial y la Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente, un plazo de dos (2) años para iniciar el concurso para su provisión”.
2. Que “el artículo 4º del Decreto Ley antes citado, indica que la administración de la carrera especial corresponde a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y el artículo 13 dispone que: (...) “La facultad para adelantar los procesos de selección o concurso para el ingreso a los cargos de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de las entidades adscritas, es de las Comisiones de la Carrera Especial de que trata el presente Decreto Ley, la cual ejercerá sus funciones con el apoyo de la Subdirección de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía o de la dependencia que cumpla dichas funciones o las de talento humano en las entidades adscritas. Para la ejecución parcial o total de los procesos de selección o concurso, la Fiscalía General de la Nación y las entidades adscritas podrán suscribir convenios interadministrativos preferencialmente con la Institución Educativa adscrita a la Fiscalía General de la Nación, siempre que esta institución cuente con la capacidad técnica, logística y de personal especializado en la materia; de lo contrario, las Comisiones de Carrera Especial podrán suscribir contratos o convenios para tal efecto con otros organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia”.
3. Que “en cumplimiento de lo ordenado por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera – Subsección “B”, dentro del proceso con radicado 25000234100020200018500, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en sesión del 27 de mayo de 2024, por unanimidad de los cuatro (4) miembros

presentes, determinó la realización de un concurso de méritos en la vigencia 2024 para la provisión de 4.000 vacantes definitivas de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, en las modalidades de ascenso e ingreso, conforme lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014".

4. Que "la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en sesiones del 12 y 21 de junio de 2024, aprobó por mayoría las condiciones y lineamientos generales de índole técnica, bajo los cuales se desarrollará el concurso de méritos FGN 2024".
5. Que "en sesión de este órgano colegiado, del 12 de septiembre de 2024, conforme a las decisiones de la Alta Dirección, se decidió mantener la oferta de 4.000 vacantes definitivas de la planta de personal de la FGN, las cuales se distribuirán en los Grupos de Fiscalía y de Gestión y Apoyo Administrativo, en los tres (3) niveles jerárquicos profesional, técnico y asistencial según corresponda; de igual manera, se mantienen los aspectos técnicos y procedimentales para la ejecución del concurso de méritos".
6. Que "la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en desarrollo de la sesión llevada a cabo el día 24 de febrero de 2025, **recibió la manifestación de impedimento de los representantes principales de los empleados y funcionarios, para discutir y aprobar el presente Acuerdo por tener un interés directo, dado que ellos o alguno de sus familiares participarán en el Concurso de Méritos.** Dando cumplimiento al reglamento de la Comisión, la presidente del órgano colegiado estudió y aprobó las referidas declaraciones de impedimento, por lo que los comisionados se retiraron de la sesión en comento.
7. Que "dando cumplimiento al reglamento de la Comisión, se procedió a citar nuevamente a sesión de Comisión para que el asunto fuera discutido y aprobado con los representantes suplentes, en la cual, únicamente se presentó el representante suplente de los empleados, quien manifestó estar inmerso en causal de impedimento por **conflicto de interés aparente**; el escrito fue estudiado y aceptado en sesión extraordinaria del día 26 de febrero de 2025".
8. Que "dado que en la sesión del día 26 de febrero de 2025, no se presentó el representante suplente de los funcionarios, se procedió a citar nuevamente a sesión extraordinaria para el día 3 de marzo de 2025; en el desarrollo de esta sesión, el representante suplente de los funcionarios radicó manifestación de impedimento por conflicto de interés, el cual fue estudiado y aceptado por la presidente de la Comisión en dicha sesión".
9. Que "En mérito de lo expuesto, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en sesión extraordinaria del 3 de marzo de 2025, por unanimidad de los miembros presentes acuerda...".

Es de resaltar que no se contó con la participación de los dos (2) representantes de los servidores con derechos de carrera, uno por parte de los funcionarios y otro por parte de los empleados, en razón a que **manifestaron su impedimento para discutir y aprobar el acuerdo por tener un interés directo, dado que ellos o alguno de sus familiares participarán en el Concurso de Méritos.**

Al respecto, mediante derecho de petición presentado ante la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, el cual fue recibido bajo el radicado No. 20257010012705 de fecha 28 de mayo de 2025, se realizan algunas preguntas que guardan relación con lo que viene de referirse. A través del oficio con radicado No. 20257010008921 de fecha 19 de junio de 2025, el Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector Nacional de Apoyo a la Comisión de la Carrera, contesta algunas de las preguntas, **remitiendo copia al Dr. José Ignacio Ángulo Murillo**, Subdirector de Talento Humano encargado.

Pregunta:

En virtud del reglamento de la Comisión (1) ¿Cuál es el quórum para aprobar el Acuerdo 001 de 2025 "por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer algunas vacantes definitivas en las modalidades de

ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera"? (2) ¿Era posible aprobar el Acuerdo 001 de 2025 con solo tres integrantes de la Comisión, cuando no existía quórum deliberatorio?

Responde:

"Se tiene que la Comisión de la Carrera Especial, se rige por lo establecido en el Decreto 020 de 2014, el cual establece en sus artículos 18 y 19 lo relativo a los trámites de las manifestaciones de impedimento presentadas por los comisionados.

El Acuerdo 0085 de 2017, "Por el cual se adopta el reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación.", establece en su artículo 61 quienes integran la CCE y, de igual forma, en el artículo 21 establece todo lo relativo al quorum deliberatorio y decisorio.

Ahora bien, ante su interrogante, se hace necesario indicar que el quorum es el número plural de individuos necesarios para que un cuerpo deliberante trate determinados asuntos y pueda tomar decisiones válidas so pena de incurrir en nulidad.

El quorum deliberante o deliberatorio es el número mínimo de integrantes para realizar una reunión y, el quorum decisorio, es el número mínimo de votos requeridos para la adopción de una decisión. Así las cosas, el artículo 21 del Acuerdo 085 de 2017, definieron el quorum deliberatorio y el quorum decisorio de la Comisión de la Carrera Especial así:

ARTÍCULO 21. QUÓRUM Y MAYORÍAS. El quorum deliberatorio estará conformado por tres de sus miembros y el quórum decisorio por mayoría simple.

Los votos válidos serán únicamente los proferidos por los miembros de la CCE, presentes en la sesión, bien sea presencial o virtual y durante el desarrollo de la misma.

PARÁGRAFO. Los miembros de la CCE podrán apartarse de la decisión mayoritaria, expresando los motivos o razones de su determinación." Subraya fuera de texto.

Así pues, en relación con su petición, para discutir cualquier asunto al interior de la CCE, se requiere la conformación del quórum decisorio, es decir, **mínimo 3** de los 5 integrantes y, para decidir, se requiere el voto de la mayoría simple de los asistentes a la sesión de Comisión; por lo tanto, para el caso de la sesión en la que se llevó a cabo la discusión y aprobación del Acuerdo de Convocatoria 0001 de 2025, **esta se realizó con 3 de los integrantes de la Comisión** y fue votada por unanimidad de los comisionados asistentes".

Conoce el proceso de selección de los 4.000 empleos

Proceso de selección para el concurso de méritos 2024 de 4.000 cargos de servidores de la Fiscalía General de la Nación

■ Ofertado ■ Con requisitos para pensión ■ No Ofertado

Selecciona el cargo a consultar:

PROFESIONAL EXPERTO Consultar

Rango: Antigüedad seleccionada rango para el cargo de 6 a 7.65 años

Cantidad de cargos en planta: 83

Cantidad de cargos ofertados: 27

#	ID de Planta	Estado	Fecha de ingreso	Detalle	Nombre
19	23342	No Ofertado	14/10/2008	Medidas Alternativas	JOSE IGNACIO ANGULO MURILLO

Sobre este aspecto en particular no es menos importante señalar que el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo es empleado de la Fiscalía General de la Nación desde el 14 de octubre de 2008, y que desde el 31 de enero de 2025 funge como Subdirector de Talento Humano encargado. Sin descontar que su ID fue **excluido** por el reconocimiento de una **medida afirmativa**, lo cual puede ser corroborado en el aplicativo "conoce el proceso de selección de los 4.000 empleos". Y, que, aun así, también ha participado en el proceso que se adelanta frente al Concurso de Méritos FGN 2024, al reconocimiento de medidas afirmativas de los funcionarios y empleados y a la selección de los ID's que salieron ofertados a través de las resoluciones. Se advierte que también revisó algunas circulares emitidas con el fin de establecer los criterios de selección de los ID's y el procedimiento a seguir para el reconocimiento de medidas afirmativas.

Dado que, previo a su encargo como Subdirector de Talento Humano, desarrollaba sus funciones como asesor en esa misma dependencia, también se desconoce si de alguna manera participó en **(1)** la sesión del 27 de mayo de 2024, donde la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, determinó la realización de un concurso de méritos en la vigencia 2024 para la provisión de 4.000 vacantes definitivas de la planta; **(2)** en sesiones del 12 y 21 de junio de 2024, donde se aprobó por mayoría las condiciones y lineamientos generales de índole técnica, bajo los cuales se desarrollará el concurso de méritos FGN 2024; y, **(3)** en sesión del 12 de septiembre de 2024 donde la Alta Dirección decidió mantener la oferta de 4.000 vacantes definitivas de la planta de personal de la FGN.

Mediante derecho de petición recibido bajo el radicado No. 20257010012705 de fecha 28 de mayo de 2025, se pregunta a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación: ¿Teniendo en cuenta que uno de los integrantes de la Comisión fue beneficiado con acción afirmativa (Subdirector de Talento Humano encargado), conociendo de antemano que su ID no sería ofertado en el Concurso de Méritos FGN 2024 ¿Se declaró impedido o fue recusado por alguno de los otros dos integrantes con los que se aprobó el acuerdo?

A lo que no se da respuesta por parte de la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, sino que se procede por el Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector Nacional de Apoyo a la Comisión de la Carrera, a correr traslado de esta pregunta al mismo Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado. Frente a este interrogante, mediante oficio con radicado No. 20253000037201 de fecha 18 de junio de 2025, se responde en los siguientes términos:

"Respecto a este punto, es importante aclarar, que al suscrito se le concedió medida afirmativa, cuando no ocupaba el cargo de Subdirector de Talento Humano (E). La medida fue otorgada en consideración a las circunstancias específicas que se evaluaron en ese contexto por la Subdirectora de Talento Humano de su momento, independientemente de cualquier posición directiva que pudiera haber asumido posteriormente".

Aunado a lo anterior, a través de derecho de petición con radicado No. 20253000046835 de fecha 25 de junio de 2025, de manera puntual se pregunta: ¿Se declaró impedido o fue recusado, SI o NO? En caso afirmativo o negativo, exponer

las razones jurídicas por los cuales se tomó la decisión. O simplemente, no se discutieron las causales establecidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, en virtud de lo ordenado por los artículos 18, 19 y 20 del Decreto Ley 020 de 2014? En respuesta según oficio con radicado No. 20253000038431 de fecha 27 de junio de 2025, contestó:

"Me permito informar que no presenté impedimento ni fui recusado para participar en el proceso adelantado por la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación. Esta decisión se fundamenta, entre otros aspectos, en lo señalado en el radicado No. 20253000037201 del 18 de junio de 2025, en el cual consta que la medida afirmativa objeto de análisis fue concedido en un momento en el que no me desempeñaba como Subdirector de Talento Humano (E), ni existía expectativa alguna respecto del acceso a un cargo directivo por parte del suscrito.

Adicionalmente, al revisar las disposiciones contenidas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), así como lo dispuesto en los artículos 18, 19 y 20 del Decreto Ley No. 020 de 2014, no se identifican causales que den lugar a un conflicto de interés o a una inhabilidad que impidiera mi participación en el citado proceso.

*En consecuencia, **no fue necesario discutir o declarar causales de impedimento o recusación**, por cuanto no se configuró ninguna de las hipótesis previstas en la normatividad vigente. La afirmación en contrario contenida en su comunicación carece de sustento jurídico.*

Adicionalmente, es importante precisar que, si bien el Decreto Ley No. 020 de 2014 y el Acuerdo No. 085 del 3 de septiembre de 2017 establecen que la Comisión de la Carrera Especial es el órgano responsable de la administración del Sistema de Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, lo cierto es que, conforme a las atribuciones conferidas por el mencionado Decreto, dicha Comisión no tiene competencia para determinar las vacantes que deben ser provistas mediante concursos de méritos. Esta función corresponde a la Dirección Ejecutiva, la cual, en ejercicio de sus facultades delegadas y en el marco de una planta global y flexible, cuenta con la discrecionalidad para definir los cargos específicos que serán ofertados en el marco de los Concursos de Méritos".

Los representantes de los servidores con derechos de carrera (principal y suplente) se declararon impedidos por conflicto de intereses, lo que resultó en la aprobación del acuerdo con solo tres de los cinco integrantes de la Comisión. Si bien el reglamento permite el quórum deliberatorio y decisorio con tres miembros, el hecho de que ambos representantes de los empleados y funcionarios se apartaran, sumado a la falta de justificación sobre cómo se suplió esa representación vital, genera también interrogantes sobre la legitimidad de la decisión.

El Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, quien fue beneficiado con una medida afirmativa (excluyendo su ID del concurso), no se declaró impedido ni fue recusado para participar en el proceso de selección de ID's. Si bien argumentó que la medida le fue concedida antes de su cargo directivo, su participación en la revisión de circulares y en la resolución final de selección de ID's genera un **conflicto de intereses aparente** y cuestiona la imparcialidad del proceso.

Como Subdirector de Talento Humano encargado, tuvo participación en la revisión de circulares y la resolución final de selección de ID's, incluyendo la Resolución No.

02094 de 2025 que modificó la oferta. Su posición actual lo pone en una situación donde sus decisiones o la falta de verificación pueden beneficiar o proteger indirectamente su propia situación o la de otros en circunstancias similares. La apariencia de **conflicto de intereses** es suficiente para generar suspicacia y afectar la legitimidad del proceso, sin importarle si la medida le fue otorgada antes del cargo directivo.

Su participación en un proceso donde su propio cargo fue excluido por una medida afirmativa, y su posterior intervención en la definición de los criterios que afectaron a miles de funcionarios, crea un ambiente de *juez y parte* que es intolerable en la administración pública. Esto profundiza la percepción de que los criterios fueron acomodados y que el proceso careció de la objetividad necesaria, beneficiando a algunos en detrimento de otros, y minando la igualdad de oportunidades.

Es importante aclarar que la mención de Dr. José Ignacio Ángulo Murillo no busca en absoluto un señalamiento personal ni un cuestionamiento a su honorabilidad o trayectoria. Su situación se presenta con el único fin de mantener la transparencia y ofrecer una perspectiva completa de los eventos, especialmente al contrastarla con la de los funcionarios y empleados que sí manifestaron impedimentos.

Entonces, conocidos los ID's de los empleos de los funcionarios y empleados que fueron ofertados, se generó confusión, angustia y zozobra al interior de la entidad al advertir que funcionarios y empleados con más de diez (10) años de servicio fueron afectados. Esto fundó desconfianza frente al proceso de selección respecto de los criterios que habían establecido. Contexto que empeora cuando la Dra. Luz Adriana Camargo, Fiscal General de la Nación, en entrevista dada a Noticias RCN, que fue publicada el día 15 de marzo de 2025, respecto del Concurso de Méritos FGN 2024 y los criterios de escogencia de los empleos, entre otras, acotó: **"PRECISAMENTE CON PERSONAS QUE LLEVAN MENOS DE CINCO AÑOS VINCULADAS A LA ENTIDAD"**. Esta entrevista puede ser consultada a través del link: <https://www.noticiasrcn.com/colombia/fiscalia-realizara-concurso-de-meritos-para-seleccion-de-personal-868610>.

Aunado a lo anterior, y luego de la primera resolución donde se dieron a conocer los ID's de los 4.000 empleos que se ofertaron para el Concurso de Méritos FGN 2024, la Dirección Ejecutiva modifica esa resolución y emite la resolución No. 02094 de fecha 20 de marzo de 2025, la cual nuevamente es revisada, entre otros, por el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado. Esta última resolución se sustenta, entre otras, así:

1. Que, de conformidad con lo ordenado en los fallos judiciales y la asignación presupuestal, la Fiscalía General de la Nación adelanta el Concurso de Méritos FGN 2024 para la provisión de cuatro mil (4000) empleos.
2. Que, con ocasión al Concurso de Méritos FGN 2024, la Fiscalía General de la Nación expidió la Resolución No. 01566 del 3 de marzo de 2025, "Por medio de la cual se identifican los 4000 empleos a proveer mediante Concurso de Méritos FGN 2024 en la Fiscalía General de la Nación", poniendo en conocimiento de los servidores de la Fiscalía General de la Nación los números de identificación de los empleos de la entidad que serían ofertados.

3. Que la anterior resolución se determinó en consideración de la aplicación de los criterios establecidos en las circulares números 0025 del 18 de julio de 2024 "Información concurso de méritos FGN 2024", 0030 del 30 de septiembre de 2024 "Ampliación información concurso de méritos FGN 2024", 0032 del 25 de septiembre de 2024 "Alcance circular 0030 del 3 de septiembre de 2024", 0043 del 25 de noviembre de 2024 "Criterios adicionales para la selección de empleos concurso de méritos 2024", 0046 del 16 de diciembre de 2024 "Precisiones frente a las acciones afirmativas de madre o padre cabeza de familia", y 003 del 6 de febrero de 2025 "Concurso de Méritos FGN", y del estatus de la planta de la Entidad con fecha del 30 de enero de 2025.
4. **Que, con posterioridad al 30 de enero de 2025**, fecha de corte del reporte realizado por la Subdirección de Talento Humano, respecto de la planta de personal que permitió la identificación de los 4.000 (ID) empleos que serían ofertados en el concurso de méritos y que motivaron la expedición de la Resolución No. 1566 de 2025, **se presentaron diversas situaciones administrativas de personal, que impactaron la planta de la entidad.**
5. **Que la Subdirección Regional de Apoyo del Pacífico y la Subdirección Regional de Apoyo Nororiental, allegaron certificación de servidores que contaban con medidas afirmativas y que no fueron enviadas a la Subdirección de Talento Humano dentro de los términos establecidos. A su vez, la Subdirección Regional de Apoyo Caribe, reportó de forma errónea números de cédula de ciudadanía de algunos servidores con medida afirmativa.**
6. Que de igual manera, **producto de las diferentes peticiones elevadas a la entidad**, en relación con los (ID) de los 4000 empleos que se ofertan en el concurso, **se encontraron servidores en condición de pensionables al 31 de diciembre de 2025, los cuales no fueron incluidos en la Resolución No. 01566 del 3 de marzo de 2025**, de conformidad con la Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025.
7. **Que, las modificaciones que se efectúen en la presente resolución proceden en torno al cumplimiento de un deber legal. En este caso la protección de los servidores con acciones afirmativas reconocidas bajo lo dispuesto en la Circular No. 03 de 2025, no afectan el principio de la confianza legítima por parte de la Fiscalía General de la Nación.**
8. Que, en línea con lo anterior, también se precisa que se mantienen incólumes en el acto administrativo los elementos esenciales que lo constituyen tanto de tipo subjetivo, objetivo (objeto, causa, motivo y finalidad) y formal, **por lo que es procedente su modificación a efectos de garantizar el principio de la confianza legítima, sin que se haya presentado un vicio en la formación del acto administrativo.**
9. Que por lo expuesto y en cumplimiento a un deber legal, en este caso la protección de los funcionarios con acciones afirmativas reconocidas, se hace necesario modificar la Resolución No. 01566 del 3 de marzo del 2025, en el sentido de actualizar los (ID) de los 4000 empleos ofertados del Concurso de Méritos FGN 2024, incluyendo los que tienen la condición de pensionables, como quiera que estos son los criterios principales para la selección de los empleos objeto de concurso; así como, los (ID) cuyos titulares cuentan con acciones afirmativas reconocidas y comunicadas por la Administración en el marco de lo dispuesto en la Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025, **y aquellos que fueron seleccionados con ocasión a su fecha de vinculación y que pueden ser sustituidos de acuerdo con los nuevos (ID) ingresados.**
10. Que en su ARTÍCULO PRIMERO. - MODIFICA PARCIALMENTE, el artículo 1º de la Resolución No. 01566 del 3 de marzo del 2025, de conformidad con las consideraciones del presente acto administrativo, en el sentido de incluir los (ID) cuyos titulares se encuentran en la condición de pensionables al 31 de diciembre de 2025.
11. Que en su ARTÍCULO SEGUNDO. - MODIFICA PARCIALMENTE, el artículo 1º de la Resolución No. 01566 del 3 de marzo del 2025, de conformidad con las consideraciones del presente acto administrativo, en el sentido de excluir los (ID) cuyos titulares tienen reconocida una acción afirmativa por parte de la Administración, y en aplicación del criterio de antigüedad.
12. Que en su ARTÍCULO TERCERO. - EN CONSECUENCIA, el artículo 1º de la Resolución No. 01566 del 3 de marzo del 2025, quedará así: "ARTÍCULO PRIMERO. - IDENTIFICAR los cargos que hacen parte de la Oferta Pública de Empleos para proveer mediante Concurso de Méritos FGN 2024, cuatro mil (4.000) vacantes en la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, entre ellos, los provistos transitoriamente en provisionalidad, en las modalidades de Ascenso e Ingreso.

13. Que en su ARTÍCULO CUARTO. - **Los empleos identificados en la presente resolución, durante la ejecución del concurso de méritos podrán ser objeto de movimientos de personal, a la luz de lo indicado en el artículo 63 del Decreto Ley 898 de 2017, como quiera se trata de una planta global y flexible.**
14. Que en su ARTÍCULO QUINTO. - En todo caso y bajo el principio de confianza legítima, una vez se adopten y conformen las listas de elegibles para los 4000 empleos objeto de concurso y se proceda con la provisión de los empleos, se garantizará que los mismos se efectuarán en estricto orden de mérito, de acuerdo con el Anexo No. 1 del Acuerdo 001 de 2025, referente a la OPECE, que es parte integral del Acuerdo de Convocatoria.
15. Que los nombramientos en provisionalidad que se realicen sobre los (ID) ofertados estarán afectados por el concurso de méritos FGN 2024.
16. Que las demás disposiciones contenidas en la Resolución No. 01566 del 3 de marzo del 2025, que no hayan sido modificadas en el presente acto administrativo, se mantendrán incólum y permanecen vigentes en su integralidad.
17. Que la presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.
18. Que la presente resolución es de publíquese y cúmplase.

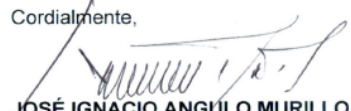
En esta oportunidad fueron ofertados nuevos ID's y excluidos otro tanto, ingresan por su condición de pre pensionables treientos treinta y seis (336) y se excluyen por tener reconocida una medida afirmativa y según el criterio de antigüedad treientos treinta y seis (336) ID's). En la nueva selección influyó el número considerable de medidas afirmativas que fueron reconocidas, lo que, según se ha manifestado a los funcionarios y empleados, amplió el criterio frente al rango de antigüedad. Al respecto, el 27 de marzo de 2025 se realizó una socialización virtual sobre la convocatoria de Concurso de Méritos de la FGN, charla que fue transmitida a través de la aplicación Webex. Ya para este momento, entre otras, se señaló que la antigüedad a la que se han referido para excluir o afectar los ID's de los empleos es diferente para cada denominación de cargo.

Véase también, que en principio se señaló que serían seleccionados **“de manera aleatoria y automática, a través de un sistema de sorteo abierto, en presencia de la oficina de control interno de la entidad y del ministerio público, que será previamente, convocado y transmitido en directo en la plataforma tecnológica que se determine para el efecto”**, pero, ya en lo último, que se **“tendrá en cuenta únicamente las denominaciones de empleo que conforman la oferta pública de empleos de carrera especial (OPECE), preservando la antigüedad de los servidores. Por lo anterior, ya no se acudirá al sistema de sorteo abierto y quedará sin efecto cualquier regulación sobre este aspecto, aquellos no modificados se mantienen vigentes”**.

En relación con las socializaciones y comunicaciones referentes a la **antigüedad de los funcionarios y empleados como criterio** para ser convocados al concurso se realizaron cursando el año **2025**. Información que fue confirmada en respuesta a derechos de petición presentados ante el Dr. Alejandro Giraldo López, Director Ejecutivo, recibidos bajo los radicados Nos. 20253100020833 y 20253100029403 frente a lo cual el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado responde bajo el radicado No. 20253000021341, así: **“las socializaciones y comunicaciones referentes a la antigüedad de los funcionarios como criterio para ser convocados al concurso se realizaron solo hasta este año 2025”**.

Los plazos establecidos para la presentación de la documentación que acreditara su condición médica vencieron el 27 de diciembre de 2024. Por otro lado, las socializaciones y comunicaciones referentes a la antigüedad de los funcionarios como criterio para ser convocados al concurso se realizaron solo hasta este año 2025.

Cordialmente,


JOSÉ IGNACIO ANGULO MURILLO
 Subdirector de Talento Humano (E)

Proyectó: Pilar Durán – Profesional - STH

Revisó: Mónica Lizeth Puerto Guío – Profesional – STH

Esto viene a significar, entre otras, que para el caso de Fiscales Delegados ante Jueces Penales Municipales y Promiscuos y Fiscales Delegados ante Jueces Penales del Circuito, que lleven en la Entidad aproximadamente diez (10) años de servicio, se debe proteger la **MEMORIA INSTITUCIONAL**. Pero, frente a Fiscales Delegados ante Jueces Penales del Circuito Especializados, solo se protegerá esa memoria institucional siempre y cuando lleven en promedio veinte (20) años de servicio, y frente a Fiscales Delegados ante Tribunal, siempre y cuando lleven aproximadamente treinta (30) años en la entidad. En igual sentido para los restantes cargos en rangos que a todas luces son desproporcionados.

CARGO	ANTIGÜEDAD (años)
Asistente de Fiscal I	0.06
Asistente de Fiscal II	1.33
Asistente de Fiscal III	12.59
Asistente de Fiscal IV	12.16
Asistente I	0
Asistente II	0
Auxiliar I	0
Auxiliar II	0
Conductor I	0
Conductor II	0
Conductor III	0
Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito	9.75
Fiscal Delegado Jueces Municipales y Promiscuos	9.93
Fiscal Delegado Jueces del Circuito Especializados	19.14
Fiscal Delegado ante Tribunal Distrito	29.28
Profesional de Gestión I	2
Profesional de Gestión II	0.95
Profesional de Gestión III	4.49
Profesional Especializado I	7.30
Profesional Especializado II	5.33
Profesional Experto	7.05
Secretario Administrativo I	0
Secretario Administrativo II	0
Secretario Administrativo III	0
Secretario Ejecutivo	5.14
Técnico I	0.05
Técnico II	0
Técnico III	7.46

Se denota que, no existe un criterio uniforme o una metodología transparente y equitativa para determinar esos márgenes, lo que se traduce en un procedimiento arbitrario al privilegiar una antigüedad de forma desmedida y aplicar criterios con márgenes diferenciados que oscilan entre cero (0) a treinta (30) años. Solo hasta el mes de marzo de 2025, la Fiscalía General de la Nación implementó un aplicativo para consultar los ID del proceso de selección de cargos. En este aplicativo se puede verificar: (1) el ID de planta; (2) estado: ofertado, no ofertado; (3) fecha de ingreso; (4) detalle: concurso FGN 2021 y 2022, medidas afirmativas, derechos de carrera, vacante, con requisitos para pensión, antigüedad, entre otras; y, (5) el nombre de cada funcionario o en trámite recomposición. (Se puede ver a través de <https://sites.google.com/fiscalia.gov.co/consultaconcurso2024/>).

En este aplicativo, se advierte, sin entrar en mayor análisis, teniendo en cuenta todos los cargos, que así como a funcionarios y/o empleados que ingresaron a la entidad el 16 de enero de 2025, es decir, faltando escasos **TRES MESES** para la selección de ID's, les fueron reconocidas **MEDIDAS AFIRMATIVAS**, y por ende sus cargos fueron excluidos, también que a otros que ingresaron a la FGN en la misma fecha, sus cargos no fueron ofertados por **ANTIGÜEDAD**. En otras palabras, frente a estos últimos se debía proteger la **MEMORIA INSTITUCIONAL**, pero no de aquel que ingresó el 26 de octubre de 1995 por tan solo llevar en la entidad veintinueve (29) años de servicio.

					
					
116	20871	Ofertado	01/11/2007	Antigüedad	DEIDY ALFREDO ORSERO NAVARRO
117	29999	Ofertado	10/09/2007	Antigüedad	LUIS FERRIN DE RODRIGO GUERRERO
118	5979	Ofertado	04/02/2003	Antigüedad	LIZ ANGELA BARRAMON FLOREZ
119	7980	Ofertado	08/07/2002	Antigüedad	LILIANA PATRICIA BONDADO SIERRA
120	18098	Ofertado	04/09/2001	Antigüedad	ARMY GONZALEZ GONZALEZ
121	7962	Ofertado	25/05/2000	Antigüedad	JAMIER ENRIQUE GARCIA TROCHEZ
122	2628	Ofertado	24/05/1996	Antigüedad	CARLOS ROBERTO IEQUIERDO ORTIZ GON
123	2630	Ofertado	26/10/1995	Antigüedad	LILIA YANET HERNANDEZ RAMIREZ

Se debe poner en consideración que no se evaluó **previo** a la selección de los ID's, que aquellos que no serían ofertados por estar dentro del rango o criterio de antigüedad, se les reconoció una medida afirmativa, evidenciándose un doble beneficio que afectó aún más el rango de antigüedad que fijaron para cada denominación de cargo.



Proceso de selección para el concurso de méritos 2024 de 4.000 cargos de servidores de la Fiscalía General de la Nación					
Ofertado Con requisitos para pensión No Ofertado Selecciona el cargo a consultar: FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS Consultar Rango: Antigüedad seleccionada rango para el cargo de 0 a 19.14 años Cantidad de cargos en planta: 882 Cantidad de cargos ofertados: 420					
#	ID de Planta	Estado	Fecha de Ingreso	Detalle	Nombre
312	19095	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	RODRIGO ALBERTO RESTREPO REYES
313	2569	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	MARCELYNNA SUAREZ CORREA
314	3867	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	HENRY JESUS ARRIOLA BLAZA

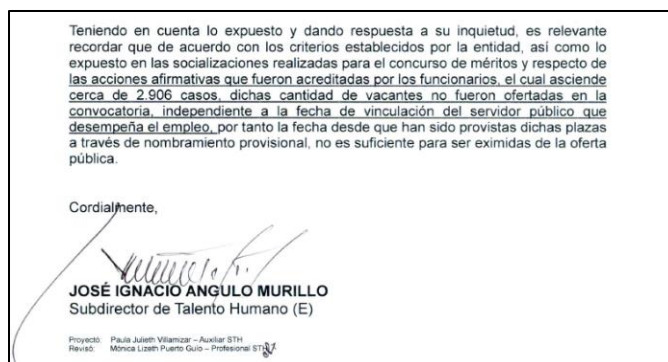
Proceso de selección para el concurso de méritos 2024 de 4.000 cargos de servidores de la Fiscalía General de la Nación					
Ofertado Con requisitos para pensión No Ofertado Selecciona el cargo a consultar: FISCAL DELEGADO ANTE JUECES DE CIRCUITO Consultar Rango: Antigüedad seleccionada rango para el cargo de 0 a 9.75 años Cantidad de cargos en planta: 1977 Cantidad de cargos ofertados: 600					
#	ID de Planta	Estado	Fecha de Ingreso	Detalle	Nombre
855	13192	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	JOSÉ HUBERTO ARROYAVE MESA
856	15052	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	MARCOS GONZALEZ TORREALBA
857	15778	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	GUANIBO ENRIQUE MARTÍN PINZAROTO
858	12819	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	ALFREDO VASQUEZ MENEZES
859	12716	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	ALBERTO ENRIQUE SUAREZ LOPEZ
860	7884	No Ofertado	01/07/1992	Medidas Afirmativas	ADRIANA VARGAS TORRES
861	7804	No Ofertado	02/05/1991	Medidas Afirmativas	MARCO ANTONIO RAMIREZ

La situación descrita sugiere una falta total de planificación previa en la selección de los ID's. Que los ID's no ofertados por antigüedad terminaron excluidos también por una medida afirmativa, revela que los criterios se definieron de forma

improvisada. Se advierte la ausencia de un análisis previo exhaustivo en el proceso de selección. Esto viene a significar que los criterios de selección fueron reajustados progresivamente, lo que impacta negativamente la coherencia del rango de antigüedad definido por denominación de cargo.

La razón que se expone por parte de la administración sobre este particular, de alguna manera se deduce de la respuesta con radicado No. 20253000026611 de fecha 28 de abril de 2025, suscrita por el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano, que se emite frente a la petición que recibió bajo el radicado No. 20256110071732 del 3 de abril de la misma anualidad, así:

“Las acciones afirmativas que fueron acreditadas por los funcionarios, el cual asciende a 2.906 casos, dicha cantidad de vacantes no fueron ofertadas en la convocatoria, independiente a la fecha de vinculación del servidor público que desempeña el empleo”.



Entre otras, en la socialización que se adelantó el 27 de marzo de 2025, de la cual se remite copia en audio para que sea valorado al momento de tomar una decisión, el Director Ejecutivo, Dr. Alejandro Giraldo López, realizó las siguientes apreciaciones respecto a la selección de ID's:

1. “Las medidas afirmativas solamente se les dieron a quienes podrían salir en el concurso y no tienen requisitos para pensión “(min. 1:04:25).
2. “Se respeta la antigüedad de forma absolutamente estricta, antigüedad, en la Entidad” (min. 1:09:28).
3. “La antigüedad se cuenta desde que entró por primera vez” (min. 1:11:51).
4. “Y con total transparencia, inclusive con la transparencia que exige lo de las medidas afirmativas, **porque hay mucha gente que pidió medida afirmativa ¿sí? y puede ser que no esté en esa condición, como decía la doctora Verdugo en las charlas: el amor es ciego pero los vecinos no, y entonces, cuando un vecino se da cuenta ¿Qué? Por eso, entonces, ustedes nos cuentan y nosotros remitimos a la comisión disciplinaria para que investigue**, porque además de ser una infracción disciplinaria es un delito, entonces habrá noticia criminal ¿sí? y el que pidió sin merecerlo que asuma todo el cargo (min. 1:17:15).
5. **¿Qué criterios? eso no lo sé porque además eso lo hicieron antes de que yo llegara. Eso ya se hizo, ya está y no hay nada que hacer** (min. 1:19:54).
6. “Lo que hizo referencia la Fiscal en esa entrevista, es que para algunos cargos podía ser hasta cinco años, para otros llego a un año, para otro llegó a treinta, eso dependía del número de cargos ofertados, y así quedó” (min. 1:38:46).

7. “El tener doce años de servicio no lo excluye automáticamente como lo demostramos, depende de la denominación del cargo en que este, y depende de cuánto nos hayamos tenido que devolver en el tiempo para seleccionar el número de cargos ofertados, para algunos casos con doce años se incluyeron dentro de la oferta” (min. 1:41:23).

Cuando el Director Ejecutivo trajo lo manifestado por la Dra. Andrea del Pilar Verdugo Parra, que dicho sea de paso, es la Directora Jurídica y también la Delegada de la Fiscal General de la Nación en la Comisión de la Carrera Especial, que las solicitudes **no habían sido verificadas y que no tenían como saber si fueron sustentadas con documentos falsos**, pero que “los vecinos si podían denunciar”, esto se convirtió en una *cacería de brujas* que no debería presentarse al interior de la Entidad.

Los funcionarios y empleados cuyo cargos están ofertados no deben tener la carga de la prueba sobre algo que debía ser verificado por la FGN al momento de recibir dichas solicitudes, entre otras y según cada caso en particular, como verificar en bases de datos públicas o por qué no, en el Formato de Declaración de Bienes y Rentas que anualmente debe ser actualizado en la plataforma SIGEP II, que debe ser impreso, firmado y radicado en la Subdirección de Talento Humano, y dentro del cual se deben **reportar y figuran** las personas que cada funcionario tiene a cargo de tiempo atrás, **más aun, cuando aquellas medidas afirmativas afectarían a tantos otros funcionarios, pues influyeron en el rango de antigüedad para la selección.**

En lo que respecta a los números de ID's, se eleva derecho de petición que fue recibido bajo el radicado No. 20253100043053, frente al cual el Dr. Luis Carlos Hernández Velásquez, Subdirector de Talento Humano asignado, da respuesta bajo el radicado No. 20253000036761 de fecha 16 de junio de 2025, así:

Pregunta: ¿Desde qué fecha o momento los ID's de los empleos que uno ostenta son de conocimiento de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación? ¿A través de que medio son comunicados? **Responde:** “los ID fueron puestos en conocimiento de todos los funcionarios de la planta desde el **28 de marzo de 2025**”.

La información que tenían los funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación, se limitaba a lo escaso que señalaban las Circulares emitidas por la administración y por las socializaciones que realizaban desde la Dirección Ejecutiva, y además, por las entrevistas que daba la Fiscal General en los medios de comunicación. Entre tanto, se seguían esperando pautas claras que a la postre nunca llegaron.

Cuando se pregunta a la FGN ¿Por qué los ID's no fueron escogidos a través del sistema de balotas? **¿Cuáles fueron las razones y en qué momento se desistió de hacerlo por ese medio de selección?** Responde, así:

“Si bien la Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024, estableció **inicialmente** que los empleos provistos en provisionalidad, serían seleccionados de manera aleatoria y automática a través de un sistema de sorteo abierto en presencia de la oficina de control interno de la entidad y

del Ministerio Público que será previamente convocado y transmitido en directo en la plataforma tecnológica que se determinara para el efecto, **este fue modificado por la Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025, en ejercicio de su competencia, autonomía y discrecionalidad.**

El Dr. Luis Carlos Hernández Velásquez, Subdirector de Talento Humano asignado, simplemente informa que hubo un cambio, pero omite por completo las razones, fundamentos o motivaciones que llevaron a desistir del sistema de balotas. Una decisión administrativa tan relevante, especialmente cuando afecta las expectativas y la transparencia de un proceso de selección de empleos en una entidad pública, debe estar debidamente justificada. La Fiscalía General de la Nación no proporcionó una justificación clara y motivada para este cambio drástico, limitándose a invocar su "competencia, autonomía y discrecionalidad". Esta falta de motivación es contraria a los principios de buena administración pública.

Una decisión administrativa, para ser válida y legítima, debe estar motivada. Esto significa que debe haber una explicación clara y detallada de los hechos y fundamentos jurídicos que la sustentan. La respuesta de la Fiscalía es escueta porque solo señala la existencia de una nueva circular, pero no provee la motivación detrás de esa modificación. No explicar si hubo un acto administrativo previo o un proceso de deliberación para tomar esa determinación, lo que afecta también la confianza y la seguridad jurídica. Es como decir "cambiamos porque sí", lo cual es insatisfactorio.

Para los funcionarios y empleados de la Fiscalía, un cambio tan drástico en el mecanismo de selección, sin una justificación clara, puede generar incertidumbre, desconfianza en la institución y la percepción de que las decisiones se toman de forma arbitraria. **La "competencia, autonomía y discrecionalidad" de la Fiscalía no son un cheque en blanco para tomar decisiones sin la debida motivación y transparencia, especialmente cuando estas inciden en los derechos e intereses de los funcionarios y empleados.**

Al preguntarle ¿En qué fecha y a través de cual acuerdo o acto administrativo o similar se hicieron públicos los parámetros específicos que se iban a tener en cuenta para la selección de los cuatro mil (4.000) ID's de cara a la antigüedad de los funcionarios en la Entidad? **Contestó: "el criterio de antigüedad estuvo establecido específicamente en la Circular No. 003 de 2025"**. Circular que no tiene ninguna motivación jurídica.

Siendo así, cuando se refiere el Principio de Transparencia y Publicidad, la motivación contribuye a la transparencia de la actuación administrativa, permitiendo a los interesados entender el porqué de la decisión, más aun cuando cuatro mil (4.000) empleos saldrán a concurso. La motivación permite ejercer un control, tanto interno como externo (judicial o administrativo), sobre la legalidad y razonabilidad de las decisiones. Los criterios que se plantean para la selección de los ID's no quedaron fijados de manera clara y/o concreta desde un principio, sino que poco a poco se fueron desarrollando pero al final los funcionarios y empleados fueron sorprendidos con sus cargos afectados. Se reitera, los parámetros no eran

claros y si afectó abiertamente, entre otros, el derecho fundamental del debido proceso.

Aunque las circulares suelen ser de carácter general y abstracto, en algunos casos pueden afectar **derechos o intereses**. Una circular motivada es más clara y fácil de comprender para sus destinatarios. En otras palabras, la obligación de motivar actúa como un freno a la arbitrariedad, forzando a la autoridad emisora a justificar su actuación. Se debieron tener en cuenta parámetros claros que no vulneraran el debido proceso. Los funcionarios y empleados fueron sorprendidos con unos criterios de selección diferentes a los que de manera superflua ya se habían establecido. Modificar o establecer parámetros de selección mediante circulares, que por su naturaleza son más fácilmente modificables, genera inseguridad jurídica.

A su turno, cuando se pregunta a la FGN: teniendo en cuenta el número de medidas afirmativas concedidas ¿De qué manera el número o cantidad de dichas medidas incidió en la selección de los ID's que finalmente salieron ofertados? ¿Dichos empleos que fueron no ofertados incidieron en el rango y parámetros de selección de los ID's? **Responde:**

*"La Fiscalía General de la Nación **en el marco de sus competencias y discrecionalidad, validó la planta de personal y seleccionó la cantidad para cada denominación de empleo** que serían objeto de la oferta pública en el concurso de méritos FGN 2024. Ahora bien, una vez definidos el número de cargos a ofertar se tuvo en cuenta aquellos cargos en propiedad, **cargos cobijados por medidas afirmativas**, cargos en la oferta del pasado concurso de méritos, y cargos provistos en período de prueba; y de acuerdo con la información reportada, se definió el rango de antigüedad con el fin de cubrir las vacantes requeridas".*

Los funcionarios y empleados tienen derecho a confiar en que las reglas no cambiarán abruptamente durante el proceso. Además, si una circular introduce parámetros de selección de cargos que no están basados en criterios objetivos estaría creando una desigualdad de trato. Si las circulares que establecen los parámetros de selección de ID's no explican de manera clara y suficiente las razones de hecho y de derecho que justifican la inclusión o exclusión de ciertos cargos, la elección de unos sobre otros, o el porqué de los parámetros aplicados, se priva a los interesados de conocer las bases de la decisión y de ejercer un control o una defensa efectiva. La falta de motivación impide verificar si la decisión fue arbitraria o si se ajusta a la ley y a las necesidades reales del servicio.

El cambio constante de los parámetros a través de circulares sucesivas, sin claridad sobre las reglas específicas para la selección de ID's, crea una enorme inseguridad, pues, los funcionarios y empleados de la FGN tienen el derecho a confiar en que las reglas del juego son estables desde el inicio y no serán modificadas arbitrariamente en medio del proceso. Cada vez que una circular cambiaba las reglas, se alteraba la confianza legítima en la estabilidad del procedimiento. Dada la ausencia de parámetros claros y su constante modificación volvió este proceso impredecible y opaco.

Existe una inconformidad e indignación ante la cadena sistemática de inconsistencias, evasivas y contradicciones manifestadas tanto por la Dirección

Ejecutiva como por la Subdirección de Talento Humano a lo largo de este proceso. Resulta inaceptable y vulnera flagrantemente el derecho fundamental al debido proceso que, mientras se reconocen, bajo criterios opacos y en ocasiones cuestionables, medidas afirmativas a funcionarios con mínima antigüedad –*incluso de meses*– o bajo serias dudas sobre la legitimidad de sus soportes, lo que genera un ambiente de división y desconfianza, se ignore deliberadamente la situación particular de otros funcionarios con años de servicio en la entidad, y se le apliquen criterios de antigüedad de forma arbitraria y perjudicial, negándole la protección que a otros sí se otorga sin justificación clara.

Los criterios no fueron claramente definidos, pues han sido desarrollados a medida que el proceso avanza. Sin dejar a un lado que en respuesta a petición recibida bajo el radicado No. 20253100041993 de fecha 2 de mayo de 2025, el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, responde de manera diferente de acuerdo al contenido de las circulares emitidas, así:

*“La Fiscalía General de la Nación **decidió excluir** de los empleos ofertados aquellos ocupados por servidores en condiciones de vulnerabilidad, siempre que acreditaran su situación mediante los requisitos establecidos en la Circular 030 de 2025. Estas medidas buscan garantizar que estas personas no fueran las primeras en ser desvinculadas y armonizar su protección en el marco su protección con el desarrollo del concurso.*

*Asimismo, identificó los empleos que no ingresarían a la oferta pública de empleos, teniendo en cuenta criterios de vinculación (libre nombramiento y carrera), los sujetos de protección constitucional **y los que por voluntad de la administración y previo análisis de las necesidades del servicio, los planes y las estrategias no serían incluidos en la oferta 2024, potestad en todo caso no afecta a los derechos fundamentales de ningún servidor público**”.*

Este último criterio “**y los que por voluntad de la administración y previo análisis de las necesidades del servicio, los planes y las estrategias no serían incluidos en la oferta 2024, potestad en todo caso no afecta a los derechos fundamentales de ningún servidor público**”, que de ninguna manera fue relacionado en las Circulares, cambia los parámetros para la selección de los ID’s, y contrario a lo manifestado, si entra a vulnerar el debido proceso y la transparencia al introducir reglas no divulgadas previamente. Claro que no contribuye a la transparencia de la actuación administrativa y limita a los funcionarios y empleados de la FGN entender el porqué de la decisión.

No se puede desconocer que toda actuación de la administración debe estar plasmada en actos administrativos, los cuales deben estar debidamente motivados, y, en ese orden, ninguna de las dos resoluciones explican los criterios de escogencia, y la socialización realizada vía Webex no puede suplir un acto administrativo y mucho menos entrar a motivar uno ya expedido.

Pero ¿De qué manera influyó el reconocimiento de medidas afirmativas en la selección de los ID’s de los empleos de los funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación que fueron ofertados? Tanto lo fue que afectó directamente el rango de antigüedad para cada cargo, pues, luego de excluir los ID’s de quienes tenían medidas afirmativas reconocidas por la entidad, se fijaba el rango de antigüedad para los restantes funcionarios y empleados. Y también fue necesario

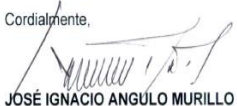
modificar la Resolución No. 01566 del 3 de marzo de 2025 para ofertar y/o excluir otro número considerable de ID's. Así las cosas, se tiene que, por cargos, fueron beneficiados con medidas afirmativas, así:

CARGO	MEDIDAS AFIRMATIVAS	ID'S OFERTADOS
Asistente de Fiscal I	249	350
Asistente de Fiscal II	509	680
Asistente de Fiscal III	124	250
Asistente de Fiscal IV	92	250
Asistente I	11	15
Asistente II	15	15
Auxiliar I	84	90
Auxiliar II	26	25
Conductor I	14	10
Conductor II	28	60
Conductor III	0	2
Fiscal Delegado ante Jueces de Circuito	430	600
Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos	509	450
Fiscal Delegado ante Jueces Penales del Circuito Especializados	161	420
Fiscal Delegado ante Tribunal de Distrito	17	80
Profesional de Gestión I	25	25
Profesional de Gestión II	146	120
Profesional de Gestión III	93	106
Profesional Especializado I	16	27
Profesional Especializado II	38	65
Profesional Experto	22	27
Secretario Administrativo I	82	85
Secretario Administrativo II	21	18
Secretario Administrativo III	3	3
Secretario Ejecutivo	6	15
Técnico I	41	40
Técnico II	150	160
Técnico III	4	12
TOTAL	2.916	4.000

Se debe tener en cuenta que, a partir de la Circular No. 0030 de 2024, la Fiscalía General de la Nación, centró el contenido de las circulares en las acciones afirmativas, sus requisitos y plazos para solicitar el reconocimiento de estas, dejando de lado ampliar los demás criterios de selección. Los funcionarios y empleados quedaron a la espera de nuevas directrices al respecto. Entre tanto, se allegaban sendas solicitudes para este reconocimiento, frente a lo cual no se esperaban irregularidades en dicho proceso dado que ya se había señalado en las circulares que **“la Fiscalía General de la Nación, se reserva el derecho de verificación sobre la veracidad y autenticidad de los documentos aportados”**.

No obstante, a un número considerable de funcionarios y empleados les negaron el reconocimiento de medidas afirmativas por considerar que sus peticiones fueron presentadas de manera **extemporánea**. Se traen a colación peticiones presentadas por funcionarios que ingresaron a la entidad el año 2008, que a la fecha cuentan con más de diecisiete (17) años de antigüedad en la FGN, a quienes, independiente de la situación que de manera particular cada uno

sustentó o de que fueran o no procedentes dichas solicitudes, fueron rechazadas bajo el argumento de que fueron presentadas de manera extemporánea:

Los plazos establecidos para la presentación de la documentación que acreditara su condición médica <u>vencieron el 27 de diciembre de 2024</u>. Por otro lado, las socializaciones y comunicaciones referentes a la antigüedad de los funcionarios como criterio para ser convocados al concurso se realizaron solo hasta este año 2025. Cordialmente,  JOSÉ IGNACIO ÁNGULO MURILLO Subdirector de Talento Humano (E) Proyectó: Pilar Durán – Profesional – STH Revisó: Mónica Lizeth Puerto Gile – Profesional – STH	Respecto a las acciones afirmativas, se informa que la Dirección Ejecutiva, mediante la Circular No. 030 de 2024, emitida el 3 de septiembre de 2024, aclaró y amplió los criterios para la aplicación de medidas afirmativas. Estas medidas estaban dirigidas a excluir a servidores en provisionalidad que se encontraran en condiciones específicas, tales como ser pre pensionados, madres o padres cabeza de familia, personas con enfermedades huérfanas, catastróficas o ruinosas, y personas con discapacidad. Posteriormente, los plazos y criterios para estas medidas fueron ampliados mediante las Circulares No. 032 y No. 046 de 2024, extendiendo el plazo hasta el 27 de diciembre de 2024, para lo cual debieron acreditar ante la Subdirección de Talento Humano al correo electrónico acreditacionconcursomeritos2024@fiscalia.gov.co, con los soportes respectivos a efectos de estudiar cada uno de los casos y determinar si procedía el amparo solicitado, situación que en su caso en la fecha es extemporánea. Así las cosas, se informa que usted debió remitir dentro del término otorgado su solicitud junto con los anexos que consideró pertinentes al correo electrónico acreditacionconcursomeritos2024@fiscalia.gov.co, único canal definido para tramitar estas solicitudes en los términos y condiciones establecidas en las circulares mencionadas, <u>así como lo hicieron y se ajustaron a los términos los servidores que se les otorgaron las medidas afirmativas.</u>
--	---

Derecho de petición presentado el 28 de marzo de 2025 ante el Dr. Alejandro Giraldo López, Director Ejecutivo, recibido bajo el radicado No. 20253100029403. Respuesta con radicado No. 20253000021341 de fecha 4 de abril de 2025, suscrita por el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado.

Reconsideración presentada el 10 de abril de 2025, ante el Dr. Alejandro Giraldo López, Director Ejecutivo, recibida bajo el radicado No. 20253000028955. Respuesta con radicado No. 20253000029061 de fecha 7 de mayo de 2025, suscrita por el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado.

Con relación a lo anterior, a través de la Circular No. 030 de 2024 emitida el 3 de septiembre de 2024, aclaro y amplío los criterios para la aplicación de las medidas afirmativas, posteriormente los plazos y criterios fueron ampliados mediante las Circulares No. 032 y No. 046 de 2024 extendiendo el plazo hasta el 27 de diciembre de 2024, la cual fue comunicada por correo electrónico, con el fin, de que aquellos servidores que se consideraban que a la fecha, dentro de los criterios para la aplicación de medidas afirmativas. Estas medidas estaban dirigidas a excluir a servidores en provisionalidad que se encontraran en condiciones específicas, tales como ser pre pensionados, madres o padres cabeza de familia, personas con enfermedades huérfanas, catastróficas o ruinosas, y personas con discapacidad.

Para lo cual, los servidores debieron acreditar ante la Subdirección de Talento Humano al correo electrónico acreditacionconcursomeritos2024@fiscalia.gov.co, con los soportes respectivos a efectos de estudiar cada uno de los casos y determinar si procedía el amparo solicitado, situación que en su caso en la fecha es extemporánea.

Así las cosas, se informa que usted debió remitir dentro del término otorgado su solicitud junto con los anexos que consideró pertinentes al correo electrónico acreditacionconcursomeritos2024@fiscalia.gov.co, único canal definido para tramitar estas solicitudes en los términos y condiciones establecidas en las circulares mencionadas.

Reconsideración presentada el 3 de abril de 2025, ante el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano, recibida bajo el radicado No. 20256110071732. Respuesta con radicado No. 20253000026611 de fecha 28 de abril de 2025, el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano.

Debe advertirse que el contenido de las circulares emitidas por la FGN debe estar en consonancia con la Constitución Política y las leyes. No crean nuevas leyes, sino que regulan la aplicación de las existentes dentro del ámbito de su competencia. Por lo que, sobre este particular, se hacen algunas consideraciones:

1. No es constitucionalmente válido que la Fiscalía General de la Nación niegue una acción afirmativa dentro de un concurso de méritos solo por extemporaneidad, si esto desconoce su condición de vulnerabilidad y afecta sus derechos fundamentales.
2. La presentación extemporánea no puede ser usada mecánicamente para negar un derecho fundamental, especialmente si hay circunstancias excepcionales.
3. Las acciones afirmativas pueden ser invocadas y aplicadas en cualquier momento del concurso de méritos, siempre que no se vulneren derechos

adquiridos de otros concursantes ni se desconozcan los principios de legalidad, transparencia y objetividad.

4. *No existe una etapa específica y excluyente para aplicar las acciones afirmativas, y que su implementación puede darse incluso después de publicado el listado de elegibles, siempre que se respete el debido proceso.*

Una circular emitida por la FGN no está por encima de la ley ni la jurisprudencia, y esto se fundamenta en varios principios jurídicos. Para que una circular sea válida y eficaz, debe tener un respaldo en el marco legal vigente. Si carece de este sustento, podría ser objeto de impugnación o considerarse nula, ya que estaría excediendo las facultades de quien la emite o contraviniendo el ordenamiento jurídico. En estos casos, el sustento jurídico proporciona seguridad jurídica a los destinatarios de la circular, ya que saben que las instrucciones que se les dan provienen de una autoridad competente y se basan en el derecho aplicable, respetando el principio constitucional de legalidad.

De ahí que, mediante derecho de petición recibido con radicado No. 20257010012705 de fecha 28 de mayo de 2025, se pregunta:

¿De acuerdo con la normatividad nacional vigente, que rigen los concursos de mérito, entre ellos el de la Fiscalía General de la Nación, el contar con situaciones que configuran una ACCIÓN AFIRMATIVA, tiene términos de caducidad o extemporaneidad para que sean reconocidas por la administración o pueden ser reconocidas en cualquier etapa del concurso de méritos?

Al respecto el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, mediante oficio con radicado No. 20253000037201 de fecha 16 de junio de 2025, responde:

"Mediante la Circular No. 030 de 2024 emitida el 3 de septiembre de 2024, la Dirección Ejecutiva aclaró y amplió los criterios para la aplicación de medidas afirmativas. Estas medidas estaban dirigidas a excluir a servidores en provisionalidad que se encontraran en condiciones específicas, tales como ser pre pensionados, madres o padres cabeza de familia, personas con enfermedades huérfanas, catastróficas o ruinosas, y personas con discapacidad. Posteriormente, los plazos y criterios para estas medidas fueron ampliados mediante las Circulares No. 032 y No. 046 de 2024, extendiendo el plazo hasta el 27 de diciembre de 2024. Esto permitió un total de tres meses para que los servidores presentaran la documentación necesaria y pudieran acogerse a uno de los cuatro criterios establecidos.

De acuerdo a lo anterior, la documentación que hayan presentado los servidores fuera de los términos establecidos, no fue evaluada y se resolvieron como extemporáneas".

También se tiene que mediante oficio con radicado No. 20253000038431 de fecha 27 de junio de 2025, el Dr. Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, al preguntado: ¿existe fundamento normativo o jurisprudencial para predicar caducidad o extemporaneidad en el reconocimiento de una acción afirmativa? Para poner un ejemplo concreto, si a la fecha, una persona en la que su ID resultó ofertado en un Concurso de Mérito adquiere los requisitos establecidos para ser madre cabeza de familia o le diagnostican una enfermedad catastrófica,

es posible reconocer o no la acción afirmativa, ya que, de acuerdo a su respuesta, dicha calidad no la tenía para el 27 de diciembre de 2024?

Responde:

"Me permito retirarlo enunciado en el radicado No. 20253000037201 del 18 de junio de 2025, respecto de que, la documentación que hayan presentado los servidores fuera de los términos establecidos (hasta el 27 de diciembre de 2024), no son evaluadas y por tanto no es posible reconocerles medidas afirmativas, las cuales fueron adoptadas ÚNICAMENTE para el Concurso de Méritos FGN 2024.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que, a aquellas personas que acreditaron tener medidas afirmativas en marco del Concurso de Méritos FGN 2024, no implica que sus cargos no salgan en la oferta pública en un próximo concurso de méritos, pues tal como se ha indicado en reiteradas ocasiones, todos los empleos provistos transitoriamente a través de nombramiento provisional serán ofertados a través de Concursos de Méritos a fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Finalmente, cabe señalar que, en atención a los principios de transparencia, igualdad y publicidad que rigen los concursos de mérito, las ofertas de empleos publicadas adquieren carácter definitivo e inmodificable".

En contravía a lo señalado por la administración, solo basta con mirar algunos de los casos donde el cargo no fue ofertado dado el reconocimiento de una medida afirmativa. No es de menos señalar que su ingreso a la entidad se dio el **16 de enero de 2025**.

A este funcionario o empleado **no le fue negada su petición por extemporánea**. Se debe tener en cuenta que los términos establecidos por la FGN estaban vencidos veinte (20) días atrás a su ingreso, frente a lo cual también es necesario destacar que al 3 de marzo de 2025, fecha de expedición de la primera resolución de selección de ID's, tan solo llevaba cuarenta y siete (47) días de **antigüedad** en la FGN.

Sobre este caso en particular, se hace necesario relacionar la respuesta emitida a derecho de petición recibido bajo el consecutivo No. 20253100043053 de fecha 5 de mayo de 2025, al preguntado: ¿Desde el 1 de enero de 2025 a la fecha a cuántos funcionarios que han ingresado en provisionalidad a la Entidad les han reconocido medidas afirmativas? El Dr. Luis Carlos Hernández Velásquez, Subdirector de Talento Humano asignado, mediante oficio con radicado No. 20253000036761 de fecha 16 de junio de 2025, responde:

“Los plazos para la entrega de los documentos para acreditar medidas afirmativas fueron los señalados en las circulares 030 de 2025, 032 de 2024, 0043 de 2024 y 0046 de 2024, esto es, hasta el 27 de diciembre de 2024.

Por tanto, los nombramientos en provisionalidad realizados desde el 1 de enero de 2025, no se encontraban dentro del plazo establecido para acreditar medidas afirmativas”.

Debe mencionarse, que el derecho a la igualdad no tiene término para que sea reconocido por la administración, por lo que los plazos establecidos en una Circular no se asimilan a términos legales. La extemporaneidad alegada para los restantes casos, carece de efectos jurídicos frente al reconocimiento de un derecho.

Siguiendo en orden, presuntamente, muchos funcionarios fueron amparados con medidas afirmativas sustentadas en documentación falsa o amañada, situación que denota que no se realizó la más mínima **verificación**, mientras que a otros, que sin acudir a medios engañosos, amañados o fraudulentos, sus peticiones de ninguna manera son tan siquiera leídas y menos acogidas, **alegando la extemporaneidad** de las solicitudes frente a las medidas afirmativas.

Y, como finalmente señaló la administración luego de emitidas las resoluciones que se señalan, **estas medidas afirmativas afectaron el rango para la selección de los ID’s**. Sin embargo, algunas solicitudes presuntamente fueron soportadas con documentos falsos o se presentaron declaraciones extrajuicio mentirosas que los beneficiaron, pero perjudicaron a muchos otros. A través de la Dirección Ejecutiva se ha manifestado que las medidas adoptadas obedecen “a criterios técnicos, **objetivos y verificables**, conforme a los principios que rigen el mérito, **la igualdad de oportunidades**”.

← Post ...  Alejandro Giraldo López @alejogiral En un trabajo articulado entre la @CNDJ_Col y la @FiscaliaCol se están detectando los servidores que presentaron documentos falsos o declaraciones juramentadas no veraces para obtener medidas afirmativas para que sus cargos no fueran ofertados en el #ConcursoDeMeritosFGN2024.	 COMUNICADO A LA OPINIÓN PÚBLICA Bogotá, D.C. Abril 25 de 2025 A partir de un informe enviado por la Fiscalía General de la Nación, la Jurisdicción Disciplinaria iniciará investigaciones para determinar la posible responsabilidad de servidores del ente acusador, quienes presuntamente habrían falsificado documentos para evitar que los cargos que ocupaban fueran sometidos a provisión mediante concurso público, alegando encontrarse en situaciones especiales de protección que no serían reales. El caso ya fue remitido para reparto a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones seccionales de Bolívar y Caldas, competentes de acuerdo con los hechos informados.
---	---

No obstante, el Dr. Alejandro Giraldo López, Director Ejecutivo y la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, emitieron comunicados, a lo que se sumaron algunos medios de comunicación, informando sobre la compulsión de copias para que se investiguen aquellos funcionarios que presentaron documentos falsos.



<https://www.semana.com/nacion/articulo/el-cartel-de-los-cargos-en-la-fiscalia-comision-de-disciplina-judicial-abrio-una-investigacion/202517/>



<https://www.infobae.com/colombia/2025/05/10/falsos-divorcios-embarazos-expres-y-paternidades-sospechosas-algunas-irregularidades-que-estarian-empañando-concurso-de-la-fiscalia/>



<https://www.pulzo.com/nacion/escandalo-fiscalia-concurso-4000-cargos-hubo-embarazos-sospechosos-PP4507450>

Como ya es de conocimiento público al interior de la entidad, que muchos funcionarios fueron amparados con medidas afirmativas sustentadas presuntamente en documentación falsa o amañada, situación que denota que no se realizó la más mínima verificación. Entonces, se pregunta a la FGN a través del derecho de petición con radicado No. 20253100043053 del 5 de mayo de 2025:

Pregunta: ¿Qué acciones inmediatas va a tomar dados los casos que se han presentado respecto de documentación presuntamente falsa que sustentó el

reconocimiento de algunas medidas afirmativas, que, como se tiene claro, afecta el rango de selección de los ID's de los empleos de otros funcionarios?

El Dr. Luis Carlos Hernández Velásquez, Subdirector de Talento Humano asignado, responde mediante oficio con radicado No. 20253000036761 de fecha 16 de junio de 2025:

*"Una vez **culminados los procesos**, la Fiscalía General de la Nación **hará un comunicado en general**, dando a conocer el trámite realizado al respecto y sus consecuencias. Se informa que no resulta procedente afectar la oferta pública del Concurso FGN 2024, dado que la provisión de los empleos provistos transitoriamente a través de nombramiento provisional, como es su caso, se realiza en cumplimiento de disposiciones de orden constitucional y legal. Aunado a lo anterior, **resulta importante precisar que el Concurso de Méritos FGN 2024 ya ha superado la etapa de inscripciones y a la fecha no es posible afectar la oferta pública y la legítima expectativa que ésta ha generado para la ciudadanía**".*

Entre tanto, un número considerable de ID's ya están afectados, entre otras, por el sinnúmero de medidas afirmativas concedidas. Además, también se ha dejado claro que la lista de ID's ofertados es inmodificable. Al preguntarles ¿De qué manera procederá la FGN si culminado todo el proceso del concurso de méritos 2024, se determina que en efecto varios funcionarios faltaron a la verdad y se hicieron merecedores de medidas afirmativas que influyeron en la selección de ID's? ¿Qué va a pasar con los funcionarios que salen de la Entidad debido al margen de antigüedad en el que influyeron las medidas afirmativas cuestionables?

Responde:

*"La exclusión de estos cargos del concurso de méritos FGN 2024 no constituye un privilegio indebido; toda vez que esto no implica la permanencia indefinida de estos servidores en sus cargos, dado que sus cargos pueden salir en la oferta pública **en un próximo concurso de méritos**".*

Al preguntar ¿Cuánto tiempo debe esperar el funcionario que tiene su ID ofertado para que con los procesos que se encuentran en curso se desvirtué la presunción de inocencia?

Responde:

"Adicional a lo enunciado en el punto anterior, se informa que, los tiempos que se toman en las Entidades a las cuales fueron trasladadas son ajenas a la Fiscalía General de la Nación".

Con base en el numeral 13 del artículo 17 del Decreto Ley 020 de 2014 ¿La Comisión de la Carrera Especial ha estudiado la posibilidad de suspensión del Concurso de Méritos 2024, por las graves irregularidades que incurrió la Dirección Ejecutiva al NO verificar las ACCIONES AFIRMATIVAS, reconociendo como un PRIVILEGIO EXCESIVO a funcionarios EXCLUYENDO de los cargos a concurso?

El Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector Nacional de Apoyo a la Comisión, responde mediante oficio con radicado No. 20253000038431 de fecha 27 de junio de 2006, así:

"Por último, efectivamente se han realizado unos hallazgos respecto de algunas declaraciones realizadas por algunos servidores relacionadas con las solicitudes de aplicación de acciones afirmativas.

*Como ya se aclaró en párrafos anteriores, la resolución que identificó los 4.000 empleos a proveer, no hace parte integral del Acuerdo de Convocatoria; tam bién, los empleos que no se ofertaron no hacen parte de la resolución, **la cual, adicionalmente, goza de presunción de legalidad y por tanto, no es procedente acceder a su petición**".*

Dadas las circunstancias que se han presentado, y teniendo en cuenta que en la Circular No. 046 **SIN FECHA** se dejó claro que la Fiscalía General de la Nación: "**SE RESERVA EL DERECHO DE VERIFICACIÓN SOBRE LA VERACIDAD Y AUTENTICIDAD DE LOS DOCUMENTOS APORTADOS**", se preguntó ¿Qué proceso de verificación o que validación se adelantó frente al sinnúmero de medidas afirmativas que se presentaron y la documentación que se aportó para sustentar la solicitud de la medida?

Frente a lo cual el Dr. Luis Carlos Hernández Velásquez, Subdirector de Talento Humano asignado, responde mediante oficio con radicado No. 20253000036761 de fecha 16 de junio de 2025:

*"Los documentos aportados por los servidores para acreditar las medidas afirmativas fueron verificados de frente a lo solicitado por las Circulares 030 de 2025, 032 de 2024, 0043 de 2024 y 0046 de 2024, **bajo el principio de la buena fe**".*

Al no haberse realizado verificación alguna, con fundamento en el principio de la buena fe, se abrió la puerta para que personas que no cumplían los requisitos exigidos obtuvieran el privilegio, diluyendo el impacto de la medida para quienes genuinamente la necesitan y generando un trato desigual injustificado. La verificación por parte de la entidad receptora, no es un acto de desconfianza injustificada hacia la buena fe del solicitante, sino un paso necesario para confirmar que esa buena fe se sustenta en la realidad documental. **La verificación en este caso es una manifestación de la buena fe de la administración en garantizar la transparencia y equidad del concurso.**

Ahora, las respuestas que ofrece la entidad es que "los documentos aportados por los servidores para acreditar las medidas afirmativas fueron verificados de frente a lo solicitado por las Circulares 030 de 2025, 032 de 2024, 0043 de 2024 y 0046 de 2024, **bajo el principio de la buena fe**", y que, "la Fiscalía General de la Nación ha trasladado a las Entidades correspondientes, **las denuncias presentadas por terceros** por la presunta falsificación en documentos por parte de algunos servidores para acreditar las medidas afirmativas a fin de que se adelanten las investigaciones a que haya lugar. **La Entidad no ha adelantado de oficio ninguna denuncia al respecto, precisando que, se validaron los documentos bajo el principio de la buena fe**".

Lo último señalado, hace más preocupante la situación dado el deber que tiene la FGN de proteger la integridad del concurso. Esto crea la percepción de que solo actúa cuando es forzada por denuncias externas, en lugar de realizar una verificación proactiva y robusta.

Al preguntado ¿Qué motivó a la Fiscalía General de la Nación a compulsar copias para investigar a ciertos funcionarios que solicitaron medidas afirmativas? ¿Qué se presentó al interior de la Fiscalía General de la Nación? ¿Esta verificación se realizó antes o después de haber concedido las medidas afirmativas?

Responde:

*"La Fiscalía General de la Nación ha trasladado a las Entidades correspondientes, las denuncias presentadas por terceros por la presunta falsificación en documentos por parte de algunos servidores para acreditar las medidas afirmativas a fin de que se adelanten las investigaciones a que haya lugar. La Entidad no ha adelantado de oficio ninguna denuncia al respecto, **precisando que, se validaron los documentos bajo el principio de la buena fe**".*

Sobre este punto mediante oficio con radicado No. 20253000038431 de fecha 27 de junio de 2025, el Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano, informa lo siguiente:

*"Mediante radicado No. 20256000014775 del 28 de mayo de 2025, se presentó denuncia por presuntas irregularidades sobre los documentos aportados para acreditar algunas medidas afirmativas de cargos que no salieron ofertados, **INCLUIDO EL DEL SUSCRITO**; razón por la cual, mediante el radicado No. 20253000034981 del 6 de junio de 2025 se dio traslado a la Comisión de Disciplina Judicial y a la Delegada para la Seguridad Territorial para que dentro de sus competencias, se adelanten las investigaciones a que haya lugar, para determinar si se incurrió en alguna falta disciplinaria o penal".*

La afirmación del Dr. José Ignacio Ángulo Murillo de que él también fue denunciado, lejos de ser una exculpación, añade una capa adicional de complejidad y gravedad a la situación, reforzando significativamente las preocupaciones ya expresadas. Esto agrava el conflicto de intereses y la imparcialidad, pues aunque argumenta que la medida afirmativa le fue concedida antes de asumir su cargo de Subdirector de Talento Humano en encargo, y que no hubo necesidad de declararse impedido, el hecho de que su propio caso esté bajo estudio mina aún más la confianza en la objetividad de las decisiones que él revisó y firmó posteriormente.

Frente a la pregunta: dada la documentación falsa con la que se sustentaron algunas medidas afirmativas, se tipificaría, entre otros, el delito de Fraude Procesal, pues con esto se hizo incurrir en error en la expedición de los actos administrativos y/o resoluciones sobre la selección de ID's. Entonces ¿se ha estudiado la posibilidad de revocar o declarar nulos dichos actos administrativos?

Responde:

*"Se informa que no resulta procedente afectar la oferta pública del Concurso FGN 2024, dado que la provisión de los empleos provistos transitoriamente a través de nombramiento provisional, como es su caso, se realiza en cumplimiento de disposiciones de orden constitucional y legal. Aunado a lo anterior, resulta importante precisar que **el Concurso de Méritos FGN 2024 ya ha superado la etapa de inscripciones y a la fecha no es posible afectar la oferta pública y la legítima expectativa que ésta ha generado para la ciudadanía**".*

Al preguntado ¿De qué manera se procederá con el ID del funcionario que incurrió en fraude de cara a la selección de cargos y el rango de antigüedad que se aplicó para la selección de otros cargos?

Responde:

"Una vez culminados los procesos, la Fiscalía General de la Nación hará un comunicado en general, dando a conocer el trámite realizado al respecto y sus consecuencias".

La aplicación del principio de buena fe no implica la no verificación de veracidad y autenticidad de documentos cuando se solicita el reconocimiento de una medida afirmativa. De hecho, la buena fe, la veracidad, la autenticidad y la necesidad de verificación son conceptos que se refuerzan mutuamente en este contexto. El principio de buena fe exige que la persona que solicita una medida afirmativa actúe con honestidad y transparencia. Esto incluye presentar documentos que, a su conocimiento, sean veraces y auténticos.

En otras palabras, la buena fe de quien presenta el documento no elimina la responsabilidad o la necesidad de la entidad que otorga la medida afirmativa de verificar la información y los documentos presentados. La entidad también debe actuar de buena fe en su función administrativa, lo que implica diligencia y cuidado para asegurar que las medidas afirmativas se conceden a quienes realmente cumplen la condición de vulnerabilidad. La verificación es una salvaguarda necesaria para proteger la integridad del proceso y asegurar que las medidas afirmativas cumplan su propósito sin ser objeto de fraude o abuso.

Siguiendo el contexto de las situaciones que se relacionan, y toda vez que ya se tienen identificados en las resoluciones No. 1566 y 02094 de 2025, así como también en el aplicativo "conoce el proceso de selección de los 4.000 empleos", tanto la denominación de los cargos que salen a concurso como los ID's ofertados y no ofertados, se pregunta:

¿De qué manera se ha movido la lista de ID's NO ofertados –por medidas afirmativas- teniendo en cuenta las novedades administrativas que se han presentado de cara a estos funcionarios? Esto, teniendo en cuenta que el empleo ha quedado vacante y la situación particular que generó la no selección de dicho ID era de cara al funcionario, como lo es el caso de aquellos ascendidos, trasladados, reubicados, que han renunciado o por el fallecimiento del funcionario que no tenía su ID ofertado por esta condición particular. Situación que permite correr la lista e ir reduciendo el margen de selección de los ID's.

Responde:

*"Cabe señalar que, en atención a los principios de transparencia, igualdad y publicidad que rigen los concursos de mérito, las ofertas de empleos publicadas adquieren **carácter definitivo e inmodificable**. Teniendo en cuenta esto, los I.D. identificados en las Resoluciones No. 01566 del 3 de marzo de 2025 y No. 02094 del 20 de marzo de 2025, **independientemente de las situaciones administrativas que presenten sus titulares, son los cargos ofertados, por encontrarse vacantes**".*

Queda claro, que situaciones particulares se han presentado que denotan errores ¿Cuántos? Se desconocen, pero seguro incidirían en los rangos aplicados. Por ejemplo, fue ofertado el ID del empleo de un funcionario con más de veintisiete (27) años en la Fiscalía General de la Nación, antigüedad que supera ampliamente el rango para los Fiscales Delegados ante Jueces Penales del Circuito Especializados, pero, su fecha de ingreso a la entidad fue señalada de manera errada. En este caso el Juzgado de Circuito Penal de Yopal, Casanare, mediante sentencia de primera instancia de fecha 19 de mayo de 2025, dentro del radicado No. 85-001-3104-002-2025-00028-00, ampara sus derechos y ordena excluir si ID de la lista de ofertados. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal confirma la decisión.

Frente a lo anterior, la FGN mediante Resolución No. 03985 de fecha 3 de junio de 2025, resuelve excluirlo de la oferta, pero, respecto de la selección de empleo objeto de oferta pública señala:

*"En aras de garantizar la oferta pública de las cuatro mil (4.000) vacantes a proveer, mediante el Concurso de Méritos FGN 2024, **la Fiscalía General de la Nación en el marco de su competencia nominadora y discrecionalidad se reserva la facultad de seleccionar un empleo denominado FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS que cumpla como único criterio de selección que se encuentre provisto a través de nombramiento provisional, el cual pasara a hacer parte de la oferta publica FGN 2024**".*

Con esto debe entenderse que, en efecto no se modificará la Resolución No. 02094 de 2025, pero si se afectará otro ID de un empleo **que se encuentre provisto a través de nombramiento provisional**. Se cuestiona ¿Quién terminará afectado en algún momento, sin tan siquiera esperarlo dado que su ID no salió ofertado en ninguna de las resoluciones?

Este criterio de "*definitivo e inmodificable*" no se ve reflejado de manera estricta en la Resolución No. 02094 de fecha 20 de marzo de 2025, pues se presentaron novedades administrativas que ameritaron modificar la resolución inicial: (1) La Subdirección Regional de Apoyo Caribe, reportó de forma errónea números de cédula de algunos servidores con medida afirmativa; (2) producto de las diferentes peticiones se encontraron servidores en condición de pensionables al 31 de diciembre de 2025; y, (3) porque los (ID) cuyos titulares cuentan con acciones afirmativas reconocidas y aquellos que fueron seleccionados con ocasión a su fecha de vinculación, **pueden ser sustituidos de acuerdo con los nuevos (ID) ingresados. SEGÚN SE ADVIERTE EN LA RESOLUCIÓN FUERON INCLUIDOS Y/O EXCLUIDOS TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS (336) ID'S.**

A pesar de que la FGN declara que la oferta de empleos es "*definitiva e inmodificable*", al mismo tiempo reconoce hallazgos de fraude y traslada denuncias. Su postura de no afectar la oferta pública, incluso ante la presunta comisión de delitos, es contradictoria y deja en la incertidumbre a los funcionarios afectados por estas irregularidades. La promesa de "*no afectar la oferta pública*" ante el fraude es inverosímil y perjudicial.

Pese a lo descrito, al preguntarles ¿Desde el 1 de enero de 2025 a la fecha cuántos funcionarios que han ingresado en provisionalidad a la entidad sus cargos no han sido ofertados por antigüedad?

Responde:

*“De conformidad con la información remitida por el Grupo de Planta de esta Subdirección mediante correo electrónico de fecha 12 de junio de 2025, de los nombramientos realizados en provisionalidad para ingresos del 1 de enero de 2025 al 4 de junio de 2025, y que a la fecha han tomado posesión, (excluyendo los ingresos en cargos de CTI), hay **179** personas que tomaron posesión en cargos que **no fueron ofertados** en el Concurso de Méritos FGN 2024.*

Mientras tanto, cuatro mil (4.000) funcionarios y empleados viven en la incertidumbre y la intranquilidad, a la espera de que la administración actúe con justicia frente a las irregularidades. Si bien estos cuatro mil (4.000) empleos deben ser ofertados, la ley exige que el proceso se realice respetando siempre el debido proceso. Por eso, buscando respuestas **concretas** para entender los criterios aplicados se pregunta a la FGN ¿En qué fecha y a través de cual acuerdo o acto administrativo o similar se hicieron públicos **los parámetros específicos** que se iban a tener en cuenta para la selección de los cuatro mil (4.000) ID's, que finalmente fueron ofertados para el Concurso de Méritos 2024?

Respuesta:

*“Se informa que los ID o empleos objeto de oferta pública se seleccionaron **de acuerdo con los lineamientos establecidos internamente**, principalmente a través de las Circulares Nos. 025, 030, 032, 043 y 046 de 2024 y la Circular No. 003 de 2025.*

(...)

*No obstante, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden encontrarse **sujetos de especial protección constitucional**, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad. **En estos casos, la Corte ha afirmado que antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse** y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando.*

(...)

*Los servidores nombrados en provisionalidad, ostentan una estabilidad laboral relativa en la medida que estos pueden continuar en el cargo hasta se efectúe la provisión definitiva del empleo a través del respectivo concurso de mérito, **no obstante, la Entidad puede evaluar medidas afirmativas para que aquellos que ostentan una especial condición de protección constitucional sean los últimos cargos en salir a la oferta pública** por concurso de méritos para efectos de brindar una protección y la debida materialización del PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD”.*

Es de resaltar que contrario a lo señalado por la Corte, que es con lo que se fundamenta esta respuesta, las circulares señalan que quienes tienen reconocidas medidas afirmativas **SON EXCLUIDOS**. De ninguna manera se ha señalado que

serán **los últimos cargos en salir a la oferta pública**. Al respecto la FGN ha sido enfática en señalar que en un **próximo** concurso podrían ser afectados.

Al preguntar, a la Comisión de la Carrera Especial mediante derecho de petición recibido bajo el radicado No. 20257010012705 de 28 de mayo de 2025, si ¿fue consultada para emitir las Circulares 025 del 18 de julio de 2024, 030 del 03 de septiembre de 2024, 032 del 25 de septiembre de 2024, 043 del 25 de noviembre de 2024, 046 de diciembre de 2024 y 003 del 06 de febrero de 2025, en las que se establecen los criterios para el reconocimiento de acciones afirmativas a funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación y que dicho reconocimiento **EXCLUÍAN** los cargos ocupados en provisionalidad para ser provistos por el Concurso de Méritos 2024? En caso afirmativo:

1. ¿Cuál fue la respuesta de la Comisión de la Carrera Especial, detallando el fundamento legal, reglamentario y jurisprudencial nacional?
2. ¿La selección de los 4000 ID, por parte de la Dirección Ejecutiva, hace parte de la convocatoria y las reglas del concurso de méritos 2024?
3. ¿Dentro de las sesiones de la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación se decidió y aprobó que los cargos ocupados en provisionalidad por funcionarios y empleados que estén cubiertos en situaciones reconocidas como acciones afirmativas serían **EXCLUIDOS** de la convocatoria al Concurso de Méritos 2024?

Responde:

"Para responder a lo cuestionado en los numerales 3, 4 y 5 de su petición, se recuerda que, el Decreto Ley 020 de 2014, estableció en el artículo 17 las funciones de la CCE y, el Acuerdo 085 de 3 de septiembre de 2017, reglamentó la organización y el funcionamiento de la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, como órgano responsable de la administración del Sistema de Carrera Especial de la Entidad, de conformidad con las atribuciones otorgadas en el Decreto precitado.

La Comisión de la Carrera Especial, según lo indica el artículo 14 del Decreto Ley 020 de 2014, está integrada de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 14. Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación. En la Fiscalía General de la Nación habrá una Comisión de la Carrera Especial conformada por:

- 1. El Fiscal General de la Nación o su delegado, quien la presidirá.*
- 2. El Director de Apoyo a la Gestión o su delegado.*
- 3. El Subdirector de Talento Humano.*
- 4. Dos (2) representantes de los servidores con derechos de carrera, uno por parte de los funcionarios y otro por parte de los empleados.*

(...)"

Ahora bien, la entidad, en el marco de su competencia y la discrecionalidad que la reviste para definir, en el marco de una planta global y flexible, los cargos específicos que son ofertados para ser provistos en carrera, expidió una serie de circulares que establecieron unos

criterios que se tendrían en cuenta para la selección de las vacantes a ofertar en el concurso FGN 2024.

Por lo anterior, se indica que la **Comisión de la Carrera Especial carece de competencia para determinar cuáles son las vacantes que se proveerán mediante los concursos de méritos, es por esto que las circulares no fueron suscritas por los comisionados, al igual que la resolución que identificó los 4.000 empleos a proveer, la cual no hace parte integral del Acuerdo de Convocatoria 0001 de 2025**".

No obstante la respuesta anterior, se tiene que la Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024, con asunto "información concurso de méritos FGN 2024", emitida por la Dirección Ejecutiva, para ese entonces liderada por la Dra. Ligia Stella Rodríguez Hernández, fue revisada, entre otras, por el Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial. En igual sentido, la Circular No. 0030 del 3 de septiembre de 2024, con asunto "ampliación información concurso de méritos FGN 2024 Circular No. 0025 de 2024" y la Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025, con asunto "Concurso de Méritos FGN".

Sobre este aspecto, mediante derecho de petición recibido bajo el radicado No. 20257010015295 de fecha 25 de junio de 2025, la Dra. Yasmín Adriana Tamara Rubiano, Subdirectora Nacional de Apoyo a la Comisión de la Carrera asignada, con oficio radicado No. 20257010009521 de fecha 8 de julio de 2025, al preguntado se pronuncia en los siguientes términos:

"En el presente escrito sólo se dará respuesta a los puntos nuevos relacionados con el visto bueno del Subdirector de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial en la revisión de las circulares proferidas por la Dirección Ejecutiva y la información solicitada sobre los impedimentos de los Comisionados.

Lo anterior en aplicación a lo establecido por la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos jurisprudenciales, pues la presentación de peticiones sucesivas que traten de un mismo asunto pueden configurar diversos fenómenos como los son la cosa juzgada y la temeridad, adicional a ello, el artículo 19 de la Ley 1755 de 2015, establece que es procedente atenderse a lo ya resuelto ante peticiones reiterativas.

Ahora bien, sobre el visto bueno de revisión que aparece en dos circulares proferidas por la Dirección Ejecutiva de la FGN, la finalidad del mismo no es la que Usted plantea, pues el Subdirector no avaló en ningún momento los criterios establecidos por la Entidad para seleccionar los empleos y vacantes a ofertar; en el marco de sus funciones y competencia, lo que realizó el Subdirector fue una revisión con el fin de velar que las circulares relaciona das en su escrito no fueran a impactar la Convocatoria al Concurso de Méritos FGN 2024.

Por otro lado, como ya se le ha informado, indistintamente que el Subdirector tuviera conocimiento de la expedición de las circulares, no significa que la Comisión de la Carrera Especial de la FGN o el Subdirector en calidad de Secretario Técnico de este órgano colegiado, hayan avalado o determinado los criterios para la selección de las vacantes a ofertar en el concurso.

Por último, el Subdirector Nacional de Talento Humano no manifestó estar inmerso en causal de impedimento ni se radicó ante la Comisión de la Carrera alguna recusación contra el servidor, por lo tanto, el asunto no fue objeto de discusión en las sesiones de la Comisión de la Carrera Especial".

La CCE afirmó carecer de competencia para determinar las vacantes a ofertar, atribuyendo esta función a la Dirección Ejecutiva. Sin embargo, el Decreto 020 de

2014 le asigna la función de "Definir los aspectos técnicos y operativos y adoptar los instrumentos para la ejecución de los procesos de selección o concurso", lo que podría incluir la asesoría o supervisión en la definición de estos criterios. Además, el Subdirector de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial (parte de la CCE) revisó algunas de las circulares, aunque la FGN alega que no "avaló" los criterios. Esta ambigüedad sobre las competencias genera opacidad.

Retomando el pronunciamiento emitido mediante oficio No. 20257010008921 de fecha 19 de junio de 2025, frente a la pregunta ¿El reconocimiento de ACCIONES AFIRMATIVAS que conllevan la EXCLUSIÓN de cargos a convocar al concurso de méritos, puede considerarse violatorio de los principios de mérito e igualdad de oportunidades para el ingreso, establecido en el artículo 3º del Decreto Ley 020 de 2014? En caso negativo, detallar el fundamento legal, reglamentario y jurisprudencial nacional, para reconocer dicho PRIVILEGIO EXCESIVO.

El Dr. Carlos Humberto Moreno Bermúdez, Subdirector Nacional de Apoyo a la Comisión de la Carrera, corre traslado al Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, para que en el ámbito de su competencia de contestación. Para el efecto se responde mediante oficio con radicado No. 20253000037201 de fecha 18 de junio de 2025, así:

"Si bien el marco normativo y judicial obliga a la Fiscalía a ofertar todos los cargos ocupados en provisionalidad, la Entidad, en ejercicio de su AUTONOMÍA, DISCRECIONALIDAD y en respeto por los derechos fundamentales de ciertos grupos vulnerables, adoptó medidas afirmativas a través de las Circulares Nos. 025 de 2024, 030 de 2024, 032 de 2024, 0043 de 2024 y 0046 de 2024, seleccionando, en el marco de su competencia y discrecionalidad los empleos que se encuentran provistos transitoriamente por servidores en provisionalidad aquellos que serían objeto de oferta pública en el Concurso FGN 2024.

Respecto de su motivación, es importante traer de presente lo estudiado por la Corte Constitucional mediante sentencia T- 464 de 2019, en donde señala:

"La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral de la que gozan todos los funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad es una estabilidad laboral relativa o reforzada, en la medida en que no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse a través del concurso de méritos. Por su parte, aquellos funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada, pero pueden llegar a ser desvinculado con el propósito de proveer el cargo que ocupan con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público.

(...)

De esta manera, la Corte ha reiterado que la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso "no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad. En estos casos, la Corte ha afirmado que antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando.

(...)

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral de la que gozan todos los funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad es una estabilidad laboral relativa o reforzada, en la medida en que no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse a través del concurso de méritos. Por su parte, aquellos funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada, pero pueden llegar a ser desvinculados con el propósito de proveer el cargo que ocupan con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público" (subrayado fuera del texto)

Así mismo, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte precisó que:

"(...) la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente".

De acuerdo con lo anterior, los servidores nombrados en provisionalidad, ostentan una estabilidad laboral relativa en la medida que estos pueden continuar en el cargo hasta se efectúe la provisión definitiva del empleo a través del respectivo concurso de mérito, no obstante, la Entidad puede evaluar medidas afirmativas para que aquellos que ostentan una especial condición de protección constitucional sean los últimos cargos en salir a la oferta pública por concurso de méritos para efectos de brindar una protección y la debida materialización del PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD".

También se pregunta a la Comisión de la Carrera Especial, de acuerdo con el numeral 3 del artículo 17 del Decreto Ley 020 de 2014, en el que se establece como una de las funciones de las Comisiones de Carrera Especiales "Definir los aspectos técnicos y operativos y adoptar los instrumentos para la ejecución de los procesos de selección o concurso":

1. ¿La Comisión de la Carrera Especial asesoró a la Dirección Ejecutiva respecto a los criterios para la elección de los 4000 ID ofertados para el Concurso de Méritos 2024?
2. ¿La Comisión de la Carrera Especial advirtió a la Dirección Ejecutiva que el reconocimiento de ACCIONES AFIRMATIVAS ex ante de la convocatoria al concurso de méritos 2024, era un PRIVILEGIO EXCESIVO que EXCLUYE cargos de funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación

- ocupados en provisionalidad y que lo anterior va en contravía de los principios de mérito e igualdad de oportunidades para el ingreso?
3. ¿La Comisión de la Carrera Especial advirtió a la Dirección Ejecutiva que existen cargos con un doble beneficio ya que, por criterio de antigüedad no iban hacer ofertados, sin embargo, también les fueron reconocidas acciones afirmativas?
 4. ¿La Comisión de la Carrera Especial advirtió a la Dirección Ejecutiva que al realizar reconocimientos de acciones afirmativas ex ante a la convocatoria al concurso de méritos 2024, el rango de criterio de antigüedad se aumentaría hasta 29.28 años (Fiscales Delegados ante el Tribunal), contrariando lo manifestado públicamente por la Fiscal General de la Nación en medios de comunicación, en los que se afirmó que, el criterio de antigüedad no iba a superar los 5 años?

Responde:

"Se hace necesario primero indicar que las acciones afirmativas, son el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva, es decir, cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos.

Ahora bien, como ya se indicó, la entidad cuenta con la discrecionalidad para determinar cuáles serán las vacantes a ofertar en los diferentes concursos de méritos.

Dentro de las funciones de la CCE establecidas en el Decreto Ley 020 de 2014 y el Acuerdo 085 de 2017, no se establece la facultad de fungir como órgano asesor o consultor, mucho menos tiene la potestad de avalar los criterios de selección de los empleos que se ofertarán en los concursos de méritos utilizados por la entidad".

A pesar de los argumentos esbozados por la administración, no viene a menos señalar que, contrario a lo argumentado, también la jurisprudencia constitucional, entre otras, en la Sentencia T-064 del 24 de febrero de 2025, se sostiene que las personas vinculadas en provisionalidad que acrediten condiciones de discapacidad o debilidad manifiesta, gozan de una estabilidad laboral relativa, **la cual no otorga un derecho indefinido a la permanencia**, pero si impone al nominador la obligación de adoptar acciones afirmativas, tales como la reubicación provisional o la **postergación de su desvinculación**, una vez haya sido nombrado el titular que superó el concurso de méritos, es decir, **el estándar de protección se activa posteriormente a la provisión del cargo, no como un impedimento ex ante para la apertura de la vacante**.

Ahora bien, se eleva derecho de petición ante la FGN el cual fue recibido bajo el radicado No. 20253000036761 de fecha 16 de junio de 2025, para que se informe como se procedió frente al criterio de selección "Empleos de direcciones creadas, por mandato legal, con posterioridad al 2019", de manera puntual, mediante oficio con radicado No. 20253000036761 de fecha 16 de junio de 2025, el Dr. Luis Carlos Hernández Velásquez, Subdirector de Talento Humano asignado, se pronuncia en los siguientes términos:

1. ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, fueron creados para la Dirección Especializada Contra los Delitos Fiscales?
2. ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, de la Dirección Especializada Contra los Delitos Fiscales, fueron ofertados para el Concurso de Méritos 2024?

Responde:

DIRECCIÓN ESPECIALIZADA CONTRA LOS DELITOS FISCALES			
NIVELES	CARGO	CANTIDAD	OFERTADOS
Directivo	Director Nacional I	1	
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces Penales del Circuito Especializados	20	14
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito	5	2
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos	5	
Profesional	Profesional Experto	1	1
Profesional	Profesional Especializado II	2	
Profesional	Profesional de Gestión III	2	1
Profesional	Investigador Experto	12	
Profesional	Profesional Investigador III	10	
Profesional	Profesional Investigador II	9	
Profesional	Profesional Investigador I	9	
Técnico	Técnico Investigador IV	10	
Técnico	Técnico Investigador III	10	
Técnico	Asistente de Fiscal IV	20	8
Técnico	Asistente de Fiscal III	5	5
Técnico	Asistente de Fiscal II	5	4
Técnico	Secretario Ejecutivo	2	2
Asistencial	Conductor	2	1
Asistencial	Secretario Administrativo	3	
TOTAL		133	38

1. ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, fueron creados para la Dirección de Apoyo Territorial?
2. (d) ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, de la Dirección de Apoyo Territorial, fueron ofertados para el Concurso de Méritos 2024?

Responde:

DIRECCIÓN DE APOYO TERRITORIAL			
NIVELES	CARGO	CANTIDAD	OFERTADOS
Directivo	Director Nacional I	1	
Profesional	Fiscal Delegado ante Tribunal de Distrito	2	2
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito Especializados	20	19
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito	5	5
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos	5	1
Profesional	Profesional Experto	1	1
Profesional	Profesional Especializado II	2	2

Profesional	Profesional de Gestión III	2	1
Profesional	Investigador Experto	12	
Profesional	Profesional Investigador III	10	
Profesional	Profesional Investigador II	9	
Profesional	Profesional Investigador I	9	
Técnico	Técnico Investigador IV	10	
Técnico	Técnico Investigador III	12	
Técnico	Asistente de Fiscal IV	20	18
Técnico	Asistente de Fiscal III	5	5
Técnico	Asistente de Fiscal II	5	3
Técnico	Secretario Ejecutivo	2	2
Asistencial	Secretario Administrativo	3	2
TOTAL		135	61

1. ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, fueron creados para la Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente?
2. ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, de la Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente, fueron ofertados para el Concurso de Méritos 2024?

Responde:

DELITOS CONTRA LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE			
NIVELES	CARGO	CANTIDAD	OFERTADOS
Directivo	Director Nacional I	1	
Profesional	Fiscal Delegado ante Tribunal de Distrito	2	3
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito Especializados	20	19
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito	5	5
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos	5	
Profesional	Profesional Experto	1	1
Profesional	Profesional Especializado II	2	1
Profesional	Profesional de Gestión III	2	2
Profesional	Investigador Experto	12	
Profesional	Profesional Investigador III	10	
Profesional	Profesional Investigador II	9	
Profesional	Profesional Investigador I	9	
Técnico	Técnico Investigador IV	10	
Técnico	Técnico Investigador III	12	
Técnico	Asistente de Fiscal IV	20	20
Técnico	Asistente de Fiscal III	5	6
Técnico	Asistente de Fiscal II	5	4
Técnico	Secretario Ejecutivo	2	2
Asistencial	Secretario Administrativo	3	1
TOTAL		135	64

1. ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, fueron creados para la Dirección Especializada Contra los Delitos Informáticos?

2. ¿Cuántos empleos, discriminados por denominación de cargo, de la Dirección Especializada Contra los Delitos Informáticos, fueron ofertados para el Concurso de Méritos 2024?

Responde:

DIRECCIÓN ESPECIALIZADA CONTRA LOS DELITOS INFORMÁTICOS			
NIVELES	CARGO	CANTIDAD	OFERTADOS
Directivo	Director Nacional I	1	
Profesional	Fiscal Delegado ante Tribunal de Distrito	2	2
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito Especializados	20	17
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito	5	3
Profesional	Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos	5	
Profesional	Profesional Experto	1	1
Profesional	Profesional Especializado II	2	1
Profesional	Profesional de Gestión III	2	2
Profesional	Investigador Experto	12	
Profesional	Profesional Investigador III	10	
Profesional	Profesional Investigador II	9	
Profesional	Profesional Investigador I	9	
Técnico	Técnico Investigador IV	10	
Técnico	Técnico Investigador III	10	
Técnico	Asistente de Fiscal IV	20	20
Técnico	Asistente de Fiscal III	5	6
Técnico	Asistente de Fiscal II	5	2
Técnico	Secretario Ejecutivo	2	
Asistencial	Conductor	2	2
Asistencial	Secretario Administrativo	3	3
TOTAL		135	59

Lo anterior se pregunta, teniendo en cuenta que tanto las circulares emitidas como el Acuerdo No. 001 de 2025, señalan:

*"Por otra parte, mediante las Leyes 2010 del 27 de diciembre de 2019, 2111 del 29 de julio de 2021 y 2197 del 25 de enero de 2022 se crean, en su orden, la Dirección Especializada contra los Delitos Fiscales (adscrita a la Delegada para las Finanzas Criminales), la Dirección de Apoyo Territorial (adscrita a la Delegada para la Seguridad Territorial), la Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente y la Dirección Especializada contra los Delitos Informáticos (adscritas a la Delegada contra la Criminalidad Organizada), ordenando a la Fiscalía General de la Nación, la creación dentro de su planta de personal de 538 cargos, de los cuales **534 corresponden a cargos de carrera especial y, en consecuencia, le corresponde a la Comisión de la Carrera Especial adelantar las gestiones necesarias para su provisión mediante concurso de méritos**, para lo cual fija, en el caso de la **Dirección de Apoyo Territorial y la Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente, un plazo de dos (2) años** para iniciar el concurso para su provisión".*

Esto evidencia que tampoco se cumplió con el criterio de selección referente a los empleos de las direcciones creadas por mandato legal después de 2019. A pesar de que legalmente se ordenó la creación de 538 cargos para estas direcciones, y que **534** corresponden a carrera especial, la FGN solo ofertó **202** empleos en el Concurso de Méritos FGN 2024. Esto significa que menos del **40%** de los cargos

creados legalmente fueron incluidos en la oferta pública. Esta omisión en la oferta de la gran mayoría de estos empleos evidencia una nueva inconsistencia y un incumplimiento en la aplicación de los propios criterios definidos para la selección de personal. Ahora, la sumatoria de los cargos ofertados (excluyendo investigadores y Directores) para cada dirección es la siguiente:

DIRECCIONES CREADAS POR MANDATO LEGAL CON POSTERIORIDAD AL 2019			
DIRECCIÓN	CARGOS (Excluyendo Investigadores y Directores)	OFERTADOS	PORCENTAJE
Dirección Especializada Contra los Delitos Fiscales	72	38	52.78%
Dirección de Apoyo Territorial	72	61	84.72%
Dirección Especializada para los Delitos contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente	72	64	88.89%
Dirección Especializada Contra los Delitos Informáticos	74	59	79.73%
TOTAL	290	222	76.55%

En resumen, la falta de cumplimiento se debe a que la cantidad de cargos ofrecidos fue significativamente menor a la cantidad de cargos que legalmente debían ser creados y cubiertos, especialmente aquellos de carrera especial. El porcentaje final de cargos ofertados (Excluyendo Investigadores y Directores) con respecto a los cargos creados en estas direcciones específicas fue del **76.55%**.

Para finalizar, también se debe poner de presente que, conforme a lo establecido en el Decreto Ley 020 de fecha 9 de enero de 2014, por medio del 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, se tiene que en el artículo 28 se establece:

“ARTÍCULO 28. Convocatoria. Es la norma que regula el proceso de selección, obliga a la entidad convocante, a las instituciones contratadas para apoyar la realización del concurso y a los participantes.

La convocatoria debe ser suscrita por las respectivas Comisiones de la Carrera Especial y debe contener, como mínimo, la siguiente información:

1. Número y Fecha de fijación de la convocatoria.
2. Naturaleza del concurso de ingreso o de ascenso.
3. Identificación de la modalidad complementaria de concurso o proceso de selección, cuando se vaya a utilizar dentro del concurso.
4. Identificación del empleo a proveer: i) denominación, ii) código, iii) asignación básica, iv) número de plazas a proveer, v) ubicación del empleo, vi) funciones, vii) requisitos de estudios, de experiencia y competencias laborales, cuando éstas hayan sido establecidas.
5. Condiciones de la inscripción y publicación de la convocatoria: i) fecha, ii) medios de divulgación, iii) forma de inscripción y de recepción de la documentación iv) costos que debe asumir el aspirante, v) circunstancias en las cuales se puede modificar la convocatoria y vi) revisión de requisitos mínimos.
6. Fecha de publicación del listado de admitidos y no admitidos al concurso y términos y medios para interponer reclamaciones contra esta lista.
7. Sobre las pruebas a aplicar: i) clase de pruebas, ii) carácter eliminatorio o clasificatorio de las mismas, iii) factores y criterios de valoración para la prueba de

antecedentes, iv) puntaje mínimo aprobatorio de las pruebas eliminatorias, v) peso porcentual de cada prueba dentro del concurso, vi) **fecha, hora y lugar de aplicación.**

8. **Fecha de publicación de resultados de las pruebas y términos y medios para interponer reclamaciones contra los mismos.**
9. **Fecha de publicación de las listas de elegibles y término y medios para interponer reclamaciones contra las mismas.**
10. **Fechas y lugares donde se adelantará el estudio de seguridad.**
11. **Fecha de publicación de la lista de elegibles en firme.**
12. Duración del período de prueba.
13. Indicación de la instancia competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso".

Sin embargo, las fechas se vienen señalando a medida que avanza el proceso del Concurso de Méritos FGN 2024, es más, al momento de presentación de esta Acción de Tutela, se desconoce la fecha en que se adelantaran las pruebas. Por los pasillos se rumoran, pero la administración de ninguna manera las ha señalado, y estamos a la espera del cronograma del Concurso de Mérito FGN 2024, al parecer la fecha de las pruebas, se dice de manera informal, se realizarán en el mes de agosto. En desarrollo del proceso del Concurso de Méritos FGN 2024, está demostrado un claro incumplimiento de los principios de transparencia, certeza y seguridad jurídica. Este artículo es explícito al detallar la información mínima que debe contener una convocatoria, un requisito fundamental para garantizar un proceso equitativo y predecible. Esto contraviene directamente la norma y sumerge a los aspirantes en una incertidumbre injustificada. No se trata de un detalle menor; la fecha de las pruebas es un elemento crítico para la preparación y logística de los participantes.

La ausencia de una comunicación formal y anticipada sobre las fechas de las pruebas ha llevado a que estas se manejen *por los pasillos* y a través de *rumores*. Esta situación es inaceptable en un concurso público de méritos, ya que socava la confianza en la administración y pone en desventaja a quienes no tienen acceso a información informal. La administración tiene la obligación de proveer certezas, no de propiciar especulaciones.

La falta de publicación de las fechas de las pruebas con la debida antelación impide a los aspirantes organizar su tiempo, desplazamientos y preparación académica de manera adecuada. Esto no solo genera estrés e intranquilidad, sino que puede afectar directamente su desempeño en las pruebas, vulnerando su derecho a participar en igualdad de condiciones y a un debido proceso. Esto demuestra una negligencia en la planificación y ejecución del concurso, en detrimento de los derechos de los concursantes.

En conclusión, la Fiscalía General de la Nación ha incurrido en una serie de irregularidades sistemáticas en la planificación, comunicación y ejecución del Concurso de Méritos FGN 2024, que afectan gravemente los derechos de los participantes y la legitimidad del proceso. La falta de transparencia, la inestabilidad de los criterios, la aparente falta de verificación en las medidas afirmativas, y las inconsistencias en las respuestas oficiales, sugieren una actuación

arbitraria que contradice los principios que rigen la función pública y los concursos de méritos.

DERECHOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

A continuación, presentamos los argumentos detallados que sustentan la vulneración de derechos y principios fundamentales por parte de la Fiscalía General de la Nación en el Concurso de Méritos FGN 2024. Este análisis se centra en cómo las actuaciones de la FGN han menoscabado el **Principio de Confianza Legítima**, el **Derecho Fundamental al Debido Proceso** y el **Derecho a la Igualdad**, afectando las expectativas y garantías.

1. EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

El Principio de Confianza Legítima, si bien no está expresamente consagrado en la Constitución Política de Colombia, se deriva de los principios de **buena fe** (artículo 83 C.P.), **seguridad jurídica** (preámbulo y artículos 1º y 4º C.P.), **transparencia** (artículo 209 C.P.) y **debido proceso** (artículo 29 C.P.). Este principio busca proteger las expectativas razonables y legítimas que los ciudadanos o administrados se han forjado a partir de actuaciones o conductas estables y reiteradas de la administración pública, aun cuando estas no constituyan derechos adquiridos.

La Corte Constitucional ha desarrollado ampliamente este principio, señalando que opera en situaciones donde la administración ha generado una expectativa legítima en el administrado, y un cambio súbito e imprevisible en la actuación administrativa afecta negativamente esa expectativa. No se trata de proteger la inmutabilidad de las situaciones jurídicas, sino de mitigar los efectos perjudiciales de un cambio abrupto e injustificado en las reglas de juego impuestas por la propia administración.

Para que opere el Principio de Confianza Legítima, la jurisprudencia colombiana ha establecido los siguientes elementos:

Existencia de una expectativa legítima: el administrado debe tener una expectativa seria y razonable, generada por una actuación o conducta anterior, clara y reiterada de la administración.

Actuación previa y reiterada de la administración: la expectativa debe fundarse en actos o hechos estables y predecibles de la autoridad.

Cambio súbito e imprevisible: la administración debe haber modificado de manera abrupta e inesperada sus actuaciones, sin una justificación suficiente y sin preavisar a los afectados.

Afectación grave y desproporcionada: el cambio debe generar un perjuicio significativo e irrazonable para el administrado.

Deber de la administración de adoptar medidas transitorias: cuando la administración debe cambiar su actuación por razones de interés general, tiene el deber de adoptar medidas que permitan a los afectados adaptarse a la nueva situación, minimizando los impactos negativos.

Vulneraciones al Principio de Confianza Legítima en el Concurso de Méritos FGN 2024

El caso expuesto muestra múltiples instancias donde la Fiscalía General de la Nación vulneró el Principio de Confianza Legítima:

a. Modificación constante y sin justificación de los criterios de selección

Inicialmente, la **Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024** estableció cuatro criterios de selección de los cuatro mil (4.000) empleos, incluyendo un **sistema de sorteo abierto y público** para los empleos provistos transitoriamente. Sin embargo, la **Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025** eliminó este sistema de sorteo y lo sustituyó por la **preservación de la antigüedad de los servidores**.

Expectativa legítima: los funcionarios y empleados en provisionalidad tenían una expectativa legítima de que la selección de sus cargos se realizaría mediante un sorteo transparente, tal como se había anunciado inicialmente.

Cambio súbito e imprevisible: la eliminación del sorteo y la introducción de un criterio de antigüedad variable, sin una justificación clara y motivada por parte de la FGN más allá de su "**competencia, autonomía y discrecionalidad**", constituye un cambio abrupto. La respuesta de la administración, que simplemente señala la existencia de una nueva circular sin explicar las razones del cambio, es insuficiente y vulnera el principio de transparencia y motivación de los actos administrativos.

Afectación grave: este cambio impactó directamente a miles de funcionarios y empleados, quienes vieron alteradas las reglas para la posible afectación de sus cargos. La incertidumbre generada sobre cómo se aplicaría la antigüedad, con rangos desproporcionados y diferenciados por cargo que oscilan entre 0 y 30 años, profundizó la desconfianza.

b. Criterios de antigüedad definidos tarde y sin uniformidad

La información sobre los parámetros de antigüedad para la selección de los ID's solo se hizo pública en **marzo de 2025**, y se comunicó en socializaciones que no suplen un acto administrativo motivado. Además, se reveló que la antigüedad se aplicaría de manera **diferente para cada denominación de cargo**, sin una metodología transparente o equitativa.

Expectativa legítima: los funcionarios y empleados esperaban criterios claros y uniformes sobre cómo se valoraría la antigüedad.

Cambio súbito e imprevisible: la divulgación tardía y la falta de uniformidad en los criterios de antigüedad, sin una explicación razonable, violaron la previsibilidad que se espera de un proceso de selección.

Afectación grave: la aplicación de rangos de antigüedad desproporcionados y *arbitrarios* por denominación de cargo, afectó la igualdad de oportunidades y la seguridad jurídica de los funcionarios y empleados, quienes no sabían con certeza si su antigüedad los protegería o los expondría al concurso. El ejemplo de funcionarios con 29 años de servicio afectados mientras otros con pocos meses son excluidos por antigüedad o medidas afirmativas, ilustra esta desproporción.

c. Irregularidades en el reconocimiento de medidas afirmativas

La FGN estableció fechas límite para la acreditación de medidas afirmativas (hasta el 27 de diciembre de 2024), pero luego **reconoció estas medidas a empleados que ingresaron a la entidad después de esa fecha**, incluso con solo tres meses de antigüedad, excluyendo sus cargos del concurso. Además, la Fiscalía admitió que la verificación de la documentación se hizo "**bajo el principio de la buena fe**", sin una verificación proactiva, y solo procedió a investigar casos de presunta falsificación por denuncias de terceros.

Expectativa legítima: los funcionarios y empleados esperaban que las medidas afirmativas se concedieran bajo un proceso riguroso y equitativo, respetando los plazos y la veracidad de los documentos.

Cambio súbito e imprevisible: la aceptación de solicitudes extemporáneas y la falta de verificación de documentos para medidas afirmativas, que luego se tradujo en una "*cacería de brujas*" y denuncias por fraude, rompió la confianza en la seriedad del proceso. La contradicción en las respuestas de la FGN sobre la caducidad o extemporaneidad de las medidas afirmativas agrava esta situación.

Afectación grave: el reconocimiento de medidas afirmativas a personas que no cumplían los requisitos o plazos, y la presunta falsificación de documentos, generó un **doble beneficio** para algunos (exclusión por medida afirmativa y por antigüedad) y perjudicó a otros, al afectar directamente el rango de antigüedad para la selección de ID's. Esto crea un trato desigual y mina la igualdad de oportunidades.

d. Falta de motivación y transparencia en decisiones clave

La FGN se limitó a invocar su "**competencia, autonomía y discrecionalidad**" para justificar cambios drásticos, como la eliminación del sorteo de balotas. Las resoluciones que identificaron los cuatro mil (4.000) ID's ofertados no explicaron los criterios de escogencia, y la socialización vía Webex **NO** suplió la necesidad de actos administrativos motivados. Además, la entidad afirmó que la oferta de

empleos era "*definitiva e inmodificable*", pero luego la modificó con una nueva resolución (No.02094 de 2025) por "*situaciones administrativas*" y "*reportes erróneos*".

Expectativa legítima: los funcionarios y empleados tenían derecho a un proceso transparente y a decisiones administrativas debidamente motivadas, que explicaran los "porqués" de las acciones de la administración.

Cambio súbito e imprevisible: la falta de motivación y la constante modificación de las reglas, aunado a la inconsistencia en las respuestas de la administración, constituyen una actuación administrativa opaca y poco predecible.

Afectación grave: esta opacidad generó confusión, angustia y zozobra entre los funcionarios y empleados, afectando su confianza en la institución y en la legitimidad del concurso. La dificultad para demostrar el cambio de criterios debido a la restricción de videos de socialización refuerza esta falta de transparencia.

Fundamento legal y jurisprudencial colombiano

La vulneración del Principio de Confianza Legítima en este caso se sustenta en una amplia jurisprudencia de las altas cortes colombianas:

Sentencia T-030 de 2017 (Corte Constitucional): reitera que la confianza legítima protege la expectativa razonable de que la administración no alterará de manera súbita e irrazonable una situación fáctica que ha permitido la estabilidad del administrado, incluso sin que exista un derecho adquirido. Obliga a la administración a planear y prever, no a actuar de forma arbitraria.

Sentencia T-464 de 2019 (Corte Constitucional): aunque esta sentencia aborda la estabilidad laboral reforzada de provisionales, la entidad la cita para justificar las medidas afirmativas. Sin embargo, la propia cita de la FGN muestra que la Corte ha señalado que estas medidas deben aplicarse para que los provisionales sean "**los últimos en removerse**", y "*en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia*". En el caso presente, se les "**excluyó**" del concurso y se les dijo que podrían ser afectados en un "**próximo concurso**", lo cual contradice el espíritu de la protección jurisprudencia y la expectativa de permanencia relativa.

Sentencia SU-446 de 2011 (Corte Constitucional): reafirma que la estabilidad de los provisionales es relativa y cede ante el mérito, pero también subraya que el Estado debe garantizar condiciones de igualdad en los concursos. La aplicación inconsistente de criterios de antigüedad y las irregularidades en las medidas afirmativas afectan esta igualdad.

Principio de Buena Fe (Artículo 83 CP): la actuación de la administración debe regirse por la buena fe, lo que implica transparencia, coherencia y lealtad. La falta de verificación de documentos de medidas afirmativas, invocando solo la buena fe del solicitante, es una interpretación errónea y laxa que abre la puerta al fraude y vulnera la buena fe de la administración.

Debido Proceso (Artículo 29 CP) y Publicidad (Artículo 209 CP): la falta de claridad y motivación en los actos administrativos, la modificación de reglas sin justificación y la ausencia de un cronograma público y completo para el concurso, vulneran el derecho al debido proceso de los participantes, quienes no pueden conocer con certeza las reglas del juego ni controvertirlas eficazmente.

La FGN, al cambiar reiteradamente los criterios de selección, al implementar medidas afirmativas de manera irregular y sin verificación adecuada, al no justificar sus decisiones y al mantener una comunicación opaca, ha generado un ambiente de **inseguridad jurídica y desconfianza** que afecta directamente la expectativa legítima de sus funcionarios y empleados. Esta serie de inconsistencias y contradicciones, sumado al reconocimiento de fraudes sin consecuencias inmediatas para la oferta pública, constituye una clara vulneración del principio de confianza legítima, la buena fe, el debido proceso y la transparencia en la función pública colombiana.

Las decisiones se tomaron de manera improvisada y acomodada, priorizando ciertos intereses sobre la objetividad y la igualdad de oportunidades que deben regir un concurso de méritos. La postura de "*no afectar la oferta pública*" ante la evidencia de fraude es inaceptable y prolonga la injusticia para los funcionarios y empleados que han sido perjudicados.

El impacto de la **falta de verificación en las medidas afirmativas** es uno de los puntos más críticos y perjudiciales en este proceso. Se tradujo en una serie de consecuencias negativas que socavaron la legitimidad del concurso de méritos de la FGN.

Consecuencias de la falta de verificación en las medidas afirmativas

Vulneración del Principio de Igualdad y Mérito: las medidas afirmativas están diseñadas para corregir desigualdades históricas o proteger a poblaciones vulnerables, no para crear privilegios injustificados. Al no verificar la veracidad de los soportes, la FGN permitió que personas que no cumplían los requisitos o no estaban en una situación de real vulnerabilidad se beneficiaran. Esto desvirtúa el propósito de las medidas afirmativas y genera un trato discriminatorio hacia aquellos que sí cumplen con los requisitos de ley y aquellos que, sin ser sujetos de especial protección, esperaban participar en condiciones de equidad. Se premia el fraude o la deshonestidad, en detrimento de la transparencia y el mérito.

Doble beneficio injustificado: algunos funcionarios y empleados recibieron un "doble beneficio": sus cargos fueron excluidos por antigüedad y, además, por una medida afirmativa. Esto es una clara señal de la falta de planificación y verificación. Si la medida afirmativa no se hubiera concedido de manera irregular, esos cargos podrían haber entrado en la oferta o haber permitido que la protección por antigüedad se extendiera a otros funcionarios o empleados que realmente la merecían.

Alteración artificial del rango de antigüedad: La FGN justificó los rangos de antigüedad variables y "desproporcionados" argumentando que las medidas afirmativas impactaron la cantidad de ID's disponibles. Si una parte significativa de esas medidas afirmativas se concedió de forma fraudulenta o sin la debida verificación, entonces el rango de antigüedad se vio alterado artificialmente. Esto significa que muchos funcionarios y empleados con considerable antigüedad, que legítimamente esperaban protección, se vieron afectados por una decisión basada en datos distorsionados.

Desconfianza y quiebre de la confianza legítima: la revelación de que las medidas afirmativas no fueron verificadas diligentemente, y que la FGN solo actuó ante denuncias de terceros, generó una profunda desconfianza entre los funcionarios y empleados. La FGN, al reservarse el "derecho de verificación" en sus circulares y luego no ejercerlo, incumplió su propia promesa. El principio de buena fe no exime a la administración de su deber de diligencia y control, especialmente cuando hay derechos de terceros de por medio. Esta inacción y la posterior "cacería de brujas" por las denuncias demuestran una falla en la gestión y el control interno.

Percepción de arbitrariedad y favorecimiento: la falta de verificación y la posterior admisión de presuntos fraudes crea la percepción de que el proceso fue arbitrario y que se permitió el favorecimiento de algunos a expensas de la mayoría. El hecho de que ID's de funcionarios o empleados con apenas meses de antigüedad fueran excluidos por medidas afirmativas, mientras otros con años de servicio vieron sus cargos ofertados, refuerza esta idea.

Impugnaciones y litigios futuros: la persistencia de irregularidades no subsanadas, como el mantenimiento de la lista de ID's ofertados pese a los presuntos fraudes señalados, aumenta la probabilidad de demandas y acciones legales por parte de los funcionarios o empleados afectados. Esto generará más costos, retrasos y una mayor afectación a la estabilidad institucional.

En síntesis, la decisión de la FGN de confiar ciegamente en la "buena fe" de los solicitantes de medidas afirmativas, sin una verificación proactiva y rigurosa, abrió la puerta a la manipulación del proceso. Esto tuvo un efecto dominó, distorsionando otros criterios como el de la antigüedad y minando la credibilidad y transparencia de un concurso de méritos que debería ser un modelo de igualdad y probidad.

Implicaciones de la negativa a revocar o declarar nulos los actos administrativos afectados por fraude

La decisión de la Fiscalía General de la Nación de no revocar o declarar nulos los actos administrativos que identifican los cuatro mil (4.000) cargos a proveer en el Concurso de Méritos FGN 2024, a pesar de la evidencia de presunto fraude en las medidas afirmativas y otras inconsistencias, tiene graves implicaciones. Esta postura, resumida en la afirmación de que *"no resulta procedente afectar la oferta pública del Concurso FGN 2024, dado que la provisión de los empleos provistos transitoriamente a través de nombramiento provisional (...) se realiza en cumplimiento de disposiciones de orden constitucional y legal"* y que *"el Concurso de Méritos FGN 2024 ya ha superado la etapa de inscripciones y a la fecha no es posible afectar la oferta pública y la legítima expectativa que ésta ha generado para la ciudadanía"*, es profundamente problemática.

A continuación, se detallan las principales implicaciones:

- Perpetuación de la ilegalidad y la injusticia

La FGN, al negarse a revisar los actos administrativos a pesar de los indicios de fraude, está **avalando indirectamente la ilegalidad**. Si una parte de la oferta de cargos se construyó con base en información presuntamente falsa, mantenerla intacta significa que algunos funcionarios y empleados se beneficiarán de una exclusión ilegítima, mientras otros, que deberían haber tenido una oportunidad justa, serán afectados. Esto convierte un proceso que debería ser de mérito y transparencia en uno de **injusticia institucionalizada**, donde los errores (o fraudes) no se corrigen.

- Vulneración grave del principio de legalidad y el debido proceso

Todo acto administrativo debe ajustarse a la ley y a los principios que rigen la función pública. Si las medidas afirmativas que llevaron a la exclusión de ciertos ID's se basaron en documentos falsos, los actos que materializaron esas exclusiones están viciados. La negativa a revocarlos o anularlos implica que la FGN está **desconociendo su deber de velar por la legalidad de sus propias actuaciones**. Además, el **debido proceso** no solo implica seguir un procedimiento, sino también garantizar que las decisiones sean justas y que los errores o fraudes se corrijan. Mantener la oferta de cargos viciada impide que se haga justicia a los funcionarios y empleados afectados.

- Erosión de la legitimidad y credibilidad institucional

La Fiscalía, una entidad que debe velar por la legalidad y la justicia en el país, está fallando en aplicar estos mismos principios internamente. Cuando la administración ignora el fraude en sus propios procesos, la **confianza del público y de sus propios empleados se ve seriamente comprometida**. ¿Cómo puede exigirse a los

ciudadanos que cumplan la ley, si la propia entidad encargada de perseguir el delito no corrige las irregularidades en su casa? Esto no solo afecta la percepción del concurso, sino la **imagen y la legitimidad de toda la institución**.

- Afectación irreversible de la confianza legítima de los funcionarios y empleados perjudicados

La FGN invoca la "*legítima expectativa*" de la ciudadanía para no modificar la oferta. Sin embargo, ¿qué pasa con la legítima expectativa de los funcionarios y empleados que, con años de servicio, se vieron perjudicados por un rango de antigüedad alterado debido a medidas afirmativas fraudulentas? Para ellos, la expectativa legítima se ha **destruido**, no por el mérito de otros, sino por la inacción de la administración frente a irregularidades. La decisión de no revertir los actos viciados significa que miles de funcionarios y empleados que tienen un derecho legítimo a la estabilidad o a una oportunidad justa serán desvinculados o afectados por un proceso comprometido.

- Incentivo para el fraude futuro y la impunidad

Si la FGN no revierte las decisiones tomadas con base en documentos presuntamente falsos, envía un mensaje peligroso: **el fraude podría no tener consecuencias directas en el proceso que lo originó**. Aunque la FGN señale que los casos serán investigados y que los implicados podrían enfrentar sanciones disciplinarias o penales, el hecho de que el resultado inmediato del fraude (la exclusión del ID) no se revierta, puede percibirse como un aval. Esto no solo genera impunidad en el concurso actual, sino que podría **incentivar conductas similares en futuros procesos**.

- Posibles consecuencias legales y administrativas adicionales

La negativa de la FGN a corregir los actos administrativos viciados puede abrir la puerta a una avalancha de acciones legales (tutelas, nulidades, etc.) por parte de los funcionarios o empleados afectados. Aunque la entidad intente justificar su postura, la **jurisprudencia colombiana es clara en la defensa de los principios de legalidad, debido proceso y confianza legítima**. Es probable que los tribunales intervengan, lo que podría llevar a la anulación de la oferta, la suspensión del concurso o la orden de revisión de los criterios, generando un caos mayor y retrasos aún más significativos. La Resolución No. 03985 de 2025, que excluye un ID por orden judicial, ya es un precedente de que los tribunales no están avalando la inmutabilidad de la oferta ante errores o ilegalidades.

En conclusión, la postura de la FGN de no revocar o declarar nulos los actos administrativos afectados por el presunto fraude es una decisión que, lejos de proteger la "*legítima expectativa*", la fragmenta, y prioriza la celeridad del proceso sobre la **integridad, la justicia y la legalidad**. Esto tiene un costo muy alto en la confianza pública y en los derechos fundamentales de sus propios servidores.

2. DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO

El derecho fundamental al debido proceso (artículo 29 C.P.) parece haberse vulnerado en múltiples esferas del Concurso de Méritos FGN 2024. Las irregularidades descritas evidencian un patrón de actuaciones administrativas que no se ajustan a los principios de legalidad, publicidad, transparencia, buena fe, confianza legítima e igualdad, todos ellos componentes esenciales del debido proceso en los concursos públicos de méritos.

Esferas del Derecho Fundamental al Debido Proceso vulneradas

Las principales esferas del debido proceso que se vieron afectadas son:

Principio de Legalidad y el Principio de Publicidad y Transparencia:

La Fiscalía General de la Nación modificó y ajustó los criterios de selección de los ID's a lo largo del proceso a través de circulares, sin la debida motivación y publicidad. Inicialmente, se habló de un "sorteo abierto" para empleos en provisionalidad, que luego fue descartado sin una justificación clara. Las resoluciones finales no explican los criterios de escogencia de manera exhaustiva, y la información se manejó de forma fragmentada y, en algunos casos, resultó "privada" (como el video de la socialización). Esto contraviene la exigencia de que las reglas de un concurso deben ser claras, preestablecidas y públicamente conocidas desde el inicio.

Principio de Igualdad y Objetividad:

La aplicación inconsistente de los criterios de antigüedad para diferentes cargos (rangos entre 0 y 30 años sin justificación), la concesión de medidas afirmativas a funcionarios o empleados con muy poca antigüedad o con presunta documentación falsa (sin verificación proactiva por parte de la FGN), y la negativa a otros por "extemporaneidad", sugiere un trato desigual y la ausencia de criterios objetivos y transparentes. La existencia de "doble beneficio" para algunos ID's (no ofertados por antigüedad y por medida afirmativa) acentúa esta desigualdad.

Imparcialidad y conflicto de intereses:

La participación del Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, en la revisión de circulares y en la resolución final de selección de ID's, mientras su propio ID fue excluido por una medida afirmativa, genera un **conflicto de intereses aparente** que afecta la imparcialidad del proceso. Aunque argumenta que la medida le fue concedida antes de su cargo directivo, su posterior intervención en decisiones que impactan a otros funcionarios o empleados en situaciones similares, sin declararse impedido, es problemática. Además, el hecho de que los representantes de los servidores se hayan declarado impedidos para discutir el Acuerdo No. 001 de 2025, sin que se explique cómo se suplió esa representación, también genera dudas sobre la legitimidad de la decisión.

Principio de motivación de los actos administrativos:

La falta de justificación clara y detallada para decisiones cruciales, como el cambio en el sistema de selección de ID's (del sorteo a la antigüedad) o la base de los rangos de antigüedad, es una vulneración del deber de motivación. La Fiscalía se limitó a invocar "**competencia, autonomía y discrecionalidad**" sin explicar las razones de hecho y de derecho que sustentaron estas decisiones, lo que impide un control efectivo y deja a los afectados sin herramientas para entender y controvertir las medidas.

Deber de verificación de la administración (Principio de Buena Fe y Control):

La FGN afirmó que se reservaba el derecho de verificación sobre la veracidad de los documentos para las medidas afirmativas, pero luego señaló que solo verificó "*bajo el principio de la buena fe*" y que solo actuó ante denuncias de terceros. Esta omisión en la verificación proactiva, a pesar de que las medidas afirmativas impactaban el rango de antigüedad de otros funcionarios y empleados y el número de ID's ofertados, permitió la presunta falsificación de documentos y generó un trato desigual.

Incumplimiento de plazos y publicidad de etapas del concurso:

La fecha de las pruebas se desconoce, solo se escuchan por los pasillos de la entidad algunos "rumores" al respecto, tanto así, que al momento de presentar esta Acción Constitucional de Tutela, aún se desconoce el cronograma oficial del concurso. El artículo 28 del Decreto Ley 020 de 2014 exige que la convocatoria contenga, como mínimo, las fechas de publicación de resultados, términos para reclamaciones, y fechas y lugares de aplicación de pruebas.

Conclusión sobre la vulneración

La concatenación de las irregularidades descritas (cambios abruptos en los criterios, falta de motivación, tratamiento desigual en medidas afirmativas, conflicto de intereses aparente, y ausencia de un cronograma claro) configuran una **vulneración sistemática del derecho fundamental al debido proceso**. No se trata de hechos aislados, sino de un patrón que denota una falta de planificación, coherencia y apego a los principios que deben regir la función pública, generando un ambiente de desconfianza e inequidad para los funcionarios y empleados de la FGN.

La gravedad de la situación radica en que el debido proceso no es una mera formalidad, sino una garantía esencial para la legitimidad y validez de las actuaciones administrativas, especialmente en un concurso de méritos que busca proveer cargos públicos de manera transparente y justa. La ausencia de estas garantías afecta directamente los derechos al trabajo, a la igualdad de oportunidades y al acceso a la función pública en condiciones de mérito.

(a) **Del presunto conflicto de intereses - falta de impedimento o recusación - violación al debido proceso - falta de quorum para la expedición del Acuerdo No. 001 de 2025.**

Concepto	Definición	Finalidad	Base Legal/Jurisprudencial
Inhabilidad	Incapacidad, ineptitud o impedimento para el desempeño de un empleo público; restricción a la capacidad jurídica.	Garantizar idoneidad, moralidad, probidad, eficacia, transparencia, imparcialidad en el ejercicio de cargos o funciones públicas.	Constitución Política (Art. 122, 126), Ley 1952 de 2019 (Art. 42), Ley 80 de 1993 (Art. 8), Sentencia C-038 de 1996, Sentencia C-437/23
Conflicto de Intereses	Situación en la que el interés general de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.	Evitar que prevalezca el interés privado sobre el público; garantizar imparcialidad y transparencia.	Ley 734 de 2002 (Art. 40), Ley 1437 de 2011 (Art. 11), Ley 1952 de 2019 (Art. 40, 56), concepto Consejo de Estado (M.P. Flavio Rodríguez Arce)

Es fundamental comprender que las inhabilidades actúan como salvaguardas de la confianza pública y no como meras sanciones. Su propósito es preventivo, buscando proteger el interés público y evitar posibles conflictos o influencias indebidas, incluso antes de que se materialice un daño específico. Esta perspectiva amplia implica que, aunque un escenario particular no esté explícitamente listado como una inhabilidad, si socava fundamentalmente los principios de idoneidad, moralidad, probidad, eficacia, transparencia e imparcialidad, podría considerarse que está en contra del espíritu de la ley, o al menos, que exige una declaración de impedimento para evitar la afectación del interés general.

A pesar de la legitimidad de las acciones afirmativas, el principio del mérito sigue siendo la regla general y el mecanismo principal para evaluar la idoneidad y competencia de los servidores públicos con objetividad e imparcialidad. La exclusión directa de un concurso de méritos, aunque justificada por una acción afirmativa, representa una excepción a este principio fundamental. Esta "exclusión" es un hecho crucial que sienta las bases para el análisis posterior del conflicto. El empleado, al haber ingresado o mantenido su posición por una vía que no fue el concurso de méritos, se encuentra en una situación particular. Esta circunstancia, el haber eludido el proceso estándar de evaluación de idoneidad, no genera una percepción, sino una realidad, de mantenerse en el servicio público por un camino excepcional. Esta trayectoria se convierte en un antecedente relevante al considerar su posterior rol en la configuración de los mismos procesos de mérito que él no tuvo que superar.

El "beneficio" en este contexto no es necesariamente financiero, sino que podría manifestarse en la capacidad de influir en las reglas o criterios de los concursos de una manera que, implícita o explícitamente, favorezca mecanismos de ingreso similares al suyo, o que, por el contrario, desfavorezca la estricta aplicación del **principio de mérito**. Podría ser una situación de orden moral o económico que afecte su imparcialidad. El propósito central de las normas sobre conflicto de intereses es evitar que el interés privado prevalezca sobre el público y asegurar la imparcialidad. Un empleado que se benefició de una excepción a la regla del mérito no puede mantener una imparcialidad plena al diseñar las reglas para la

aplicación general de dicho mérito. Esta situación califica como un conflicto de intereses real.

Las normas sobre inhabilidades son, por lo general, de aplicación taxativa, aunque los hechos no listan explícitamente una inhabilidad que cubra directamente este escenario específico. Sin embargo, existe el concepto de **"inhabilidad sobreviniente"**, que se refiere a una causal de inhabilidad que surge después del nombramiento. Aunque el caso no encaja directamente en una inhabilidad preexistente, el espíritu del régimen de inhabilidades, que busca garantizar la idoneidad, moralidad, probidad, eficacia e imparcialidad, se ve profundamente desafiado.

La percepción de parcialidad es un factor clave en este análisis. Si bien probar un "beneficio particular y directo" en el diseño de un concurso por parte de alguien que fue excluido de uno podría ser complejo, la mera *apariencia* de sesgo es casi inevitable. El régimen de conflicto de intereses está diseñado para prevenir situaciones que podrían conducir a la corrupción o socavar la imparcialidad. La trayectoria excepcional del empleado genera una fuerte *apariencia* de conflicto.

CORTE CONSTITUCIONAL	Sentencia C-038 de 1996	Finalidad de las Inhabilidades	Las inhabilidades buscan que quienes acceden a la función pública posean cualidades que aseguren la gestión de intereses públicos con criterios de igualdad, eficiencia, moralidad e imparcialidad, anteponiendo los intereses generales a los personales.
CONSEJO DE ESTADO	Conceptos sobre Conflicto de Intereses (M.P. Germán Rodríguez Villamizar, 1903)	Definición y elementos del Conflicto de Intereses	El conflicto de intereses se presenta cuando el servidor público se ve afectado por una situación moral o económica que le impide actuar con imparcialidad e independencia, generando un beneficio particular, directo e inmediato.

El Consejo de Estado ha definido el conflicto de intereses como la concurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público. Ha enfatizado que el interés que genera el conflicto debe ser *"directo, es decir que la decisión debe redundar en beneficio del servidor público en forma inmediata"*. El objetivo es evitar que el interés privado prevalezca sobre el público y comprometa la imparcialidad de las decisiones. El Consejo de Estado ha insistido en que, para que exista un conflicto, debe demostrarse un beneficio *"particular, directo e inmediato"*.

La Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) establece causales de impedimento que son relevantes para este caso. Entre ellas, se menciona tener **"interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto"**. También se considera causal haber *"conocido del asunto, en oportunidad anterior"* o haber *"tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor... interesado en el asunto objeto de definición"* dentro del año anterior. Aunque el empleado no *"actuó como*

representante" en el concurso del que fue excluido, su **condición de beneficiario de dicha exclusión le otorga un "interés" particular en la materia.**

La jurisprudencia sobre el test del **"beneficio inmediato"** suele interpretarse en términos de ganancia tangible. Sin embargo, el beneficio no se limita a lo monetario; puede ser "moral o económico" o estar relacionado con el mantenimiento de una posición o influencia. En este caso, el beneficio no es la obtención de un empleo (ya lo tiene), sino la potencial capacidad de influir en la legitimidad de su propia entrada no meritocrática al moldear los futuros procesos de mérito. Este beneficio **sutil**, vinculado a la preservación de su estatus o a la evitación de un escrutinio, puede considerarse "directo e inmediato" en el contexto de la integridad administrativa. La participación del empleado en el diseño de concursos de mérito, habiendo él mismo eludido uno, crea una situación donde sus decisiones podrían ser percibidas como una forma de proteger su propia entrada excepcional, socavando así la confianza pública en el sistema de mérito. Este "beneficio" de mantener una posición ventajosa o de evitar una percepción de ilegitimidad, aunque no sea monetario, podría activar el conflicto de intereses.

Con base en el análisis exhaustivo de la legislación y la jurisprudencia colombiana, se concluye que el escenario planteado, si bien no configura una *inhabilidad* directa y preexistente en los términos taxativos de la ley, **sí configura de manera clara y contundente un "conflicto de intereses"** para el empleado público.

El interés particular y directo del empleado surge de su condición de beneficiario de una acción afirmativa que lo excluyó de un concurso de mérito. Esta experiencia personal y su forma particular de vinculación con la entidad le otorgan una perspectiva y un interés que entran en abierta contradicción con el interés general de la función pública, que exige imparcialidad y objetividad. La posibilidad de influir en las reglas de los concursos, incluso de manera sutil, para validar o proteger vías de acceso excepcionales, o para desfavorecer la meritocracia pura, constituye un beneficio particular que afecta la neutralidad de su función.

El conflicto de intereses y las causales de impedimento y recusación en la administración pública colombiana se regulan principalmente en el **artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA)** y, para el caso específico de la Fiscalía General de la Nación, en los **artículos 18, 19 y 20 del Decreto Ley 020 de 2014**. Además, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha desarrollado ampliamente estos conceptos.

La causal que se presenta aquí es la de **interés directo** en la decisión o actuación.

Artículo 11, numeral 1 del CPACA: "*cuando el interés general del asunto de que se trate coincida con el particular, o cuando de este se derive algún beneficio particular para él, para su cónyuge o compañero o compañera permanente, o para un pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o primero civil, o para su socio o socios de hecho o de derecho*".

Decreto Ley 020 de 2014, Artículo 18 (Impedimentos y Recusaciones): "los miembros de la Comisión de la Carrera Especial deberán declararse impedidos o serán recusados para conocer de los asuntos en que exista causal de impedimento de acuerdo con lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el Código General del Proceso".

El Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, fue beneficiado con una **medida afirmativa** que **excluyó su ID del concurso de méritos FGN 2024**. Aunque él argumenta que esta medida le fue concedida *antes* de asumir su cargo como Subdirector de Talento Humano en encargo, y que no había "expectativa alguna respecto del acceso a un cargo directivo" en ese momento, su participación posterior en el proceso es la que genera la inhabilidad y el conflicto de intereses.

Los puntos claves que fundamentan esta afirmación son:

Participación en la revisión y expedición de circulares y resoluciones: el Dr. Ángulo Murillo revisó varias circulares que establecieron y modificaron los criterios de selección de los ID, así como la Resolución No. 01566 del 3 de marzo de 2025 y la Resolución No. 02094 del 20 de marzo de 2025, las cuales identificaron y modificaron la lista de los cuatro mil (4.000) empleos a ofertar.

Interés directo derivado de la medida afirmativa: el hecho de que su propio cargo fuera excluido del concurso por una medida afirmativa, y que él luego participe en la definición y ajuste de los criterios que afectan a miles de funcionarios y empleados (incluyendo la revisión de las medidas afirmativas de otros), crea un **interés directo y personal** en el resultado del proceso. Si bien su medida fue otorgada antes, sus decisiones y revisiones en su cargo de Subdirector de Talento Humano encargado, tienen el potencial de **proteger o validar** la aplicación de estas medidas, incluida la suya, y de influir en cómo se manejan situaciones similares (como la verificación de documentos falsos), lo que directamente impacta la selección final de los ID y la legitimidad del concurso.

Apariencia de conflicto de intereses: más allá de la intención, la mera **apariencia de conflicto de intereses** es suficiente para generar suspicacia y afectar la transparencia y legitimidad del proceso. Un funcionario o empleado que se beneficia de una excepción en un concurso, y luego está a cargo de aspectos cruciales de ese mismo concurso (como los criterios de selección y la validación de otras excepciones), no puede asegurar la imparcialidad necesaria. Como bien se señala, su posición actual lo pone en una situación donde sus decisiones o la falta de verificación pueden beneficiar o proteger indirectamente su propia situación o la de otros en circunstancias similares.

"Juez y parte": la situación del Dr. Ángulo Murillo lo coloca en una posición de "juez y parte". Él es parte de la administración que define las reglas y el alcance del

concurso, y al mismo tiempo, es un beneficiario directo de una de las exclusiones del mismo. Esto socava la objetividad y la igualdad de oportunidades.

La participación del Dr. José Ignacio Ángulo Murillo en el proceso del Concurso de Méritos FGN 2024, después de haber sido beneficiado con una medida afirmativa que excluyó su cargo, **constituye una clara causal de inhabilidad por interés directo** conforme al artículo 11 del CPACA y el Decreto Ley 020 de 2014. Aunque él argumente que la medida fue previa a su encargo, su rol en la revisión y expedición de actos administrativos relacionados con el concurso, incluyendo la validación de otras medidas afirmativas y la fijación de los criterios de selección (que impactan directamente la exclusión de su propio cargo y la de otros), genera un conflicto de intereses que compromete la imparcialidad y la transparencia del proceso. La ausencia de su declaración de impedimento o de una recusación formal agrava la percepción de irregularidad y falta de objetividad en un concurso que afecta a cuatro mil (4.000) empleos.

El hecho de que el Subdirector de Talento Humano encargado, quien fue beneficiado con una medida afirmativa que excluyó su ID del concurso, haya participado en la revisión y aprobación de las circulares y la resolución que definen los criterios de selección, y además haya suscrito el Acuerdo No. 001 de 2025, genera una **clara vulneración del debido proceso**.

Interés directo y apariencia de conflicto de intereses: como se mencionó anteriormente, el Dr. Ángulo Murillo tenía un interés directo en la aplicación de las medidas afirmativas, ya que él mismo fue beneficiario. Su participación en la definición y validación de criterios que afectan el proceso de selección de IDs (incluyendo la influencia de las medidas afirmativas en el rango de antigüedad, y la falta de verificación de su veracidad) lo sitúa en una posición donde la imparcialidad está comprometida.

La administración pública exige que los funcionarios y empleados actúen sin sesgos y que eviten cualquier situación que pueda generar la percepción de favoritismo o interés personal. La *apariencia* de conflicto de intereses ya es suficiente para afectar la legitimidad de un acto administrativo, especialmente en un proceso tan sensible como un concurso de méritos.

Deber de declararse impedido: la legislación colombiana (CPACA y Decreto Ley 020 de 2014) exige que los funcionarios o empleados se declaren impedidos cuando exista una causal que pueda afectar su imparcialidad. Aunque se argumente que la medida afirmativa le fue concedida antes de su encargo, su posterior rol en la definición de los criterios del concurso (que, de facto, incluyeron la validación de esas medidas afirmativas que a él lo beneficiaron) debió motivar una declaración de impedimento. Al no hacerlo, permitió que una decisión crucial se tomara con la participación de un miembro cuya imparcialidad estaba objetivamente comprometida.

Principios de transparencia e imparcialidad: el debido proceso no solo implica seguir pasos formales, sino también garantizar los principios de transparencia,

imparcialidad y buena fe en la actuación administrativa. La situación del Dr. Ángulo Murillo contraviene estos principios al crear un ambiente de "juez y parte".

¿Faltaría quórum deliberatorio y decisorio?

El Acuerdo No. 001 de 2025 fue aprobado por **tres de los cinco integrantes de la Comisión de la Carrera Especial (CCE)**, debido a que los dos representantes de los funcionarios y empleados (principales y suplentes) se declararon impedidos por conflicto de interés.

La respuesta de la FGN a la pregunta sobre el quórum, citando el artículo 21 del Acuerdo 085 de 2017, señala: *"El quorum deliberatorio estará conformado por tres de sus miembros y el quórum decisorio por mayoría simple"* y añade que la decisión *"fue votada por unanimidad de los comisionados asistentes"*. Formalmente, si establecido esta que el quórum deliberatorio y decisorio es de **tres miembros**, y la decisión se tomó por unanimidad de los tres presentes, **no habría una falta de quórum en un sentido estrictamente numérico o formal**.

Sin embargo, la situación genera una **falta de legitimidad y una vulneración material del debido proceso** por las siguientes razones:

Vaciado de la representatividad esencial: la CCE está integrada por cinco miembros, incluyendo *"dos (2) representantes de los servidores con derechos de carrera, uno por parte de los funcionarios y otro por parte de los empleados"*. Estos representantes tienen un rol vital en la protección de los intereses de los funcionarios y empleados.

Si ambos representantes (principal y suplente) se declaran impedidos y no pueden participar, la decisión se toma sin la voz directa de los intereses que la Comisión debe proteger y representar. Esto vacía de contenido la composición plural de la CCE y afecta la deliberación real, incluso si el número mínimo para el quórum se cumple. La finalidad de tener representantes de los trabajadores en un órgano colegiado es precisamente asegurar que sus perspectivas sean consideradas en el proceso de toma de decisiones.

Cuestionamiento a la discusión y aprobación: el hecho de que tres miembros hayan aprobado el acuerdo por unanimidad no garantiza que la discusión haya sido lo suficientemente robusta y que se hayan considerado todas las perspectivas, especialmente cuando la parte que se apartó representa a una gran porción de los afectados por el concurso. Aunque el reglamento permita el quórum con tres, la ausencia de los representantes de los funcionarios y empleados genera dudas sobre la integralidad de la deliberación.

Implicación de la inhabilidad del Dr. Ángulo Murillo en el quórum: si se determina que la participación del Dr. Ángulo Murillo estaba viciada por inhabilidad, su voto (y su presencia para el quórum) podría considerarse

inválido. Si se excluye su participación, el quórum podría no haberse alcanzado (quedando solo dos miembros en la práctica), lo que sí llevaría a una **falta de quórum deliberatorio y decisorio formal** y, consecuentemente, a la nulidad del acto.

En resumen, aunque el número formal para el quórum haya sido alcanzado, la **aparente inhabilidad del Dr. José Ignacio Ángulo Murillo** y la **ausencia de los representantes de los funcionarios y empleados** por impedimento, sí configuran una **vulneración material del debido proceso** y generan una **seria duda sobre la legitimidad y validez del Acuerdo No. 001 de 2025**. Si la inhabilidad del Dr. Ángulo Murillo se prueba judicialmente, esto afectaría retroactivamente la validez del quórum y la decisión.

(b) **De la vulneración al derecho fundamental al debido proceso por falta de motivación de los actos administrativos**

Los actos administrativos carecen de motivación en este caso por varias razones, lo que genera una **vulneración del principio de publicidad y transparencia**, así como del **debido proceso** y la **confianza legítima** de los funcionarios y empleados.

Omisión deliberada de justificación: la FGN, a través de sus respuestas a derechos de petición, opta por no explicar las razones de fondo de sus decisiones. Por ejemplo, al preguntar por qué se desistió del sistema de sorteo por balotas, la respuesta es que fue *"modificado por la Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025, en ejercicio de su competencia, autonomía y discrecionalidad"*. Esta es una evasiva; invocar **"competencia y discrecionalidad"** no es una motivación. La motivación implica explicar el *porqué* de la decisión, los hechos y fundamentos jurídicos que la sustentan, no simplemente citar la facultad para tomarla.

Uso de circulares sin sustento jurídico completo: las circulares, aunque son instrumentos válidos para impartir instrucciones, en este caso particular, se utilizaron para establecer y modificar criterios de selección de personal que tuvieron un impacto directo en los derechos de los funcionarios y empleados. Sin embargo, no contienen una motivación jurídica clara y detallada que explique las razones de hecho y de derecho de cada cambio. Solo se menciona que el criterio de antigüedad **"fue establecido en la Circular No. 003 de 2025"**.

Cambio de criterios no justificado públicamente: los parámetros para la selección de los cuatro mil (4.000) ID's no fueron fijos desde un inicio, sino que se fueron desarrollando y acomodando a medida que avanzaba el proceso. Estos cambios drásticos, como el abandono del sorteo o la modificación de los rangos de antigüedad, no fueron acompañados de actos administrativos debidamente motivados que explicaran la necesidad, conveniencia y el impacto de tales ajustes. La falta de un documento oficial que explicara la racionalidad detrás de estas modificaciones, más allá de la

mera mención en circulares posteriores, evidencia una ausencia de motivación.

Respuestas evasivas ante peticiones de información: cuando se pregunta directamente a la FGN sobre la incidencia de las medidas afirmativas o los parámetros de antigüedad, las respuestas son genéricas y no abordan el fondo de la pregunta. Por ejemplo, al preguntar cómo las medidas afirmativas influyeron en la selección de los ID's, la FGN responde que **"validó la planta de personal y seleccionó la cantidad para cada denominación de empleo (...) y de acuerdo con la información reportada, se definió el rango de antigüedad"**. Esto es una descripción del proceso, no una justificación de la razón o criterio técnico específico que llevó a esos rangos y a esa incidencia.

Confusión entre "excluir" y "ser los últimos en salir": la FGN fundamenta las medidas afirmativas citando la jurisprudencia constitucional que indica que los provisionales con protección especial deben ser los últimos en removerse o los últimos cargos en salir a la oferta pública. Sin embargo, en la práctica y en las propias circulares, la FGN fue enfática en señalar que estos ID's serían **excluidos** y que **"en un próximo concurso podrían ser afectados"**. Esta contradicción entre el fundamento invocado (jurisprudencia) y la decisión aplicada (exclusión total y posibilidad de oferta posterior) revela una falta de coherencia y una deficiente motivación, ya que la justificación no se alinea con la acción.

Video restringido como evidencia de opacidad: el hecho de que la grabación de la jornada de socialización del 11 de febrero de 2025, fuera convertida a "privado" en YouTube, refuerza la idea de una falta de transparencia y una intención de dificultar el acceso a la motivación de las decisiones tomadas y a los cambios en los criterios.

En resumen, la falta de motivación en los actos administrativos de la FGN en este concurso no es un simple descuido, sino un **desconocimiento de la debida diligencia** en la administración pública. La FGN parece haber privilegiado la celeridad en la provisión de cargos por la orden judicial, pero a expensas de la claridad y la justificación de sus decisiones, lo que indudablemente afecta la **legitimidad** del proceso y los **derechos fundamentales** de los funcionarios y empleados.

(c) **Violación al debido proceso por la no existencia del cronograma del concurso de mérito FGN 2024**

La **falta de un cronograma claro y públicamente establecido** para un concurso de méritos **constituye una violación al debido proceso**, y también puede afectar otros principios fundamentales como la **transparencia**, la **publicidad**, la **confianza legítima** y la **igualdad de oportunidades**.

- Violación al Principio del Debido Proceso (Artículo 29 de la Constitución Política)

El debido proceso es un principio fundamental que exige que todas las actuaciones administrativas se desarrollen con arreglo a las normas preexistentes que las regulan. En un concurso de méritos, esto implica que los participantes tienen derecho a conocer con antelación las reglas del juego, incluyendo los tiempos y etapas del proceso.

Previsibilidad y certeza jurídica: un cronograma es esencial para la previsibilidad del concurso. Permite a los aspirantes organizar su tiempo para la preparación de pruebas, trámites documentales, desplazamientos (si es el caso), y tomar decisiones sobre su participación. La ausencia de un cronograma oficial o su comunicación informal genera incertidumbre y zozobra, lo que va en contra de la certeza jurídica que debe regir los actos de la administración pública.

Preparación adecuada: sin fechas claras para las pruebas, los concursantes no pueden prepararse de manera efectiva. Esto puede afectar su desempeño y, por ende, su derecho a ser evaluados en igualdad de condiciones, lo que indirectamente vulnera el principio de mérito.

Control y seguimiento: un cronograma permite a los participantes y a los entes de control (interno y externo) hacer un seguimiento adecuado de cada etapa del concurso y verificar su cumplimiento. La falta de este dificulta el control y abre la puerta a la arbitrariedad en la gestión de los tiempos.

- Violación al Principio de Publicidad y Transparencia (Artículos 209 y 209-A de la Constitución Política, Ley 1712 de 2014)

La publicidad es un pilar de la función pública y de los concursos de méritos. Toda la información relevante debe ser de conocimiento público y accesible a los interesados.

Información esencial de la convocatoria: el Decreto Ley 020 de 2014, en su artículo 28 establece los requisitos mínimos de una convocatoria, y si bien no siempre se detalla un cronograma con fechas exactas para *todas* las etapas desde el inicio, sí debe contener la información esencial sobre la duración del proceso y las fechas de los hitos más importantes (inscripciones, publicación de admitidos, fechas de pruebas, publicación de resultados, etc.). La falta de las fechas de las pruebas, como se menciona en este caso, es una omisión grave de información esencial.

Acceso a la información: mantener información crucial como la fecha de las pruebas como un "rumor" que circula "por los pasillos" es una clara contravención a la obligación de la administración de garantizar la publicidad y el acceso a la información. Esto pone en desventaja a quienes

no tienen acceso a esa información informal y favorece a quienes sí lo tienen, minando la transparencia.

- Vulneración a la confianza legítima

La confianza legítima protege las expectativas razonables y justificadas que los ciudadanos tienen frente a la estabilidad de las reglas establecidas por la administración. Cuando se inicia un concurso de méritos, los participantes confían en que el proceso se desarrollará conforme a unas pautas claras y que estas no serán modificadas o ignoradas sin justificación. La ausencia de un cronograma, o la constante alteración de este sin comunicación formal y motivada, frustra esa confianza legítima.

- Incidencia en la igualdad de oportunidades (Artículo 13 de la Constitución Política)

Aunque la falta de cronograma no discrimina directamente, sí genera una desigualdad indirecta, pues, los aspirantes que dependen de la información oficial se ven perjudicados al no poder planificar su preparación. Puede beneficiar a aquellos que, por conexiones internas o acceso a información no pública, logran enterarse de las fechas o cambios de antemano. La Corte Constitucional y el Consejo de Estado han sido enfáticos en señalar la importancia de la publicidad, la transparencia y el respeto al debido proceso en los concursos de méritos.

La Corte Constitucional ha reiterado que las reglas del concurso de méritos son "ley para las partes" (Convocatoria y Acuerdo de Convocatoria). Esto implica que deben ser claras, estables y de conocimiento público desde el inicio.

Sentencias como la **T-425 de 2019** (y muchas otras) han abordado la improcedencia de la tutela en concursos de méritos si existen otros medios de defensa judicial (acciones contencioso-administrativas). Sin embargo, la misma jurisprudencia establece excepciones cuando se configura un **perjuicio irremediable** o cuando existe una **marcada relevancia constitucional** que exige la intervención del juez de tutela para proteger derechos fundamentales, como el debido proceso y el acceso a cargos públicos. La falta de cronograma podría ser un elemento que contribuya a configurar un perjuicio irremediable, especialmente si impide la participación efectiva o la preparación.

Aunque una modificación de cronograma no siempre es una violación *per se*, la situación aquí descrita es la **ausencia total de un cronograma oficial y público para etapas cruciales**, no solo una modificación. Esto es mucho más grave. En el caso de la Fiscalía General de la Nación, la falta de publicación de las fechas de las pruebas con la debida antelación es un claro indicio de la vulneración de estos principios, sumado a las demás inconsistencias del proceso.

3. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD

El derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, implica que todas las personas son iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades. En el contexto de un concurso de méritos, esto se traduce en la garantía de que todos los aspirantes tengan las mismas oportunidades y que los criterios de selección sean objetivos, claros y aplicados de manera uniforme. Conforme con los hechos expuestos, varios elementos sugieren una vulneración del derecho a la igualdad:

Cambio constante y tardío de los criterios de selección: la Fiscalía General de la Nación modificó en varias ocasiones los criterios para la selección de los cuatro mil (4.000) empleos a ofertar, y lo hizo a través de circulares emitidas incluso en el año 2025, cuando el proceso ya estaba avanzado. Inicialmente se habló de un sorteo abierto, luego se eliminó este mecanismo para priorizar la antigüedad, pero sin establecer parámetros claros y uniformes para este último criterio. La falta de estabilidad y claridad en las reglas del juego genera incertidumbre y afecta la capacidad de los funcionarios y empleados para entender y adaptarse a las condiciones del concurso, creando una desigualdad entre aquellos que pudieron anticiparse a los cambios y quiénes no.

Criterios de antigüedad desproporcionados y arbitrarios: la tabla de antigüedades para la exclusión de ID's muestra rangos que oscilan entre 0 y 30 años, sin una justificación clara de por qué la antigüedad mínima requerida varía tan drásticamente entre diferentes cargos. Esto genera una aplicación desigual del criterio de antigüedad y perjudicó a funcionarios y empleados con más años de servicio en cargos donde el umbral de exclusión por antigüedad fue más alto, mientras que otros con menor tiempo en la entidad se vieron beneficiados en cargos con un umbral más bajo. La declaración de la Fiscal General de la Nación en una entrevista, mencionando que la antigüedad no superaría los cinco años para algunos cargos, contradice lo finalmente aplicado, lo que profundiza la percepción de arbitrariedad.

Irregularidades en el reconocimiento de medidas afirmativas:

Extemporaneidad y trato diferenciado: aunque la FGN estableció plazos perentorios para la presentación de solicitudes de medidas afirmativas (hasta el 27 de diciembre de 2024), se advierte que a funcionarios o empleados que ingresaron en enero de 2025 se les concedieron estas medidas, a pesar de que los plazos ya habían vencido. En contraste, a otros funcionarios con más de 17 años de antigüedad se les negaron sus solicitudes por extemporaneidad. Esta inconsistencia en la aplicación de los términos y la concesión de beneficios a recién llegados, mientras se deniegan a personal con mayor trayectoria, vulnera el principio de igualdad y genera desconfianza.

Falta de verificación y presunta documentación falsa: la FGN señaló que la verificación de los documentos aportados para las medidas afirmativas se hizo "*bajo el principio de la buena fe*" y que solo se iniciaron investigaciones por presunta falsificación a raíz de denuncias de terceros. La omisión de una verificación proactiva por parte de la entidad, **a pesar de haberse reservado explícitamente ese derecho**, permitió que un número considerable de medidas afirmativas (2.916) fueran concedidas sin saber para este momento, la veracidad y/o autenticidad de la documentación con que se sustentaron las solicitudes. Esto directamente afectó el rango de antigüedad para la selección de los ID's, y a la postre, constituirá un fraude, que desplazó a funcionarios o empleados que legítimamente debieron ser protegidos o que contaban con mayor antigüedad.

Doble beneficio: se evidenció que algunos ID's no ofertados por antigüedad también fueron excluidos por una medida afirmativa, lo que sugiere una falta de planificación y un posible doble beneficio injustificado, afectando aún más la coherencia y equidad del proceso.

Incumplimiento de criterios de direcciones creadas por mandato legal: se advierte que la FGN no ofertó la mayoría de los cargos creados legalmente para las nuevas direcciones, lo que significa un incumplimiento del propio criterio de selección que había establecido, afectando la expectativa de quienes esperaban ser tenidos en cuenta para estas nuevas plazas.

Fundamento legal y jurisprudencial para afirmar la vulneración a la igualdad

La vulneración al derecho fundamental a la igualdad se cimenta en los siguientes aspectos:

Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia: este artículo establece el principio de igualdad y prohíbe la discriminación. En el contexto de los concursos de méritos, la Corte Constitucional ha reiterado que la igualdad de oportunidades es un pilar fundamental para el acceso a la función pública. Las inconsistencias, los cambios arbitrarios de criterios y la aplicación desigual de las reglas menoscaban esta igualdad.

Principios de la función pública (Art. 209 C.P. y Ley 1437 de 2011 - CPACA):

Transparencia: la administración debe actuar de forma clara, predecible y abierta. La ocultación de información relevante (como la fecha de las pruebas), los cambios repentinos en los criterios y la falta de motivación adecuada en las decisiones vulneran este principio.

Moralidad: implica que la actuación administrativa debe ser honesta, ética y desinteresada. Las presuntas irregularidades en el reconocimiento de medidas afirmativas, la falta de verificación y el

aparente conflicto de intereses del Subdirector de Talento Humano ponen en entredicho la moralidad del proceso.

Imparcialidad: la administración debe actuar sin favorecer ni perjudicar a nadie. Los hechos sugieren que no se garantizó la imparcialidad al beneficiar a algunos con medidas afirmativas presuntamente dudosas o al aplicar criterios de antigüedad de manera inconsistente.

Publicidad: todas las actuaciones administrativas deben ser públicas, salvo las excepciones legales. La restricción intempestiva del video de socialización del concurso en YouTube es un ejemplo claro de vulneración de este principio.

Debido Proceso: se garantiza que todas las actuaciones administrativas se ajusten a las normas preestablecidas. La alteración de las reglas del concurso y la falta de claridad en los procedimientos vulneran el debido proceso de los participantes.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral de provisionales y acciones afirmativas: si bien la FGN invocó sentencias como la T-464 de 2019 y la SU-446 de 2011 para justificar las medidas afirmativas, se advierte una aplicación distorsionada de la jurisprudencia. La Corte ha señalado que la estabilidad reforzada de los provisionales sujetos de especial protección no implica su exclusión de la oferta pública de empleos, sino que deben ser los últimos en ser removidos o, en la medida de lo posible, reubicados. La FGN, al **excluir** los cargos con medidas afirmativas, fue más allá de lo que la jurisprudencia ordena, y lo hizo de manera opaca y aparentemente fraudulenta en algunos casos, lo que sí genera un privilegio excesivo y una afectación desproporcionada a los derechos de los demás concursantes. La sentencia T-064 del 24 de febrero de 2025 refuerza esta idea al establecer que la protección se activa **posteriormente a la provisión del cargo**, no como un impedimento *ex ante* para la apertura de la vacante.

PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA PARA EVITAR LA CAUSACIÓN DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE

La Acción de Tutela es un mecanismo constitucional preferente y sumario destinado a la protección inmediata de derechos fundamentales. En el caso expuesto, se argumenta una vulneración sistemática del **derecho fundamental al debido proceso** (artículo 29 C.P.), el **derecho a la igualdad** (artículo 13 C.P.), el **derecho al trabajo** y el **acceso a cargos públicos** (artículo 25 y 40.7 C.P.), los cuales son fundamentales.

Procedencia de la Acción Constitucional de Tutela contra actos administrativos en el Concurso de Méritos FGN 2024

Un daño consumado inminente: la regla general establece que la Acción de Tutela no procede contra actos administrativos, ya que la jurisdicción contencioso-administrativa cuenta con mecanismos idóneos para su control. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional colombiana ha sentado importantes excepciones a este principio, permitiendo la procedencia de la tutela cuando se configuran vulneraciones evidentes de derechos fundamentales que no pueden ser remediadas de manera oportuna y eficaz por los medios ordinarios, o cuando existe un riesgo inminente de un perjuicio irremediable.

El presente caso encaja perfectamente en estas excepciones, dadas las graves y sistemáticas irregularidades denunciadas que trascienden la mera legalidad de los actos administrativos y afectan directamente los derechos fundamentales de las accionantes y de un vasto número de servidores públicos. Las múltiples irregularidades ampliamente detalladas (cambio de reglas sin justificación, falta de transparencia y publicidad, inconsistencia en los criterios de antigüedad, presunto fraude en medidas afirmativas sin verificación proactiva, conflicto de intereses, y falta de cronograma de pruebas) apuntan a una afectación grave y continuada de los derechos fundamentales de los funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación.

Inmediatez: la Acción de Tutela debe interponerse dentro de un plazo razonable a partir de la ocurrencia de la vulneración o amenaza del derecho. Dada la complejidad del caso, donde las vulneraciones son continuas y progresivas (cambios de circulares, emisión de resoluciones, socializaciones contradictorias, y la reciente modificación de la oferta de ID's con la Resolución No. 02094 del 20 de marzo de 2025, así como el conocimiento tardío de los ID's por un aplicativo en marzo de 2025 y las respuestas a los derechos de petición en junio de 2025), este requisito podría considerarse cumplido. Las afectaciones se mantienen en el tiempo y se manifiestan con cada nueva comunicación o acto.

Subsidiariedad: este es el requisito más debatido en casos contra actos administrativos. La Acción de Tutela es subsidiaria, lo que significa que solo procede cuando no existen otros medios o recursos judiciales idóneos y eficaces para la protección del derecho fundamental, o cuando, existiendo, la tutela se utiliza como mecanismo transitorio para evitar un **perjuicio irremediable**.

Análisis en este caso: si bien existen medios ordinarios en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo (como la acción de nulidad y restablecimiento del derecho para controvertir las resoluciones), la Acción Constitucional de tutela podría proceder por las siguientes razones:

- 1. Ineficacia e inoperancia de los medios ordinarios por la consumación de un perjuicio irremediable:** dada la inminencia del concurso (inscripciones ya superadas, pruebas presuntamente en agosto de 2025), un proceso contencioso administrativo, que suele ser demorado, podría no ofrecer una

protección *oportuna e integral* a los derechos fundamentales, dejando sin efecto la participación en el concurso. La principal razón por la que la tutela es el mecanismo idóneo en este caso es la inminencia y la irreversibilidad del daño que se produciría si el concurso de méritos continúa su curso sin una intervención judicial urgente.

Se reitera, las inscripciones ya se realizaron y las pruebas están "rumoreadas" para agosto de 2025. Esto significa que el proceso está en una etapa crítica y avanzada. Un proceso ante la jurisdicción contencioso-administrativa, por su naturaleza y los tiempos procesales, tardaría meses o incluso años en resolverse. Para cuando una sentencia se profiera en esa instancia, el concurso ya se habría llevado a cabo, los cargos habrían sido provistos y, con ello, los derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a la igualdad y a la confianza legítima de los provisionales afectados se habrían consumado y vulnerado de manera irreversible.

Los medios ordinarios no ofrecen la celeridad necesaria para detener un proceso que avanza rápidamente y que, con cada etapa cumplida, consolida las irregularidades. Permitir que el concurso siga su curso sin la tutela, equivaldría a legitimar de facto las violaciones denunciadas, dejando a los afectados en una situación de indefensión real ante un daño inminente.

2. **Naturaleza irreparable del perjuicio:** la situación descrita para muchos funcionarios y empleados (incertidumbre laboral, afectación de su proyecto de vida, desconfianza en la administración, posible desvinculación a pesar de años de servicio), si no se revierte rápidamente, podría configurar un perjuicio irremediable. Este perjuicio se caracteriza por ser inminente, grave, requerir medidas urgentes y no poder ser compensado integralmente con una indemnización posterior. La vulneración al debido proceso, la igualdad y la confianza legítima en un proceso de carrera puede ser, en sí misma, constitutiva de un perjuicio irremediable que amerita la intervención del juez de tutela.

La Corte Constitucional ha sido clara en que el perjuicio irremediable se configura cuando el daño es inminente, grave, requiere medidas urgentes y no puede ser reparado de forma integral. La continuidad de un concurso con reglas de juego constantemente cambiantes, falta de transparencia, presuntos fraudes en medidas afirmativas y conflictos de intereses, es un ataque directo a la estructura de la función pública basada en el mérito, y sus efectos son devastadores para los afectados.

Vulneración grave y sistemática de derechos fundamentales que trasciende la mera legalidad: la Corte Constitucional ha señalado que la tutela puede ser el mecanismo principal cuando la vulneración es de tal magnitud que el medio ordinario resulta ineficaz para garantizar el goce efectivo del derecho. Las inconsistencias sistemáticas en la definición y aplicación de los criterios, la presunción de fraude no verificada, y la opacidad general del proceso, son

elementos que refuerzan la idea de una grave afectación de derechos fundamentales.

Principio de Confianza Legítima (Art. 83 C.P.): la Fiscalía generó una expectativa legítima en sus funcionarios al anunciar criterios (como el sorteo abierto) y luego cambiarlos abruptamente, sin justificación motivada. Además, la aplicación tardía y desproporcionada de la "antigüedad" y las inconsistencias en las "medidas afirmativas" (aceptando solicitudes extemporáneas o con presunto fraude, y luego trasladando denuncias sin afectar la oferta) frustraron gravemente la confianza en la estabilidad de las reglas de juego. La alteración de las reglas durante el juego, después de haber generado expectativas en los participantes, es un argumento importante.

Derecho Fundamental al Debido Proceso (Art. 29 C.P.): la falta de motivación clara en las decisiones clave (eliminación del sorteo, definición de rangos de antigüedad), la opacidad en la publicación de información, el presunto conflicto de intereses del Subdirector de Talento Humano que participó en las decisiones cruciales del concurso (mientras su propio cargo fue excluido por medida afirmativa), y la ausencia de un cronograma oficial y público para las pruebas, son violaciones flagrantes a la transparencia y la previsibilidad que exige todo proceso de selección. Los funcionarios y empleados no saben a qué atenerse, lo que anula su derecho a una defensa y preparación efectiva.

Derecho a la Igualdad (Art. 13 C.P.): la aplicación diferenciada y arbitraria de los criterios de antigüedad, sumada a la concesión de medidas afirmativas a personas que presuntamente no cumplían los requisitos o los plazos (algunas con apenas meses de antigüedad), mientras se negaban a otros con años de servicio, crea una desigualdad de trato injustificada y discriminatoria. Se evidencia un "doble beneficio" para algunos y una grave afectación para otros, lo que desvirtúa el principio de mérito.

La cantidad y naturaleza de las inconsistencias y contradicciones (cambio de reglas, falta de motivación, tratamiento diferenciado, presunto fraude) fortalecen la argumentación de una vulneración al debido proceso. La tutela no busca revisar la legalidad de los actos administrativos *per se*, sino determinar si la actuación de la FGN violó derechos fundamentales.

Ausencia de una justificación clara: la falta de una motivación explícita y coherente para decisiones cruciales es un pilar robusto para la procedencia de esta tutela. La Fiscalía General de la Nación, en su gestión del concurso de méritos, ha incurrido en una serie de cambios drásticos sin la debida explicación, lo que contraviene directamente los principios de publicidad y transparencia inherente al debido proceso.

Inicialmente, se estableció un sistema de sorteo abierto y público para la selección de empleos provisionales, generando una clara expectativa en los funcionarios. Sin embargo, este mecanismo fue descartado sin justificación alguna, invocándose vagamente la "*competencia, autonomía y discrecionalidad*" de la entidad. Invocar una facultad legal no es motivar una decisión; la motivación exige explicar las razones de hecho y de derecho que sustentan el cambio, lo cual fue completamente omitido.

Asimismo, los parámetros de antigüedad para la exclusión de ID's no solo se revelaron tardíamente, sino que se aplicaron con rangos desproporcionados y arbitrarios (oscilando entre 0 y 30 años según el cargo), sin una metodología transparente que explicara el porqué de tales diferencias. Esta inconsistencia no solo genera incertidumbre, sino que impide a los afectados comprender la lógica detrás de las decisiones que impactan su estabilidad laboral, vulnerando su derecho a un control efectivo sobre la actuación administrativa. La administración, al no justificar sus cambios, actúa de forma impredecible y opaca, dejando a los funcionarios en un estado de indefensión.

Rol del Dr. José Ignacio Ángulo Murillo: la situación del Subdirector de Talento Humano encargado, es un elemento central que afecta la imparcialidad y transparencia del proceso, justificando la intervención tutelar. El Dr. Ángulo Murillo fue beneficiario de una medida afirmativa que excluyó su ID del concurso, lo que ya lo sitúa en una posición excepcional respecto a las reglas generales del mérito. Posteriormente, y sin declararse impedido, participó activamente en la revisión de circulares y actos administrativos que definieron los criterios de selección de los cuatro mil (4.000) empleos, incluyendo la validación de otras medidas afirmativas que, según se alega, pudieron haberse sustentado en documentación falsa. Su rol abarcó la supervisión de decisiones que impactaron directamente el rango de antigüedad y la exclusión de otros cargos por medidas afirmativas, situaciones idénticas a la que él mismo había experimentado.

La gravedad de esta situación se intensifica cuando el propio Dr. Ángulo Murillo ha confirmado que su caso en particular también fue objeto de denuncia. Él mismo admitió, mediante oficio conradicado No. 20253000038431 del 27 de junio de 2025, que de su caso personal también se corrió traslado a la Comisión de Disciplina Judicial y a la Delegada para la Seguridad Territorial. Esto, lejos de exculparlo, agrava la apariencia de conflicto de intereses, por ser un funcionario o empleado cuya propia excepción al mérito está bajo investigación, pero que además, participa en la definición y validación de criterios que afectan el proceso de selección y la evaluación de otras excepciones similares.

En este escenario, donde las múltiples irregularidades, la falta de transparencia y las contradicciones en las comunicaciones oficiales de la Fiscalía General de la Nación han generado un ambiente de profunda incertidumbre, desconfianza y desigualdad, la Acción Constitucional de Tutela emerge no como una opción adicional, sino como la vía idónea y expedita para evitar que se consolide un perjuicio irremediable.

La celeridad y eficacia que caracterizan a este mecanismo constitucional son esenciales para proteger los derechos fundamentales de los funcionarios y empleados, cuyos proyectos de vida se ven gravemente afectados por un concurso de méritos que, lejos de garantizar la igualdad y el debido proceso, ha sembrado dudas profundas sobre su legitimidad. Por tanto, la intervención judicial urgente del juez constitucional es indispensable para detener y sanear un proceso viciado, asegurando que, en adelante, cualquier actuación administrativa respete los pilares de un Estado Social y Democrático de Derecho.

PROCEDIBILIDAD DE MEDIDA PROVISIONAL DE SUSPENSIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS FGN 2024

Dada la exhaustiva exposición de hechos y argumentos en esta Acción Constitucional de Tutela, la solicitud de una medida provisional de suspensión del Concurso de Méritos FGN 2024 es altamente procedente y está plenamente justificada. La acción de tutela, por su naturaleza sumaria y preferente, es el único mecanismo capaz de frenar de manera inmediata la consumación de un perjuicio irreparable.

Al decretar la suspensión provisional del Concurso, incluyendo los efectos de la Resolución No. 02094 del 20 de marzo de 2025 (que modificó la oferta inicial de ID's) y del Acuerdo No. 001 del 3 de marzo de 2025 (que convoca y establece las reglas del concurso), se permitiría retrotraer el proceso a un punto donde las graves irregularidades puedan ser saneadas. Esto garantizaría que el concurso, de reanudarse, lo haga bajo los principios de legalidad, transparencia, igualdad y debido proceso que exige la Constitución. Esperar la resolución de una acción contencioso-administrativa, que por su duración es notoriamente más lenta, equivale a permitir que el daño se concrete y se vuelva irreparable, desvirtuando por completo el propósito protector del ordenamiento jurídico.

INMINENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE:

- (1) El concurso está en una etapa muy avanzada, con inscripciones ya realizadas y pruebas "rumoreadas" para el mes de agosto de 2025. Si el proceso continúa, las múltiples y graves irregularidades denunciadas (cambios arbitrarios de reglas, falta de transparencia, medidas afirmativas dudosas, conflicto de intereses) se consolidarán, afectando de manera irreversible los derechos fundamentales y la estabilidad laboral de los provisionales, incluidas las accionantes.
- (2) La incertidumbre, angustia y zozobra que viven los funcionarios y empleados, sumada a la posibilidad de una desvinculación injusta de personal con años de servicio, configuran un perjuicio grave e inminente que una sentencia posterior (en un proceso ordinario que tardaría años) no podría compensar de forma integral. El Juez debe actuar antes de que el daño sea irreparable.

- (3) La postura de la FGN de "no afectar la oferta pública" a pesar de los indicios de fraude significa que los cargos supuestamente excluidos de forma irregular (por medidas afirmativas fraudulentas o mal aplicadas) seguirán así, impactando la oferta real y la posibilidad de los demás de acceder en igualdad de condiciones.

GRAVE Y SISTEMÁTICA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

- (1) Se han puesto de presente vulneraciones a la confianza legítima, el debido proceso y la Igualdad. No son errores aislados, sino una cadena de actuaciones que evidencian una falta de apego a los principios de la función pública:

- **Cambios constantes e injustificados en los criterios de selección:** la FGN pasó de un sorteo público a un criterio de antigüedad arbitrario y desproporcionado, sin una motivación clara. Además, las fechas para aplicar este criterio se publicaron muy tarde, afectando la previsibilidad.
- **Presuntas irregularidades y fraude en medidas afirmativas:** se concedieron medidas afirmativas a funcionarios y/o empleados con presunta documentación falsa que aportaron, basados en el principio de la buena fe, obviando que se reservarían "**el derecho de verificación sobre la veracidad y autenticidad de los documentos aportados**". En igual sentido, se concedieron a empleados que ingresaron a la entidad con posterioridad a la fecha límite que se tenía para acreditar la condición especial, mientras se negaban a otros con mucha más trayectoria por "**extemporaneidad**". La FGN admite que no verificó los documentos y que solo actuó por denuncias de terceros, lo que desvirtúa la transparencia y genera un doble beneficio injustificado para algunos.
- **Falta de motivación y transparencia:** decisiones cruciales, como la eliminación del sorteo o la definición de los rangos de antigüedad, se justificaron con excusas vagas de "**competencia y discrecionalidad**", sin explicar los "porqués".
- **Conflicto de intereses aparente:** la participación del Dr. José Ignacio Ángulo Murillo, Subdirector de Talento Humano encargado, en la revisión y firma de circulares y resoluciones del concurso, mientras su propio ID fue excluido por una medida afirmativa, genera una percepción de "juez y parte" que socava la imparcialidad y la confianza en la objetividad del proceso. Su denuncia posterior agrava aún más la situación.
- **Incumplimiento del cronograma oficial:** la ausencia de fechas claras y públicas para las etapas del concurso, especialmente las pruebas, contradice directamente el Decreto Ley 020 de 2014 y sumerge a los

participantes en una incertidumbre que afecta su derecho a prepararse y participar en igualdad de condiciones.

INOPERANCIA E INEFICACIA DE LOS MEDIOS ORDINARIOS:

- (1) Aunque existen acciones ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, su ineficacia para evitar el perjuicio inminente. Un proceso ordinario es prolongado y, para cuando se resuelva, el concurso ya habrá finalizado, los cargos estarán provistos y los provisionales posiblemente desvinculados, haciendo que la eventual protección sea tardía y meramente indemnizatoria, no reparatoria de los derechos fundamentales vulnerados.

La acción de tutela, por su naturaleza sumaria y preferente, es el único mecanismo capaz de frenar de manera inmediata la consumación de este perjuicio irreparable. La suspensión provisional del concurso, solicitada como medida cautelar, permitiría retrotraer el proceso a un punto donde las irregularidades puedan ser saneadas, garantizando que el concurso se reanude (si es el caso) bajo los principios de legalidad, transparencia, igualdad y debido proceso que la Constitución exige. Esperar la resolución de una acción contencioso-administrativa equivaldría a permitir que el daño se concrete y se vuelva irreparable, desvirtuando el propósito protector del ordenamiento jurídico.

- (2) Irreversibilidad de las etapas del concurso: una vez que las pruebas se realicen y las listas de elegibles se conformen, revertir el proceso se vuelve una tarea de proporciones colosales y prácticamente inviable en la práctica. La afectación de la "*legítima expectativa*" de miles de aspirantes (tanto los afectados por las irregularidades como aquellos que ya se inscribieron bajo las reglas actuales) crearía un caos administrativo y jurídico de difícil manejo. La sola suspensión de un concurso en etapas avanzadas, aunque ordenada por un juez administrativo, generaría una complejidad que excede la capacidad de respuesta y celeridad que exige la protección de derechos fundamentales en este caso.
- (3) La existencia de una Resolución No. 03985 de 2025 que ya excluyó un ID por orden judicial, demuestra que la oferta sí es modificable por vía judicial, sentando un precedente que apoya la intervención del juez de tutela para detener un proceso viciado.

En conclusión, la solicitud de medida provisional es imperativa para detener un proceso que parece estar viciado por la falta de garantías. La intervención del Juez de tutela es esencial para proteger los derechos no solo los derechos de los funcionarios y empleados de la FGN sino de todos los participantes y salvaguardar la legitimidad de la función pública, evitando que se consuma un perjuicio irreparable mientras se investigan a fondo las graves irregularidades presentadas.

PRETENSIONES

Con base en los hechos y fundamentos jurídicos expuestos, y con el objetivo primordial de proteger nuestros derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad, la confianza legítima, así como de garantizar la transparencia y legalidad del Concurso de Méritos FGN 2024, formulamos las siguientes pretensiones ante su despacho:

(1) De la protección de Derechos Fundamentales:

Amparar el **Principio de Confianza Legítima**, el **Derecho Fundamental al Debido Proceso** y el **Derecho a la Igualdad**, de las accionantes Nathalie Gil Rodríguez y Liliana Alejandra Criales Vanegas.

(2) De la Medida Provisional:

Que, como medida provisional, y para evitar un perjuicio irremediable, se ordene la **suspensión** inmediata del Acuerdo No. 001 del 03 de marzo de 2025 *“por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer algunas vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”*.

Que, como medida provisional, y para evitar un perjuicio irremediable, se ordene **suspender** las Resoluciones No. 01566 del 3 de marzo de 2025 y No. 02094 del 20 de marzo de 2025, por falta real de motivación que genera la violación al derecho fundamental al debido proceso.

Que, como medida provisional, y para evitar un perjuicio irremediable, se ordene **suspender** los siguientes actos administrativos: Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024, Circular No. 0030 del 3 de septiembre de 2024, Circular No. 0032 del 25 de septiembre de 2024, Circular No. 0043 del 25 de noviembre de 2024, Circular No. 0046 SIN FECHA y Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025, por vulnerar el principio de mérito consagrado en el Decreto 020 de 2014, que a su vez, generó la violación del principio de confianza legítima, al derecho fundamental del debido proceso y la igualdad de oportunidades.

Al decretar esta medida provisional de suspensión de los actos administrativos se podrá retrotraer el proceso a un punto donde las graves irregularidades detectadas puedan ser saneadas.

(3) De las órdenes a los accionados:

Que se ordene a la Fiscalía General de la Nación (Dirección Ejecutiva, Subdirección de Talento Humano) y a la Comisión de la Carrera Especial que:

- Revisar y redefinir los criterios de selección de los cuatro mil (4.000) empleos ofertados, garantizando la transparencia, objetividad y estricta sujeción a la jurisprudencia constitucional.
- Realizar una verificación proactiva y rigurosa de la veracidad y autenticidad de la documentación aportada para todas las medidas afirmativas reconocidas, compulsando las copias necesarias a las autoridades competentes para investigar cualquier presunto fraude.
- Explicar de forma clara, motivada y pública todas las decisiones relativas al concurso, incluyendo los cambios en los criterios de selección (como la eliminación del sorteo y la definición de los rangos de antigüedad), y establezcan un cronograma oficial y completo de todas las etapas.
- Adoptar las medidas necesarias para garantizar la imparcialidad del proceso, especialmente en relación con la participación de funcionarios o empleados que puedan tener conflictos de intereses, exigiendo la declaración de impedimentos donde corresponda.
- Que, una vez saneado el proceso y subsanadas las vulneraciones, se reabra la convocatoria del Concurso de Méritos FGN 2024 bajo reglas claras, transparentes, objetivas y respetuosas de todos los derechos fundamentales.

(4) De la Publicidad y Control:

- Que se ordene a la Fiscalía General de la Nación y a la Unión Temporal Convocatoria FGN 2024 - Universidad Libre, que publiciten de manera amplia y accesible todas las decisiones y el cronograma del concurso, incluyendo las rectificaciones que se deriven de esta Acción Constitucional de Tutela.

Estas pretensiones no solo buscan la protección de los derechos fundamentales de las accionantes, sino que se dirigen a sanear y legitimar el Concurso de Méritos FGN 2024 en su totalidad. Nuestra finalidad es asegurar que este proceso esencial para la función pública se desarrolle bajo los pilares de la transparencia, la igualdad y el debido proceso, en beneficio de todos los participantes y para restaurar la confianza en las actuaciones de la administración. La urgente intervención de su despacho es vital para garantizar un concurso donde prime el mérito y la justicia.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifestamos que no hemos presentado acción de tutela previa por los hechos aquí expuestos, dando cumplimiento al artículo 38 del Decreto 2591 de 1991. Esta acción constitucional es presentada en nombre propio.

ANEXOS

1. Documento de identidad de Nathalie Gil Rodríguez.
2. Documento de identidad de Liliana Alejandra Criales Vanegas.
3. Certificación ID planta de Nathalie Gil Rodríguez.
4. Certificación ID planta de Liliana Alejandra Criales Vanegas.
5. Circular No. 0025 del 18 de julio de 2024.
6. Circular No. 0030 del 3 de septiembre de 2024.
7. Circular No. 0032 del 25 de septiembre de 2024.
8. Circular No. 0043 del 25 de noviembre de 2024.
9. Circular No. 0046 SIN FECHA.
10. Circular No. 003 del 6 de febrero de 2025.
11. Resolución No. 01566 del 3 de marzo de 2025.
12. Resolución No. 02094 del 20 de marzo de 2025.
13. Resolución No. 03985 del 3 de junio de 2025.
14. Acuerdo No. 001 del 3 de marzo de 2025.
15. Decreto Ley 020 del 9 de enero de 2014.
16. Petición con radicado No. 20253100020833 del 10 de marzo de 2025.
17. Petición con radicado No. 20253100029403 del 28 de marzo de 2025.
18. Oficio con radicado No. 20253000021341 de fecha 4 de abril de 2025.
19. Petición con radicado No. 20253000028955 del 10 de abril de 2025.
20. Oficio con radicado No. 20253000029061 de fecha 7 de mayo de 2025.
21. Petición con radicado No. 20257010012705 del 28 de mayo de 2025.
22. Oficio con radicado No. 20257010008921 de fecha 19 de junio de 2025.
23. Oficio con radicado No. 20253000037201 del 18 de junio de 2025.
24. Petición con radicado No. 20253000046835 del 25 de junio de 2025.
25. Oficio con radicado No. 20253000038431 del 27 de junio de 2025.
26. Petición con radicado No. 20257010015295 del 25 de junio de 2025.
27. Oficio con radicado No. 20257010009521 del 8 de julio de 2025.
28. Petición de fecha 18 de diciembre de 2024.
29. Oficio con radicado No. 20253300001451 de fecha 21 de enero de 2025.
30. Petición con radicado No. 20253100021513 de fecha 11 de marzo de 2025.
31. Oficio con radicado No. 20253000020011 de fecha 2 de abril de 2025.
32. Petición con radicado No. 20256110071732 de fecha 3 de abril de 2025.
33. Oficio con radicado No. 20253000026611 de fecha 28 de abril de 2025.
34. Petición con radicado No. 20253100041983 de fecha 2 de mayo de 2025.
35. Oficio con radicado No. 20253100041993 del 2 de mayo de 2025.
36. Petición con radicado No. 20253100043053 del 5 de mayo de 2025.
37. Oficio con radicado No. 20253000032781 del 26 de mayo de 2025.
38. Oficio con radicado No. 20253000036761 del 16 de junio de 2025.
39. Manual Especifico de Funciones y Requisitos de los Empleos de la FGN.
40. ABC de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación.
41. Socialización condiciones participación Concurso de Méritos FGN 2024.
42. Grabación en audio de la jornada de socialización del 27 de marzo de 2025.

NOTIFICACIONES

ACCIONANTES:

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Atentamente,

Valerie G. R.
[REDACTED]

[Signature]
[REDACTED]