

Doctor
ALEJANDRO LINARES CANTILLO
Magistrado Ponente
Corte Constitucional
Bogotá D.C.



UAE: 12:51 M

Referencia: Subsanación de inconstitucionalidad contra segmentos normativos del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN.

Expediente D-13667

NELLY MONTOYA CASTILLO, con cédula No 39.662.221, dentro de los términos legales concedidos, procedo a subsanar la demanda de inconstitucionalidad, en los siguientes términos:

1. DE LA NORMA HABILITANTE COMO ASPECTO JURÍDICO TRANSVERSAL PRESENTE EN TODA LA DEMANDA QUE SUSTENTA LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO LEY 071 DEL 2020

- 1.1. El Congreso de la República de Colombia, profirió la Ley 2010 del 2019, Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, de acuerdo con los objetivos que sobre la materia impulsaron la Ley 2010 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- 1.2. El artículo 122 de la Ley 2010 del 2019, habilitó al Presidente de la República de Colombia, por el interregno de un mes, para que;
 - 1.2.1. Expidiera decretos con fuerza de ley, *mediante los cuales se establezca y regule en su integridad el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAE DIAN – denominado carrera administrativa, de administración y control tributario, aduanero y cambiario,*

1.2.1.1. *Regulando la gestión y administración del talento humano de esa entidad,*

1.2.1.2. *Así como desarrollando todo lo concerniente al ingreso, permanencia, situaciones administrativas, movilidad, causales de retiro entre otros el voluntario a fin de garantizar la profesionalización y la excelencia de sus empleados, para cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades, posibilidad de movilidad en la carrera sobre la base del mérito, con observancia de los principios que orientan el ejercicio de la función pública de conformidad con lo establecido por el artículo 209 de la Constitución Política.*

1.3. Es decir que, el artículo 122, habilitó al Presidente de la República de Colombia, para que desarrollara los siguientes temas del Sistema Específico de Carrera Administrativa Especifica de la DIAN, en los siguientes términos:

1.3.1. El artículo 122, habilitó;

1.3.1.1. Establecer y regular en su integridad el Sistema Especifico de Carrera Administrativa de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAE DIAN. .

1.3.1.2. Regular la gestión y administración del talento humano de esa entidad.

1.3.1.3. Desarrollar todo lo concerniente al ingreso, permanencia, situaciones administrativas, movilidad, causales de retiro entre otros el voluntario a fin de garantizar la profesionalización y la excelencia de sus empleados, para cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades, posibilidad de movilidad en la carrera sobre la base del mérito.

1.4. Con base en lo anterior, las facultades otorgadas al Presidente de la República de Colombia, para que expida normas con fuerza y rango de ley, tienen una frontera insoslayable, cual es que no puede ir más allá, de las facultades otorgadas, es decir, la norma habilitante es su génesis y también la frontera que no puede sobre pasar, hiendo más allá de la temática propia a desarrollar.

2. RAZONES QUE SUSTENTAN INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LOS SEGMENTOS NORMATIVOS DEMANDADOS

2.1. **PRIMERA RAZÓN:** Consideramos vulnerado el artículo 130 Superior, por el numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, que a la letra señala;

“Artículo 7. Entes y órganos competentes. Son entes y órganos competentes para la administración, vigilancia y para la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, los siguientes:

7.1 De Administración y Vigilancia:

La Comisión Nacional del Servicio Civil.

7.2 De Gestión Interna:

a) El Director General.

b) La Comisión de Personal.

c) La Escuela de Impuestos y Aduanas.

d) La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces.

e) Los empleados con personal a cargo”.

(Negritas fuera de texto).

2.1.1. **CONCEPTO CONSTITUCIONAL DE VIOLACIÓN:** Hay que precisar:

Que a través de la conceptualización de lo que significa gestión, tal cual no lo define la Real Academia de la lengua Española (*Llevar adelante una iniciativa o un proyecto.2. tr. Ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo.3. tr. Manejar o conducir una situación problemática*), nos especifica que gestionar, es lo

mismo que administrar, siendo por lo tanto la adscripción de funciones de gestionar, funciones de administrar, lo que indudablemente nos conlleva a que por esta gestión interna, en la carrera específica de la DIAN, se le están atribuyendo funciones de administración a las autoridades internas, lo cual es desbordamiento de las facultades atribuidas al Presidente de la república, al cual no se le concedieron por parte del legislador funciones de crear nuevas autoridades dentro del sistema específico de la carrera de la DIAN, y mucho menos de que estas nuevas autoridades asuman la competencia atribuida constitucionalmente a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Al descender sobre los segmentos normativos demandados, que la descripción que allí se establece de que son *“entes y órganos competentes para la administración, vigilancia y para la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN”*, las autoridades el **Director General, La Comisión de Personal, La Escuela de Impuestos y Aduanas, La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces y Los empleados con personal a cargo**, se está estipulando en el contenido demandado, que;

2.1.1.1. Estos órganos y empleados con personal a cargo, a través de la determinación lingüística de lo que significa *“GESTION INTERNA”*, son competentes para la administración, vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, entendiendo el papel de gestionar¹, en la administración interna de este sistema específico de carrera, se está dotando jurídicamente por vía de creación ejecutiva con fuerza de ley, que el Presidente de la República, se haya abrogado la competencia de asignar funciones constitucionales que, solo están asignadas constitucionalmente a un órgano distinto y de rango constitucional, cual es la Comisión Nacional del Servicio Civil, toda vez, que asigna al interior de la DIAN, la facultad de que, estas instancias puedan administrar la carrera específica, conllevando ello, a que puedan determinar el desarrollo de la carrera específica--.

¹ Dirección electrónica: <https://dle.rae.es/srv/fetch?id=JAQijnd>, significado de gestionar. *De gestión.*

1. tr. Llevar adelante una iniciativa o un proyecto. 2. tr. Ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo. 3. tr. Manejar o conducir una situación problemática”.

2.1.1.2. Conferir estas facultades de administración por medio de la gestión interna, a otras autoridades, distintas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del sistema específico de la carrera de la DIAN, se torna inconstitucional, en el entendido que en desarrollo de atribuciones pro tempore de facultades delegadas por el legislativo al ejecutivo, éste último, no las puede utilizar para realizar modificaciones constitucionales que no le están permitidas, desconociendo así el artículo 130 Superior, puesto que le asigna en el sistema jurídico que se crea de carrera administrativa específica, nuevas autoridades competentes en la administración de esta carrera, al determinar que “*el Director General, La Comisión de Personal, La Escuela de Impuestos y Aduanas, La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces y Los empleados con personal a cargo*”, son entes u órganos competentes para la administración, vigilancia y para la gestión interna de esta carrera específica de la DIAN, desarrollando un esquema jurídico de competencias, por fuera de la Comisión Nacional del Servicio Civil², cuando por disposición constitucional, solo podrían estar por fuera de la competencia de la Comisión Nacional, las carreras especiales que no es el caso, puesto que la carrera de la DIAN, es una carrera específica³, tal y como lo señaló la Corte Constitucional en la Sentencia C-901 del 2008.

² Artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, que a la letra señala; “*Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial*”.

³ La Corte Constitucional, mediante sentencia C-901 del 2008, entre otras consideraciones, señaló; “4.1.3.2. Sistemas específicos

Los sistemas específicos son aquellos creados por el legislador atendiendo a las necesidades particulares de la administración. El artículo 4º de la Ley 909 de 2004 define los sistemas específicos de carrera administrativa como “aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”.

La misma norma establece como sistemas específicos de carrera administrativa, cuya vigilancia corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil^[33], los siguientes:

2.1.1.3. Lo anterior, se aparta del artículo 130 Superior, al asignarle por la expedición del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, facultades que son inescindibles y constitucionalmente asignadas a la Comisión Nacional del Servicio civil, tal y como se lee en el texto superior *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*, indicándonos ello, que solamente se exceptúan, de la competencia de la responsabilidad de la administración y vigilancia de la Comisión, las carreras especiales, que no es la situación de la carrera específica de la DIAN.

2.2. SEGUNDA RAZÓN: Consideramos vulnerado el artículo 208 Superior, por el numeral 9.1. del artículo 9 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, que a la letra señala;

“-El que rige para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).

-El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec).

-El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

-El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

-El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias.

-El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

-El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil”.

En relación con la facultad que tiene el legislador ordinario o extraordinario para establecer sistemas específicos de carrera, la Corte ha puntualizado que el legislador debe tener en cuenta^[34]: (i) los principios generales de la carrera administrativa, esto es, el mérito como factor eficaz y definitorio del acceso, permanencia y retiro del empleo público”; (ii) la singularidad y especificidad de las funciones, establecidos técnicamente, con el fin de optimizar el cumplimiento de las actividades del organismo; (iii) la disposición de procedimientos objetivos de selección y permanencia en el empleo, basados exclusivamente en el mérito personal^[35]”; (iv) la garantía de que el sistema respectivo ha de propiciar el cumplimiento de los fines del Estado y no va a generar diferencias violatorias del principio de igualdad; (v) la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la administración y vigilancia de estos sistemas, sin excepción”.

“Artículo 9. Director General. Al Director General de la DIAN le corresponden las siguientes funciones relacionadas con la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN:

9.1 Formular la política institucional en materia de empleo público”.

2.2.1. CONCEPTO CONSTITUCIONAL DE VIOLACIÓN: Consideramos violado el artículo 208 superior, por el numeral No 9.1. del artículo 9 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, en el sentido que se presenta una omisión legislativa relativa, así;

Se predica la omisión:

2.2.1.1. Al solo legislar, el ejecutivo, por facultades pro tempore otorgadas por el legislativo, desarrollando competencias propias de su investidura de Presidente, tal y como lo señala el artículo 208 Superior, desprendiéndose, por las pautas que establece en el segmento demandado que, es el Director de la DIAN, el encargado de formular la política institucional en materia de empleo público, en el Sistema Específico de Carrera de la DIAN, de su propia competencia como presidente, cual es que bajo su dirección, es que pueden formular la política en materia del empleo público, indistintamente de que sea empleos de sistemas específicos de carrera, como en el presente caso.

2.2.1.2. Exclusión de condiciones normativas superiores que hacen necesaria la armonización de llenar la omisión legislativa relativa a partir de un fallo constitucional:

Se hace necesario que, a través de un fallo constitucional, la Corte Constitucional, armonice la competencia del Presidente de la República de Colombia, con las funciones que esta misma autoridad Constitucional, le adscribe en una norma positiva con rango de ley, al Director de la DIAN, donde se hace necesario precisar que dicha competencia adscrita en materia del empleo público, en la formulación de la política lo desarrollará esta autoridad, bajo la dirección del Presidente de la República. Armonizando el segmento demandado con el artículo 208 Superior.

2.2.1.3. La omisión normativa excluye de sus consecuencias, aquellos casos que, por ser asimilables, deberían subsumirse dentro de su presupuesto fáctico:

Dentro del presupuesto fáctico Constitucional de la parte final del inciso primero del artículo 208, “*Los ministros y los directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia. Bajo la dirección del Presidente de la República, les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley*”, por ser asimilable, en el entendido que el Director de la DIAN, es un director de Departamento administrativo, es subsumible la competencia adscrita al Director de la DIAN, de “*Formular la política institucional en materia de empleo público*”, para armonizarla con el precepto superior.

2.2.1.4. Al carecer de una razón objetiva y suficiente, la omisión legislativa relativa, produce una desigualdad injustificada entre los casos que están y los que no están sujetos a las consecuencias previstas por la norma:

En nuestro criterio jurídico, el no estar armonizada la función adscrita al Director de la DIAN, de “*Formular la política institucional en materia de empleo público*”, con la parte final del inciso primero del artículo 208 Superior, *prima facie* evidencia la carencia de una razón objetiva y suficiente, que por la literalidad del segmento demandado, no lo obliga a que bajo la dirección del Presidente de la República de Colombia, pueda el Director de la DIAN, formular la política del empleo público, produciendo un desigualdad funcional con respecto a los ministros y los directores de los otros departamentos administrativos del Gobierno Nacional, que sí están obligados, a formular la política del empleo público de sus respectivos despachos con sujeción a la Dirección del Presidente de la República de Colombia.

2.2.1.5. La omisión implica el incumplimiento de un deber constitucional del legislador:

Dentro de los deberes constitucionales del legislador, está la de producir el sistema normativo con plena sujeción al orden Constitucional, y al conferir facultades pro tempore, como en el presente caso, el legislador derivado, como lo es el Presidente

de la República de Colombia, no puede apartarse en una norma con rango de ley, del imperativo que le consagra el inciso primero del artículo 208 Superior, en el sentido que es bajo su dirección, que el Director de la DIAN, puede formular la política del empleo público en el Sistema Específico de la carrera de la DIAN.

2.3. TERCERA: Planteamos la Inconstitucionalidad del literal ii) e iii) del literal b) del artículo 22.2. del artículo 22 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, por violación del artículo 1, el artículo 93 (Declaración Universal de los Derechos Humanos), el artículo 13 y el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, con base en los siguientes argumentos:

2.3.1. Consideramos vulnerado el artículo primero y el artículo 93, en cuanto que al fundarse el Estado Social de Derecho, sobre la dignidad humana, refiere principalmente a que en el desarrollo del Estado democrático y constitucional, no puede existir un desprendimiento de las garantías propias en la materialización de los derechos de los seres humanos y al pertenecer la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al Bloque de Constitucionalidad, las limitaciones que impone el Presidente de la República de Colombia, para que servidores públicos de carrera, dentro del sistema específico de carrera de la DIAN, no puedan acceder al mejoramiento de sus condiciones salariales a partir de poder ocupar por encargo, un cargo superior que le signifique un incremento en los ingresos salariales, es un claro desconocimiento a la dignidad humana, en lo que respecta a el mejoramiento de las condiciones de existencia de los trabajadores de la DIAN, a los cuales, al colocarle restricciones jurídicas para que puedan acceder de forma temporal a cargos superiores, se le vulnera la dignidad humana.

2.3.2. Las restricciones demandadas, para el acceso a través de los encargos, del mejoramiento de las condiciones salariales de los servidores públicos pertenecientes al Sistema Específico de la Carrera de la DIAN, desconoce;

La dignidad humana, como esa maximización del reconocimiento y respeto por el mejoramiento de las condiciones de existencia, entendiéndose de los trabajadores, quienes por mandato del numeral 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece; *“3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será*

completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”, es decir que, desarrollar restricciones al encargo, es una clara restricción a uno de los componentes de los derechos humanos, cual es el derecho al trabajo, en ese mejoramiento de su remuneración equitativa, como en el presente caso, a través del encargo, para mejorar esa remuneración, razón para evidenciar que limitar el acceso a los encargos, es una violación al principio de la dignidad humana, como parámetro creador de cualquier marco jurídico de protección a los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.3.2.1. Por cuanto la imposición normativa demandada: *“ii) Han renunciado o no han aceptado un encargo en el último año;” y “iii) Están desempeñando un empleo en calidad de encargo, o...”*,

2.3.2.1.1. Limitan el mejoramiento de las condiciones de existencia de los trabajadores de la DIAN, al limitar el derecho a mejorar su remuneración equitativa, de forma temporal, mientras pueda permanecer bajo la modalidad de encargo, en un cargo superior, que le significa el incremento salarial, para él y su núcleo familiar.

2.3.2.2. Limita el derecho a la igualdad:

En el entendido que dichas restricciones, no se compensa con otras normativas de carrera administrativa aplicables a los servidores públicos del Estado, en el entendido que al igual que otros servidores públicos pertenecientes a otros sistemas de carrera administrativa, no se les aplica ni desarrolla, las limitaciones que sí se le imponen a los servidores públicos de carrera de la DIAN, por ejemplo, en la Ley 909 del 2004⁴,

⁴ Artículo 1 de la Ley 1960 del 2019, que a la letra señala; “El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

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

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que

no se le imponen estas restricciones, de haber renunciado o aceptado un encargo, en el último año, ni estar desempeñando un encargo al momento de poder aspirar a otro, en que existe la vacancia de un cargo en la planta de personal, puesto que la condición de protección al derecho a ser de carrera, radica constitucionalmente, en esas expectativas de mejoramiento continuo de poder desarrollar funciones de cargos superiores, hacer carrera que, redundan en el mejoramiento de la prestación del servicio público, al constituirse la posibilidad de encargo, en la adquisición de mayores conocimientos en la función pública, por parte del servidor público que tenga el derecho de ser encargado sin restricciones.

2.3.2.3. La condición de igualdad se deprecia, a partir de la condición de ser servidor público y estas restricciones vulneran el derecho a mejorar las condiciones del empleo, a partir de la asignación económica asignada al cargo superior en la pirámide de la carrera, asignación para mejorar las condiciones económicas a partir del encargo, que se limitan por la restricción demandada a los servidores públicos de la DIAN, sin embargo, dichas restricciones no se presentan o desarrollan a los servidores públicos del Sistema General de Carrera administrativa.

estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1o. *Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.*

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

2.3.2.4. Se vulnera el derecho al trabajo, como derecho fundamental de nuestra Constitución y como derecho en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Esa maximización del reconocimiento de las condiciones de existencia humana, como parte de la dignidad humana de los trabajadores de la DIAN, se trasgrede al no poder ser, los empleados escalafonados en carrera, titulares del derecho al encargo, por los condicionamientos jurídicos que se les imponen en estos numerales, de que si *“Han renunciado o no han aceptado un encargo en el último año o están desempeñando un empleo en calidad de encargo”*, vulnerando, su dignidad humana, al ser despreciado por parte del Presidente de la República de Colombia, quien reglamentó el sistema específico de la carrera de la DIAN, sin tener en cuenta el contenido esencial de los derechos que está definido; *“Con el fin de lograr este objetivo, es decir, el impedir intromisión en la dignidad humana de las personas, la jurisprudencia ha desarrollado, en Colombia la doctrina del contenido esencial de los derechos, es decir, para que un derecho pueda ser considerado como fundamental necesita que exista un ámbito necesario e irreductible de conducta que el mismo protege, con independencia de las modalidades que asuma o de las formas en las que se manifieste, esto significa que este núcleo no es susceptible de intervención alguna, es decir, el núcleo básico es un ámbito intocable para los procesos hermenéuticos y para las decisiones políticas⁵”*, es decir que los literales atacados, son una manifestación jurídica de afectación e intromisión de la dignidad humana de los trabajadores de la DIAN, al no permitirles a cabalidad el disfrute del derecho al encargo, limitando la legítima aspiración dentro de un sistema de carrera de mejorar su remuneración salarial y el limitarles el disfrute en el desarrollo del derecho al trabajo en condiciones justas y dignas, esto es que;

- 2.3.2.4.1.** Se Desconoce la fuerza vinculante del precepto *“Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*, contenido en el artículo 25 Superior, en el entendido que éste precepto Constitucional, denota el contenido de protección del derecho fundamental, en cuanto que el derecho al trabajo, implica que el mismo debe desarrollarse en condiciones que no desconozcan la existencia del trabajador como ser humano, ni entorpezcan su contenido de protección, siendo en el caso

⁵ Libro de Carlos Alberto López Cadena, mutación de los derechos fundamentales por la interpretación de la Corte Constitucional colombiana, concepto, justificación y límites, Universidad Externado de Colombia, página 68, Bogotá Colombia.

del Sistema de Carrera específica de la DIAN, el reconocimiento de la existencia como trabajador, de quien presta sus servicios a la Administración aduanera y Tributaria del País, y cuando se hace referencia a condiciones justas, se refiere al valor intrínseco dentro del derecho fundamental al trabajo, que conmina a que el trabajo, para los trabajadores de la DIAN, no puede significar en un sistema piramidal, la negación a acceder a cargos superiores bajo la figura del encargo.

- 2.4. CUARTA RAZÓN:** Consideramos vulnerado el artículo 130 y el inciso tercero del numeral 10 del artículo 150 Superior, por los numerales 27.3 y 27.5 del artículo 27 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, puesto que, a partir de la confección de este decreto con rango de ley, a los empleados de la DIAN, se le imponen criterios habilitantes para acceder a los cargos públicos dentro de la entidad, a pesar que la norma habilitante no consagra esa facultad de establecer criterios de forzoso cumplimiento, para poder participar en los ascensos dentro del Sistema Específico de Carrera, como parte del derecho fundamental al trabajo, materia propia de una Ley estatutaria, por tratar materia propia de un derecho fundamental, como lo es el derecho al trabajo, de los servidores públicos de la DIAN.

Por la anterior razón, el Presidente de la República de Colombia, desborda en el desarrollo de sus facultades, para proferir norma con fuerza de ley, condicionamientos para el ascenso de los empleados de carrera de la DIAN, que es materia propia del derecho al trabajo de los trabajadores de la DIAN y dichas facultades, vulnerando el artículo 150 – 10 Superior, cuando las facultades solo le fueron otorgadas, para;

- 2.4.1.** Establecer y regular en su integridad el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAE DIAN.
- 2.4.2.** Regular la gestión y administración del talento humano de esa entidad.
- 2.4.3.** Desarrollar todo lo concerniente al ingreso, permanencia, situaciones administrativas, movilidad, causales de retiro entre otros el voluntario a fin de garantizar la profesionalización y la excelencia de sus empleados, para cumplir

su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades, posibilidad de movilidad en la carrera sobre la base del mérito.

2.4.4. No estableció la facultad de imponer, *“Acreditar las competencias laborales a través de la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas, o la correspondiente universidad o institución de educación superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional y No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria”*, como requisitos legales de cumplimiento, para poder acceder a participar en un concurso de ascenso, por parte de los empleados públicos pertenecientes a la carrera específica de la DIAN.

2.4.5. Igualmente se desconoce el contenido de la norma habilitante y principalmente el artículo 130 Superior que, al señalar; *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*, en el entendido que, a la Comisión Nacional del Servicio Civil, es a quien le está atribuida la facultad de administrar y vigilar el Sistema General de la Carrera Administrativa, y por lo prescrito por este artículo constitucional, no le está dado a otra autoridad u órgano distinto a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que pueda asumir, establecer pautas que desconozcan las funciones constitucionales consagradas en el 130 Superior.

2.5. **QUINTA RAZÓN:** Consideramos vulnerado el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, por el artículo 29, demandado, del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, en el sentido que;

2.5.1. Establecer un tratado diferencial, entre los profesionales y los que no lo son, o no ocupan cargos profesionales, frente al conjunto de los servidores públicos dentro de la DIAN, en tanto que, si son profesionales, se les impone una serie de requisitos y fases que no se le impone a los otros trabajadores de la DIAN, es desarrollar un trato no común, que se torna discriminatorio, más cuando cualquier concurso exige el cumplimiento y medición de competencias laborales, requisitos académicos, actitudes comportamentales, experiencia, relacionada, específica o general, para ocupar cargos, a través de los concursos de ascensos y no se compensa en el plano de la igualdad que, en el

desarrollo de los concursos de ascenso, a diferencia de los otros servidores públicos inscritos en carrera, a los profesionales se les exija;

“Fase I. La Fase 1 corresponde a la aplicación de competencias básicas para la DIAN y puede comprender pruebas de integridad, polígrafo y de competencias comportamentales, según el perfil y el nivel del cargo al que se aspira. Esta fase es de carácter eliminatorio y su mínimo aprobatorio se definirá en la convocatoria.

29.2 Fase II. A esta fase serán llamados, en estricto orden de puntaje, y en el número que defina la convocatoria pública, los concursantes que alcancen o superen el puntaje mínimo aprobatorio de la Fase I.

Esta fase se cumplirá con la realización de un curso de formación que, a discreción del Director de la DIAN, se podrá adelantar a través de:

a) La Escuela de Impuestos y Aduanas con programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN, o

b) Contratos o convenios interadministrativos, celebrados entre la DIAN y las universidades o instituciones de educación superior acreditadas ante el Ministerio de Educación, cuyo objeto será desarrollar el curso con base en programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN.

En este evento, dichas universidades o instituciones de educación superior deben certificar que cuentan con programas en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria, según corresponda, y demostrar que tienen la infraestructura y la capacidad logística para el desarrollo del curso.

En ambos escenarios, el curso de formación tendrá un número mínimo de ciento veinte (120) horas, que será definido en el acto de convocatoria, sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, según corresponda, en relación con las funciones del área funcional y la categoría del empleo, para cuya provisión se hubiere convocado el concurso.

En virtud del principio de especialidad y sin perjuicio de la planta global y flexible de la Entidad, los programas específicos del curso de formación solamente pueden

circunscribirse al asunto tributario, aduanero y/o cambiaria, según el proceso misional”.

Puesto que implica un esquema que genera desigualdad, siendo como los otros trabajadores de carrera de la DIAN, servidores públicos de la DIAN.

2.5.2. Así mismo, establecer el cumplimiento de estos parámetros, por parte de las personas naturales, a quienes sí concursan para unos cargos distintos a los del nivel profesional, no tienen que cumplir con exigencias distintas a las pruebas de medición de competencias laborales, requisitos académicos, actitudes comportamentales, experiencia, relacionada, específica o general, para ocupar cargos en la DIAN, pero sí quieren acceder a los concursos de ingreso de cargos profesionales, se les impone la obligación de someterse a pruebas distintas, viéndose sometidos a un plano distinto de requerimientos de cumplimientos legales, cuando concursan para cargos dentro de la misma entidad pública, como por ejemplo someterse a un polígrafo o a un curso concurso, haciendo discriminatorio el marco jurídico de regulación de los concursos de ingreso, sin ninguna justificación razonable, que justifique ese trato discriminatorio, cuando para acceder a cualquier cargo público, en la DIAN, se le exige al concursante la demostración de su idoneidad a través de sus conocimientos, destrezas, capacidades comportamentales, etc.

2.5.3. Lo anterior es concluyente, de la violación del derecho a la igualdad, como derecho fundamental.

2.6. SEXTA RAZON: Consideramos vulnerado el artículo 122 Superior, por el artículo 43 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, en el entendido que el Sistema Específico de la Carrera Administrativa de la DIAN, desarrollado por el Presidente de la República de Colombia, a través del artículo demandado, desconoce la obligación contenida en el precepto constitucional del artículo 122, de *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento...”*, toda vez que imponer a través de un sistema de evaluación, componentes jurídicos que vinculan al servidor público, al cumplimiento de funciones de otros cargos y de otros niveles a los que pertenecen los cargos en las distintas áreas o dependencias de la estructura administrativa de la

DIAN, es someter a los servidores públicos que deben cumplir con funciones de otros cargos, puesto que;

El componente de *Cumplimiento de los objetivos transversales*, involucra que los objetivos de otros cargos, dependencias o áreas, son también funciones del servidor público a evaluar.

El Cumplimiento del plan de desarrollo de competencias individuales (*competencias conductuales o interpersonales*), involucra que el servidor público, tenga la obligación de velar por el cumplimiento de las funciones de los otros servidores públicos, en razón de las competencias conductuales o interpersonales, que hace que dicho servidor público le corresponda asumir las metas de todos, cuando sus funciones no pueden adscribirle por vía de un sistema de evaluación del desempeño laboral, funciones que están detalladas a otros cargos en la administración pública de la DIAN.

El Cumplimiento de los objetivos del área respectiva, conlleva a que el servidor público, tenga la obligación de asumir el rol funcional, de velar por las funciones de los demás cargos, situación fáctica, a partir del sistema de evaluación del desempeño laboral, que se impone, que el servidor público, le corresponda asumir funciones distintas a los de su cargo, desconociendo así sus funciones detalladas en la ley o reglamento, prescripción constitucional, frente al cargo que ocupa en la administración pública.

2.6.1. Con base en lo anterior, los segmentos demandados, son inconstitucionales.

2.7. SEPTIMA RAZÓN: Consideramos vulnerado el inciso tercero del numeral 10 del artículo 150 y el literal a) del artículo 152 superior, por los numerales 140.3, y 140.4 del artículo 140 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, en el sentido que;

2.7.1. En el desarrollo del Sistema Específico de la Carrera Administrativa de la DIAN, al expedir el Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, el Presidente de la República de Colombia, se atribuye la facultad de desarrollar temas propios del trámite de una Ley estatutaria, en el entendido que todas las materias concernientes a los "*Derechos y deberes fundamentales de las personas y los*

procedimientos y recursos para su protección”, son materias propias de una Ley estatutaria, que no puede ser atribuida funcionalmente al Presidente de la República de Colombia, a través de una ley facultativa, para proferir norma con rango de ley, puesto que lo concerniente a:

“140.3 No solicita el reintegro dentro de los cinco (5) días siguientes a la superación de los motivos que generaron la suspensión provisional.

140.4 Se ausenta del trabajo antes de que se autorice la separación del servicio o, en caso de renuncia sin que esta se haya aceptado, antes de cumplir los treinta (30) días, contados a partir del momento de presentación de la misma.

El Director General o quien este delegue, declarará la vacancia del empleo, una vez agotado el procedimiento establecido para el efecto por la DIAN”.

2.7.1.1. Son temas concernientes al derecho fundamental al trabajo, teniendo en cuenta que se desarrolla un procedimiento de como decretar el abandono del cargo, que es una forma de retirar del servicio a un servidor público, en el ejercicio del derecho fundamental al trabajo.

2.7.2. Por tal razón los segmentos demandados, son inconstitucionales.

2.8. OCTAVA RAZÓN: Consideramos vulnerado el artículo 39 y 93 Superior (Convenios Internacionales de la OIT No 087 y 098), por los numerales 144.2, 144.4 y 144.5. del artículo 144 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020, que a la letra señala;

“Artículo 144. Retiro de servidores amparados con fuero sindical. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los servidores con fuero sindical en los siguientes casos:

144.1 Cuando no supere el período de prueba.

144.2 Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el servidor que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito.

144.3 Cuando no supere el proceso de evaluación, en los términos establecidos en el presente Decreto-ley.

144.4 Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada.

144.5 Por inhabilidad sobreviniente.

144.6 Por edad de retiro forzoso.

144.7 Por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez”.

(Negrillas fuera de texto).

2.8.1. CONCEPTO CONSTITUCIONAL DE VIOLACIÓN:

2.8.1.1. Consideramos inconstitucionales los segmentos demandados, en el entendido, que las facultades otorgadas por la norma habilitante, donde el legislador le estipuló al ejecutivo los temas a desarrollar a través de la facultades pro tempore, las mismas no le fueron otorgadas, para desarrollar temas concernientes a la protección de garantías constitucionales, como el fuero sindical de los servidores públicos al interior de la DIAN, puesto que dicha garantía Constitucional, no hace parte de un Sistema de carrera administrativa, cualquiera sea, sino que integra el núcleo esencial del derecho fundamental de asociación, conforme al inciso cuarto del artículo 39 Superior, que prescribe; “*Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión*”, siendo parte normativa superior a nivel del derecho interno colombiano, y cualquier análisis frente a este núcleo esencial, aparece en sentido estricto, como norma prevalente en el orden jurídico constitucional colombiano, un parámetro de obligatorio acatamiento por la pertenencia de los convenios internacionales del trabajo el 087 y 098, al Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto, conforme al artículo 93 Superior, tal y como lo ha señalado esta Corte Constitucional, en varias oportunidades, entre esas, la señalada en la sentencia C-466 del 2008, que entre otros apartes, estipuló;

“BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD-Convenios de la OIT

La jurisprudencia de esta Corporación ha establecido (i) en primer lugar, que los convenios de la OIT hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CN; (ii) en segundo lugar, que varios convenios de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad; (iii) en tercer lugar, ha realizado una distinción entre los convenios de la OIT para señalar que alguno de ellos pertenecen al bloque de constitucionalidad en sentido estricto (inciso 1 art. 93 CN) y en sentido lato (inciso 2º CN). Los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto prevalecen en el orden interno, en cuanto prohíben la limitación de un derecho humano bajo los estados de excepción y en consecuencia hacen parte del parámetro de control constitucional de las normas legales que regulan la materia. Los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato sirven como referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo; (iv) en cuarto lugar, ha establecido la Corte que hacen parte del bloque de constitucionalidad aquellos convenios que la Corte misma determine que pertenecen al mismo, de conformidad con las materias de que traten. (v) Finalmente, ha establecido la Corte que el carácter normativo obligatorio de los convenios de la OIT ratificados por Colombia impide que sean considerados como parámetros supletorios ante vacíos en las leyes, y que deben ser aplicados por todas las autoridades y los particulares. Así las cosas, esta Corporación ha establecido expresamente que los convenios 87 y 98 de la OIT, hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto. En relación con el convenio 154 de la OIT esta misma Corporación ha establecido su pertenencia al bloque de constitucionalidad”.

- 2.8.1.1.1.** Lo que involucra necesariamente que, frente a cualquier decisión normativa, que pueda significar un menoscabo o desprotección jurídica a la garantía del fuero sindical, entendiéndolo como la garantía que ostentan constitucionalmente y en el marco del derecho público internacional, los representantes de los trabajadores, para no ser despedidos, desmejorados o trasladados, por su condición de representantes, tiene que ser confrontado con los Convenios Internacionales del Trabajo, el 087 y 098 de la OIT, en su condición de pertenencia al Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto, significando que **la protección especial del fuero sindical, de la que**

gozan los representantes de los trabajadores, no puede ser modificada por una norma inferior a la Constitución Política de Colombia, en este caso, por una norma con fuerza de ley, en el entendido que al ser parte estos convenios de la Constitución Política de Colombia, de los mismos, se predica su supremacía a nivel del derecho interno, lo que nos establece que a los servidores públicos al interior de la DIAN, que ostenten la condición de trabajadores aforados sindicalmente, no se les puede someter a actos que signifiquen su pérdida del empleo, sin que previamente se solicite la autorización judicial de despido, con fundamento normativo constitucional, en los Convenios Internacionales del Trabajo el 087 y 098 de la OIT, toda vez que, al plasmarse en dichos convenios que, **Convenio No 087, artículo 1:** “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”. **Y los numerales 1 y 2 del artículo 1 del Convenio No 098, Artículo 1:** “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”, nos indican normativamente desde la constitución misma que, lo trabajadores aforados gozan de una especial protección que se desprende de los Convenios Internacionales aprobados por el Estado colombiano y que obligan a su respeto.

- 2.8.1.1.2. El anterior sistema normativo Constitucional, fundamentado en la Constitución misma, cobra mayor preponderancia jurídica en el derecho

interno, por lo vinculante de los Tratados Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, que tiene su fundamento en el “*DERECHO DE LOS TRATADOS – CONVENCIÓN DE VIENA*”, que entre otras consideraciones, estipula; “*Considerando la función fundamental de los tratados en la historia de las relaciones internacionales; Reconociendo la importancia cada vez mayor de los tratados como fuente del derecho internacional y como medio de desarrollar la cooperación pacífica entre las naciones, sean cuales fueren sus regímenes constitucionales y sociales: Advirtiendo que los principios del libre consentimiento y de la buena fe y la norma "pacta sunt servanda" están universalmente reconocidos*”, **al consagrar con base en el artículo 26 y 27, lo siguiente;** “26. “*Pacta sunt servanda*”. *Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe. 27. El derecho interno y la observancia de los tratados. Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. Esta norma se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46*”, nos refiere que, al ratificar, aprobar o suscribir un Tratado Internacional un Estado, se compromete a su cumplimiento.

2.8.1.1.3. Razón suficiente para plantear que el Estado colombiano, está llamado a respetar o cumplir los Tratados Internacionales que suscriba, ratifique o apruebe, más cuando este instrumento de interpretación de los Tratados, fue ratificado por el Estado de Colombia, el 29 de enero de 1985, mediante la Ley 32. Significando lo anterior, que por la supremacía constitucional de los Convenios Internacionales del Trabajo el No 087 y 098, los segmentos demandados del Decreto con fuerza de ley No 071, son inconstitucionales, por desconocer de buena fe, a lo que está comprometido el Estado colombiano.

2.8.1.1.4. Denotando lo anterior, que tanto el **Convenio No 087, como el 098, de la Organización del Trabajo**, no solo hacen parte de la legislación interna, conforme al artículo 53 Superior, por haber sido aprobados mediante la Ley 26 de 1976, el primero y la Ley 27 de 1976 el segundo, con ocasión de su incorporación mediante leyes de la República, sino que por vía del artículo 93 de la Constitución Política, **en sentido**

estricto, por pronunciamiento de la Corte Constitucional, hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, es decir, que son parámetros superiores y prevalentes de interpretación en el orden jurídico constitucional laboral, y ello indica que los convenios No 087 y 098, se prefieren frente a cualquier norma inferior, como en este caso sería cualquier disposición jurídica, que desconozca o contrarié estos Convenios y menoscabe el marco de protección de los representantes sindicales y del derecho a la libertad sindical.

- 2.8.1.2. Así mismo, los segmentos demandados, son inconstitucionales, en el entendido** que el Presidente de la República de Colombia, al desconocer el artículo 93 Superior, por la pertenencia de los Convenios de la OIT el No 087 y 098 al Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto, desborda las facultades otorgadas, en el artículo 122 habilitante, las cuales fueron para;
- 2.8.1.2.1.** Establecer y regular en su integridad el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAE DIAN. .
 - 2.8.1.2.2.** Regular la gestión y administración del talento humano de esa entidad.
 - 2.8.1.2.3.** Desarrollar todo lo concerniente al ingreso, permanencia, situaciones administrativas, movilidad, causales de retiro entre otros el voluntario a fin de garantizar la profesionalización y la excelencia de sus empleados, para cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades, posibilidad de movilidad en la carrera sobre la base del mérito.
 - 2.8.1.2.3.1.** Mediante el Decreto con fuerza de Ley No 071 del 2020, el ejecutivo, desarrolló el Sistema Específico de la Carrera Administrativa de la DIAN, extralimitándose en las facultades otorgadas por el legislador, en el artículo 122 de la Ley 2010 del 2019, toda vez que, este artículo le impone unos límites materiales, en las facultades otorgadas, referido solo a los temas allí autorizados, en el sentido que;

2.8.1.2.3.1.1. La facultad de desvincular a trabajador amparado con fuero sindical, sin autorización judicial, tal y como están señalados en los numerales atacados;

“Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el servidor que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito”.

“Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada”.

“Por inhabilidad sobreviniente”.

No hicieron parte de la norma habilitante, y esto se comprueba con la sola confrontación de las facultades otorgadas y lo desarrollado por el Presidente de la República de Colombia, así;

Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020	Ley 2010 del 2019
<p><i>“Artículo 144. Retiro de servidores amparados con fuero sindical. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los servidores con fuero sindical en los siguientes casos:</i></p> <p><i>144.1 Cuando no supere el período de prueba.</i></p> <p><i>144.2 Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el servidor que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito.</i></p> <p><i>144.3 Cuando no supere el proceso de evaluación, en los términos establecidos en el presente Decreto-ley.</i></p> <p><i>144.4 Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada.</i></p>	<p>Artículo 122, norma habilitante, que a la letra señala;</p> <p>ARTÍCULO 122. SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA. A efectos de fortalecer institucionalmente a la DIAN para que cuente con los medios idóneos para la recaudación, la fiscalización, la liquidación, la discusión y el cobro de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de conformidad con lo dispuesto por el artículo <u>150</u>, numeral 10 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República, por el término de un (1) mes contado a partir de la fecha de promulgación de la presente ley de facultades extraordinarias, para expedir decretos con fuerza de ley mediante los cuales se establezca y regule en su integridad</p>

<p>144.5 Por inhabilidad sobreviniente.</p> <p>144.6 Por edad de retiro forzoso.</p> <p>144.8 Por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez”.</p>	<p><i>el Sistema Especifico de Carrera Administrativa de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAE DIAN – denominado carrera administrativa, de administración y control tributario, aduanero y cambiario, regulando la gestión y administración del talento humano de esa entidad, así como desarrollando todo lo concerniente al ingreso, permanencia, situaciones administrativas, movilidad, causales de retiro entre otros el voluntario a fin de garantizar la profesionalización y la excelencia de sus empleados, para cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades, posibilidad de movilidad en la carrera sobre la base del mérito, con observancia de los principios que orientan el ejercicio de la función pública de conformidad con lo establecido por el artículo <u>209</u> de la Constitución Política”.</i></p>
---	--

Como se puede observar, la norma habilitante, no concedió autorización para establecer una flexibilización jurídica y un desconocimiento de los convenios internacionales de la OIT, en el tratamiento de quienes ostentan la condición de aforados sindicales, como servidores públicos de la DIAN.

2.8.2. Con base en lo anterior, los segmentos demandados, son inconstitucionales.

Esperamos haber satisfecho los requerimientos conceptuales – argumentativos, exigidos por el Honorable Magistrado Ponente.

Atentamente;


NELLY MONTOYA CASTILLO
C.C. No 39.662.221