

Santiago de Cali (Valle del Cauca), 10 de agosto 2023

Señor (a):

**JUEZ ADMINISTRATIVO DE CALI**

E. S. D.

Ciudad

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>ASUNTO:</b>    | <b>NULIDAD DE ACTO ADMINISTRATIVO CON SOLICITUD DE MEDIDA CAUTELAR DE URGENCIA</b>  |
| <b>DEMANDANTE</b> | <b>SARA NATALIA LEÓN SCARPETA<br/>C.C. N°1144070388</b>                             |
| <b>DEMANDADO</b>  | <b>EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EICE ESP –<br/>EMCALI EICE ESP NIT 890399003-4.</b> |

**SARA NATALIA LEÓN SCARPETA** mayor de edad y residente de Santiago de Cali (Valle del Cauca), identificada con la cédula de ciudadanía número **1.144.070.388** actuando como ciudadana en ejercicio de mis derechos constitucionales y legales, acudo a su despacho con el propósito de instaurar demanda en ejercicio de medio de control de nulidad establecida en el Artículo 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), solicito se declare la nulidad de los artículos 3, 4, 5,6,7 de la Resolución Reglamentaria N°**10000043002020 del 05 de octubre de 2020 “por medio de la cual se modifica la Resolución GG000963 del 18 de julio de 2008 y se reglamenta el proceso de selección y enganche de los Trabajadores Oficiales de EMCALI E.I.E.C.E. E.S.P.”**, y conforme a ello, solicito se decrete **Medida Cautelar de Urgencia**, la cual se sustenta en escrito separado, mediante la cual se solicita suspendan los efectos jurídicos del Acto Administrativo en mención y la Convocatoria 2023 “Concurso de Mérito” que efectúa actualmente la entidad pública.

El aparte de la Resolución Reglamentaria cuya declaratoria de nulidad se demanda, se transcribe a continuación:

**“ARTÍCULO 3. Campo de Aplicación.** Las disposiciones contenidas en la presente resolución son aplicables a las personas que estén o hayan prestado sus servicios a EMCALI EICE ESP en un tiempo no inferior a seis (6) meses continuos o discontinuos, dentro del año anterior a la fecha publicación de la convocatoria, bajo la modalidad de:

1. **Trabajador oficial mediante contrato de trabajo.**
2. **Contrato de prestación de servicios.**
3. **Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en la Ley.**

**ARTÍCULO 4. Merito.** El ascenso o ingreso por concurso a cualquiera de los cargos de los trabajadores oficiales de EMCALI EICE ESP, **estará determinado por quien cumpla con los requisitos exigidos en la convocatoria del cargo**

**a proveer y demuestre ser el candidato más idóneo en las pruebas o instrumentos de selección de personal en términos de capacidad, conocimientos, habilidades y/o experiencia aplicadas a las competencias de las Gerencias, a las funciones de la dependencia y el área funcional de desempeño.**

**ARTÍCULO 5. Objetivos y finalidad del concurso.** *El proceso de concurso tiene como objetivo garantizar el mérito de los trabajadores oficiales y como finalidad proveer los cargos vacantes objeto de la convocatoria o los que se presenten con posterioridad y durante la vigencia de la lista de elegibles, siempre y cuando se cumpla con el estricto orden de la misma.*

*PARÁGRAFO: Cuando menos cada seis (6) meses el Departamento Gestión Talento Humano y Organizacional realizará una revisión de las casillas vacantes a efecto de provisionar las mismas, bien sea mediante el aprovechamiento de las listas de elegibles vigentes o para la realización de nuevos concursos.*

**ARTÍCULO 6. Principios.** *Los aspirantes que acrediten los requisitos determinados en la convocatoria, podrán acceder a los concursos sin discriminación de ninguna índole, dentro de un marco jurídico y participativo que garantice la efectividad de los derechos de los aspirantes, la eficiencia administrativa, la legalidad, la moralidad, la transparencia y la imparcialidad.*

**ARTÍCULO 7. Restricciones.** *El aspirante no podrá concursar en los siguientes eventos:*

- 1. No tener las calidades contenidas en el artículo 3 del presente reglamento.**
- 2. Encontrarse con restricción médica o concepto de Salud Ocupacional que le impida desempeñar las funciones del cargo convocado.”**

El Acto administrativo acusado de Nulidad fue expedido por la autoridad administrativa de EMCALI Gerente General de acuerdo con sus funciones y competencias, dicho acto administrativo surte efectos jurídicos a terceros, y no únicamente a quienes estén o hayan trabajado en EMCALI, pues por tratarse del **único** Acto Administrativo Reglamentario que regula el acceso al trabajo oficial en EMCALI, surte efectos a toda la ciudadanía, y por ende la violación de los derechos de acceso al empleo es un tema de interés general y susceptible del presente control.

## **I. PRESUPUESTOS PROCESALES**

### **A. Legitimidad**

La presente demanda de nulidad se instaura en desarrollo del numeral 1° del Artículo 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, según el cual, este medio de control es de naturaleza pública, por lo cual todo ciudadano está facultado para solicitar la declaratoria de nulidad de un acto administrativo.

### **B. Oportunidad**

Por ser la presente demanda un medio de control de nulidad simple, la misma puede ejercitarse en cualquier tiempo, de conformidad a lo establecido en el literal a) del Artículo 164 del CPACA.

### C. Competencia

Los Jueces Administrativos del Circuito Judicial de Cali son competentes para conocer en primera instancia del presente medio de control, por tratarse de un acto administrativo expedido por una autoridad del descentralizada del orden municipal, de acuerdo con lo establecido en el numeral 1° del Artículo 155 del CPACA.

De igual forma, los Jueces Administrativos del Circuito Judicial de Cali son competentes en razón al territorio, de conformidad con el numeral 1° del artículo 156 del mismo código, ya que se trata de un acto administrativo proferido por las EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI, EMCALI E.I.C.E. E.S.P. del Distrito de Cali Valle del Cauca, el cual está circunscrito al Circuito Judicial de Cali de conformidad con lo establecido en el literal c. del numeral 26 del artículo primero del Acuerdo No. PSAA06-3321 de 2006, mediante el cual, el Consejo Superior de la Judicatura creó los Circuitos Judiciales Administrativos en el Territorio Nacional.

### D. Procedencia

El acto administrativo acusado de nulidad, fue expedido I) con infracción de las normas en que deberían fundarse y II) mediante Falsa motivación, en ese sentido, fue expedido contrariando las siguientes normas constitucionales, Convenio Internacional, normas de orden legal, que establecen los derechos fundamentales al Acceso al Servicio Público a través de contrato laboral, Derecho Fundamental al Trabajo, Igualdad, No discriminación, Mérito, Transparencia, Moralidad Pública, como a continuación se exponen:

**Normatividad Orden Internacional:** Prevalencia de los tratados de derechos humanos y de derecho internacional humanitario (CP arts 93 y 214 numeral 2°), como bloque de constitucionalidad. armonizados plenamente con el principio de supremacía de la Constitución, como norma de normas (CP art. 4°), con la prevalencia de los tratados ratificados por Colombia, que reconocen los derechos humanos y prohíben su limitación en los estados de excepción (CP art. 93).”

- 1) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) Recomendaciones.
- 2) C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1.
- 3) Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.
- 4) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante **Ley 1346 de 2009** la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006

Reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los

Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás

#### **Normatividad Orden Nacional:**

- 5) Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125.
- 6) Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Artículo 1.
- 7) **Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.** se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>
- 8) **Ley No. 361 de 1997.** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>
- 9) **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.** El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>
- 10) **Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.** Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

#### **Jurisprudencia:**

- 11) Sentencia C-586/16, “Formas de discriminación directa en materia laboral”
- 12) Sentencia C-358 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz “Bloque de Constitucionalidad”
- 13) Sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, “Bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato”

- 14) Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Radicación interna (1563-2017) “Medida Provisional en Concursos de Mérito”
- 15) Sentencia C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012: “el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución.”
- 16) T-290 de 2005, T-1068 de 2000 “Perjuicio Irremediable”
- 17) Sentencia C-038/21 “Derecho a la igualdad”
- 18) Auto 555/21 “CORTE CONSTITUCIONAL-Facultad de adoptar de oficio medidas provisionales/MEDIDAS PROVISIONALES-Procedencia según Decreto 2591/91 artículo 7

## II. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

### A. Parte Demandante

Sara Natalia León Scarpeta, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.144.070.388, mayor de edad, domiciliada en el Distrito de Cali Valle del Cauca ciudadana colombiana en ejercicio de la facultad otorgada por el Artículo 137 del CPACA.

### B. Parte Demandada

**EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EICE ESP – EMCALI EICE ESP NIT 890399003-4.** Representada Legalmente por el doctor FLAVIO LEONARDO SOTO RUBIANO, identificado con la cédula de ciudadanía número 94.326.150, 159 del CPACA.

## III. ANTECEDENTES

1. Que las Empresas Municipales de Cali - EMCALI E.I.C.E. E.S.P. es una empresa prestadora de servicios públicos de carácter oficial transformada en Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio e independiente, con autonomía administrativa y objeto social múltiple.
2. Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado tiene la siguiente definición “El artículo 85 de la ley 489 de 1998 dice que las empresas industriales y comerciales del Estado "son organismos creados por la ley o autorizados por esta, que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial y de

gestión económica, conforme a las reglas del derecho privado, salvo las excepciones que consagra la ley, y que reúnen a siguientes características: "a) Personería jurídica) Autonomía administrativa y financiera; "c) Capital independiente, constituido totalmente con bienes o fon-os públicos comunes, los productos de ellos, o el rendimiento de tasas.

3. Que las Empresas Municipales de Cali - EMCALI E.I.C.E. E.S.P., en virtud de lo establecido en el Artículo 68 de la Ley 489 de 1998 están sujetas a las reglas, principios y derechos establecidos en la Constitución Política de Colombia "Las entidades descentralizadas se sujetan a las reglas señaladas en la Constitución Política, en la presente Ley, en las leyes que las creen y determinen su estructura orgánica y a sus estatutos internos."
4. Que EMCALI E.I.C.E. E.S.P., de acuerdo a lo establecido en el Artículo 86 de la Ley 489 de 1998 cuenta con Autonomía Administrativa y Financiera como se describe a continuación:

**ARTÍCULO 86.- Autonomía administrativa y financiera.** *La autonomía administrativa y financiera de las empresas industriales y comerciales del Estado se ejercerá conforme a los actos que las rigen; en el cumplimiento de sus actividades, se ceñirán a la ley o norma que las creó o autorizó y a sus estatutos internos; **no podrán destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en la ley o en sus estatutos internos**; además de las actividades o actos allí previstos, podrán desarrollar y ejecutar todos aquellos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto asignado.*

5. Que EMCALI E.I.C.E. E.S.P., si bien es cierto cuenta con **AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA**, tal autonomía Administrativa tiene unos límites impuestos por la Constitución Política de Colombia representada en los principios generales y en los derechos constitucionales que tienen los ciudadanos, como son ACCESO IGUALITARIO AL EMPLEO, IGUALDAD, TRANSPARENCIA, MÉRITO, DEBIDO PROCESO.
6. Que EMCALI E.I.C.E. E.S.P., en aplicación del principio de la Autonomía Administrativa, expidió la Resolución Reglamentaria N°10000043002020 del 05 de octubre de 2020 la cual en su índice considerativo reza:

*"Que la **Constitución de 1991 exaltó el mérito** (Negrilla fuera del texto original) como criterio predominante, que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores, cuando se trata de seleccionar o ascender a quienes hayan de ocupar los cargos al servicio del Estado.*

*Que las bases del concurso se consideran reglas obligatorias tanto para los participantes como para la empresa, es decir, que a través de las mismas se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al cargo o empleos correspondientes se encuentra previamente regulada.*

*Que gran parte de la eficiencia administrativa y del logro de los fines esenciales del Estado, obedecen a la idoneidad y capacidad de los servidores públicos que despeñan las funciones que establecen los diversos empleos.*

*Que la Convención Colectiva de Trabajo vigente, suscrita entre EMCALI EICE ESP y SINTRAEMCALI, depositada conjuntamente el 15 de abril de 2011 establece en su **Artículo 15 “POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.** (...) “La implementación de los procesos de evaluación para la selección y enganche de trabajadores oficiales será encomendada a firmas de selección de personal de reconocida idoneidad profesional y de primer nivel conforme a los procedimientos contenidos en la Convención Colectiva de Trabajo 1999 – 2000, **los cuales podrán ser modificados de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato.** Todo ello mediante procedimientos que garanticen la transparencia y tecnificación de los procesos de selección, enganche y provisión de vacantes, sin interferencias indebidas que desdibujen el proceso contenido en el Reglamento de Selección y Enganche de personal, **el cual para posteriores modificaciones requerirá el aval del comité de Bienestar Laboral.**” (Negritas fuera del texto original)*

*Que se hace necesario adecuar el proceso de selección basado en el mérito como mecanismo para garantizar el ingreso o el ascenso de los trabajadores oficiales de EMCALI EICE ESP de acuerdo con sus cualidades, talentos y capacidades.*

*Que mediante Acta No. 05 del 20 de agosto de 2020 y Acta No. 07 del 15 de septiembre de 2020, el Comité de Bienestar Laboral con SINTRAEMCALI, analizó y revisó la propuesta presentada, aprobándose la modificación de la Resolución GG No. 000963 del 18 de julio de 2008.”*

7. La Convención Colectiva depositada el 15 de abril de 2011, la cual hace parte de los fundamentos que sustentan la Resolución Reglamentaria en el artículo 15 establece:

**“ARTÍCULO 15. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

*La empresa establecerá procedimientos transparentes de selección, enganche de personal y provisión de vacantes, sobre bases objetivas, en forma tal que se propenda al desarrollo y formación del personal. Así mismo, se establecerán sistemas de evaluación de desempeño del personal, que propicien y estimulen la eficiencia, el mejor rendimiento en el trabajo y el logro de los objetivos empresariales*

*La implementación de los procesos de evaluación para la selección y enganche de trabajadores oficiales será encomendada a firmas de selección de personal de reconocida idoneidad profesional y de primer nivel conforme a los procedimientos contenidos en la Convención Colectiva de Trabajo 1999 - 2000, los cuales podrán ser modificados de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Todo ello mediante procedimientos que garanticen la transparencia y tecnificación de los procesos de selección, enganche y provisión de vacantes, sin interferencias indebidas que desdibujen el proceso contenido en el Reglamento de Selección y Enganche de Personal, el cual para posteriores modificaciones requerirá del aval del Comité de Bienestar Laboral.*

*Con el objeto de garantizar la transparencia en los procesos administrativos de Selección de Personal, EMCALI EICE ESP encomendará mediante contrato la evaluación con las entidades o personas que ésta determine, de acuerdo con las especialidades del personal a seleccionar y contratar. Una vez recibido el resultado de la evaluación EMCALI EICE ESP lo comunicará a SINTRAEMCALI.*

*Los seleccionadores de personal en todos los casos realizarán su trabajo siguiendo los procedimientos contenidos en el Reglamento de Selección y Enganche.”*

8. La suscrita ciudadana no tiene acceso a las actas N°05 del 20 de agosto de 2020 y 07 del 15 de septiembre de 2020 que se relacionan en la Resolución Reglamentaria, las cuales fueron suscritas por el Comité de Bienestar Laboral y SIMRAEMCALI, mediante las cuales se aprobaron los cambios en el acceso al trabajo en EMCALI y se aprobó la modificación de la Resolución 000963 del 18 de julio de 2008 (Resolución anterior que regía el acceso al empleo en EMCALI).
9. Como se observa en el Artículo 15 de la Convención Colectiva mencionada, las convocatorias y las reglas de acceso debían estar basadas en mérito, transparencia en la selección del personal.
10. Como se lee en las **CONSIDERACIONES** del acto administrativo en mención, el fundamento de dicha Resolución Reglamentaria es el **MÉRITO** establecido en la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA**,
11. Dentro la Resolución Reglamentaria referida en líneas anteriores, se establece en el artículo 2 las **Modalidades de Provisión**:

*“**ARTÍCULO 2. Modalidades de provisión.** Son formas de provisión de los cargos vacantes de los trabajadores oficiales las siguientes:*

1. Concurso
2. Enganche directo.”

12. Que EMCALI EICE ESP, estableció en el Campo de aplicación de dicha resolución la siguiente **restricción**:

*“**ARTÍCULO 3. Campo de Aplicación.** Las disposiciones contenidas en la presente resolución son aplicables a las personas que estén o hayan prestado sus servicios a EMCALI EICE ESP en un tiempo no inferior a seis (6) meses continuos o discontinuos, dentro del año anterior a la fecha publicación de la convocatoria, bajo la modalidad de:*

4. Trabajador oficial mediante contrato de trabajo.
5. Contrato de prestación de servicios.
6. Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en la Ley.”

13. Es pertinente resaltar que si bien es cierto el campo de aplicación del Acto Administrativo se indica que aplicará a las personas que estén o hayan prestado



los servicios a Emcali, no se puede desconocer que, por tratarse de un Acto Administrativo emanado del Gerente General, el cual tiene como fin **“Reglamentar proceso de selección y enganche de los trabajadores oficiales de EMCALI”**, por lo que las disposiciones del Acto Administrativo tienen una aplicación general, de interés general y público, cuyos efectos jurídicos no sólo aplican a unos pocos, sino que por el contrario desborda la esfera de lo particular, al tratarse de derechos fundamentales al acceso al empleo en condiciones de igualdad sin discriminación.

Entonces, en Acto Administrativo cuestionado proviene de la Manifestación de la Administración mediante una expresión unilateral la cual está generando efectos jurídicos hacia terceros y por ende es susceptible del medio de control invocado,

14. Cómo se lee del anterior artículo, EMCALI EICE ESP, establece que la **Provisión de vacantes de los trabajadores oficiales** únicamente aplicará para quienes cumplan con los requisitos del artículo 3, es decir “las personas que estén o hayan prestado sus servicios a EMCALI EICE ESP en un tiempo no inferior a seis (6) meses continuos o discontinuos, dentro del año anterior a la fecha publicación de la convocatoria, bajo la modalidad de: Trabajador oficial mediante contrato de trabajo. Contrato de prestación de servicios. Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en la Ley.” (Subrayado fuera del Texto original)
15. Que dicho artículo excluyó tajantemente a los demás ciudadanos del común que no cumplan con tales condiciones, es decir quienes nunca han trabajado en EMCALI, quienes desafortunadamente terminaron o tuvieron un contrato de prestación de servicios inferior a 6 meses, quienes desafortunadamente hayan terminado el contrato de prestación de servicios un tiempo antes y no se encuentre dentro del año anterior a la fecha de publicación de la convocatoria, o quienes nunca hayan tenido la oportunidad de obtener un contrato de aprendizaje en dicha entidad.
16. Que EMCALI EICE ESP bajo aplicación presuntamente del principio de mérito apertura convocatoria “interna” denominada **CONCURSO 2023** el día 25 de julio de 2023, para proveer más de 90 casillas aproximadamente, la cual no es precisamente para ascenso de empleos, sino que se denomina interna por el hecho de que únicamente pueden participar quienes cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 3 de la Resolución Reglamentaria.

Que el ejecutor de dicha convocatoria es la **UNIVERSIDAD DE PAMPLONA NIT. 890501510-4**, representada legalmente por el doctor IVALDO TORRES CHAVEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 19.874.417, universidad que suscribió convenio con dicha entidad para llevar a cabo la convocatoria basada en el principio de mérito.

17. Que dicha convocatoria está basada presuntamente en el principio de MÉRITO establecido en la constitución política de Colombia, pues en el Artículo 4 de dicha resolución se destaca:

**“ARTÍCULO 4. Merito.** *El ascenso o ingreso por concurso a cualquiera de los cargos de los trabajadores oficiales de EMCALI EICE ESP, estará determinado por quien cumpla con los requisitos exigidos en la convocatoria del cargo a proveer y demuestre ser el candidato más idóneo en las pruebas o instrumentos de selección de personal en términos de capacidad, conocimientos, habilidades y/o experiencias aplicadas a las competencias de las Gerencias, a las funciones de la dependencia y el área funcional de desempeño.”*

18. El artículo 5 de la Resolución Reglamentaria, establece que el Objetivo y Finalidad del concurso, es el **GARANTIZAR EL MÉRITO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES**, como se transcribe a continuación:

**“ARTÍCULO 5. Objetivos y finalidad del concurso.** *El proceso de concurso tiene como objetivo garantizar el mérito de los trabajadores oficiales y como finalidad proveer los cargos vacantes objeto de la convocatoria o los que se presenten con posterioridad y durante la vigencia de la lista de elegibles, siempre y cuando se cumpla con el estricto orden de la misma.*

*PARÁGRAFO: Cuando menos cada seis (6) meses el Departamento Gestión Talento Humano y Organizacional realizará una revisión de las casillas vacantes a efecto de provisionar las mismas, bien sea mediante el aprovechamiento de las listas de elegibles vigentes o para la realización de nuevos concursos.”*

19. Que EMCALI, en el Artículo 6 de la Resolución Reglamentaria establece que el **Principio** de las convocatorias están basadas en: **NO DISCRIMINACIÓN DE NINGUNA ÍNDOLE, DENTRO DEL MARCO JURÍDICO Y PARTICIPATIVO. QUE GARANTICE LA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS ASPIRANTES, EFICIENCIA ADMINISTRATIVA, LEGALIDAD, MORALIDAD, TRANSPARENCIA E IMPARCIALIDAD**, como a continuación se transcribe:

**“ARTÍCULO 6. Principios.** *Los aspirantes que acrediten los requisitos determinados en la convocatoria, podrán acceder a los concursos sin discriminación de ninguna índole, dentro de un marco jurídico y participativo que garantice la efectividad de los derechos de los aspirantes, la eficiencia administrativa, la legalidad, la moralidad, la transparencia y la imparcialidad.”*

20. Que EMCALI, con base en dichos principios y en la constitución política establece en el artículo 7 unas restricciones las cuales son:

**“ARTÍCULO 7. Restricciones.** *El aspirante no podrá concursar en los siguientes eventos:*

3. **No tener las calidades contenidas en el artículo 3 del presente reglamento.**

**4. Encontrarse con restricción médica o concepto de Salud Ocupacional que le impida desempeñar las funciones del cargo convocado.”**

**(Subrayado fuera del texto original)**

21. Que dicho artículo viola los derechos fundamentales de cualquier ciudadano que pueda cumplir con los requisitos de cada uno de las vacantes para proveer las casillas de los trabajadores oficiales de EMCALI, pues, se indica que no podrá acceder al concurso las personas que no están **actualmente** prestando los servicios a emcali, o quienes hayan dejado de prestar los servicios en un tiempo no inferior a los seis meses continuos o discontinuos **dentro del año anterior a la fecha de publicación de la convocatoria** como *Trabajador oficial mediante contrato de trabajo, Contrato de prestación de servicios, Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en la Ley.*
22. El artículo en consideración limita el acceso al trabajo de quienes cuentan con todos los requisitos de las vacantes, pero nunca han estado vinculados con EMCALI, o habiendo estado vinculado su retiro se generó en un tiempo superior al año anterior a la convocatoria, también discrimina a quienes tengan condiciones médicas.
23. Dicha convocatoria pese a estar basada en los principios constitucionales del **mérito, no discriminación, eficiencia administrativa, legalidad, moralidad transparencia e imparcialidad**, está generando una discriminación con aquellos ciudadanos que contamos con los requisitos de conocimientos, de estudios y experiencia competencias comportamentales y demás que se solicitan para cada una de las casillas.
24. Que, EMCALI refiere que la convocatorias deben obedecer a los principios de moralidad, transparencia e imparcialidad y no discriminación, sin embargo, olvida que únicamente está brindando **OPORTUNIDAD DE ACCESO** a aquellas personas que están actualmente vinculadas a través de contratos de prestación de servicios, trabajadores oficiales o quienes tengan contratos de aprendizaje, y adicional a ello, impone otra limitantes y es que dichas personas deben de igual modo haber contrato en un lapso superior de seis meses dentro del año inmediatamente inferior a la fecha de publicación de convocatoria.
25. Que dicho requisito es discriminatorio en tanto que no todos los ciudadanos tienen la oportunidad de tener un contrato de prestación de servicios con una entidad pública, pues desafortunadamente depende de muchos factores, entre estos las relaciones políticas, situación que no es aislada de la situación de Colombia, por lo que hace que el concurso supuestamente de mérito, este basado en la ilegalidad, discriminación, no eficiencia, sin respeto de la moralidad administrativa, situación que debe ser evaluada por el Juez de Tutela.

26. Emcali también discrimina en dicha convocatoria toda vez que no pueden acceder las personas que cuenten con condiciones médicas para desempeñar dicho cargo, pero no establece cuáles condiciones médicas, por lo que se trata de un requisito subjetivo de la misma entidad.
27. Es importante que el Juez de Administrativo tenga presente que la convocatoria pública interna está basada en el PRINCIPIO del mérito el cual de acuerdo a lo esgrimido por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-340 de 2020 **“es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución. (...)”**
28. Que EMCALI, es una entidad que se encuentra sometida al cumplimiento del Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia el cual establece:
- Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos s*
29. Que actualmente el Proceso de Selección se encuentra en etapa de **Verificación de Requisitos Mínimos**, de los aspirantes que cumplen con los requisitos del artículo 3 de la Resolución.
30. Que el concurso no tiene la connotación de ascenso por cuanto no se limitó únicamente a los trabajadores oficiales ya vinculados, sino que se denomina CONVOCATORIA INTERNA, porque sólo pueden acceder quienes están vinculados activamente conforme a los requisitos ya mencionados.
31. Es importante también indicar al Honorable Despacho, que si bien es cierto EMCALI es una empresa de servicios públicos que se rige por el derecho privado en temas de vinculación del personal, no es menos cierto que, una vez la entidad pública ha establecido un concurso como modalidad de ingreso y

basó dicho ingreso en el MÉRITO, y los principios que se establecieron en el artículo 6 de la misma Resolución, es decir; **concursos sin discriminación de ninguna índole, dentro de un marco jurídico y participativo que garantice la efectividad de los derechos de los aspirantes, la eficiencia administrativa, la legalidad, la moralidad, la transparencia y la imparcialidad**, este debe Garantizar el acceso a cualquier ciudadano que pueda cumplir con los requisitos establecidos para cada una de las casillas.

32. Es importante indicar que, la Constitución Política cuando trajo en concepto de MÉRITO lo que pretendía era radicar el clientelismo en Colombia, por lo que el concurso realizado por parte de EMCALI, está basado en practicas contrarias a las demandadas por la Constitución Política de Colombia, Los tratados Internacionales ratificados por Colombia, la cual como principio general establece el acceso al trabajo sin discriminación alguna.
33. Que atendiendo la premura del cronograma y que el cronograma de la Convocatoria 2023 se dispuso con una duración récord de sólo 4 meses desde **julio a octubre**, del presente año, se hace necesario la intervención del Juez Administrativo a fin de que una vez expuestos los hechos anteriores adopte las medidas Cautelares de urgencia de que trata el artículo 234 de la Ley 1437 de 2011 ya que, se trata de la protección inminente de los Derechos Fundamentales de Mérito, Acceso al Trabajo, No discriminación, Transparencia, violados por parte de la entidad pública.
34. Que actualmente hay inscritos unos 2.900 participantes que cuentan con contrato en la entidad o son trabajadores oficiales o aprendices.
35. EMCALI no cuenta con otra reglamentación para concursos abiertos a la ciudadanía respetando los principios constitucionales y legales de mérito, acceso al empleo público en condiciones de igualdad.
36. Que de acuerdo a cada uno de los documentos que elabora EMCALI para cada una de las casillas, se denota que, cuentan con identificación y ubicación del cargo, propósito principal, descripción de funciones esenciales del cargo, conocimientos que debe tener el aspirante, conocimientos específicos por subproceso y nivel jerárquico, requisitos de estudios, experiencia y alternativas, requisitos adicionales, competencias, responsabilidades del área, como se observa a continuación.
37. Con lo siguiente se quiere demostrar la violación a los derechos fundamentales invocados, toda vez que cualquier ciudadano y no sólo aquellos que están vinculados a la empresa pueden tener dichos requisitos:

|  |   |                       |
|--|---|-----------------------|
| <b>EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI E.I.C.E. E.S.P.</b><br><b>Gerencia de Área Gestión Humana y Activos</b><br><b>Unidad Gestión Talento Humano y Organizacional</b><br><b>Santiago de Cali, 17 de julio de 2023</b>   |   |                       |
| <b>CONVOCATORIA A CONCURSO INTERNO No. 062-2023</b>  |   |                       |
| Se informa del concurso a nivel de toda la empresa, para proveer una (01) vacante  |   |                       |
| <b>I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL CARGO</b>   |   |                       |
| Cargo  | ANALISTA  |                       |
| Nivel Jerárquico   | TECNICO   |                       |
| Asignación Básica  | \$5.860.400                                     |                       |
| Gerencia   | GERENCIA GENERAL                                |                       |
| Dependencia  | UNIDAD DE GESTION DE LA CALIDAD                 |                       |
| Área funcional   | GESTIÓN DE POLÍTICAS, METODOLOGÍAS Y ESTANDARES |                       |
| Macroproceso:  | Proceso:  | Subproceso:           |
| PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN ESTRATÉGICA  | PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN EMPRESARIAL             | GESTIÓN DE LA CALIDAD |
| <b>II. PROPOSITO PRINCIPAL</b><br>(Resolución GG No. 1000053 el 30 de diciembre de 2021)   |   |                       |
| Analizar, evaluar, recomendar y realizar las actividades, procesos y procedimientos establecidos en su área para lograr los objetivos de la empresa.   |   |                       |
| <b>III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES DEL CARGO</b><br>(Resolución GG No. 1000053 el 30 de diciembre de 2021)  |   |                       |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar, evaluar, recomendar, ejecutar y vigilar los procesos necesarios para el cumplimiento de las metas del área en la cual se desempeña, aplicando las normas y procedimientos referidos al ámbito de su competencia.</li> <li>2. Contribuir en la identificación, diseño e implementación de instrumentos de control para las operaciones y actividades empresariales.</li> <li>3. Aplicar los programas definidos, necesarios para el cumplimiento de las competencias definidas para el área.</li> <li>4. Desarrollar los procedimientos que permitan cumplir eficientemente las evaluaciones de control que le sean asignadas.</li> <li>5. Elaborar el mapa de riesgos del área en la cual se encuentra asignado para la detección y análisis de los factores de riesgo que inciden en el mismo.</li> <li>6. Participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a cargo de su dependencia.</li> <li>7. Elaborar los informes internos y externos, estudios y presentaciones del área de trabajo y proyecta las respuestas que permitan el desarrollo efectivo de las actividades.</li> <li>8. Analizar la información necesaria para llevar a cabo los procesos de contratación de menor cuantía, compras e inventarios con base en los presupuestos y análisis de costos fundamentados en los programas y proyectos a cargo del área.</li> <li>9. Participar en el seguimiento de los presupuestos, cronogramas e interventoría de los contratos u obras que le sean asignados de acuerdo con el área a la cual esté adscrito.</li> <li>10. Analizar la documentación para proyectar las respuestas a los recursos, derechos de petición, tutelas y demás solicitudes que se reciban en el área.</li> <li>11. Transportar o movilizar en el vehículo asignado personas y/o elementos cuando se requiera, para el desarrollo de actividades o responsabilidades del área, de acuerdo con los permisos y/o autorizaciones otorgadas por la empresa, en cumplimiento de la normativa vigente.</li> <li>12. Cumplir las demás funciones inherentes al cargo y a su dependencia que le sean asignadas por el respectivo jefe inmediato.</li> <li>13. Acatar las funciones contenidas en el Artículo 22 de la presente resolución.</li> <li>14. Ejercer las funciones en el área en la cual haya sido asignado, de conformidad, en concordancia y para el cumplimiento de las competencias generales atribuidas al área y/o dependencia respectiva de las que conforman la estructura organizacional de la entidad.</li> </ol> |   |                       |
| <b>IV. CONOCIMIENTOS</b>   |   |                       |

14. Ejercer las funciones en el área en la cual haya sido asignado, de conformidad, en concordancia y para el cumplimiento de las competencias generales atribuidas al área y/o dependencia respectiva de las que conforman la estructura organizacional de la entidad.

| IV. CONOCIMIENTOS  |   |
|--|---|
| CONOCIMIENTOS COMUNES  | CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES POR NIVEL JERÁRQUICO   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Derechos humanos</li> <li>* Gestión ambiental</li> <li>* Gestión de activos</li> <li>* Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG</li> <li>* Sistema de Gestión de calidad</li> <li>* Sistema de Gestión de salud y seguridad en el trabajo SG-SST</li> <li>* Ley anticorrupción</li> <li>* Ética empresarial</li> <li>* Ley de transparencia</li> <li>* Regulación y normatividad de servicios públicos</li> <li>* Ley disciplinaria de servidores públicos</li> <li>* Ley de acceso laboral</li> <li>* Reglamento interno de trabajo</li> <li>* Modelo de operación por procesos</li> <li>* Portafolio de servicios</li> <li>* Gestión del riesgo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Gestión de la información</li> <li>* Organización del trabajo</li> </ul> |

Página 1

091

| CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS POR SUBPROCESO Y NIVEL JERÁRQUICO   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Aplicativo sistema de gestión de calidad</li> <li>* Aplicativo sistema de gestión documental</li> <li>* Socialización y sensibilización del sistema de gestión de calidad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Manejo de Office (Word, Excel, PowerPoint)</li> <li>* Re ingeniería de procesos - Gestión basada en procesos</li> <li>* Planes de acción correctivos y de mejora</li> </ul> |
| V. REQUISITOS DE ESTUDIO, EXPERIENCIA Y ALTERNATIVA   |  |
| Perfil Principal  |  |
| Estudios<br>Título de formación técnica profesional en:<br>Ingeniería Industrial  | Experiencia<br>No Aplica   |
| Perfil Alternativo  |  |
| Estudios<br>Dos (2) años de formación profesional en:<br>Ingeniería Industrial  | Experiencia<br>No Aplica   |
| VI. REQUISITOS ADICIONALES  |  |
| Certificado de Inscripción Profesional en los casos que exige la ley, para las personas que acrediten título de formación técnica profesional.  |  |
| VII. COMPETENCIAS   |  |
| Competencias Comportamentales   |  |
| Competencias Comportamentales Empresariales Comunes   | Competencias Comportamentales de   |

|   |  |
|---|--|
| Certificado de Inscripción Profesional en los casos que exige la ley, para las personas que acrediten título de formación técnica profesional.  |  |
| <b>VII. COMPETENCIAS</b>  |  |
| <b>Competencias Comportamentales</b>  |  |
| <b>Competencias Comportamentales Empresariales Comunes</b>  | <b>Competencias Comportamentales de Rol por Nivel Jerárquico</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>•Forjador de Logros</li> <li>•Enfoque en el Cliente</li> <li>•Servidor Integral</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Experticia Técnica</li> <li>•Trabajo en Equipo y Colaboración</li> <li>•Creatividad e Innovación</li> </ul>  |
| <b>Competencias Comportamentales de rol por macroproceso</b>  |  |
| Planeación y Evaluación Estratégica:<br>Arquitectura y Prospectiva Empresarial.   |  |
| <b>Competencias Funcionales</b><br>Por macroproceso/proceso/subproceso/actividad  |  |
| <b>Actividad</b>  | <b>Competencia</b>   |
| Gestionar políticas, metodologías y estándares empresariales.   | Establecer políticas y metodologías que permitan adoptar estándares empresariales de las diferentes normas de sistemas de gestión de calidad mediante la estandarización de los macroprocesos, procesos y subprocesos. |
| <b>VIII. RESPONSABILIDADES DEL ÁREA</b><br>(De acuerdo con la Resolución de estructura vigente, Resolución GG No. 1000006842020 del 30-12-2020)   |  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la articulación e integración de los sistemas de gestión de la empresa.</li> <li>2. Dirigir y definir políticas empresariales que permitan la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa.</li> <li>3. Establecer y liderar la implementación de las metodologías necesarias para la operación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad para la operación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y adoptar estándares organizacionales de las normas aplicables a los Sistemas de Gestión implementados en la empresa.</li> <li>4. Promover y asesorar en el establecimiento de las metodologías necesarias para la articulación y operación de los sistemas de gestión que la empresa implemente.</li> <li>5. Hacer seguimiento y control a la implementación de políticas, metodologías y estándares del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa.</li> <li>6. Realizar propuestas de mejora en políticas, metodologías y estándares del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa.</li> <li>7. Contribuir desde las competencias de la Unidad al cumplimiento de las normas, políticas y estándares empresariales.</li> <li>8. Asesorar y acompañar técnicamente a los procesos de certificación y acreditación en la definición de metodologías y estándares para la ampliación de los alcances certificables o acreditables.</li> <li>9. Hacer seguimiento a los planes de implementación o ampliación de los alcances de los sistemas de gestión de calidad que se definen certificar o acreditar.</li> <li>10. Realizar acompañamiento en programas para la mejora y reingeniería de procesos, producto de cambios organizacionales a nivel estratégico, normativos, del entorno o de su estructura.</li> </ol> |  |

091



|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| 11. Implementar la Desagregación de la Estrategia Empresarial de Emcali en la capa de procesos y su articulación con la capa de estrategia y estructura a través de la definición del Modelo de Operación por Procesos de la empresa.<br>12. Asesorar a la Gerencia General y a la Gerencia Humana y Activos en los procesos de rediseño organizacional alineados con el Modelo de Operación por Procesos de la Empresa.<br>13. Liderar la estandarización de la metodología para modificación y ajuste del Modelo de Operación por Procesos de la empresa.<br>14. Liderar la articulación, caracterización y definición de las interrelaciones de los procesos de la empresa.<br>15. Definir mecanismos de seguimiento y control asociados al Modelo de Operación por Procesos, que permitan la toma de decisiones y mejora del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa.<br>16. Participar en la elaboración de propuestas sobre la organización estructural y funcional de la empresa, dentro del diseño de la arquitectura empresarial de Emcali.<br>17. Participar en la implementación de la Gestión de Cambio empresarial en la capa de procesos.<br>18. Participar en la implementación de la Gestión del Conocimiento empresarial a partir de la capa de procesos.<br>19. Las demás que le sean asignadas por las normas legales, estatutarias, reglamentarias, así como las responsabilidades comunes a todas las dependencias de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. definidas en la presente resolución que estén de acuerdo con su naturaleza.  |  |                   |
| <b>IX. PUNTAJES DE LAS PRUEBAS Y/O INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN</b>   |  |                   |
| Antigüedad   | Puntaje máximo   | 10 puntos         |
| Prueba Psicotecnia   | Puntaje máximo   | 10 puntos         |
| Prueba Teórica   | Puntaje máximo   | 35 puntos         |
| Prueba Práctica  | Puntaje máximo   | 45 puntos         |
| <b>Total</b>   |  | <b>100 puntos</b> |
| <b>Puntaje mínimo aprobatorio</b>  |  | <b>60 puntos</b>  |
| <b>X. INSCRIPCIONES</b>  |  |                   |
| Fecha:   | 25 de julio de 2023 al 01 de agosto de 2023  |                   |
| Hora:  | Desde las 0:00 horas del 25 de julio de 2023 hasta las 23:59 horas del 01 de agosto de 2023        |                   |
| Lugar:   | Se informará en los medios habilitados para tal fin, previamente comunicado a todos los aspirantes |                   |
| Modalidad de Inscripción   | Virtual  |                   |
| <b>XI. FECHA Y LUGAR DE APLICACIÓN DE PRUEBAS</b>  |  |                   |
| La fecha y lugar de aplicación de pruebas se informará oportunamente mediante los medios habilitados para tal fin.   |  |                   |
| <b>XIII. NOTAS</b>   |  |                   |
| Los siguientes son requerimientos adicionales de conformidad con el literal q) del artículo 11 de la Resolución GG No. 1000004302020 del 05 de octubre de 2020:<br>1. La presente convocatoria se regula según los términos de la Resolución GG No. 1000004302020 del 05 de octubre de 2020.<br>2. El aspirante deberá inscribirse en el aplicativo o plataforma habilitada para tal fin, por lo que, habrá de realizar el cargue de todos los documentos legibles en archivos PDF, tales como: documento de identidad, estudios, experiencia (según aplique) y requisitos adicionales con los que busque acreditar los requisitos del cargo exigidos por la convocatoria. Para tal fin, se comunicará guía de inscripción.<br>3. Únicamente serán válidos los documentos o certificados incluidos en el aplicativo virtual habilitado para tal fin, por lo que es deber y responsabilidad de cada uno de los aspirantes organizar y cargar los documentos a través de este medio.<br>4. Una vez inscrito el aspirante, no se recibirá documentación adicional a la aportada.<br>5. No se admitirán inscripciones después de la hora y fecha de cierre de inscripciones definida en la convocatoria.<br>6. Los participantes al concurso no deberán encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de ascender y/o vincularse.<br>7. Las siguientes son causales de exclusión y serán aplicadas al aspirante en cualquier etapa del concurso, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar:<br>• Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.<br>• No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del cargo al cual se inscribe el aspirante.<br>• Contar con abstención las pruebas que se van a aplicar en el concurso. |  |                   |

Conforme a todo lo narrado anteriormente y atendiendo de que se trata de un concurso de mérito que cuenta con un cronograma muy corto de ejecución (4 meses), se solicita la intervención del Juez Administrativo para la protección de los Derechos Fundamentales al Trabajo, Mérito, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, Debido Proceso, legalidad, Transparencia actualmente transgredidos por EMCALI, dichos derechos merecen ser protegidos inmediatamente por parte del Juez mediante la medida Cautelar de Urgencia que se solicita más adelante.

38. Que mediante Acción de Tutela solicité la suspensión del proceso de convocatoria 2023, dicho acción constitucional correspondió al Juzgado 9 Penal Municipal de Cali con radicado N°2023-00134-00, la medida provisional fue negada por el Juez de Tutela.

#### IV. CONCEPTO Y FUNDAMENTOS DE LA VIOLACIÓN

## **A. NULIDAD POR INFRACCIÓN DE LAS NORMAS EN QUE DEBERÍAN FUNDARSE:**

### **Del orden Internacional:**

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Recomendaciones, C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1. Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.

### **Del orden Nacional:**

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125.

Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Artículo 1.

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>,

Ley No. 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>,

Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las

capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.  
<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

La Resolución Reglamentaria, mediante la cual se Reglamenta el proceso de selección y enganche de los trabajadores oficiales de EMCALI E.I.E.C.E. E.S.P., si bien, regula la forma de acceso al empleo de aquellos **Servidores Públicos** denominados Trabajadores Oficiales de acuerdo a lo establecido en el Artículo 123 y 125 de la Carta Política, se denota que, dentro de las consideraciones que fundamenta el Acto Administrativo se observa que, efectivamente está fundamentado en la Constitución Política de 1991, la cual trae el principio de mérito como criterio predominante “Que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores” (Subrayado fuera del texto original)

Se indica que, la eficiencia administrativa y el logro de los fines esenciales del Estado obedecen a la idoneidad y capacidad de los servidores públicos que desempeñan funciones que establecen los diversos empleos.

Más adelante se indica en la Resolución “Que se hace necesario adecuar el proceso de selección basado en el mérito como mecanismo para garantizar el ingreso o el ascenso de los trabajadores oficiales de EMCALI EICE EPS de acuerdo con sus cualidades, talentos y capacidades” (Subrayado fuera del texto original)

Que la Resolución Reglamentaria basó su fundamento en la Convención Colectiva depositada el 15 de abril de 2011 suscrita con SIMTRAEMCALI, así como las actas N°05 del 20 de agosto de 2020 y 07 del 15 de septiembre de 2020 que se relacionan en la Resolución Reglamentaria, las cuales fueron suscritas por el Comité de Bienestar Laboral y SIMRAEMCALI, mediante las cuales se aprobaron los cambios en el acceso al trabajo en EMCALI y se aprobó la modificación de la Resolución 000963 del 18 de julio de 2008 (Resolución anterior que regía el acceso al empleo en EMCALI).

Por otro lado, se sustrae de las consideraciones del Acto Administrativo en Mención, EMCALI, funda dicha Resolución en la Constitución Política, el Principio de Mérito, Transparencia en el acceso al empleo, sin embargo, en la parte **Resolutiva** del Acto Administrativo en mención, pese a que establece objetivo (Artículo 1) Modalidad de Provisión (Artículo 2), Campo de Aplicación (Artículo 3), desarrolla el principio de Mérito (Artículo 4), establece los objetivos y finalidad del concurso (Artículo 5), desarrolla los Principios en que se fundamenta el concurso (Artículo 6), establece de igual modo unas restricciones para los aspirantes (Artículo 7).

Que, para expedir dicha Resolución, el Gerente General de Emcali, debió tener en cuenta los principios Constitucionales, los Convenios suscritos y ratificados por Colombia mediante los cuales se establece la no discriminación en el acceso al

trabajo, transparencia, mérito, y no así fundar dicha Resolución en Actas suscritas por el SINDICATO con la encargada de la oficina de Bienestar Laboral.

Que, EMCALI, al expedir la Resolución Reglamentaria incurre en el error de **Falta de Aplicación**, o **Interpretación Errónea** de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) Recomendaciones, C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1, Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23. Convenio Internacional de Trabajo Ratificado por Colombia. Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125, Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Artículo 1, Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013., Ley No. 361 de 1997, Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017., Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.

Lo anterior, queda demostrado, en tanto que, dentro de la Resolución Reglamentaria si bien hace relación a la Constitución Política, principio de mérito es claro que no hacen una aplicación de acuerdo al contenido propio de la Constitución, sino que bajo dichos principios constitucionales y legales, expiden acto administrativo contrario a los Derechos Fundamentales de Acceso al Trabajo o Empleo.

El Acto Administrativo Resolución Reglamentaria infringe de manera directa la ley, por falta de aplicación, pues se ignora la existencia de la norma antes indicada, o en su defecto conociendo la misma como es la Constitución Política, los Convenios internacionales relativos al trabajo, no los están aplicando al caso en concreto, es decir a la Reglamentación del Acceso a Empleo como Trabajadores Oficiales de EMCALI.

Es preciso indicartambién que, la Resolución Reglamentaria está expedida con una interpretación errónea del principio de mérito, no discriminación por ninguna índole, eficiencia administrativa, legalidad, moralidad transparencia e imparcialidad (Artículo 6 de la Resolución Reglamentaria) pues se le está asignando un sentido o alcance que no le corresponde, pues en el artículo 7 de la misma Resolución, se establecen unas restricciones las cuales son:

***“ARTÍCULO 7. Restricciones. El aspirante no podrá concursar en los siguientes eventos:***

1. **No tener las calidades contenidas en el artículo 3 del presente reglamento.**
2. **Encontrarse con restricción médica o concepto de Salud Ocupacional que le impida desempeñar las funciones del cargo convocado.”**

Que es evidente que, existe discriminación en la participación en el ingreso a la entidad pública, por cuanto, No pueden concursar quienes no cumplan con los requisitos del artículo 3 de la Resolución Reglamentaria es decir quienes **Nunca** han tenido contrato de prestación de servicios, quienes tengan discapacidad, quienes o quienes nunca hayan tenido contrato de aprendizaje, además de la restricción temporal para la inscripción, la cual es, haber tenido contrato, o estar vinculado por cualquier modalidad (Trabajador oficial, prestación de servicios y contrato de aprendizaje) por 6 meses continuos o discontinuos en el año anterior a la fecha de la publicación de la convocatoria.

Es decir, que incluso, pueden existir personas que han trabajado por muchos años en la entidad, pero si su contrato se terminó un tiempo superior al año anterior a la fecha de publicación de la convocatoria pública **TAMPOCO** podrá participar en el concurso, lo que es un requisito discriminatorio.

Ninguna de las normas mencionadas, establecen condiciones mediante las cuales las empresas puedan discriminar a las personas por no haber tenido contratos con la misma empresa, o por tener condiciones de salud adversas. Por lo que la Resolución contraría la normatividad del orden internacional y Nacional frente a la no discriminación del acceso al empleo en condiciones de igualdad, no está respetando los porcentajes de acceso de las personas en situación de discapacidad y las condiciones establecidas en el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.

Ahora bien, es importante indicar al Despacho, las razones por las cuales se invoca la violación a las normas internacionales y nacionales.

- **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022)**

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda: a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; **d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;** y e) un entorno de trabajo seguro y saludable.

Como se denota, la Declaración establece la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, EMCALI, al establecer reglas restrictivas de acceso al empleo está contrariando las normas del orden internacional ratificadas por Colombia, en tanto que con el paso del tiempo se ha propendido por erradicar cualquier forma de discriminación.

Que el artículo 3° y 7° de la Resolución Reglamentaria es violario de la normatividad internacional invocada en tanto que restringe la participación en condiciones igualitarias a un grupo de personas que no cumplen con las condiciones pactadas en el mentado Acto Administrativo.

- **C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1.**

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

**(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;** ( Subrayado Fuera del Texto original)

**(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.** ( Subrayado Fuera del Texto original)

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

**3. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo y ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.** ( Subrayado Fuera del Texto original)

En el mismo sentido, la Resolución contraría los apartados señalados en negrilla y subrayado en tanto que, los artículos que componen la parte resolutive de la

Resolución violan los derechos de los ciudadanos, por cuanto hace exclusión a quienes nunca han tenido contrato de prestación de servicios profesionales, quienes no tengan vínculo mediante contrato de trabajo o contrato de aprendizaje, y quienes tienen restricciones médicas, en ese sentido, EMCALI en su lugar debe propender por permitir el acceso a la oportunidad de empleo sin restricción por ningún motivo, máxime cuando lo que se pretende es la eficiencia del servicio público que presta la entidad.

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
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.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Dicha Resolución viola directamente la Declaración, por cuanto, no está permitiendo el acceso en condiciones de igualdad, equitativamente, pues contempla restricciones de participación.

Adicional a ello, es importante manifestar al Despacho que, EMCALI no cuenta con otro reglamento que contemple el acceso al empleo público mediante convocatoria abierta, sino que distorsiona el principio de mérito para indicar que se hace convocatoria pero permitiendo el acceso únicamente a quienes trabajan en la entidad.

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.** Colombia adopta mediante **Ley 1346 de 2009** la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006

Reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27º establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

Las normativas internacionales que forman parte del Bloque de Constitucionalidad, en ninguno de los apartados establece que las entidades o empresas ya sea del sector público o privado pueden establecer condiciones de desigualdad, discriminatorias, pues por el contrario, las mismas rigen los principios generales de No discriminación, acceso

al empleo, escogencia libre del mismo, por lo que la Resolución Reglamentaria evidentemente está fundamentada contrariando las normas superiores.

Por lo anterior es evidente que la Resolución Reglamentaria es contraria a las normas de carácter internacional, las cuales propenden por la protección de las personas en condiciones igualitarias de acceso al empleo incluyendo a las personas con discapacidad.

- **Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125.**

La Constitución Política como norma suprema del Estado Colombiano, no establece ni permite que se establezcan restricciones en el acceso al trabajo, que si bien es cierto la misma Constitución, le ha conferido a EMCALI las facultades de regular su propia planta de empleos y establecer los criterios de ingreso a la entidad, no es menos cierto que una vez este fijó una reglamentación basada en la Constitución, el Principio de Mérito, Transparencia, Legalidad, Eficiencia, Moralidad Administrativa, le asiste el deber jurídico de atemperarse a la Constitución y las normas aplicables frente al acceso al empleo.

De ese modo es importante que Juez Administrativo tenga en cuenta la normatividad interna de la Carta Política:

***ARTICULO 1o.*** *Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general*

Como se observa la Resolución Reglamentaria Viola el Artículo 1 de la Carta Política en tanto que desconoce que Colombia es un Estado fundado en el respeto de la dignidad en el trabajo en el cual prevalece el interés general de todos los habitantes y no de unos pocos.

Lo anterior, es importante ya que, el Artículo 3 y 7 de la Resolución Reglamentaria, discrimina tajantemente a quienes no han tenido contrato de prestación de servicios con EMCALI, máxime cuando en nuestro País desafortunadamente las personas que tiene acceso a dichos contratos son aquellos que tienen vínculos políticos, pues personas del común se les he casi imposible acceder a esto, situación que indica que EMCALI mediante las reglas restrictivas de acceso al empleo, está incentivando el *CLIENTELISMO*, que *prendió acabar la Constitución Política de Colombia.*



**ARTICULO 2o. Son fines esenciales del Estado:** servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

*Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.*

La Resolución Viola dicho Artículo en tanto que, mediante la restricción del acceso al empleo, no está propendiendo con la efectividad de los principios y derechos que tienen los Colombianos en igualdad de condiciones de acceso al empleo, pues no permite participar a los demás ciudadanos que teniendo la experiencia e idoneidad requerida puedan participar.

Que la Resolución No busca generar beneficio directo para la entidad pública o los fines esenciales del Estado, pues con la vinculación de únicamente personas que trabajen en la entidad lo que se está permitiendo es que exista un manejo a nivel interno de ingreso al empleo de unos pocos.

Que con el documento que regula cada uno de los cargos es evidente que cualquier ciudadano del común podría cumplir con los requisitos para participar por lo que hacer la restricción únicamente a las personas que trabajen y no tengan condiciones de salud considerables viola los principios generales.

**ARTICULO 4o. La Constitución es norma de normas.** En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.

Es claro dentro del presente asunto que EMCALI, puede dictar las normas relativas a la forma de vinculación de los trabajadores oficiales ya que está dotada de Autonomía Administrativa, sin embargo, el Despacho debe tener en cuenta que, al momento en que EMCALI procede a reglamentar el acceso al empleo de las vacantes de los Trabajadores Oficiales, este debe ceñirse a los principios que rigen la Constitución Política de Colombia, ya que en virtud del Artículo 209 de la Carta Política la entidades descentralizadas están sometidas al imperio de la Ley.

Así las cosas, no se trata de únicamente invocar los principios de la Constitución Política como lo hizo en la parte considerativa de la Resolución y en el Artículo 6 de la Resolución Reglamentaria sino que se trata de APLICARLOS en su integridad sin violación alguna.

**ARTICULO 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos,

*libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.*

La Resolución Reglamentaria viola el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, en tanto que, es claro que la carta política indica que todas las persona gozarán de los mismos derechos, libertades y **OPORTUNIDADES SIN NINGUNA DISCRIMINACIÓN**, por lo que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, en ese sentido, es claro que la Resolución de 2020, si bien regula el acceso al trabajo oficial, la misma en el artículo 3 y artículo 7 impone unas restricciones fundadas en la desigualdad, discriminación, ilegalidad, frente a las demás personas que pueden participar cumpliendo con los requisitos de idoneidad y experiencia basados en mérito y no en requisitos subjetivos impuestos por la Gerencia de Emcali los cuales sólo benefician a unos pocos.

*ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

Emcali por medio de la Resolución Reglamentaria viola el Derecho Fundamental al trabajo en condiciones de igualdad, dignidad y justicia, ya que restringe la participación a unas pocas personas violando de forma directa dicho artículo.

### **Leyes y Decretos Violados:**

- **Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.** se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>
- **Ley No. 361 de 1997.** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>
- **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.** El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado

en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

- **Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.** Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

La Resolución Reglamentaria viola dichas Leyes y Decreto, atendiendo a que mediante la restricción establecida en el artículo 7 de la Resolución Reglamentaria se prohíbe participar a las siguientes personas “**Encontrarse con restricción médica o concepto de Salud Ocupacional que le impida desempeñar las funciones del cargo convocado.**”, esta condición impuesta por la entidad pública, es contraria a la normatividad antes descrita, la cual con el transcurso de los años, ha propendido por incluir personas con situaciones médicas al empleo ya sea en el sector privado o público.

Por último es menester indicar que, la Resolución Reglamentaria no sólo viola la Constitución Política de Colombia y las normas internacionales, sino que es contraria a la Jurisprudencia que en materia de empleo ha indicado:

Sentencia C-586/16, “Formas de discriminación directa en materia laboral”

Sentencia C-358 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz “Bloque de Constitucionalidad”

Sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, “Bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato”

Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Radicación interna (1563-2017) “Medida Provisional en Concursos de Mérito”

Sentencia C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012: “el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución.”

T-290 de 2005, T-1068 de 2000 “Perjuicio Irremediable”

Sentencia C-038/21 “Derecho a la igualdad”

Auto 555/21 “CORTE CONSTITUCIONAL-Facultad de adoptar de oficio medidas provisionales/MEDIDAS PROVISIONALES-Procedencia según Decreto 2591/91 artículo 7

**B. NULIDAD POR FALSA MOTIVACIÓN POR ERROR DE DERECHO POR AUSENCIA DE RELACIÓN ENTRE LA NORMA INVOCADA POR EMCALI EN LA RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA Y LOS HECHOS OBJETO DE LA DECISIÓN.**

Honorable Juez Administrativo, solicito se analice las consideraciones tenidas en cuenta por parte de EMCALI, las cuales son las que le dan vida jurídica al Acto Administrativo, pues como se observa en la misma, EMCALI invoca normas y principios de orden CONSTITUCIONAL, pero en la parte Resolutiva impone reglas restrictivas y violatorias de las normas constitucionales.

Para ilustrar en mejor medida la solicitud me permito traer a colación lo siguiente;

| Consideraciones Resolución  | Parte Resolutiva Resolución  | Normatividad Violada   |
|---|--|--|
| <p>Que la Constitución de 1991 exaltó el mérito como criterio predominante, que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores, cuando se trata de seleccionar o ascender a quienes hayan de ocupar los cargos al servicio del Estado</p> <p>Que gran parte de la eficiencia administrativa y del logro de los fines esenciales del Estado, obedecen a la idoneidad y capacidad de los servidores públicos que desempeñan las funciones que establecen los diversos empleos.</p> <p>Que se hace necesario adecuar el proceso de selección basado en el mérito como mecanismo para garantizar el ingreso o el ascenso de los trabajadores oficiales de EMCALI EICE ESP de acuerdo con sus cualidades, talentos y capacidades.</p> <p>Que mediante Acta No. 05 del 20 de agosto de 2020 y Acta No. 07 del 15 de septiembre de 2020, el Comité de Bienestar Laboral con SINTRAEMCALI, analizó y revisó la propuesta presentada, aprobándose la modificación de la Resolución GG No. 000963 del 18 de julio de 2008.</p> | <p>ARTÍCULO 1. Objetivo. El proceso de selección y enganche tiene como objetivo garantizar la vinculación de personal idóneo y el ascenso de trabajadores oficiales, bajo el único criterio de méritos y/o de cumplimiento de los requisitos del cargo que contribuya al logro de la misión, la visión y los objetivos institucionales de EMCALI EICE ESP.</p> | <p>Constitución Política de Colombia de 1991, Principio de Mérito, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125.</p> <p>Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Artículo 1</p> <p>Sentencia C-586/16, “Formas de discriminación directa en materia laboral” Sentencia C-358 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz “Bloque de Constitucionalidad” Sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, “Bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato” Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Radicación interna (1563-2017) “Medida Provisional en Concursos de Mérito” Sentencia C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012: “el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y</p> |

| Consideraciones Resolución | Parte Resolutiva Resolución | Normatividad Violada  |
|----------------------------|-----------------------------|---|
|                            |                             | <p>teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución.”</p> <p>T-290 de 2005, T-1068 de 2000 “Perjuicio Irremediable” Sentencia C-038/21 “Derecho a la igualdad”</p> <p>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)</p> <p>Recomendaciones. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1.</p> <p>Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.</p> <p>Convenio Internacional de Trabajo Ratificado por Colombia</p> <p>Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas</p> |

| Consideraciones Resolución | Parte Resolutiva Resolución   | Normatividad Violada  |
|----------------------------|---|---|
|                            | <p><b>ARTÍCULO 3. Campo de Aplicación.</b> Las disposiciones contenidas en la presente resolución son aplicables a las personas que estén o hayan prestado sus servicios a EMCALI EICE ESP en un tiempo no inferior a seis (6) meses continuos o discontinuos, dentro del año anterior a la fecha publicación de la convocatoria, bajo la modalidad de:</p> <p><b>1. Trabajador oficial mediante contrato de trabajo.</b><br/> <b>2. Contrato de prestación de servicios.</b><br/> <b>3. Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en la Ley.</b></p> | <p>Como se denota, únicamente pueden participar en la convocatoria quienes tengan esas condiciones por lo que es violatorio de las normas:</p> <p>Constitución Política de Colombia de 1991, Principio de Mérito, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125.<br/> Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Artículo 1</p> <p>Sentencia C-586/16, “Formas de discriminación directa en materia laboral” Sentencia C-358 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz “Bloque de Constitucionalidad” Sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, “Bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato” Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Radicación interna (1563-2017) “Medida Provisional en Concursos de Mérito” Sentencia C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012: “el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209</p> |

| Consideraciones Resolución | Parte Resolutiva Resolución   | Normatividad Violada  |
|----------------------------|---|---|
|                            |   | <p>de la Constitución.”<br/>                     T-290 de 2005, T-1068 de 2000 “Perjuicio Irremediable”<br/>                     Sentencia C-038/21<br/>                     “Derecho a la igualdad”</p> <p>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)<br/>                     Recomendaciones.<br/>                     C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1.<br/>                     Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.<br/>                     Convenio Internacional de Trabajo Ratificado por Colombia<br/>                     Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas</p>        |
|                            | <p>ARTÍCULO 4. Merito. El ascenso o ingreso por concurso a cualquiera de los cargos de los trabajadores oficiales de EMCALI EICE ESP, estará determinado por quien cumpla con los requisitos exigidos en la convocatoria del cargo a proveer y demuestre ser el candidato más idóneo en las pruebas o instrumentos de selección de personal en términos de capacidad, conocimientos, habilidades y/o experiencia aplicadas a las competencias de las Gerencias, a las funciones de la dependencia y el área funcional de desempeño.</p> | <p>Dentro de dicho artículo si bien se establece el principio de mérito, el mismo es contrario al mismo artículo 3 y 7 de la Resolución Reglamentaria, ya que no permite el acceso a quienes Nunca han tenido contratos con el entidad y quienes estén en situación de discapacidad:<br/>                     ARTÍCULO 4. Merito. El ascenso o ingreso por concurso a cualquiera de los cargos de los trabajadores oficiales de EMCALI EICE ESP, estará determinado por quien cumpla con los requisitos exigidos en la convocatoria del cargo a proveer y demuestre ser el candidato más idóneo en las pruebas o instrumentos de selección de personal en términos de capacidad, conocimientos, habilidades y/o experiencia aplicadas a las competencias de las</p> |

| Consideraciones Resolución | Parte Resolutiva Resolución  | Normatividad Violada  |
|----------------------------|--|---|
|                            |  | Gerencias, a las funciones de la dependencia y el área funcional de desempeño.  |
|                            | <p><b>ARTÍCULO 6. Principios.</b><br/>Los aspirantes que acrediten los requisitos determinados en la convocatoria, podrán acceder a los concursos sin discriminación de ninguna índole, dentro de un marco jurídico y participativo que garantice la efectividad de los derechos de los aspirantes, la eficiencia administrativa, la legalidad, la moralidad, la transparencia y la imparcialidad.</p> | <p>Dicho artículo es contrario a la misma Resolución Reglamentaria, en tanto que indica que el concurso se basará en no discriminación, se evidencia que los artículos 3 y 7 de la Resolución son restrictivos y discriminatorios en el acceso al trabajo</p> <p>Constitución Política de Colombia de 1991, Principio de Mérito, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125.<br/>Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Artículo 1</p> <p>Sentencia C-586/16, “Formas de discriminación directa en materia laboral” Sentencia C-358 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz “Bloque de Constitucionalidad” Sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, “Bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato” Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección</p> |



| Consideraciones Resolución | Parte Resolutiva Resolución | Normatividad Violada  |
|----------------------------|-----------------------------|---|
|                            |                             | <p>Segunda Radicación interna (1563-2017) "Medida Provisional en Concursos de Mérito"</p> <p>Sentencia C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012: "el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución."</p> <p>T-290 de 2005, T-1068 de 2000 "Perjuicio Irremediable"</p> <p>Sentencia C-038/21 "Derecho a la igualdad"</p> <p>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)</p> <p>Recomendaciones. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1.</p> <p>Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.</p> <p>Convenio Internacional de Trabajo Ratificado por Colombia, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas</p> |

| Consideraciones Resolución | Parte Resolutiva Resolución   | Normatividad Violada  |
|----------------------------|---|---|
|                            | <p>ARTÍCULO 7. Restricciones. El aspirante no podrá concursar en los siguientes eventos:</p> <p>1. No tener las calidades contenidas en el artículo 3 del presente reglamento.</p> <p>2. Encontrarse con restricción médica o concepto de Salud Ocupacional que le impida desempeñar las funciones del cargo convocado.</p> | <p>Dicho artículo es Discriminatorio y contrario a la Constitución y la Ley, pues establece discriminación frente a quienes nunca han tenido contratos con dicha entidad, y quienes tienen alguna dolencia o discapacidad de salud:</p> <p>Constitución Política de Colombia de 1991, Principio de Mérito, Artículo 1, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53 inciso 4, 209, 125.<br/>Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.” Artículo 1</p> <p>Sentencia C-586/16, “Formas de discriminación directa en materia laboral” Sentencia C-358 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz “Bloque de Constitucionalidad” Sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, “Bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato” Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Radicación interna (1563-2017) “Medida Provisional en Concursos de Mérito” Sentencia C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012: “el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a</p> |

| Consideraciones Resolución | Parte Resolutiva Resolución | Normatividad Violada   |
|----------------------------|-----------------------------|--|
|                            |                             | <p>través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución.”</p> <p>T-290 de 2005, T-1068 de 2000 “Perjuicio Irremediable” Sentencia C-038/21 “Derecho a la igualdad”</p> <p>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) Recomendaciones. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) artículo 1.</p> <p>Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.</p> <p>Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas</p> <p>Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.</p> <p>Ley No. 361 de 1997.</p> <p>Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.</p> <p>Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.</p> |

De lo anterior, es pertinente resaltar que, existe ausencia de relación entre las normas constitucionales que invoca EMCALI dentro de la Resolución, con la parte Resolutiva del mismo acto administrativo, pues, si bien invoca a la constitución, principios de méritos, y establece unos principios en el artículo 6, no es menos ciertos que analizado el fondo de la misma y la trascendencia de los artículos del Resuelve, es evidente que existe una falta de relación entre la norma constitucional con la reglamentación para el acceso al empleo.

Adicional a ello, es de recalcar que dicha Resolución No está regulando en ningún momento el concurso público pues, con las restricciones impuestas sólo pueden acceder quienes cuenten con contrato vigente en la entidad.

Es de resaltar que dicha norma interna de Emcali, es la que le da vida al concurso de mérito 2023 que está cursando actualmente, el cual no es para ascenso sino para vinculación de casillas que han dejado los trabajadores oficiales.

Conforme a todo lo anterior indicado, solicito al Honorable Juez (A) Administrativo:

## **V. PETICIÓN**

Con fundamento en los argumentos anteriormente expuestos, respetuosamente solicito al Honorable Juez del Circuito declarar la nulidad de los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, y 7° de la Resolución Reglamentaria **N°10000043002020 del 05 de octubre de 2020** Proferida por el Gerente General de **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EICE ESP – EMCALI EICE ESP NIT 890399003-4**, Así pues, al declarar la nulidad de dichos artículos, solicito indicar de forma precisa que las normas demandadas no son aplicables en razón de la declaratoria de nulidad del acto acusado y como consecuencia de ello y en el evento en que el Honorable Juez considere, se Ordene a Emcali a Proferir Acto Administrativo reglamentando el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

## **VI. PRUEBAS:**

Con el fin de establecer la vulneración de los derechos, solicito señor Juez, se sirva tener en cuenta las siguientes:

1. Resolución Reglamentaria N°10000043002020 del 05 de octubre de 2020.
2. Documento mediante el cual se fijan requisitos para un determinado cargo.
3. Circular N° 801-1799-2023
4. Circular N°801-1636-2023
5. Auto admisión Acción de Tutela
6. Convención Sindical SIMTRAEMCALI.

## **VII. SOLICITUD DE PRUEBAS**

Solicito al Honorable Despacho decretar de oficio las siguientes pruebas, las cuales son conducentes y útiles para tomar la decisión del asunto

Solicito se decrete las siguientes pruebas documentales:

- ✓ Acta No. 05 del 20 de agosto de 2020.
- ✓ Acta No. 07 del 15 de septiembre de 2020, el Comité de Bienestar Laboral con SINTRAEMCALI, mediante la cual se analizó y revisó la propuesta presentada, aprobándose la modificación de la Resolución GG No. 000963 del 18 de julio de 2008.”

- ✓ Se solicita que se ordene a Emcali aportar como prueba la Resolución GG No. 000963 del 18 de julio de 2008.”

Dichas pruebas reposan en poder de la demandada, dichos documentos no se encuentran publicados en la página web de la entidad por lo que para la presentación de la presente acción y atendiendo la premura de la acción se solicita que el Juez Decree dicha prueba, la cual permitirá verificar las aprobaciones y propuestas realizadas por SINTRAEMCALI con el comité de Bienestar para la modificación de la Resolución que reglamenta el acceso al trabajo oficial.

#### VIII. ANEXOS:

1. Los documentos aducidos en el acápite de pruebas.
2. Demanda para traslado

#### IX. NOTIFICACIONES:

**Parte Demandante:** recibo notificaciones al correo electrónico [saritaleon94@hotmail.com](mailto:saritaleon94@hotmail.com)

**Parte Accionada:**

**EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EICE ESP – EMCALI EICE ESP NIT 890399003-4.** Representada Legalmente por el doctor FLAVIO LEONARDO SOTO RUBIANO, identificado con la cédula de ciudadanía número 94.326.150.

Email: [notificaciones@emcali.com.co](mailto:notificaciones@emcali.com.co)

Av 2N entre Calles 10 y 11  
CAM Torre EMCALI



---

**SARA NATALIA LEÓN SCARPETA**  
**C.C. N°1.144.070.388 de Cali Valle.**