

Señores
JUEZ CONSTITUCIONAL – REPARTO
(E. S. D.)

Referencia: Acción de tutela

Accionante: **CAMELIA RESTREPO ALVAREZ**

Accionado: Ministerio del Trabajo, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y la Universidad Libre.

CAMELIA RESTREPO ALVAREZ, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Dosquebradas Risaralda, identificada con cedula de ciudadanía No. actuando en nombre propio, acudo respetuosamente ante su Despacho Judicial, para promover **ACCIÓN DE TUTELA contra LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, Y LA UNIVERSIDAD LIBRE**, quienes llevan a cabo la **CONVOCATORIA PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DE TRABAJO, NIVEL Profesional, DENOMINACIÓN INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, GRADO 14, CÓDIGO 2003, NÚMERO OPEC 221268**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y los Decretos Reglamentarios 2591 de 1991, para que judicialmente se me conceda la protección de mis Derechos Constitucionales al MÍNIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA SALUD, LA VIDA DIGNA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA, PRINCIPIO DEL MÉRITO, ESTABILIDAD LABORAL, DERECHO AL ACCESO A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN, entre otros, como inspector de trabajo vinculado de manera provisional al Ministerio de Trabajo, previniendo perjuicios irremediables e inconsistencias con futuros aspirantes, por la falta de TRANSPARENCIA, IDONEIDAD Y PERTINENCIA en el **PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DE TRABAJO**, lo cual sustento en los siguientes:

I. HECHOS

PRIMERO. La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, expidió el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, “Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Trabajo – Proceso de Selección No. 2618 de 2024”

SEGUNDO. El 27 de mayo del 2024 la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, inicia la etapa de divulgación del Acuerdo y el Anexo del Proceso de Selección de Ministerio Del Trabajo – No. 2618 de 2024 y profirió el Anexo Técnico “POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL “PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024”, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

TERCERO. El 29 de mayo del 2024 La Comisión Nacional del Servicio Civil realiza Divulgación Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC Proceso de Selección Ministerio del Trabajo - Nro.2618 de 2024 a través de la cual se están ofertando Mil Trecientas (1.300) vacantes para las modalidades de ascenso y abierto.

CUARTO. La **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** ofertó **CONVOCATORIA PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DE TRABAJO, NIVEL Profesional, DENOMINACIÓN INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, GRADO 14, CÓDIGO 2003, NÚMERO OPEC 221268** con el Propósito de EJECUTAR ACCIONES DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL EN MATERIA DE EMPLEO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES Y RIESGOS LABORALES, INCLUYENDO EL DESARROLLO DE CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES LABORAL EN DERECHO, DENTRO DEL TERRITORIO DE SU JURISDICCION, CON EL FIN DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES, REGLAMENTARIAS Y CONVENCIONALES EN EL SECTOR PRIVADO Y SOBRE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y RIESGOS LABORALES DEL SECTOR PUBLICO

QUINTO. Desde el 31 de mayo a medianoche, como hora cero, hasta el 8 de julio de 2024 en el marco del conflicto laboral, el Comité Nacional de Huelga del Ministerio del Trabajo realizó cese de actividades en todas las oficinas del Ministerio a nivel nacional como resultado de **la falta de respuesta por parte del Ministerio del Trabajo a las peticiones de los trabajadores, quienes exigen soluciones concretas a sus demandas.** Esta medida se toma en protesta por un incumplimiento del Acuerdo Colectivo 2023-2025 por parte de la cartera ministerial, época durante la cual no se expedieron certificaciones laborales a los trabajadores del Ministerio para realizar la inscripción en SIMO.

SEXTO. Con anterioridad a la apertura del concurso, el Ministerio del Trabajo modificó el manual de funciones de la entidad mediante resolución 1780 de fecha 24 de mayo de 2024 expedida aproximadamente un mes antes de la convocatoria, contrariando lo dispuesto en la normatividad

que exige que dichas modificaciones se realicen con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la publicación de la convocatoria. Igualmente reduciendo la experiencia laboral exigida para el perfil y modificando los perfiles del inspector de trabajo, ampliando posibilidades a otras profesiones impedidas legalmente para realizar funciones propias de la ley 1610 del 2013 como conciliar en materia laboral o desempeñarse en las inspecciones municipales, sin ningún estudio técnico que lo justificara. Paralelamente se pagó estudio a la ESAP para determinar el número de cargos a ofertar y cargas laborales de los funcionarios el cual no se realizó en un 100% de las territoriales del país y cuyo resultado nunca fue expuesto.

SÉPTIMO. Sobre ese mismo manual de funciones cursa actualmente una demanda de nulidad, dentro de la cual aún no se ha resuelto la solicitud de suspensión provisional, circunstancia que evidencia la existencia de un litigio pendiente sobre la legalidad del fundamento normativo del concurso.

SEXTO. A pesar de lo anterior, el proceso de selección avanzó, sin que se hubiera definido la legalidad del manual de funciones que sirve de base a los perfiles convocados, lo que afecta gravemente el principio de legalidad y el derecho a la igualdad de los aspirantes y desconociendo el conflicto laboral que atravesaban sus funcionarios quienes vieron el concurso como una represalia por el cese de actividades, con el agravante que se encontraban en desigualdad de condiciones frente al mérito puesto que no se les Expedía certificaciones laborales.

SEPTIMO. En medio del conflicto laboral de los trabajadores del Ministerio de trabajo, el 7 de junio del 2024 la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, informa a los ciudadanos interesados que, la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones del referido Proceso de Selección, en el cual se ofertan **Mil Trecientas (1.300) vacantes**, inicia para las modalidades ascenso y abierto así:

INICIO ETAPA DE INSCRIPCIONES PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024 -MINISTERIO DE TRABAJO

Enviado por dcortes el Vie, 07/06/2024 - 23:01

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, informa a los ciudadanos interesados que, la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones del referido Proceso de Selección, en el cual se ofertan **Mil Trecientas (1.300) vacantes**, inicia para las modalidades ascenso y abierto así:

Para las vacantes ofertadas en modalidad **Ascenso**:

- > Fecha de inicio del recaudo: 17 de junio de 2024
- > Fecha de terminación del recaudo por formato código de barras que genera el aplicativo SIMO - pago en oficina o corresponsal Bancolombia o pago por PSE o Botón Bancolombia: 26 de junio de 2024

Para las vacantes ofertadas en modalidad **Abierto**:

- > **Fecha de inicio del recaudo: 8 de Julio de 2024**
- > Fecha de terminación del recaudo por formato código de barras que genera el aplicativo SIMO - pago en oficina o corresponsal Bancolombia o pago por PSE o Botón Bancolombia: 7 de agosto de 2024

OCTAVO. El 17 de junio del 2024 se dio INICIO a la ETAPA DE INSCRIPCIONES PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024 modalidad abierto -MINISTERIO DE TRABAJO.

NOVENO. El 18 de junio del 2024 la CNSC informa a los interesados que, el JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE PASTO en el marco de una acción de tutela, profirió Auto del 17 de junio de 2024, notificado a la CNSC el 18 del mismo mes y año, mediante el cual resolvió:

“(…) Acceder al decreto de la medida provisional por el accionante de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva, en tal sentido, se ordenará a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que suspenda la etapa de inscripciones dentro del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO **hasta que se levante la medida tomada por el Comité de Paro del Ministerio de Trabajo de suspensión de expedición de certificados laborales de los funcionarios de dicha cartera ministerial.**”

DÉCIMO. En cumplimiento a dicha orden judicial, la CNSC expidió el Auto No. 297 del 18 de junio de 2024, mediante el cual suspende la etapa de inscripciones del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 – Ministerio del Trabajo “hasta que se levante la medida tomada por el Comité de Paro del Ministerio de Trabajo de **suspensión de expedición de certificados laborales de los funcionarios de dicha cartera ministerial**”.

ONCE. El 27 de agosto del 2024 La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- informa a la ciudadanía interesada que, el JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ, mediante providencia emitida el 26 de agosto de 2024, en el marco de la acción de tutela con radicado No. 25263104001 2024 00111, levantó la medida cautelar de suspensión de la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones del Proceso de Selección Nro. 2618 de 2024 – Ministerio del Trabajo.

DOCE. En consecuencia, la CNSC profirió el Auto No. 355 del 27 de agosto de 2024, por medio del cual, entre otras cosas, dispone reanudar la etapa de Venta de Derechos de Participación e Inscripciones del Proceso de Selección – Ministerio del Trabajo. La cual se adelantará así:

Modalidad Ascenso:

Fecha de inicio del recaudo: A partir de las 00:00 horas del 28 de agosto de 2024, hasta las 23:59 horas del 5 de septiembre de 2024.

TRECE. El 29 de agosto del 2024 La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- informa a los servidores con derechos de carrera de la Entidad convocante interesados en participar en el Proceso de Selección Nro. 2618 del 2024 - Ministerio del Trabajo, que se amplía el plazo para la venta de derechos de participación e inscripciones en la MODALIDAD ASCENSO hasta las 23:59 horas del 11 de septiembre de 2024.

CATORCE. El 13 de septiembre del 2024 La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC informa a los ciudadanos interesados en el Proceso de Selección Nro. 2618 de 2024 Ministerio del Trabajo, el inicio de la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones en la **Modalidad Abierto.**

Enviado por dcortes el Vie, 13/09/2024 - 11:29

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC informa a los ciudadanos interesados en el Proceso de Selección Nro. 2618 de 2024 Ministerio del Trabajo, el inicio de la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones en la **Modalidad Abierto.**

Venta de derechos de participación por Sucursal Bancaria con formato de código de barras impreso y por PSE Línea Virtual – SIMO 4.0

- > Fecha de Inicio del recaudo e inscripción: **1 de octubre de 2024.**
- > Fecha de terminación del recaudo e inscripción: **30 de octubre de 2024.**

CATORCE. Vinculada al Mimisterio de trabajo con nombramiento provisional como **INSPECTOR DE TRABAJO**, me inscribí para el siguiente cargo:

- Denominación: Inspector de Trabajo y Seguridad Social
- Nivel: Profesional.
- Grado: 14
- Código: 2003
- Opec No.: 221268

QUINCE. El 23 de septiembre del 2024 la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC informa a los ciudadanos interesados en el Proceso de Selección Nro. 2618 de 2024 Ministerio del Trabajo, que el aplicativo SIMO no estará disponible del 4 al 6 de octubre de 2024. En consecuencia, la etapa de inscripciones en la modalidad de abierto se llevará a cabo de la siguiente manera del 1 al 3 de octubre, **reanudándose del 7 octubre hasta el 3 de noviembre de 2024.**

DIEZ Y SEIS. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015, el 15 de octubre de 2024 la CNSC publicó el aviso de convocatoria pública, los estudios previos, el proyecto de pliego de condiciones con sus anexos en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP a través de las páginas web www.colombiacompra.gov.co y de la www.cnsc.gov.co, fecha a partir de la cual se otorgó a los interesados la oportunidad de participar y presentar observaciones al proceso. El 6 de noviembre de 2024, se realizó la audiencia de riesgos, en la cual advirtiendo los riesgos del concurso **no se presentó interesado alguno en dicha actuación.**

DIEZ Y SIETE. En el desarrollo del proceso de selección se presentaron **irregularidades desde el proceso de inscripción** las cuales permiten duda razonable puesto que la etapa de adquisición de derechos de participación e inscripciones para el Proceso de Selección Ministerio del Trabajo en la modalidad abierto **culminó el 3 de noviembre de 2024 con cerca de 4 mil inscritos** y el 29 de octubre del 2024 sin justificación alguna, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- informa a la ciudadanía interesada en participar en el Proceso de Selección Nro. 2618 del 2024 - Ministerio del Trabajo, que **se amplía el plazo para la venta de derechos de participación e inscripciones** en la **MODALIDAD ABIERTO**, hasta las 23:59 horas del 12 de noviembre de 2024 **permitiendo la inscripción de más de 6000 personas adicionales, cerrando inscripciones el 12 de noviembre del 2024 con 10901 inscritos, triplicando en la semana adicional de inscripciones de manera ilógica e injustificada el número de inscritos.**

DIEZ Y OCHO. Previo a la fecha prevista para la presentación de ofertas, **se identificó un riesgo en los techos presupuestales del proceso de selección** establecidos para la licitación pública LP-006 de 2024, con un impacto en el porcentaje de desagregación de los costos unificados,

afectando seriamente el gasto de la convocatoria, en la medida que debía estar **asociada a la cantidad de inscritos por convocatoria y no al número vacantes**.

Derivado de lo expuesto **se evidencia la imposibilidad de cumplir en su totalidad, con el requisito establecido en el numeral 6 del artículo 2.2.1.1.2.1.5. Acto administrativo de apertura del proceso de selección, del Decreto 1082 de 2015** a saber:

“6. **El certificado de disponibilidad presupuestal, en concordancia con las normas orgánicas correspondientes**”, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 en el que se señala: “Las entidades estatales abrirán licitaciones o concursos e iniciarán procesos de suscripción de contratos, **cuando existan las respectivas partidas o disponibilidades presupuestales**.” y con lo establecido en el artículo 71 del Decreto 111 de 1996: “**Todos los actos administrativos que afecten las apropiaciones presupuestales deberán contar con certificados de disponibilidad previos** que garanticen **la existencia de apropiación suficiente para atender estos gastos** (...)” toda vez que, aunque la entidad siempre contó con los recursos para adelantar el proceso de selección, la vulneración normativa se vería reflejada al avanzar con una licitación en la cual la financiación de una de las convocatorias constitutivas de la licitación que nos convoca **excedería el valor techo definido desde la estructura de costos** y la otra convocatoria estaría con un superávit. Por lo anterior, la Sala Plena de Comisionados el día 19 de noviembre de 2024, aprobó revocar en todas sus partes la Resolución No. 16209 del 1 de noviembre de 2024 por medio del cual se ordena la apertura del proceso de licitación pública No. CNSC - LP – 006 de 2024.

Excediendo el número de inscritos para los cargos ofertados el concurso fue suspendido debido a **razones presupuestales** los cuales, incluyendo todos los costos fijos y variables, así como impuestos, tasas y contribuciones y todos los costos y gastos en que deba incurrir el contratista para la ejecución del contrato se calcularon así:

PROCESO DE SELECCIÓN	VIGENCIA CORRIENTE	VIGENCIA FUTURA	TOTAL POR PROCESO DE SELECCIÓN
Ministerio del Trabajo	\$ 1.188.250.339	\$ 6.359.191.621	\$ 7.547.441.960

DIEZ Y NUEVE. La RESOLUCIÓN Nº 16478 del 19 de noviembre del 2024 **Revoca la Resolución de Apertura** No.16209 del 1 de noviembre de 2024 dentro del Proceso de Licitación Pública No. CNSC - LP - 006 de 2024 cuyo objeto es: “ADELANTAR EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES EN LA MODALIDAD ASCENSO Y ABIERTO DEL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES, IDENTIFICADO COMO PROCESO DE SELECCIÓN No. 1358 AL 1417 DE 2020, ASÍ COMO LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO DEL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, IDENTIFICADO COMO PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024, DESDE LA ETAPADE VERIFICACIÓN DE

REQUISITOS MÍNIMOS HASTA LA CONSOLIDACIÓN DE LOS RESULTADOS DEFINITIVOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LA LISTAS DE ELEGIBLES”.

VEINTE. Sin explicar cómo se superó el **riesgo en los techos presupuestales del proceso de selección**, el 4 de abril del 2025 la Comisión Nacional del Servicio Civil informa a los aspirantes participantes en el Proceso de Selección No. 2618 de 2024 Ministerio del Trabajo, que la Licitación Pública 001 de 2025, **fue adjudicada a la Universidad Libre**, operador que adelantará las siguientes etapas: Verificación de Requisitos Mínimos, aplicación de pruebas escritas, pruebas de ejecución para los empleos de conductor mecánico y Valoración de Antecedentes.

VEINTIUNO. Al cumplir con los requisitos fui admitida y La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre informan a los aspirantes ADMITIDOS en la Etapa de Verificación de Requisitos Mínimos – VRM y por ende que continúan en el Proceso de Selección MINISTERIO DEL TRABAJO, que **las Pruebas Escritas serán aplicadas el 18 de agosto de 2025**.

VEINTIDOS. El **18 de agosto de 2025 me presentó a pruebas escritas** encontrando que el cuadernillo de la prueba por mi presentada tenía como fecha impresa el **18 de julio de 2025**, generando interrogantes de si ¿El cuadernillo estuvo disponible para algún (os) participantes durante el término de un mes, sin que los otros participantes del concurso de méritos tuviéramos acceso a él? ¿Cuál fue la custodia y reserva del material durante ese mes?

La diferencia entre las fechas es considerada una irregularidad que **invalida la convocatoria**, llevando a la suspensión del proceso y la necesidad de iniciar uno nuevo, puesto que el material con una fecha incorrecta afecta **la validez y legitimidad del proceso** y puede haber afectado la preparación de los aspirantes, ya que la información contenida no corresponde al momento de la aplicación de la prueba, creando una situación de **desigualdad entre quienes pudieron o no acceder a él y estudiarlo**.

Esta circunstancia fue puesta en conocimiento de la CNSC, que a su vez la trasladó a la Universidad Libre, quien simplemente responde que se trata de un **“código de impresión”**, respuesta que a todas luces genera todo tipo de suspicacias para nosotros los participantes y debe ser catalogada como injustificada, puesto que como participantes se requiere claridad y transparencia frente al supuesto código y trazabilidad con otras convocatorias que evidencien que realmente se trata de un código interno utilizado en todas las convocatorias y no de la fecha de presentación del examen, pues de lo contrario se erige como una flagrante **violación al principio constitucional de igualdad para el acceso a cargos públicos y conculca gravemente la transparencia, legitimidad y validez del proceso**.

VEINTITRES. En las PRUEBAS FUNCIONALES aplicado al **INSPECTOR DE TRABAJO** el 18 de agosto del 2025 **NO SE MENCIONA NI UNA SÓLA VEZ EL CARGO DE INSPECTOR dentro de la prueba.** Aunque me presenté para el cargo de **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** ninguna pregunta de las pruebas funcionales estaba dirigida al **INSPECTOR DE TRABAJO**, siendo El **quien debía resolver las situaciones concretas del examen de acuerdo con su manual de funciones y a los ejes temáticos,** pero en cambio estaban dirigidas al funcionario, al profesional de la oficina jurídica, al profesional encargado, al empleado profesional y al funcionario encargado, dando una noción **generalista de la prueba en la que se agruparon todas las OPEC de la convocatoria en un mismo banco de preguntas sin tener en cuenta la diferencia de perfiles, funciones y ejes temáticos de cada cargo.**

VEINTICUATRO. Como Inspectora provisional que he desarrollado por cerca de diez años las funciones ofertadas en la OPEC a la luz del manual del inspector, la Ley 1610 del 2013 y los artículos 485 y 486 del código Sustantivo de Trabajo, me veo enfrentada a condiciones de **desigualdad** frente a otros aspirantes externos al ministerio que pueden responder al azar las preguntas puesto que en su mayoría **no se ajustan a las funciones del cargo de Inspector de Trabajo, no se aplican los contenidos a la posición específica de INSPECTOR DE TRABAJO, carecen de alineación entre las competencias evaluadas y el manual de funciones del puesto, encontrando tanto en el contexto, las preguntas y las opciones de respuesta una concepción generalista de las pruebas funcionales que no tiene en cuenta las particularidades del rol de Inspector de Trabajo y Seguridad Social.** En los distractores y claves dadas a las preguntas da la sensación de que la prueba estaba diseñada **para excluir del proceso a los funcionarios del Ministerio que tenían pleno conocimiento y experiencia en sus funciones y vincular aspirantes de otras profesiones que responden por azar y suerte lo que la universidad da como correcto.** Adicionalmente la universidad me enfrentó a preguntas que exigían la respuesta de un profesional de la oficina jurídica, un director territorial o encargado de cobro coactivo (roles diferentes al de **Inspector de Trabajo**), induciéndome a un error en varias preguntas puesto que respondí como un **Inspector de Trabajo pero al parecer la universidad esperaba que respondiera como el profesional al cual estaba dirigida la pregunta y para el cual no tengo ni la competencia ni el perfil puesto que no es el cargo para el que me estoy presentando.**

VEINTICINCO. Los resultados de la prueba fueron publicados el 10 de septiembre de 2025, a través de la plataforma SIMO, y en mi calidad de aspirante al cargo identificado **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, obtuve un resultado de **68.86** en la prueba eliminatoria y **CONTINUABA** en el proceso de selección.

VEINTISEIS. Como Inspector del Ministerio que soy actualmente, teniendo el conocimiento y las competencias de las funciones de un inspector de trabajo y con la **certeza de que habían respuestas que NO sólo desvirtuaban el perfil del inspector sino que estaban en oposición con el manual del inspector, la Ley 1610 del 2013 y los artículos 485 y 486 del código Sustantivo de Trabajo**, realice mesas de trabajo con otros colegas inspectores que advierten la misma situación por lo que solicité revisión de las pruebas, reclamación y solicitud acceso a pruebas escritas aplicadas el pasado 18 de agosto de 2025 del proceso de selección Ministerio del Trabajo abierto.

VEINTISIETE. El día 19 de septiembre del 2025 fui citada a la jornada de acceso al material de pruebas escritas, jornada que se llevó a cabo en la ciudad de Pereira el 28 de septiembre de 2025 y detecté que algunas de las respuestas dadas como correctas por parte de la Universidad Libre, no cumplían con los requisitos técnicos y jurídicos. Es decir, no habían sido elaboradas con rigor psicométrico, pedagógico ni ajustadas al perfil del cargo al cual me estaba postulando.

VEINTIOCHO. Siendo claro que **la redacción de las preguntas en una prueba objetiva debe ser comprensible, sin confusión semántica, sin trampas lingüísticas ni ambigüedades, debiendo ser objetiva, que permita medir el conocimiento, no la interpretación subjetiva o la suerte** de quienes tienen meras expectativas de ser inspectores de trabajo, observo errores en cuanto a: **Inadecuación de los contenidos:** NO haber diseñado una prueba funcional que, efectivamente, evaluara las competencias y conocimientos de un Inspector de Trabajo y Seguridad Social. **Descontextualización de las preguntas:** Las preguntas fueron genéricas para todos los cargos ofertados por el MINISTERIO DE TRABAJO, y desconocieron los escenarios concretos y las problemáticas que un Inspector de Trabajo y Seguridad Social está llamado a resolver, aplicando su manual de funciones. **Percepción de injusticia:** Un diseño de prueba que no evalúa las competencias para el cargo al que se aspira es percibido como injusto y vicia el proceso de concurso de méritos, el cual debe basarse en la evaluación de la idoneidad para el puesto. **Contradicción con los principios de un concurso de méritos:** Este tipo de errores en las preguntas van en contra de los principios de eficacia y eficiencia que deben regir un concurso de méritos, donde se busca evaluar la capacidad y aptitud para el desempeño de un cargo específico.

VEINTINUEVE. Observo innumerables irregularidades **COMPLEJAS** y **EXTENSAS** como: Preguntas formuladas en forma ambigua, Preguntas confusas y con deficiencias de redacción, Preguntas con múltiples opciones de respuesta correcta, Preguntas sin opción válida de respuesta, Preguntas que develan un desconocimiento del ordenamiento jurídico por parte del evaluador, Preguntas ajenas a la función propia del cargo en concurso, Preguntas ajenas al ámbito misional de la entidad, Preguntas que no guardan relación alguna con las competencias funcionales del empleo, contextos desarticulados de las preguntas, diversos funcionarios a quienes estaban dirigidas las preguntas; irregularidades **que exigen**

ser anotadas textualmente para poder proceder a realizar la reclamación y sin embargo se me **limitó el derecho de contradicción y defensa** el día 28 de septiembre del 2025 en el momento de revisar la prueba para hacer esta reclamación, al prohibirme **utilizar otra hoja de papel para realizar mis anotaciones**, advirtiéndome el jefe de salón de manera reiterativa que sólo se podía utilizar una sola hoja que tenía un rótulo grande que disminuía espacio y suministrada por la universidad libre y **prohibiendo utilizar una cantidad superior**, aunque en mi caso era indispensable, por la cantidad de observaciones e irregularidades que tenía la prueba, **mutilando la posibilidad de recopilar observaciones** puesto que no tenía espacio para hacerlo. La limitación a una sola hoja para una reclamación que requiere más espacio afecta la posibilidad de expresar las observaciones e irregularidades de una prueba, es considerada como una **vulneración al derecho de petición y/o defensa**, **Vulneración del derecho de petición:** Limitar el espacio para expresar los argumentos de una reclamación impide que la reclamación sea comprendida en su totalidad, vulnerando este derecho y **Vulneración del derecho de defensa:** En procedimientos donde se debe ejercer el derecho a la defensa, si la restricción de la hoja no permite presentar de manera adecuada los argumentos y pruebas, se está afectando este derecho, que incluye el acceso a una defensa efectiva.

TREINTA. Realicé reclamación ante Comisión Nacional del Servicio Civil y La Universidad Libre, a través de la plataforma SIMO el día 29 de septiembre de 2025, allí solicité no se me califiquen como incorrectas, sino como aciertos las preguntas 1, 10, 16, 18, 21, 22, 35, 37, 42, 52 y 58 sustentada en **el manual del inspector, la Ley 1610 del 2013 y los artículos 485 y 486 del código Sustantivo de Trabajo** solicito revisión de tales preguntas y sus claves pues advierto **incongruencias, ambigüedad, mala redacción, no tienen relación alguna con el Propósito del empleo, las funciones del mismo y los ejes temáticos, tienen una clave inválida, multiclave, sin respuesta correcta, clave incorrecta o están dirigidas a un funcionario diferente al INSPECTOR DE TRABAJO**. En el entendido que mis objeciones a las preguntas y sustento de la reclamación se refieren a la validez de la prueba y ello indica cuestionar el grado de exactitud con el que mide el constructo teórico que pretende medir para determinar que efectivamente la prueba mide lo que decía medir; entonces, solicito me sean remitidos los protocolos y/o actas de validación de preguntas por los respectivos juicios de expertos, en las consultas disciplinar o interdisciplinarias con el fin de validar la confiabilidad. Dado que mi empleo es uno de los ofertados y de manera específica se debió consolidar una matriz de ejes temáticos y estructura de pruebas solicito me indiquen la cantidad de ítems a construir por cada eje temático y que en el ensamble de las pruebas se demuestre que responde a la OPEC 221268, Código de la Ficha 833464465 en la cual se anuncian las competencias a evaluar. De la misma manera solicito conocer el método de calificación; es decir ¿cómo se evaluaron las respuestas correctas?, ¿cómo se asignaron los puntajes? y ¿cómo esto afectó en el resultado total? lo anterior teniendo en cuenta las preguntas que fueron eliminadas del cuestionario correspondiente a mi OPEC. Esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de mis pruebas?, lo anterior por presumir **una posible falla en la aplicación de la fórmula**.

TREINTA Y UNO. La Universidad Libre, a través de la plataforma SIMO el día 17 de octubre de 2025 me da respuesta donde me informan que confirman los resultados publicados el día 10 de septiembre de 2025; al indagar entre mis compañeros a **NINGUNO** le prosperó las reclamaciones a pesar de advertir evidentes errores.

TREINTA Y DOS. Al observar que no se tuvieron en cuenta los argumentos de mis respuestas y los **errores legales que existen en las preguntas y claves dadas por la universidad libre** y que viciaron mi prueba, me apoyo en conceptos técnicos solicitados a las entidades legalmente titulares de realizar las funciones evaluadas en las preguntas cuestionadas, **PARA EVIDENCIAR los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en las preguntas** así:

A LA PREGUNTA 1 : CONSULTA REALIZADA al **Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo,**

A LA PREGUNTA 16. CONSULTA REALIZADA al **Equipo psico-jurídico de la delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género Defensoría del Pueblo,**

A LA PREGUNTA 22. CONSULTA REALIZADA al **Ministerio de Justicia y el Derecho (aún sin respuesta).**

A LA PREGUNTAS 42 y 52 al **Ministerio de Trabajo (aún sin respuesta).**

A LA PREGUNTA 1 : CONSULTA REALIZADA al **Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo**

CONSULTA REALIZADA POR EL ASPIRANTE PARA EVIDENCIAR los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en las preguntas 1	RESPUESTA DADA Desde <u>el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo</u> donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en las preguntas 1
--	--

Teniendo en cuenta que el CUMPLIMIENTO DE LA NORMA NO SE DIALOGA NI SE PACTA y la existencia de un convenio sobre la discriminación del empleo que crea la obligación de darle aplicación y solución a las DENUNCIAS de sesgo y trato equitativo; ante una DENUNCIA DE SESGO en los procesos de selección de una empresa, UN INSPECTOR DE TRABAJO, en pro de velar por la aplicación del convenio sobre la discriminación del empleo y asegurar un trato equitativo para todos los candidatos, de acuerdo con la función de vigilancia y control como policía administrativa y a la luz de la Ley 1610 de 2013 y del Manual del Inspector, debe como PRIMERA MEDIDA: REQUERIR la verificación de contratos laborales existentes y eliminar las cláusulas que puedan pasar por alto la igualdad de todos, O , debe fomentar el DIÁLOGO y la búsqueda de soluciones consensuales?

Por su parte, de acuerdo con el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social adoptado mediante la Resolución 1309 de 2013, el inspector debe actuar de manera inmediata frente a presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad.

Es así como, ante una denuncia de sesgo en los procesos de selección de una empresa, las medidas que se tomen deben enmarcarse dentro de sus funciones, requiriendo la documentación correspondiente con el fin de identificar posibles cláusulas o prácticas que vulneren el principio de **igualdad de oportunidades** en el acceso al empleo y de hallar mérito deberá iniciar procedimiento de averiguación preliminar y eventualmente un procedimiento administrativo sancionatorio, entendiendo que estas conductas vulneran no sólo derechos laborales sino derechos constitucionales.

Visto también desde un ejercicio preventivo, según lo que establece la Ley 1610 de 2013 frente a las funciones de los y las inspectoras del trabajo y la seguridad social:

Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

1. **Función Preventiva:** Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

En ese sentido, la persona no puede simplemente inspeccionar, podrá además, solicitar a la empresa través de un plan de mejoramiento al que pueda realizarle seguimiento que se refuerce la formación de las personas encargadas de realizar los procesos de selección y reclutamiento, la actualización y modificación de todos los perfiles de la empresa que puedan contener sesgos, las listas de preguntas en las entrevistas y los procedimientos internos. Podría solicitar además la creación de una política de género que incluya un componente de no discriminación, atención del acoso y la violencia laboral, entre otros temas.

Todo lo anterior, sin perjuicio de que en etapas posteriores se promueva el diálogo, siempre y cuando no se sustituya con ello la obligación de hacer cumplir la normatividad vigente.

A LA PREGUNTA 16. CONSULTA REALIZADA al Equipo psico-jurídico de la delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género Defensoría del Pueblo

CONSULTA REALIZADA POR EL ASPIRANTE PARA EVIDENCIAR los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 16	RESPUESTA DADA Desde el Equipo psico-jurídico de la delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género Defensoría del Pueblo donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 16
PERSONERIA institucional@personeriabogota.gov.co DEFENSORIA delegadagenero@defensoria.gov.co ASUNTO: conceptualización Cordial saludo, Por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas, procedo a solicitar concepto, sobre los siguientes temas: Si un funcionario del Ministerio de trabajo recibe un caso de una mujer donde en la misma empresa que trabaja labora su pareja sentimental, quien la agrede dentro de las instalaciones de la empresa; haciendo énfasis al riesgo que tiene la víctima <u>dentro de su lugar de trabajo</u>, le corresponde al funcionario COMO PRIMERA MEDIDA: Indicar que dadas las circunstancias, la protección y atención integral está a cargo del inspector del trabajo O le debe Señalar que la protección y atención está a cargo del estado pudiendo acudir a casa de refugio como acogida temprana.?	3. Orientaciones para la actuación institucional (Ministerio del Trabajo - Inspección de Trabajo) La actuación de la inspección de trabajo debe regirse por los principios de oficiosidad, celeridad, coordinación interinstitucional, no discriminación y enfoque diferencial, en coherencia con el mandato constitucional de igualdad sustantiva. El artículo 67 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004) dispone que toda persona, y en especial los servidores públicos, están obligados a denunciar inmediatamente las conductas que puedan constituir delitos perseguibles de oficio. Este deber adquiere una dimensión reforzada cuando se trata de hechos que afectan a mujeres por razones de género o discriminación, en virtud del mandato de protección especial del artículo 43 de la Constitución. Este deber se articula con la Ley 1257 de 2008, que ordena a las instituciones actuar de forma integral y con debida diligencia, y con la Ley 1542 de 2012, que eliminó la querrella en casos de violencia intrafamiliar. En materia internacional, la Convención de Belém do Pará (Ley 248 de 1995) y la CEDAW (Ley 51 de 1981), así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009), refuerzan la obligación estatal de adoptar medidas positivas que reconozcan las desigualdades estructurales que agravan la vulnerabilidad de las mujeres víctimas. Por tanto, la inspección de trabajo debe actuar con sensibilidad y competencia técnica, asegurando: • Atención privada, segura y confidencial. • Registro en acta con valoración preliminar del riesgo y enfoque interseccional. • Activación inmediata de la ruta de protección ante Comisaría de Familia y/o Fiscalía. • Coordinación con la organización para medidas preventivas y ajustes razonables que eviten exposición o contacto con el agresor.

A LA PREGUNTA 22. CONSULTA REALIZADA al Ministerio de Justicia y el Derecho

CONSULTA REALIZADA POR EL ASPIRANTE PARA EVIDENCIAR los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 22		RESPUESTA DADA Desde el Ministerio de Justicia y el Derecho donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 22	
Señores Ministerio de Justicia y del Derecho gestion.documental@minjusticia.gov.co ASUNTO: conceptualización Cordial saludo, Por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas, procedo a solicitar concepto, sobre los siguientes temas: 1. Si un inspector de trabajo cuestiona la validez de un acta de conciliación de horas extras realizada en una inspección de trabajo porque: El acta no tiene la firma del funcionario que dirigió la audiencia, No está la constancia de calidad del conciliador, Se evidencia que el trabajador <u>no quería firmar porque la fórmula de pago es contrario a sus intereses y fue presionado por el funcionario a hacerlo generando duda de la neutralidad e imparcialidad del conciliador.</u> Respecto al acuerdo que llegan las partes el funcionario debe COMO PRIMERA MEDIDA: ¿Declarar la nulidad del acuerdo por falta de competencia del conciliador iniciando el trámite al ser derechos ciertos e indiscutibles O debe Reconocer el acuerdo como transacción Inter partes procediendo a ARCHIVAR por DESCONOCER, los derechos inciertos y discutibles?		MJD-EXT25-0069051 Asunto: RV: Mintrabajo - Respuesta Radicado No. 08SE2025706600100006305 Remitente: ESTHER ZORAYDA CESPEDES DE LOS RIOS Destinatarios: (radicacion.gd5@minjusticia.gov.co) Con copia a: Fecha de Recibido: 06/10/2025 08:51:23 AM Correo Peticionario: Gestión Documental(gestion.documental@minjusticia.gov.co) De (Remitente): ESTHER ZORAYDA CESPEDES DE LOS RIOS (ecespedes@mintrabajo.gov.co) Enviado el: 06/10/2025 8:51:23 a. m. Para: radicacion.gd5@minjusticia.gov.co Asunto: RV: Mintrabajo - Respuesta Radicado No. 08SE2025706600100006305	

A LA PREGUNTAS 42 y 52 al Ministerio de Trabajo (aún sin respuesta).

CONSULTA REALIZADA POR EL ASPIRANTE PARA EVIDENCIAR los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en las preguntas 26-40-41-42-45 y 52	
1. ¿Un INSPECTOR DE TRABAJO que recibe una solicitud respecto a un pliego de peticiones de mejora de las condiciones salariales y económicas de los empleados públicos para mejorar los derechos laborales se puede NEGAR a la solicitud de negociación colectiva argumentando que las entidades públicas carecen de facultad para atender el requerimiento realizado? 2. Con el fin de ejecutar los procedimientos de cobro, tanto persuasivo como coactivo, y asegurar el recaudo de las obligaciones a favor del Ministerio, el INSPECTOR DE TRABAJO debe como PRIMERA MEDIDA: Producir el acto administrativo de traslado de la sanción a la entidad competente para realizar el cobro jurídico o Proyectar el acto que de inicio al recaudo de la sanción?	

TREINTA Y CINCO. Se advierte señor Juez que a la luz del manual del inspector, la Ley 1610 del 2013 y los artículos 485 y 486 del código Sustantivo de Trabajo la Universidad Libre debe corregir o en su defecto anular las preguntas **1-16-22-42 y 52** poniendo en su conocimiento entre otras las siguientes inconsistencias:

PREGUNTA QUE SE DEBE ANULAR: PREGUNTA #1

RAZÓN POR LA QUE SE SOLICITA LA ANULACIÓN: Respecto a la pregunta Es una pregunta relacionada con EQUIDAD DE GÉNERO que NO tiene relación con el Propósito del empleo de **INSPECTOR DE TRABAJO**, las Funciones y los ejes temáticos relacionados en la OPEC 221268 y NO aporta una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir. La pregunta Carece de alineación entre las competencias evaluadas y el manual de funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. **TIENE VARIAS RESPUESTAS CORRECTAS A LA LUZ del artículo 486 del CST y de la Ley 1610 del 2013**

Respecto a la clave La clave es violatoria de preceptos legales del artículo 486 del CST y a las funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. La **universidad** induce al **INSPECTOR** a un error y NO es valorada la respuesta correcta que debe dar un inspector de trabajo **INSPECTOR DE TRABAJO** cuando en la reclamación responde que la respuesta es **es incorrecta porque la exigencia de revisar todos los contratos laborales para incluir una cláusula explícita sobre la igualdad de trato excede lo estipulado directamente por el Convenio C111 de la OIT para la implementación de su política por parte de un funcionario**. La universidad se contradice cuando responde que : **El Convenio, en su Artículo 3 (c), establece que los Miembros deberán "derogar cualquier disposición legislativa y modificar cualquier práctica administrativa que sean incompatibles con la política". (...)** La universidad desvirtúa la función específica del inspector dada desde el artículo 485 y 486 del CST cuando responde que **La igualdad de trato se busca a través de la política general y su aplicación práctica, y no se requiere que un funcionario exija la inclusión de una cláusula específica en cada contrato como paso primordial. Esta acción representa una clara extralimitación de las funciones del funcionario y una aplicación desproporcionada del espíritu del Convenio** La clave dada como respuesta **NO** se ajusta a las funciones del cargo de **INSPECTOR DE TRABAJO**. NO aplica los contenidos de la posición específica de **INSPECTOR DE TRABAJO**. La universidad **No adaptó la respuesta clave al rol del Inspector**. La clave dada por la universidad NO resuelve las situaciones concretas según el manual de funciones y ejes temáticos del Inspector de Trabajo.

CONTENIDO DE LA PREGUNTA: ¿Para investigar las denuncias de sesgo en los procesos de selección y asegurar un trato equitativo para todos los candidatos al funcionario le corresponde?

CLAVE DADA COMO CORRECTA POR LA	EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDA	RESPUESTA DADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	CONCEPTO DADO POR LA DR LUISA MARGARITA GIL OLAYA COORDINADORA GRUPO INTERNO DE TRABAJO PARA LAS VICTIMAS Y LA EQUIDAD

UNIVERSIDA LIBRE	LIBRE EN LA RECLAMACIÓN			LABORAL CON ENFOQUE DE GENERO MINISTERIO DEL TRABAJO EL 22 DE OCTUBRE DEL 2025 CON RADICAL RADICADO 08SI2025170000000021635.
C Colaborar estrechamente con la organización fomentando el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuales	Es correcta porque la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es un método fundamental y explícitamente establecido por el Convenio C111 de la OIT para llevar a cabo la política de no discriminación. El Artículo 3 (a) del Convenio indica que "todo Miembro	A REQUERIR la verificación de contratos laborales y existentes y eliminar las cláusulas que puedan pasar por alto la igualdad de todos.	De acuerdo con la función de vigilancia y control del inspector, el manual de inspector impone la obligación de inspeccionar el cumplimiento de las normas del trabajo y SST, lo cual necesariamente implica la implementación de diversos medios de pruebas que lleven al convencimiento de la ocurrencia o no del hecho investigado y esto no se logra de otra manera que solicitando información y teniendo acceso a medios de prueba. La respuesta A (seleccionada por mi) se fundamenta en el hecho que el inspector responsable de velar por la aplicación del convenio que trata sobre la discriminación del empleo, ante una empresa que ya está vulnerando la normatividad, no puede aplicar como primera medida <u>fomentar el dialogo y buscar soluciones consensuadas</u> porque el <u>CUMPLIMIENTO DE LA NORMA NO SE DIALOGA NI SE PACTA</u> , ya existe un convenio y es una obligación dar aplicación y solucionar las denuncias de sesgo y trato equitativo, tal	De acuerdo con la ley 1610 de 2013, dentro de las funciones principales de las inspecciones de trabajo y seguridad social está la función coactiva o de Policía Administrativa, relacionada con la facultad coercitiva que tienen como autoridades de policía del trabajo, "... de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad..." (art. 3), de tal forma que se debe actuar en ejercicio de su función de Inspección, Vigilancia y Control, requiriendo información, documentación y verificando el cumplimiento estricto de la normatividad, entendiendo así que el cumplimiento de la norma no se puede pactar ni negociar. de la OIT, "...Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de

	para el cual este Convenio se halle en vigor deberá, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales... procurar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de otros organismos apropiados". Fomentar este diálogo y buscar soluciones consensuadas es esencial para una implementación		como lo expone la respuesta marcada por la suscrita. A la luz de la Ley 1610 de 2013 y del Manual del Inspector, el Inspector del Trabajo ante DENUNCIAS, debe en PRIMERA MEDIDA <u>utilizar sus facultades de policía administrativa y REQUERIR</u> la documentación necesaria para hacer cumplir la normativa. Al recibir una denuncia de SEGO, el Inspector de Trabajo debe actuar para verificar las normas, iniciar una investigación de oficio, realizar una visita de inspección, y si se comprueban las irregularidades, imponer sanciones, como multas, clausuras, o paralización de actividades, aplicando los criterios de graduación establecidos en la Ley 1610 de 2013. Pasos a seguir por el Inspector: 1.Valoración de la denuncia: El Inspector debe evaluar la denuncia para determinar la competencia del caso y la viabilidad de iniciar una actuación. 2.Inicio de la actuación y visita de inspección: Si la denuncia amerita un proceso, el Inspector iniciará una actuación de oficio o a petición de parte, para lo cual puede realizar una visita de inspección a la empresa.	trato en el empleo y la ocupación; 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 ..." (art. 1). Por su parte, de acuerdo con el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social adoptado mediante la Resolución 1309 de 2013, el inspector debe actuar de manera inmediata frente a presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad. Es así como, ante una denuncia de sesgo en los procesos de selección de una empresa, las medidas que se tomen deben enmarcarse dentro de sus funciones, requiriendo la documentación correspondiente con el fin de identificar posibles cláusulas o prácticas que vulneren el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y de hallar mérito deberá iniciar procedimiento de averiguación preliminar y eventualmente un procedimiento administrativo sancionatorio, entendiendo que estas conductas vulneran no sólo derechos laborales sino derechos constitucionales. Visto también desde un ejercicio preventivo, según lo que establece la
--	---	--	---	---

	efectiva de la igualdad de trato, permitiendo abordar las denuncias de sesgo desde una perspectiva colaborativa y práctica, conforme al espíritu del Convenio.		3.Verificación de Normativa: Durante la inspección, el Inspector verificará el cumplimiento de las normas laborales, incluyendo la prevención de riesgos laborales, que es el ámbito del SEGO. 4.Proceso de investigación: Se recopilarán pruebas y se escuchará a las partes. Se debe garantizar el derecho a la defensa de la empresa investigada. 5.Toma de decisiones: Si se comprueban irregularidades, el Inspector puede: Ordenar la paralización inmediata de la actividad si hay un riesgo grave e inminente para los trabajadores. Imponer sanciones, como multas, que van desde 1 hasta 5.000 salarios mínimos. Decretar la clausura temporal del lugar de trabajo. Colaborar estrechamente con la organización fomentando el diálogo como indica la clave dada por la U libre, <u>NO es la primera medida que debe tomar el inspector, podría ser aplicada a manera de prevención a futuro, para que de manera consensuada y a través del dialogo se de aplicación al convenio.</u>	Ley 1610 de 2013 frente a las funciones de los y las inspectoras del trabajo y la seguridad social: Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales: 1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores. En ese sentido, la persona no puede simplemente inspeccionar, podrá además, solicitar a la empresa través de un plan de mejoramiento al que pueda realizarle seguimiento que se refuerce la formación de las personas encargadas de realizar los procesos de selección y reclutamiento, la actualización y modificación de todos los perfiles de la empresa que puedan contener sesgos, las listas de preguntas en las entrevistas y los procedimientos internos. Podría solicitar además la creación de una política de género que incluya un componente de no discriminación, atención del acoso y la violencia laboral, entre otros temas. Todo lo anterior, sin perjuicio
--	---	--	---	--

				de que en etapas posteriores se promueva el diálogo, siempre y cuando no se sustituya con ello la obligación de hacer cumplir la normatividad vigente.
--	--	--	--	--

PREGUNTA QUE SE DEBE ANULAR: PREGUNTA #16

RAZÓN POR LA QUE SE SOLICITA LA ANULACIÓN: Respecto a la pregunta Es una pregunta relacionada con EQUIDAD DE GÉNERO que NO tiene relación con el Propósito del empleo de **INSPECTOR DE TRABAJO**, las Funciones y los ejes temáticos relacionados en la OPEC 221268 y NO aporta una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir. La pregunta Carece de alineación entre las competencias evaluadas y el manual de funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. **TIENE VARIAS RESPUESTAS CORRECTAS A LA LUZ del artículo 486 del CST y de la Ley 1610 del 2013.**

OBSERVACIÓN: El argumento utilizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y La Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, para mencionar que mi respuesta es incorrecta, no corresponde a lo que menciona la normatividad en materia laboral, particularmente para el cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, cargo al cual estoy postulada. Cuando se trata de un hecho de violencia en el sitio de trabajo que involucre a una mujer víctima cuya pareja (posiblemente agresor) también trabaja allí, el caso se vuelve especialmente delicado y puede cruzar los límites entre violencia intrafamiliar y violencia laboral, lo cual activa varias obligaciones para el inspector de trabajo en Colombia. 1. Aplicar la Ley 1010 de 2006 (Acoso laboral) Si el hecho configura violencia en el ámbito laboral, el inspector puede: • Solicitar a la empresa que inicie acciones preventivas y correctivas, como la activación del comité de convivencia laboral. • Recomendar o exigir la reubicación del presunto agresor mientras se investiga, si se justifica por riesgo para la víctima. • Mediar o verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador para evitar represalias o riesgos psicosociales. 2. Exigir al empleador medidas de protección Según la Ley 1257 de 2008 y la normativa laboral: • El empleador tiene la obligación de proteger a las trabajadoras víctimas de violencia, incluyendo: o Reubicación temporal o definitiva de la víctima. o Flexibilidad laboral (cambio de turno, horarios). o Brindar acompañamiento psicosocial. o Evitar la confrontación con el agresor (si trabaja en el mismo lugar). El inspector puede requerir al empleador que implemente estas medidas y verificar su cumplimiento. 3. Iniciar o promover una investigación • El inspector puede iniciar una actuación administrativa si hay denuncia o pruebas suficientes. • Puede citar a la empresa, verificar condiciones laborales y requerir medidas inmediatas. • Puede remitir o coordinar con la Procuraduría, Fiscalía o Comisaría de Familia según la gravedad del caso. 4. Derivar a la víctima a la ruta de atención interinstitucional • La Ley 1257 de 2008 y el Decreto 4463 de 2011 establecen que la víctima debe ser orientada sobre: \ Comisarías de familia. \ Fiscalía. \ Línea 155 (atención a mujeres víctimas). \ Apoyo psicológico, jurídico y laboral. Si bien la opción dada por la Comisión Nacional del Servicio Civil y La Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, podría ajustarse en lo que cualquier otra autoridad podría realizar, lo cierto es que, la pregunta y respuesta debe ser coincidente con los ejes temáticos y sobre todo con las funciones para las cuales el Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe ejercer, la mirada desde el ámbito del Ministerio del Trabajo es diferente a la plantea como respuesta correcta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y La Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, no es que sea incorrecta es que, desde el ámbito laboral lo que corresponde es la respuesta de opción A que di en mi respuesta y no, la B como fue indicado como respuesta correcta con base en el fundamento que acabo de exponer, solicitando en este caso calificación CORRECTA o en su defecto ser ELIMINADA o ANULADA con fundamento en la violación al principio de mérito, equidad, objetividad o transparencia del concurso público. En esta pregunta una cosa es tener la respuesta en el contexto penal y otra es tenerla en el contexto laboral, de acuerdo con la respuesta dada por mí, es la que se ajusta para el ámbito laboral.

Respecto a la clave La clave es violatoria de preceptos legales de la Ley 1610 del 2013 y a las funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. La clave dada como respuesta **NO** se ajusta a las funciones del cargo de **INSPECTOR DE TRABAJO**. NO aplica los contenidos de la posición

específica de **INSPECTOR DE TRABAJO**. La universidad **No adaptó la respuesta clave al rol del Inspector**. La clave dada por la universidad NO resuelve las situaciones concretas según el manual de funciones y ejes temáticos del Inspector de Trabajo, induciendo al **INSPECTOR** a un error puesto que la Universidad Libre en primera medida es contradictoria porque indica que: **NO quiere regresar al lugar donde fue agredida porque justamente puede volver a ser violentada** SIN TENER EN CUENTA QUE EL LUGAR DONDE FUE AGREDIDA FUE EL LUGAR DE TRABAJO y en la respuesta a la reclamación indica que: **el contexto del caso corresponde a situaciones de violencia perpetradas por la pareja de una compañera de trabajo por aspectos personales no suscitada por la relación laboral de subordinación, son empleados de la misma empresa, pero no tendría necesariamente que asumir el Inspector de Trabajo,** puesto que independientemente del motivo de la agresión la intervención del inspector de equidad de género es por el lugar dónde se dio, si se hubiere planteado un lugar diferente al contexto laboral sería una pregunta ambigua pues no corresponde con las funciones del inspector.

CONTEXTO: Un inspector evidencia que una ciudadana es víctima de violencia por su pareja sentimental en el lugar donde ella trabaja, la pareja trabaja en la misma empresa y la agredió en las instalaciones de la empresa.

CONTENIDO DE LA PREGUNTA: ¿Previendo la situación del riesgo de la integridad personal de la ciudadana en su lugar de trabajo quien acude en defensa de sus derechos el funcionario debe?

CONCEPTO SOLICITADO A DEFENSORIA DEL PUEBLO, COMISARIA Y GRUPO ELITE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN ESPERA DE RESPUESTA

CLAVE DADA COMO CORRECTA POR LA UNIVERSIDA LIBRE	EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDA LIBRE EN LA RECLAMACIÓN	RESPUESTA DADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO
B. Señalar que la protección y atención está a cargo del estado pudiendo acudir a casa de refugio	Es correcta porque dice que puede acudir a las casas de refugio como acogida temporal para la protección y atención integral estando a cargo del Estado, del contexto se indica que NO quiere regresar al lugar donde fue agredida porque justamente puede volver a ser violentada. Conforme se tiene	C	La universidad me indujo pues habían trampas lingüísticas, ambigüedades y la pregunta tenía varias opciones de respuestas correctas y la clave dada como correcta no desarrollaba las competencias como inspector. Paso a evidenciar que igual que igual podría ser correcta la respuesta A teniendo en cuenta el caso donde en la misma empresa trabaja el agresor el cual es la pareja sentimental de la víctima, y que dicha agresión fue dentro de las instalaciones, el contexto de la pregunta hace énfasis al riesgo que tiene la victima <u>dentro de su lugar de trabajo</u> , por lo tanto no es procedente que la

como acogida temprana.	en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN. Las Casas de Refugio son sitios de acogida temporales, dignos, gratuitos y seguros, en los que se ofrece el alojamiento, la alimentación y vestimenta, para la protección y atención integral de las mujeres que son víctimas de los diferentes tipos y formas de violencia (...). En donde se realizan asesorías y asistencias técnicas-legales para asegurar el acceso a la justicia, el acompañamiento psicosocial y psicopedagógico, la orientación ocupacional Y/o educacional, la empleabilidad, el emprendimiento y el apoyo de fe; cuando así sea solicitado constituyéndose en el escenario principal para garantizar la seguridad, la interrupción del ciclo de la violencia, la reconstrucción de los proyectos de vida, autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia.”		respuesta correcta sea la B, como lo indica la entidad evaluadora, ya que el enunciado indica que el agresor labora donde la víctima labora, es en la empresa donde está el peligro latente, así las cosas no tiene sentido que la víctima acuda a una casa de refugio, lo más lógico es responder el caso con la opción A, la cual habla de una atención integral que está a cargo del inspector de trabajo del lugar, ya que ella debe de trabajar para su subsistencia . La función del inspector del Grupo Élite de Equidad de Género es realizar inspecciones y auditorías laborales con enfoque de género para detectar, visibilizar y prevenir violencias y discriminaciones en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de condiciones, el trabajo de igual valor y remuneración, y garantizando los derechos de mujeres y personas LGBTI. Este grupo verifica que las empresas cumplan el marco legal en materia de género, y que se erradique la brecha salarial y el acoso laboral en los sectores con mayor informalidad y feminización. Ante una agresión de pareja en el trabajo, el inspector de equidad de género debe priorizar la protección de la víctima, lo que incluye separarla del agresor y garantizar su seguridad laboral y emocional, además de iniciar la ruta de atención para proteger sus derechos y no revictimizarla. Esto implica ofrecer acompañamiento, informar sobre el proceso legal y administrativo, e implementar medidas que eviten la repetición de los hechos y no desmejoren su condición laboral. La universidad coloca las opciones A, B y C como distractores de manera equivocada logrando entorpecer la objetividad frente a la pregunta y la atención integral que está a cargo del inspector de trabajo del lugar, ya que ella debe de trabajar para su subsistencia y el enunciado no indica
-------------------------------	---	--	--

			que estas dos personas comparten techo, solo que laboran en la misma empresa. Así las cosas, solicito no se me califique dicha respuesta como incorrecta, sino como acierto, toda vez que a la suscrita participante no se le puede ocasionar un perjuicio debido a los errores en que incurrió quien elaboró el cuestionario, pues no tengo el deber jurídico de soportarlo, ya que la responsabilidad a mi cargo se circunscribe a la que deriva de mis actos. En todo caso, la medida que se tome respecto de esta pregunta debe orientarse a obtener una variación favorable en la calificación final de mi prueba. <u>La protección y atención integral del inspector supone:</u> Acciones Inmediatas: 1. Protección y Separación Física: La prioridad es separar a la víctima del agresor para asegurar su integridad y evitar confrontaciones que puedan dar lugar a actos de revictimización. 2. Acompañamiento Emocional: Brindar contención emocional y hacerle sentir que no está sola es crucial para la víctima en un momento traumático. 3. Evaluación de Riesgos: Identificar y eliminar situaciones de riesgo en el lugar de trabajo, ofreciendo un cambio temporal de dependencia si es necesario. Proceso y Medidas de Protección: 1. Iniciar Rutas de Atención: Canalizar a la víctima hacia las autoridades competentes para la denuncia y atención de la violencia. 2. Garantizar Derechos Laborales: Implementar medidas de protección que aseguren la continuidad de sus derechos laborales sin desmejorar su situación contractual.
--	--	--	---

		3. Evitar la Revictimización: Tomar acciones que prevengan el contacto físico o confrontación con el agresor en el espacio laboral. 4. Informar y Orientar: Ofrecer a la víctima toda la información sobre el proceso legal y administrativo que debe seguir y los mecanismos de protección disponibles. 5. Asegurar la No Repetición: Generar mecanismos necesarios para que no se repitan los hechos, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Rol del Inspector: • Actuar como puente entre la víctima y las autoridades competentes, como la Comisaría de Familia o el Juez Civil Municipal, quienes son las instancias para denunciar este tipo de agresiones. • Promover en el lugar de trabajo una cultura de igualdad y respeto, donde se prevenga y se aborde la violencia de género. Ante un caso de agresión dentro de la empresa entre la víctima y su agresor (su pareja), el inspector del trabajo debe actuar con sus funciones preventivas, coercitivas y conciliadoras para proteger a la trabajadora. Debe realizar una inspección para verificar los hechos, imponer medidas de protección como la reubicación o el cese de funciones del agresor, asesorar a la víctima sobre sus derechos y las acciones legales disponibles, y, si es necesario, aplicar sanciones a la empresa por incumplimiento de sus deberes de protección. 1. Funciones preventivas:
--	--	--

			• Verificar las condiciones de trabajo:El inspector debe realizar una inspección para verificar que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dentro del marco de la Ley 1610 de 2013, no permitan la existencia de un ambiente laboral inseguro. • Asesorar a la víctima y a la empresa:El inspector puede asesorar a la trabajadora sobre sus derechos y las medidas de protección disponibles, y también a la empresa sobre sus deberes para evitar este tipo de situaciones. 2. Funciones coercitivas (de policía administrativa): • Imponer medidas inmediatas:Si se configura un grave y inminente riesgo para la seguridad o salud de la trabajadora, el inspector puede ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. • Medidas específicas para la protección de la víctima: • Reubicación: Puede ordenar la reubicación del agresor a un área de trabajo distinta dentro de la empresa, siempre que no vulnere sus derechos. • Cesación temporal de funciones: También puede requerir a la empresa que cese temporalmente las funciones del agresor para garantizar la seguridad de la víctima. • Sanciones a la empresa: Si la empresa no toma medidas efectivas para proteger a la trabajadora, el inspector puede imponer sanciones o multas a la empresa por incumplimiento. 3. Funciones conciliadoras: • Intervención en la solución de conflictos:Si la situación lo permite y ambas partes están de acuerdo, el inspector puede
--	--	--	--

			intervenir para intentar conciliar una solución que garantice la seguridad y el bienestar de la trabajadora, agotando la vía gubernativa. 4. Acompañamiento y seguimiento: • Garantizar el cumplimiento de las normas:El inspector tiene la función de ser garante del cumplimiento de las normas laborales, asegurando que se tomen las medidas necesarias para proteger a la trabajadora y prevenir futuras agresiones. <u>Asi mismo frente esta pregunta quiero presentar una objeción y solicitud de eliminatoria de las misma,</u> pues es claro que las reglas de juegos de los concursos las generan los acuerdos para el caso específico el acuerdo No. 20 de mayo de 2024 y el anexo técnico de la comisión nacional del servicio civil, y dentro de los ejes temáticos de la presente convocatoria no se manejó <u>el tema de género,</u> tema que vulnera lo establecido por la honorable_Corte Constitucional colombiana ha establecido en su jurisprudencia, especialmente en la Sentencia T-112A de 2014, que en los concursos de mérito se debe respetar y observar todas las reglas y condiciones de la convocatoria, incluyendo las establecidas en los temarios o temas de los que tratan, pues estas constituyen las normas que rigen el proceso selectivo y no pueden ser modificadas arbitrariamente una vez se publica la convocatoria.
--	--	--	--

PREGUNTA QUE SE DEBE ANULAR: PREGUNTA #22

RAZÓN POR LA QUE SE SOLICITA LA ANULACIÓN: Respecto a la pregunta Todas las opciones de respuesta son distractores y no tiene realmente una clave correcta

Respecto a la clave La clave es violatoria de preceptos legales de la Ley 1610 del 2013 y a las funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. RESPUESTA AMBIGUA, ERRÓNEA Y DESCONTEXTUALIZADA **QUE DESCONOCE LAS FUNCIONES DEL INSPECTOR a la luz de la Ley 1610 del 2013 al posibilitarle DESCONOCER**, los derechos inciertos y discutibles cometiendo una falta disciplinaria. La función del Inspector es precisamente salvaguardar los derechos de los trabajadores, incluso cuando son objeto de debate. Si un inspector conoce un acuerdo **que desconoce derechos, su deber es intervenir y asegurar el cumplimiento de la ley** La clave dada como respuesta **NO** se ajusta a las funciones del cargo de **INSPECTOR DE TRABAJO**. La universidad **No adaptó la respuesta clave al rol del Inspector**. La clave dada por la universidad NO resuelve las situaciones concretas según el manual de funciones y ejes temáticos del Inspector de Trabajo, induciendo al **INSPECTOR** a un error puesto que la Universidad Libre en primera medida es contradictoria porque indica que el mismo surte plenos efectos como una transacción, **siempre que se haya celebrado de forma libre, sin apremio, y sin vulnerar derechos ciertos e indiscutibles del trabajador**. SIN TENER EN CUENTA QUE EL CONTEXTO INDICA **QUE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR FUE VICIADA Y EN LA CLAVE SE INDICA DESCONOCER DERECHOS** y en la respuesta a la reclamación indica que: es incorrecta, porque la falta de competencia o de firma del funcionario conciliador NO invalida per se el acuerdo celebrado entre las partes, siempre que **dicho acuerdo haya sido suscrito de forma libre, consciente y sin apremio**, situación opuesta al contexto de la pregunta donde el trabajador fue presionado a firmar a ún en contravía de sus derechos.

CONTEXTO: Un trabajador no quiere continuar con la audiencia de conciliación porque el conciliador insiste en que acepte la fórmula de pago que le es contraria a sus intereses generando duda de la neutralidad y la imparcialidad. Hay un acta de conciliación sobre el pago de horas extras sin la firma del funcionario que dirigió la audiencia ni la constancia de calidad del conciliador.

CONTENIDO DE LA PREGUNTA: ¿Respecto al acuerdo que llegan las partes consignadas en el acta el funcionario debe?

CONCEPTO SOLICITADO AL MINISTERIO DEL DERECHO EN ESPERA DE RESPUESTA

CLAVE DADA COMO CORRECTA POR LA UNIVERSIDA LIBRE	EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDA LIBRE EN LA RECLAMACIÓN	RESPUESTA DADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO
A Reconocer el acuerdo como transacción interpartes procediendo a	es correcta, porque si un acuerdo laboral fue celebrado directamente por las partes, aunque NO haya sido formalizado ante funcionario competente o carezca de	B	La pregunta contiene trampas lingüísticas y ambigüedades Se cuestiona la validez de un acta de conciliación que no tiene el lleno de los requisitos legales y la respuesta establece que la misma debe <u>archivarse</u> como acuerdo de transacción por DESCONOCER , los derechos (algo ilegal, a lo mejor la universidad quería decir reconocer diferente a desconocer), actuación contraria a lo que

archivar por <u>DESCONOCER</u>, los derechos inciertos y discutibles	formalidades propias de la conciliación extrajudicial, el mismo surte plenos efectos como una transacción, <u>siempre que se haya celebrado de forma libre, sin apremio, y sin vulnerar derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.</u> Esto se ajusta al espíritu de la conciliación laboral como mecanismo de solución pacífica y voluntaria de conflictos, y a los principios de autonomía de la voluntad, seguridad jurídica y eficacia sustancial sobre la forma. (Sentencia SL38706- 2012 Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia). De otra parte, un derecho incierto es aquel sobre el cual NO existe certeza y, por tanto, es posible discutirlo o controvertirlo para que el juez sea quien defina quién tiene la razón, y la certeza llega solo cuando el juez falla y esa sentencia queda ejecutoriada. En el caso propuesto, el trabajador puede afirmar que el empleador le		establece Ley 2022 de 2022 Art 32 que estipula las Atribuciones del conciliador en derecho y en ningún momento da la facultad legal de presumir que un <u>acta que no tiene firma</u> tendrá carácter de <u>acuerdo de transacción</u>, cuando la misma está plenamente definida en el Artículo 2469 del Código Civil colombiano: "La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual" en la definición de evidencia como elemento fundamental <u>la voluntad</u> para el acuerdo entre las partes, situación que en el presente caso no ocurrió porque el trabajador <u>no quería firmar y fue presionado por el funcionario a hacerlo.</u> Como tal estamos ante un acta de conciliación sin el lleno de requisitos legales. Adicional no está contemplado como una posibilidad jurídica el <u>archivar una conciliación</u>, tras una audiencia de conciliación se realiza acta de conciliación o actas que pueden ser acuerdo, no acuerdo, no comparecencia conforme a la Ley 2022 de 2022 Art 61 que indica el Desarrollo de la audiencia de conciliación extrajudicial. Ante un caso como el expuesto, el Inspector del Trabajo NO debe archivar el caso. El acta de conciliación debe ir firmada por el conciliador ley 2220 del 2022 numeral 9. Artículo 64. El Inspector del Trabajo no debe reconocer el acuerdo como transacción válida porque el acta de conciliación carece de los requisitos de fondo para tener validez legal, como son la firma del conciliador y la acreditación de sus calidades, además de que el trabajador fue presionado a firmar en contra de sus intereses, vulnerando principios éticos de la conciliación. La ausencia de la firma
--	---	--	---

	adeuda horas extras, pero ese NO es un derecho cierto. El trabajador tendrá que probar que realizó ese trabajo extra y que estaba autorizado para laborarlo, y mientras esa prueba NO exista, NO hay certeza frente a ese derecho reclamado, y por tanto es discutible. Los derechos inciertos, que por su falta de certeza son discutibles, sí pueden ser renunciados por el trabajador, y se puede hacer una conciliación o transacción sobre ellos, precisamente porque hay incertidumbre sobre su existencia, así que las partes, mediante acuerdo de voluntades, deciden darle esa certeza	del conciliador y su falta de acreditación como tal, junto con la coacción al trabajador, vician la conciliación de nulidad. Causas que invalidan la conciliación: • Acta sin firma del conciliador: Un acta de conciliación no es válida si no está suscrita por el conciliador. • Falta de acreditación del conciliador: El conciliador debe acreditar sus calidades de manera formal, y si no lo hace, el acta puede ser anulada, incluso si no es abogado titulado. • Presión o coacción al trabajador: La presión al trabajador para que firme un acuerdo contrario a sus intereses vulnera los principios éticos de la conciliación y puede llevar a la nulidad del acuerdo por afectación al consentimiento. • Vulneración de principios éticos: Cuando se vulneran los principios éticos de la conciliación efectiva, como en el caso de la presión al trabajador, se puede solicitar una decisión fundamentada del conciliador para anular el procedimiento Reconocer el acuerdo y archivar por DESCONOCER , los derechos inciertos y discutibles implicaría el quebrantamiento del principio de probidad (actuar con rectitud y honradez) y la vulneración de los deberes de la función inspectora, lo que podría acarrear sanciones administrativas, como amonestaciones, suspensiones o multas. El principio de probidad exige a los inspectores actuar con rectitud y justicia, apegándose estrictamente a la ley y los hechos. Un inspector que avala un acuerdo que viola derechos laborales, incluso si son discutibles, actúa en contra de este principio. La presente pregunta presenta AMBIGUEDAD pues la clave que argumenta la universidad NO se ajusta a la normatividad vigente. Para
--	--	---

			el caso concreto la Ley 2220 del 2022 en el artículo 64 numeral 9, señala lo siguiente: <i>"...9. Firma del conciliador.</i> <i>Parágrafo 1. Las partes podrán solicitar copia del acta de conciliación, la cual tendrá el mismo valor probatorio...</i> Ahora bien, el Artículo 2469 del Código Civil Colombiano define: la transacción como un contrato por el cual las partes ponen en fin a un litigio pendiente o evitan uno futuro. <u>Es un acuerdo voluntario</u> que busca resolver disputas extrajudicialmente y, una vez celebrado, puede dar lugar a la terminación anormal de un proceso judicial en curso, figura, regulada bajo el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 53 de la Constitución política de Colombia permite a empleadores y trabajadores celebrar transacciones para resolver diferencias, aunque siempre respetando los derechos mínimos del trabajador, figura que es clara que desarrolla características principales como: Solución de Conflictos, Renuncia Mutua, Efecto de Cosa Juzgada, <u>Voluntariedad</u>, lo que no sucedió en el caso objeto de estudio el trabajador percibió una fórmula de arreglo no neutral, parcializada, con presión, por lo que no puede concluirse una voluntariedad cuando el mismo el violado sus derechos. Por tal este punto <u>AMBIGUO</u> debe ser anulado, Por lo que solicito se elimine este punto del examen.
--	--	--	--

PREGUNTA QUE SE DEBE ANULAR: PREGUNTA #42

RAZÓN POR LA QUE SE SOLICITA LA ANULACIÓN: Respecto a la pregunta: AMBIGUA, ERRÓNEA, pues se pregunta que debe hacer el funcionario creando incertidumbre si se trata del inspector o de otro funcionario encargado de tramitar la queja de desvinculación por cumplir edad de retiro forzoso. Es una pregunta que NO SE RELACIONA CON EL PROPÓSITO Y FUNCIONES RELACIONADAS EN LA OPEC 221268

Respecto a la clave La universidad argumenta en su clave de respuesta que el funcionario debe **NEGAR la denuncia**. Es ambiguo el colocar la palabra **NEGAR** en la clave pues se puede interpretar como negarse a recibir una petición que contiene una denuncia. Negarse a recibir una petición es una **falta disciplinaria** para un funcionario, ya que vulnera el derecho fundamental de petición y genera **sanciones disciplinarias**, la posibilidad de una acción de tutela por parte del ciudadano, y en algunos casos, puede dar lugar al silencio administrativo **positivo o negativo** a favor del peticionario. El funcionario debe recibir y tramitar la denuncia, o si no es competente, debe remitirla al funcionario o entidad correcta dentro de los plazos legales.

CONTEXTO: Se recibe una QUEJA de un funcionario público que reclama como discriminatoria su desvinculación por cumplir edad de retiro forzoso alegando persecución.

CONTENIDO DE LA PREGUNTA: ¿Para **Proyectar la respuesta de reclamación** del funcionario y respecto a la inconformidad del retiro forzoso por presunta discriminación y persecución sindical, el empleado profesional debe?

CONCEPTO SOLICITADO A LA COORDINACIÓN DE GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. EN ESPERA DE RESPUESTA

CLAVE DADA COMO CORRECTA POR LA UNIVERSIDA LIBRE	EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDA LIBRE EN LA RECLAMACIÓN	RESPUESTA DADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO
C NEGAR LA DENUNCIA aduciendo que es una justa causa para la	es correcta, porque la justa causa de retiro forzoso prima sobre el fuero sindical, toda vez que cumplida la edad de retiro forzoso la persona queda inmediatamente inhabilitada	B Solicitar la resolución de pensión para verificar que en efecto se	El inspector debe recibir la queja, ya que no puede NEGARSE a recibirla. Su labor es investigar si el retiro forzoso de un funcionario público se realizó bajo condiciones que vulneran sus derechos, como afectar su mínimo vital, y verificar que se cumplieron las normativas legales. Para ello, debe analizar la situación particular del funcionario y

desvinculación de los servidores públicos.	para ejercer empleo público. En consecuencia, prima la desvinculación con justa causa de cara al fuero sindical. El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto 056901 de 2023 argumentó: “Según el análisis realizado, la edad de retiro forzoso es una causal (justa causa) para el retiro del servicio de servidores públicos. Por lo tanto, aquel servidor público que ha cumplido la edad de 70 años, se encuentra inhabilitado para seguir trabajando en una entidad pública, de manera que el trabajador que cumpla 70 años deberá ser retirado del servicio independientemente si cuenta o no con fuero sindical.” Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia C563 de 1997, MP Eduardo Cifuentes Muñoz, expresó que: “El cumplimiento de la edad de retiro forzoso como causal para desvincular a un servidor público de su cargo se encuentra directamente consagrada por el	configuró la justa causa del despido	determinar si existieron irregularidades en el proceso de desvinculación y verificar que en efecto se configuró la justa causa del despido. ¿Qué debe hacer el inspector? 1. Recibir la queja: El inspector tiene la obligación de recibir la denuncia interpuesta por el funcionario público que considera vulnerados sus derechos. 2. Investigar el caso: Debe llevar a cabo una investigación exhaustiva para determinar si el retiro se realizó de forma adecuada y en cumplimiento con la ley. 3. Analizar las condiciones particulares: Se debe examinar la situación específica del funcionario, especialmente si la desvinculación afectó gravemente su mínimo vital (su capacidad para vivir dignamente). 4. Verificar la legalidad del acto administrativo: El inspector debe asegurarse de que la decisión de desvinculación se basó en argumentos razonables y cumplió con las medidas de proporcionalidad necesarias. 5. Pronunciarse sobre el fondo del asunto: Basándose en la investigación, emitirá un pronunciamiento sobre si la desvinculación fue legítima o si se deben tomar acciones correctivas. ¿Puede el funcionario negarse a recibir la denuncia? • No, el inspector no puede negarse a recibir la denuncia. Su deber es atender y canalizar las quejas que recibe, investigando las posibles vulneraciones de derechos. La Ley establece la obligación de atender los reclamos ciudadanos y <u>no está permitida la negativa a recibir una denuncia.</u>
--	---	--------------------------------------	---

	Estatuto Superior para el caso de los magistrados de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado (C.P., artículo 233). "En efecto, la posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos (C.P., artículos 13 y 40-7) y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado (C.P., artículo 25)."		La universidad argumenta en su clave de respuesta que el funcionario debe <u>NEGAR la denuncia</u>. Es ambiguo el colocar la palabra NEGAR en la clave pues se puede interpretar como negarse a recibir una petición que contiene una denuncia. Negarse a recibir una petición es una falta disciplinaria para un funcionario, ya que vulnera el derecho fundamental de petición y genera sanciones disciplinarias, la posibilidad de una acción de tutela por parte del ciudadano, y en algunos casos, puede dar lugar al silencio administrativo positivo o negativo a favor del peticionario. El funcionario debe recibir y tramitar la denuncia, o si no es competente, debe remitirla al funcionario o entidad correcta dentro de los plazos legales. Por tal este punto <u>AMBIGUO</u> debe ser anulado, Por lo que solicito se elimine este punto del examen
--	---	--	---

PREGUNTA QUE SE DEBE ANULAR: PREGUNTA #52

RAZÓN POR LA QUE SE SOLICITA LA ANULACIÓN: Respecto a la pregunta: **NO SE RELACIONA CON EL PROPÓSITO Y FUNCIONES RELACIONADAS EN LA OPEC 221268** RESPUESTA AMBIGUA, INCONGRUENTE, ERRONEA Y DESCONTEXTUALIZADA dirigido a un profesional del Grupo Interno de Trabajo de Cobro Coactivo. SE DESCONOCE LAS FUNCIONES DEL INSPECTOR.

Respecto a la clave Es una pregunta relacionada con COBRO JURÍDICO NO SE RELACIONA CON EL PROPÓSITO Y FUNCIONES RELACIONADAS EN LA OPEC 221268 NI CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL EMPLEO DADOS POR LA U LIBRE. **La clave desconoce la existencia del grupo interno competente para el cobro jurídico de las sanciones del Ministerio del Trabajo, Grupo Interno de Trabajo de Cobro Coactivo, el cual fue creado**

por la Resolución 02530 de junio de 2014 y está adscrito a la Oficina Asesora Jurídica. Este grupo se encarga de ejecutar los procedimientos de cobro, tanto persuasivo como coactivo, para asegurar el recaudo de las obligaciones a favor del Ministerio.

CONTENIDO DE LA PREGUNTA: ¿ La entidad impuso una multa el funcionario debe?
CONCEPTO SOLICITADO A LA COORDINACIÓN DE GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. EN ESPERA DE RESPUESTA

CLAVE DADA COMO CORRECTA POR LA UNIVERSIDA LIBRE	EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDA LIBRE EN LA RECLAMACIÓN	RESPUESTA DADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO
B Proyectar el acto que de inicio al recaudo de la sanción	es correcta, porque al existir un documento que preste título ejecutivo en donde se contenga una obligación clara, expresa y actualmente exigible, es deber de la entidad iniciar la acción de cobro. Al respecto, el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 manifestó que: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código.	C Producir el acto administrativo de traslado de la sanción a la entidad competente para realizar el cobro jurídico	El grupo interno competente para el cobro jurídico de las sanciones del Ministerio del Trabajo es el Grupo Interno de Trabajo de Cobro Coactivo, el cual fue creado por la Resolución 02530 de junio de 2014 y está adscrito a la Oficina Asesora Jurídica. Este grupo se encarga de ejecutar los procedimientos de cobro, tanto persuasivo como coactivo, para asegurar el recaudo de las obligaciones a favor del Ministerio. Un inspector de trabajo, tras imponer una sanción, debe remitir la actuación al área de cobro jurídico o al área de asesoría jurídica para que ésta inicie el proceso administrativo para la recolección de la sanción, realizando las gestiones necesarias para su pago.

	Para tal efecto, están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”. Por su parte, el mencionado párrafo del artículo 104 de la misma Ley señaló que “Para los solos efectos de este Código, se entiende por entidad pública todo órgano, organismo o entidad estatal, con independencia de su denominación; las sociedades o empresas en las que el Estado tenga una participación igual o superior al 50% de su capital; y los entes con aportes o participación estatal igual o superior al 50%”		
--	---	--	--

TREINTA Y SEIS. EL ANEXO POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL “PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024”, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. **No establece los lineamientos, fórmulas, medidas y constantes para calificar las Pruebas Escritas y evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales.**

Indica el anexo que con relación a las Pruebas Escritas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Se calificarán en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.
- Los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC, por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el "PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO" en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo.

TREINTA Y SIETE. Una vez revisada mi hoja de respuestas frente a las claves de la prueba funcional suministradas por el delegado del salón, pude constatar que tuve un resultado inferior a otros participantes que tenían el mismo número de aciertos. Así las cosas, bajo el desconocimiento de la metodología de calificación, fórmulas, medidas, constantes solicito se me explique porque no estoy en condiciones de **IGUALDAD** con otros participantes que obtuvieron los mismos aciertos y se me explique el método utilizado para asegurar que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante y se me responde textualmente:

El método utilizado asegura que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en la prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será igual para los que hayan obtenido el mismo número de aciertos.

TREINTA Y OCHO. La universidad libre explicó en el anexo que para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba, pero en **NINGUNA** parte del anexo se explica **la fórmula o procedimiento matemático que se aplica para que la puntuación inicial se "proporcione" para encajar dentro de la escala establecida, constituyendo una irregularidad y vulnerando derechos fundamentales, afectando la imparcialidad del proceso, Violación al principio de publicidad y transparencia:** La información que debía ser pública y conocida por todos los aspirantes no se hizo conocer.

- **Afectación a la igualdad y libre concurrencia:** La falta de información sobre la ponderación impide a los aspirantes presentar argumentos y estrategias adecuadas, lo que crea una desigualdad de condiciones al no evaluar de la misma manera a todos.
- **Indeterminación de criterios de evaluación:** La ausencia de estos criterios dificulta la interpretación del proceso y la posibilidad de reclamar si los resultados no son justos, pues se desconoce cómo se llegó a ellos siendo vulnerados los principios y derechos de:
- **Principio de mérito:** En un concurso de méritos, el ingreso y el ascenso se deben basar en la capacidad y el esfuerzo de las personas, y esto debe ser transparente.
- **Derecho a la igualdad:** Todos los aspirantes deben tener las mismas oportunidades y reglas claras para competir. La falta de información sobre la ponderación crea desigualdad de condiciones.
- **Principio de imparcialidad:** La opacidad en las reglas de evaluación generan sospechas de favoritismo o procesos no objetivos, afectando la imparcialidad del concurso.
- **Derecho a la publicidad:** Los procesos de concurso público deben ser transparentes y conocidos por todos los interesados.

TREINTA Y NUEVE. En ninguna parte del anexo se explica el PUNTAJE DE REFERENCIA DE LA OPEC. En ninguna parte del anexo hace referencia a este sistema de puntuación:

las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k * Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i: Es la Calificación en la Prueba del aspirante.
X_i: Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
n_k: Es el Total de Ítems en la prueba.
Prop_{REF}: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más ½ Desviación estándar

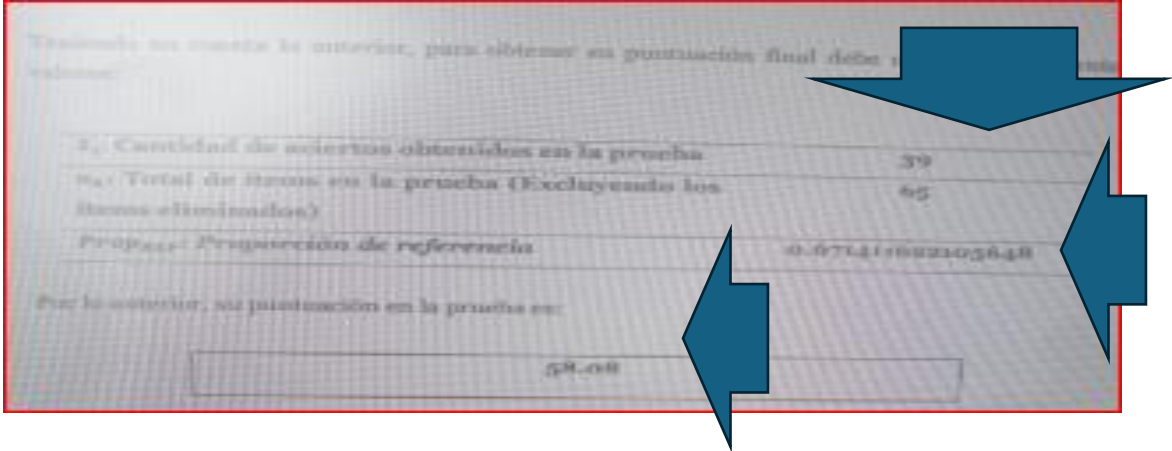
Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

Al recordar el sentido del artículo 27 del Código Civil sobre la interpretación gramaticalⁱ, es claro que, si la Universidad hubiera querido que se usase este sistema de puntuación, **debería haberlo puesto de manera expresa y clara en la convocatoria**, o en una reforma a la misma, o en el Anexo, más cuando se sabe que ella es **la ley de un concurso de méritos** como ocurre en este caso. Esta mención específica del

método de calificación no debe ser novedosa o extraña para la universidad, que, en su condición de parte experta contratada para la convocatoria, debe tener conocimiento de que los parámetros de realización, participación y calificación de una convocatoria de acceso a cargos públicos deben estar definidos de manera previa, clara y taxativa, tal y como lo ha establecido la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos de constitucionalidad y de tutela, verbigracia, C-1040 de 2007, SU-446 de 2011 y SU-067de 2022.

Pero no lo hizo y en virtud de ello es que no puede de manera arbitraria elegir a su antojo un método de calificación existiendo dudas razonables de si el resultado final es consistente con la escala objetivo, puesto que **NO refleja el desempeño del aspirante**, y el puntaje NO es igual **para los que han obtenido el mismo número de aciertos cómo tampoco hay coincidencia en el PUNTAJE DE REFERENCIA DE LA OPEC.**

TREINTA Y SEIS. CÓMO SE EXPLICA QUE ALGUIEN CON 39 ACIERTOS SAQUE CASÍ EL MISMO PUNTAJE QUE ALGUIEN CON 47 ACIERTOS Y MENOS QUE UNO CON 40 ACIERTOS Y SE TENGA DIFERENTE VALOR DE REFERENCIA?



The image shows a screenshot of a document with a table. The table has two columns. The first column contains text labels, and the second column contains numerical values. Three blue arrows point to specific values in the table: one points to the value '39' in the second row, another points to the value '65' in the third row, and a third points to the value '58.08' in the fourth row.

Trasladando los valores de la anterior, para obtener su puntuación final debe ser:	
X_1 : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	39
N_1 : Total de items en la prueba (Excluyendo los items eliminados)	65
Proporcion: Proporción de referencia	0.671211682103848
Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:	58.08

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	47
n_k : Total de ítems en la prueba	66
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.786850905351485

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

58.82

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
 n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	40
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	63
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

59.57

CÓMO SE EXPLICA QUE ALGUIEN CON 41 ACIERTOS SAQUE MÁS PUNTAJE QUE ALGUIEN CON 42 ACIERTOS Y SE TENGA DIFERENTE VALOR DE REFERENCIA?

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.
 X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
 n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más ½ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntaje final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	41
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

61.06

permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba. El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k + Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.
 X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
 n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más ½ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.692280399257061

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

60.66

CÓMO SE EXPLICA QUE PERSONAS CON 42 ACIERTOS SAQUEN DIFERENTE PUNTAJE Y TENGAN DIFERENTE PROPORCIÓN DE REFERENCIA?

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

62.55

permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0.00 a 100.00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba. El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k * Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.
 X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
 n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más 4% desviación estándar.

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.692280399257994

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

60.66

CÓMO SE EXPLICA QUE PERSONAS CON 44 ACIERTOS SAQUEN DIFERENTE PUNTAJE Y TENGAN DIFERENTE PROPORCIÓN DE REFERENCIA UNOS CONTINUAN EN CONCURSO Y OTROS NO?

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	44
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

65.58

CÓMO SE EXPLICA QUE ALGUIEN CON 45 ACIERTOS SUPERE LA PRUEBA Y ALGUIEN CON 47 ACIERTOS NO LA SUPERE

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	45
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

67.22

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	47
n_k : Total de ítems en la prueba	66
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.786850405351485

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

58.82

CUARENTA. Pese a lo anterior, aunque se advirtió en la etapa de reclamación las inconsistencias con los puntajes, la UNIVERSIDAD LIBRE dio una respuesta formateada sin responder de fondo a las inconsistencias y observaciones individuales de cada aspirante y **NINGÚN PUNTAJE FUE MODIFICADO**, invocando que para atender las reclamaciones podía utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Dado lo anterior, el puntaje NO fue igual **para los que han obtenido el mismo número de aciertos**, lo que demuestra la **actuación arbitraria y violatoria del derecho fundamental al debido proceso** por parte de la UNIVERSIDAD LIBRE porque en ninguna parte de la convocatoria, o en una reforma a la misma, aparecía tal potestad decisoria sobre el método de calificación.

II.PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN

En caso de que la CNSC proceda a conformar las listas de elegibles y a expedir los actos administrativos de nombramiento, se generará un perjuicio irremediable, pues en mi actual condición de **INSPECTOR DE TRABAJO VINCULADO AL MINISTERIO DE TRABAJO MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL** el puntaje asignado no me dejaría dentro del grupo de elegibles y sería retirada de mi cargo con perjuicios irremediables para mi salud, seguridad social, trabajo y mínimo vital, y en caso de prosperar posteriormente la nulidad del manual o del proceso, los efectos serían inocuos e imposibles de enmendar.

La presente acción de tutela es procedente por cumplir los requisitos de subsidiariedad, inmediatez y legitimación en la causa.

Subsidiariedad: Sobre el principio de subsidiariedad Es un principio, consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política y desarrollado por el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, establece que la acción de tutela procede cuando **el afectado no dispone de otro medio judicial eficaz** o cuando, existiendo, este no resulta idóneo **para la protección inmediata de sus derechos fundamentales**. En el caso concreto, los recursos administrativos presentados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, **fueron debidamente interpuestos y agotados sin obtener una respuesta de fondo ni una revisión técnica real frente a las irregularidades denunciadas en el proceso de concurso**. Esta falta de pronunciamiento vulnera los principios de eficacia, celeridad y debido proceso administrativo, dejando al accionante en un estado evidente de indefensión. Debe resaltarse que no existe actualmente **otro medio judicial eficaz para controvertir las actuaciones dentro del proceso de selección, toda vez que, conforme lo ha establecido la Corte Constitucional en la Sentencia T-068 de 2019, las controversias derivadas de los concursos de mérito solo pueden ser objeto de demanda contenciosa una vez se expida la lista de elegibles**. En consecuencia, mientras dicha lista no sea publicada, **el interesado carece de un mecanismo ordinario disponible para obtener la protección de sus derechos**. Por ello, la acción de tutela se configura como el único instrumento idóneo, urgente y eficaz para salvaguardar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al acceso al empleo público en condiciones de mérito, evitando la consolidación de un perjuicio irremediable derivado de la inacción administrativa y de la ausencia de respuesta oportuna y efectiva por parte de las entidades involucradas. En consecuencia, resulta claro que la presente acción no pretende sustituir los mecanismos ordinarios, sino suplir su ineficacia temporal ante la omisión de las autoridades competentes y la inexistencia de un medio judicial actualmente procedente. Negar su procedencia implicaría dejar en total indefensión al accionante, permitiendo la continuidad de una vulneración que afecta de manera directa sus derechos fundamentales. Por tanto, solicito al despacho admitir y conceder la tutela como mecanismo transitorio y urgente para garantizar el restablecimiento efectivo de los derechos invocados, en aplicación de los principios de eficacia, prevalencia del derecho sustancial y protección inmediata de los derechos fundamentales.

Inmediatez: El principio de inmediatez constituye un requisito de procedencia de la acción de tutela que busca asegurar que el amparo sea interpuesto dentro de un plazo razonable a partir de la ocurrencia o conocimiento de la vulneración de los derechos fundamentales, evitando su uso tardío o desproporcionado. La Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que dicho principio no obedece a un término de caducidad estricto, sino a un criterio flexible que debe analizarse en atención a las circunstancias concretas del caso (Sentencias T-290 de 2019

y T-016 de 2020, entre otras). En el presente asunto, la vulneración alegada **es actual y continua, toda vez que el resultado objeto de controversia fue publicado el 10 de septiembre de 2025, y la reclamación administrativa fue resuelta el 17 de octubre de 2025, sin ofrecer una respuesta de fondo ni garantizar la revisión técnica debida.** En consecuencia, la presente acción fue presentada dentro de un plazo razonable y proporcional, inmediatamente después de agotada la vía administrativa, lo que demuestra la diligencia del accionante y la vigencia de la vulneración que aún persiste. Así las cosas, el principio de inmediatez se encuentra plenamente satisfecho, pues la acción de tutela se interpone de manera oportuna frente a un hecho reciente que continúa afectando los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al acceso al empleo público por mérito. La demora en la intervención judicial implicaría permitir la consolidación de una situación injusta y contraria a los principios de eficacia y protección efectiva que orientan la administración de justicia constitucional. Perjuicio irremediable: Sobre el perjuicio irremediable El perjuicio irremediable, conforme a la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional (Sentencias T-225 de 1993, SU-961 de 1999, y T-068 de 2019, entre otras), se configura cuando el daño que se pretende evitar es inminente, grave y de imposible reparación posterior, y cuando la ausencia de una intervención judicial inmediata podría tornar ineficaz la protección de los derechos fundamentales vulnerados.

En el presente caso, No quedar dentro del grupo de los elegibles genera un **perjuicio irremediable**, pues **implica la pérdida definitiva de mi empleo actual y la oportunidad de acceder a la carrera administrativa**, derecho reconocido en el artículo 40, numeral 7, de la Constitución Política, que garantiza a todos los ciudadanos la posibilidad de participar en la conformación, ejercicio y control del poder político mediante el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos. Lo cual no puede repararse posteriormente. Dicha afectación no puede ser reparada posteriormente por otra vía judicial, ya que la exclusión del proceso impide al accionante competir en igualdad de condiciones y acceder a una eventual lista de elegibles. La demora en la protección judicial haría ineficaz cualquier decisión futura, pues para entonces el concurso habría avanzado o concluido, consolidando un daño irreversible en los derechos al debido proceso, igualdad y mérito en el acceso al empleo público. Por lo anterior, la intervención inmediata de la jurisdicción constitucional resulta indispensable para evitar que el perjuicio se materialice y se torne irreparable, garantizando así la efectividad de los derechos fundamentales comprometidos y la prevalencia del derecho sustancial sobre las formas.

Legitimación en la causa: Sobre la legitimación en la causa La legitimación en la causa constituye un presupuesto procesal esencial para la procedencia de la acción de tutela, en virtud del cual debe demostrarse la relación directa entre el accionante y la presunta vulneración de derechos fundamentales, así como la calidad de autoridad o particular con función pública del sujeto accionado. En el presente caso, se cumple plenamente con dicho requisito. El accionante actúa en defensa de sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados en el marco del

concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), proceso en el cual la Universidad Libre, en su calidad de entidad operadora, ejerció funciones administrativas delegadas relacionadas con la evaluación, calificación y publicación de resultados. La jurisprudencia del Consejo de Estado, Sección Segunda, radicado No. 11001-03-25-000-2019-00011-00 (2021), ha precisado que las universidades operadoras de concursos públicos actúan en ejercicio de función administrativa, y por tanto son sujetos pasivos de la acción de tutela, al ejercer competencias que implican el desarrollo de potestades públicas, afectando de manera directa situaciones jurídicas de los participantes. Así las cosas, tanto la CNSC —por su carácter de autoridad administrativa constitucionalmente encargada de los concursos de mérito— como la Universidad Libre —por su actuación delegada en dicho proceso—, se encuentran legitimadas por pasiva en la presente acción de tutela. De igual manera, el accionante se encuentra legitimado por activa, al ser el directamente afectado por los actos y omisiones que presuntamente vulneran sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al acceso al empleo público. Por consiguiente, se satisfacen los presupuestos de legitimación en la causa por activa y por pasiva, siendo procedente el conocimiento de la presente acción por parte de este despacho judicial.

En general, en las falencias que se configuran en el presente concurso de méritos se subsumen o se evidencia que mi puntaje no guarda correspondencia lógica con mis aciertos reales, además de las falencias que se citan en las próximas líneas:

- a) Que, al solicitar información sobre el método de calificación empleado, la Universidad Libre indicó que se aplicó un ajuste proporcional, pero no existe fórmula publicada, ni reglas previas sobre su uso, ni explicación técnica de cómo se calcula la puntuación dentro de la escala.
- b) El Anexo Técnico del proceso de selección no prevé ni describe la fórmula de calificación ni cómo se maneja el grupo de referencia, contrario a lo afirmado en la respuesta a mi reclamación.
- c) Se evidencia que aspirantes con igual número de aciertos obtuvieron puntajes diferentes y posiciones antitécnicas frente a quienes obtuvieron puntajes mayores o menores, lo cual demuestra un método arbitrario y discriminatorio.
- d) La respuesta a la reclamación fue una respuesta masiva, sin considerar argumentos individuales ni resolver el fondo del reclamo técnico. Ningún puntaje fue revisado.

Si no se corrigen los puntajes, se consolidará una lista de elegibles en la que mi derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones resultará afectado de manera irreversible.

Oportuno es recordar que la Corte Constitucional ha establecido que las reglas de calificación deben: ser previas, claras y taxativas, respetarse desde el inicio hasta el fin del concurso. Modificar o introducir métodos de calificación no previstos en la convocatoria viola la confianza legítima del aspirante, atenta contra la transparencia y objetividad, así como cambiar ponderaciones o fórmulas afecta, la igualdad de oportunidades y la transparencia del resultado.

Al publicarse resultados, se advirtió disparidad entre aciertos y puntajes (personas con igual o menor número de aciertos obtienen puntajes superiores; “valores de referencia” distintos sin regla conocida). La convocatoria/anexo no publica fórmula, constantes ni método de transformación a la escala 0–100; la operadora alude a un “ajuste proporcional” sin dar la fórmula ni el procedimiento matemático, lo cual impide verificar objetividad y trazabilidad.

Paralelamente, varias preguntas del examen funcional son ajenas al rol del Inspector (p. ej., dirigidas a “profesional de oficina jurídica”/“funcionario”), ambiguas o contrarias a las funciones legales

La operadora Universidad Libre, invoca un “ajuste proporcional” sin fórmula ni constantes; el Anexo no detalla método matemático ni manejo del grupo de referencia; así, el resultado no es verificable ni replicable, frustrando contradicción efectiva. Incompatibilidad con principios de publicidad, transparencia y confianza legítima en concursos.

Evidencia empírica: aciertos iguales → puntajes distintos; aciertos mayores → puntajes inferiores; “valores de referencia” cambiantes. Esto revela arbitrariedad técnica o aplicación errónea del método, vulnerando igualdad.

Por parte de las organizaciones sindicales, adscrita al Ministerio del Trabajo, se han elevado reiteradas peticiones, comunicaciones y requerimientos formales en los que se ha dejado expresa constancia de las vulneraciones derivadas del proceso de selección No. 2618 de 2024, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

En una de dichas solicitudes, la organización sindical solicitó información detallada sobre las mesas de trabajo y reuniones de coordinación interinstitucional celebradas entre el Ministerio del Trabajo y la CNSC, encontrándose que, según los registros y cronogramas allegados, durante las múltiples reuniones realizadas en enero, abril y octubre de 2023, así como en febrero, abril, agosto y octubre de 2024, entre otras, nunca fue convocada ni tuvo participación los sindicatos, lo cual contraviene las normas sobre diálogo social, participación sindical y concertación en materia de empleo público.

Asimismo, el sindicato ha formulado reiteradas solicitudes para que el Ministerio del Trabajo aporte el certificado de disponibilidad presupuestal que respalde el concurso, informe sobre las acciones afirmativas para servidores en condición de provisionalidad, y comunique oficialmente a los funcionarios si sus cargos fueron incluidos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), o en su defecto, las razones por las cuales no fueron ofertados. Pese a ello, no se ha brindado respuesta clara ni se han adoptado medidas efectivas para garantizar la transparencia y el debido proceso en el desarrollo del concurso.

De igual modo, se ha solicitado a la entidad explicar las razones por las cuales los cargos técnicos de inspectores de trabajo y seguridad social no fueron ofertados con base en su ubicación geográfica, sino a través de dos ofertas públicas nacionales, contrariando los principios de mérito y territorialidad previstos en la ley. También se requirió información sobre la actualización y reporte del manual de funciones y competencias laborales, sin que a la fecha se haya recibido respuesta satisfactoria.

Particular énfasis han hecho las organizaciones sindicales en la necesidad de garantizar la publicación gradual y transparente de las listas de elegibles, conforme a los acuerdos de la mesa de diálogo social tripartita (Ministerio del Trabajo – CNSC – Organizaciones Sindicales), para salvaguardar el debido proceso y la estabilidad laboral intermedia o relativa de los servidores públicos en condición de provisionalidad, reconocidos por la jurisprudencia constitucional como sujetos de especial protección laboral. No obstante, a la fecha no se ha implementado ninguna medida efectiva que materialice tales garantías, manteniéndose la situación de vulneración denunciada desde hace más de dos años.

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Solicito la protección de los siguientes derechos fundamentales: MÍNIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA SALUD, LA VIDA DIGNA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD y AL TRABAJO, DERECHO AL ACCESO A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN en mi calidad

de inspector de trabajo vinculado actualmente al Ministerio de Trabajo mediante nombramiento provisional, nombramiento que terminaría de no prosperar la presente acción.

→ Derecho al Trabajo (art. 25 C.P.). Reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado. Debe realizarse en condiciones dignas y justas, garantizando la estabilidad y la seguridad del trabajador.

→ Derecho a la igualdad (art. 13 C.P.). Todas las personas son iguales ante la ley y deben recibir el mismo trato y oportunidades. El Estado debe promover condiciones reales de igualdad y proteger especialmente a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad. → Derecho al trabajo y acceso al desempeño de funciones públicas (arts. 25 y 40.7 C.P.). Toda persona tiene derecho a desempeñar empleos y funciones públicas, siempre que reúna los requisitos legales. El acceso al servicio público se fundamenta en el mérito, la igualdad y la capacidad. → Derecho al acceso a cargos de carrera administrativa. (art. 125 C.P.). Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo excepciones (libre nombramiento o elección). El ingreso, ascenso y retiro se basan en el mérito y en la evaluación del desempeño → Mérito (art. 125 y 209 C.P.). El mérito es el criterio rector para el acceso y permanencia en el servicio público. Garantiza que los cargos se asignen a las personas más capacitadas, fortaleciendo la eficiencia y legitimidad de la administración.

→ Libre concurrencia (art. 40.7 y 125 C.P.). Toda persona tiene el derecho de participar en igualdad de condiciones en los procesos de selección y en la competencia por cargos públicos, sin favoritismos ni discriminación. → Igualdad para el ingreso. (art. 13, 40.7 y 125 C.P.). El acceso a los cargos públicos debe garantizar igualdad de oportunidades, evitando prácticas de discriminación política, social, racial o de género.

→ Publicidad (art. 209 Inc. 2 C.P.) La función administrativa debe desarrollarse conforme al principio de publicidad, lo que implica que las actuaciones públicas sean transparentes, accesibles y verificables por la ciudadanía. → Garantía de imparcialidad (art. 209 C.P.). Las autoridades deben actuar con objetividad y neutralidad, sin favorecer intereses personales o de grupo, garantizando decisiones justas y equilibradas.

→ Confiabilidad (art. 2 y 209 C.P.). El Estado debe proteger la confianza de los ciudadanos en las instituciones, asegurando que sus actuaciones sean coherentes, justas y orientadas al bien común.

→ Transparencia (art. 209 C.P.). La administración pública debe actuar con claridad y apertura, permitiendo el control ciudadano sobre la gestión pública. Es la base de la lucha contra la corrupción.

→ Eficacia (art. 209 C.P.). Las autoridades deben asegurar que sus actuaciones logren los fines del Estado de manera oportuna y efectiva, garantizando resultados reales.

→ Eficiencia (art. 209 y 365 C.P.). El Estado debe utilizar adecuadamente los recursos públicos, prestando servicios de manera óptima y continua, con criterios de economía y sostenibilidad. La Constitución Política de Colombia consagra un conjunto de principios y derechos que orientan la función pública, entre los cuales destacan la igualdad, la transparencia, la publicidad, la eficacia, la eficiencia, la imparcialidad y, de manera

central, el mérito. Estos fundamentos no solo estructuran el ejercicio de la administración pública, sino que constituyen la base ética y jurídica del acceso a los cargos públicos mediante el concurso de mérito.

El derecho al trabajo (art. 25 C.P.) reconoce la posibilidad de ejercer una actividad laboral en condiciones dignas y justas. En el ámbito estatal, este derecho se materializa a través de un sistema de carrera administrativa que ofrece estabilidad, profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. Sin embargo, este derecho se encuentra indisolublemente ligado al derecho a la igualdad (art. 13 C.P.), que exige que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades para acceder al empleo público, sin discriminación de ningún tipo. En consonancia, el artículo 40.7 de la Constitución garantiza el derecho de todo ciudadano a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político, lo que incluye el acceso al desempeño de funciones públicas. Esta participación no puede estar condicionada por factores políticos o personales, sino regida por la idoneidad y la capacidad demostrada de cada aspirante. El artículo 125 desarrolla de manera expresa el principio del mérito como eje de la carrera administrativa. Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, y que su ingreso, permanencia y ascenso deben depender de la evaluación objetiva de las competencias y el desempeño.

De esta manera, el mérito se erige como el mecanismo que asegura la profesionalización del servicio público y evita el clientelismo o el favoritismo. Los artículos 209 y 365 complementan este mandato al definir que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia. Estos principios aseguran que los procesos de selección se realicen de manera abierta y verificable, garantizando la confianza ciudadana en las instituciones y la legitimidad de quienes ingresan al servicio del Estado. La transparencia y la publicidad garantizan que los procedimientos sean visibles y controlables por la sociedad, mientras que la imparcialidad y la confiabilidad fortalecen la objetividad de las decisiones.

El concurso de mérito, por tanto, es la manifestación práctica de estos principios constitucionales. Permite que el acceso al empleo público se base exclusivamente en las capacidades y conocimientos de los aspirantes, asegurando que el Estado cuente con servidores competentes, comprometidos y éticamente orientados al interés general. Además, promueve la eficiencia y eficacia institucional, ya que el talento humano seleccionado bajo criterios objetivos tiende a generar mejores resultados en la gestión pública. En conclusión, el sistema de carrera administrativa y los concursos de mérito no son simples procedimientos técnicos, sino una expresión directa del Estado Social de Derecho. Constituyen la vía legítima para garantizar la igualdad de oportunidades, fortalecer la transparencia y asegurar que el servicio público esté al servicio del bien común. Su observancia no solo cumple una exigencia legal, sino que reafirma la confianza de la ciudadanía en que el Estado actúa conforme a los valores constitucionales que lo sustentan.

Solicito respetuosamente que sean tenidas en cuenta mis respuestas como válidas y correctas, en lugar de las asignadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y La Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, toda vez que las mismas se encuentran debidamente sustentadas en la normatividad vigente y en la interpretación jurídica aplicable a la materia evaluada. En ese sentido, y conforme a lo dispuesto en los artículos 13, 25, 40.7, 125 y 209 de la Constitución Política, así como en los artículos 2 y 31 de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015, solicito la revisión integral de la calificación a fin de garantizar la aplicación efectiva de los principios de mérito, igualdad, transparencia, objetividad e imparcialidad que rigen el acceso a los cargos públicos. De esta manera, se asegura el respeto al debido proceso administrativo (artículo 29 C.P.) y al derecho fundamental de participación en condiciones de igualdad, preservando la confianza y la legitimidad del proceso de selección.

Sobre la relevancia y vinculatoriedad de la forma de calificación en una convocatoria ha dicho la Corte Constitucional: Tal como se indicó precedentemente, los concursos de méritos para acceder a cargos públicos deben fundarse en la transparencia, en la igualdad de oportunidades, en la publicidad y en la objetividad en la calificación de los aspirantes. Estas exigencias permiten que el concurso sea respetuoso de los derechos de los aspirantes, que su evaluación efectivamente se dirija a calificar sus condiciones personales, profesionales, técnicas y académicas, y que la designación final de los cargos se haga de manera justa, equitativa y objetiva, y no por razones de favoritismo, clientelismo, amistad, nepotismo, etc., que nada tienen que ver con el mérito de quienes aspiran a ocupar un cargo público. Una de las consecuencias que se deriva de estas garantías es que las bases del concurso deben respetarse de principio a fin.

La modificación de los criterios de calificación transforma las reglas aplicables al concurso que son las que deben regir hasta el momento de su culminación. En distintas ocasiones la Corte Constitucional ha considerado que el cambio de las reglas de juego de los concursos para provisión de cargos públicos constituye vulneración de los derechos fundamentales de los aspirantes. El fundamento constitucional de dicha conclusión es múltiple: el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acoge a las reglas que ella misma se compromete a respetar; se

vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) **si la autoridad irrespeto el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 2º C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc, se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características.**

Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y a evaluación n (la negrilla no hace parte del texto original).

La jurisprudencia constitucional confirma esta conclusión al precisar, sin ambages, que “quien participa en un concurso público para proveer un cargo lo hace con la seguridad que se respetaran las reglas impuestas. Cuando estas se desconocen por la entidad que lo ha convocado, más aún cuando se cambian después de haberse realizado todo el trámite, se defrauda la confianza de la persona”¹

En la misma línea, en la Oferta Pública de la OPEC PARA INSPECTOR DE TRABAJO no aparece ninguna mención con relación a las fórmulas para la calificación de las Pruebas de Competencias Generales y Funcionales y de la Prueba de Competencias Comportamentales. Además, hasta donde se tiene conocimiento, la universidad no divulgó por los medios establecidos las reglas de calificación. De este modo, se evidencia que la UNIVERSIDAD LIBRE indicó que el método de calificación dependería del desempeño del grupo de referencia, sin especificar fórmulas lo cual vulnera el derecho fundamental al debido proceso.

Esta diferencia en el método de calificación no es una floritura retórica, sino que ha significado que los resultados de las Pruebas de Competencias Generales y Funcionales sean con puntuación diferente a quienes obtuvieron el mismo número de aciertos lo que afecta de manera evidente mi resultado y, por ende, mi posición en la lista de elegibles

En segundo lugar, el empleo arbitrario del método de calificación de puntuación también me afecta en lo relacionado en el caso de empate en puntuación con otros aspirantes.

De esta forma, es evidente la trascendencia de los resultados de las Pruebas de Competencias Generales y Funcionales en el resultado y aún más notorio el perjuicio irremediable que para mí significa la actuación contraria a derecho de la universidad, que vulnera mi derecho

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-1040 de 2007. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, pp. 63 y 64.

fundamental al debido proceso al no darme la calificación que corresponde con la forma de calificación prevista en el Acuerdo, al usar de manera arbitraria y en contra del principio del mérito, una forma no prevista en el citado acuerdo, este uso ilegal incide en el resultado de las Pruebas de Competencias Generales y Funcionales y afecta mi aspiración de dos formas: en primer lugar, en la conformación de la lista de elegibles y, en segundo lugar, en el empleo del resultado de dichas pruebas como último factor de desempate en el evento de igualdad de puntuación entre aspirantes.

SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS PÚBLICOS Sobre el derecho al acceso a cargos públicos ha dicho la Corte Constitucional²⁸: Por su parte, el derecho a acceder a un cargo público consiste en la garantía a que tiene todo ciudadano de presentarse a concursar una vez haya cumplido los requisitos previstos en la respectiva convocatoria... En síntesis, el derecho de acceder a cargos públicos está ligado a la posibilidad que tiene cualquier ciudadano de presentarse a concursar una vez haya cumplido los requisitos previstos en la respectiva convocatoria... Este Tribunal, también frente al alcance del derecho de acceso a cargos públicos, en la sentencia SU-544 de 2001, sostuvo: “El derecho a acceder a cargos públicos debe entenderse en el sentido de inmunizar a la persona contra las decisiones estatales que de manera arbitraria le impida acceder a un cargo público, a no ser desvinculado de manera arbitraria del mismo y, ocupando uno, que no se le impida arbitrariamente el ejercicio de sus funciones” (la negrilla no hace parte del texto original).

Así mismo, ha señalado dicha corte²⁹: Al respecto cabe señalar que la Corte ha establecido unas claras líneas jurisprudenciales en lo que concierne a la igualdad de acceso a cargos públicos. Así, en sentencia C- 371 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz, considero lo siguiente: “El acceso a carrera mediante concurso dirigido a determinar los méritos y calidades de los aspirantes (CP art. 125), es una manifestación concreta del derecho a la igualdad (CP art. 13) y al desempeño de funciones y cargos públicos (CP art. 40-7). La libertad del legislador para regular el sistema de concurso de modo que se garantice la adecuada prestación del servicio público no puede desconocer los derechos fundamentales de los aspirantes que se satisfacen mediante la participación igualitaria en los procedimientos legales de selección de los funcionarios del Estado. El derecho a la igualdad no significa que el aspirante que toma parte en un concurso adquiere sin más el derecho a ser designado en el cargo. La ley está facultada para señalar los requisitos y condiciones necesarios para ingresar a los cargos de carrera y para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (CP art. 125).

El principio de igualdad, sin embargo, se opone a que la ley al regular el mecanismo de ingreso a la función pública establezca requisitos o condiciones incompatibles y extraños al mérito y a la capacidad de los aspirantes teniendo en cuenta el cargo a proveer, que serían barreras

ilegítimas y discriminatorias que obstruirían el ejercicio igualitario de los derechos fundamentales. Para asegurar la igualdad, de otra parte, es indispensable que las convocatorias sean generales y que los méritos y requisitos que se tomen en consideración tengan suficiente fundamentación objetiva y reciban, junto a las diferentes pruebas que se practiquen, una valoración razonable y proporcional a su importancia intrínseca (la negrilla y la cursiva hacen parte del texto original). De tal suerte, fíjese que la Corte Constitucional ha puesto de presente, de manera clara, que debe haber una valoración razonable y proporcional a su importancia intrínseca de los méritos y requisitos que se tomen en consideración, junto con las pruebas que se practiquen en una convocatoria.

De acuerdo con lo expuesto, es evidente la violación de mis derechos fundamentales como inscrito en la citada convocatoria, en tanto se modifican las reglas del concurso previamente establecidas en la convocatoria y el anexo técnico y se conculca el debido proceso, en tanto en palabras de la Corte Constitucional, “Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa”

En el mismo sentido, prevé la jurisprudencia constitucional que una prueba practicada en el trámite del concurso de méritos que no se ajuste a las funciones y competencias propias del cargo materia del concurso de acuerdo con las reglas indicadas en su convocatoria y anexo técnico, carece de la idoneidad necesaria para garantizar los derechos de los participantes y el principio de mérito y acceso a los cargos públicos, en razón a que “El concurso público ha sido el mecanismo establecido por la Carta Política para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo.”

Como queda evidenciado, los hechos descritos son una prueba irrefutable de la violación de mis derechos fundamentales, en tanto el Anexo de Especificaciones Técnicas de proceso No establecía los lineamientos, fórmulas, medidas y constantes para calificar las Pruebas Escritas y evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales que ahora se aducen, conculcando de esta manera, las reglas jurisprudenciales en materia de concursos de mérito para el acceso a cargos públicos, que “implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los

requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal”

Es oportuno resaltar que la jurisprudencia constitucional categóricamente ha sostenido sobre el respeto de las normas de la convocatoria que “Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho, en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante.”

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Fundamento esta acción de forma general en el artículo 86 de la constitución política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992, y de manera específica en los siguientes.

4.1. Fundamentos constitucionales y legales

Constitución Política

“ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)”

De conformidad con lo anterior, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes determinantes de la Constitución Política de 1991, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Carta.

Ley 909 de 2004.

Artículo 2º. Principios de la función pública

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

- a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;
- b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que hade entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;
- c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;
- d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

Artículo 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios: Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos; (...)

Libreconcurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole; publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales; (...)

Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo; Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

Fundamentos jurisprudenciales

Procedencia de la acción de tutela en el curso de los concursos de méritos.

En principio frente a la ocurrencia de irregularidades como las aquí expuestas ocurridas en el trámite de los concursos de méritos, el ordenamiento jurídico prevé por regla general que se debe acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterada en establecer la procedencia excepcional ante la violación de derechos fundamentales, en tanto los mecanismos ordinarios no resultan pronto ni eficaces, y en casos como el presente, tardíos, dado que al momento de obtener una decisión de fondo, ya resultarían inanes y con ello se estaría perjudicando irremediablemente al participante que le fueron conculcados los derechos. Igualmente, es oportuno señalar que frente al citado concurso de méritos ya fueron incoadas y se encuentran en curso, las correspondientes acciones contencioso-administrativas, lo cual demuestra el anterior argumento.

En este sentido ha manifestado la jurisprudencia constitucional:

“Acción de tutela en concurso de méritos-procedencia excepcional cuando a pesar de existir otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para evitar un perjuicio irremediable

En lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. La acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.

Convocatoria a concurso de méritos-importancia

La convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación

pública. Dicho, en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante.”

Reiterando el precedente, sostuvo en otra decisión la jurisprudencia:

“Procedencia de la acción de tutela en concurso de méritos

Ahora bien, en lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Sobre el particular, en la Sentencia SU-913 de 2009 se determinó que: “en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”.

Entonces, en ciertas circunstancias los mecanismos judiciales de defensa existentes en el ordenamiento jurídico para impugnar las decisiones adoptadas dentro de un trámite de concurso de méritos, debido a su complejidad y duración, carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales al acceso a la función pública y al trabajo.

La Corte ha resaltado que la provisión de empleos a través de concurso busca la satisfacción de los fines del Estado y garantiza el derecho fundamental de acceso a la función pública. Por ello, la elección oportuna del concursante que reúne las calidades y el mérito asegura el buen servicio administrativo y requiere de decisiones rápidas respecto de las controversias que surjan entre los participantes y la entidad.

Así las cosas, este Tribunal ha entendido que la acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.”

Igualmente, sostuvo la Corte Constitucional:

“La acción es procedente porque, aunque hay mecanismos judiciales para cuestionar lo pretendido, dadas las particularidades de este caso, aquellos no resultan idóneos y eficaces. No suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes de la Convocatoria, quienes dependen de la definición sobre una prueba que repercute en el acceso a la función pública.

De otra parte, la resolución de convocatoria es la norma del concurso de méritos, pues señala las reglas aplicables al proceso. En efecto, es una disposición que autovincula y autocontrola a la administración que no puede ser inobservada sin quebrantar el debido proceso de los aspirantes. Lo anterior porque si aquella se desatiende, cambiaría las reglas de juego aplicables y eso supone una desatención del derecho al debido proceso. Pero, la jurisprudencia reconoce que pueden haber factores exógenos que varían levemente las reglas del concurso; eso es aceptable si dichas modificaciones se dan a conocer a los aspirantes.”

Procedencia acción de tutela por modificación de normas de convocatoria

Frente a hechos que conllevan modificación de las normas de la convocatoria, ha manifestado la jurisprudencia constitucional.

“Procedencia de la acción de tutela en concurso de méritos modificación de normas de la convocatoria.

la Sala Plena de esta Corporación al asumir el estudio de varias acciones de tutela formuladas contra el concurso público de méritos que se adelantó para proveer los cargos de notarios en el país, mediante sentencia SU-913 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez), señaló que (i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la

administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido.

Entonces, a manera de síntesis, la Sala concluye que la resolución de convocatoria se convierte en la norma del concurso de méritos y, como tal, tanto la entidad organizadora como los participantes deben ceñirse a la misma. En caso de que la entidad organizadora incumpla las etapas y procedimientos consignados en la convocatoria, incurre en una violación del derecho fundamental al debido proceso que les asiste a los administrados partícipes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.”

En el mismo sentido:

“Entonces, a manera de síntesis, la Sala concluye que la resolución de convocatoria se convierte en la norma del concurso de méritos y, como tal, tanto la entidad organizadora como los participantes deben ceñirse a la misma. En caso de que la entidad organizadora incumpla las etapas y procedimientos consignados en la convocatoria, incurre en una violación del derecho fundamental al debido proceso que les asiste a los administrados partícipes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.”

Frente a la viabilidad de adopción de la medida de suspensión de los concursos de méritos

Procedencia suspensión del concurso de méritos por parte del juez constitucional

En lo que respecta a la facultad que tienen los jueces de tutela para suspender mediante el fallo de la acción constitucional los concursos de méritos, es clara la jurisprudencia:

“En este sentido, la Corte ya ha tenido la oportunidad de delimitar el alcance de las facultades del juez de tutela cuando detecta una violación al debido proceso en el trámite de un concurso de méritos.

Al respecto, en la sentencia T-286 de 1995, este tribunal falló un caso con los siguientes supuestos de hecho: (i) el accionante señalaba que había participado en un concurso de méritos cuya finalidad era acceder al cargo de docente en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas; (ii) en el desarrollo de la convocatoria el tutelante se percató que se omitieron los términos de presentación y publicación de resultados; (iii) manifestaba que dicha omisión evitó que dichas decisiones pudiesen ser analizadas y, por consiguiente, controvertidas.

Así las cosas en dicha sentencia esta corporación concedió el amparo a los derechos fundamentales accionados aduciendo que: "Dado que la carrera administrativa se basa única y exclusivamente en el mérito y la capacidad de los aspirantes, es deber de la administración escoger o seleccionar a aquellas personas que por su capacidad profesional y condiciones personales, son las que requiere el servicio público, pues la eficiencia y eficacia del mismo, dependerán de la idoneidad de quienes deben prestarlo. Para lograr los fines del concurso, los participantes y otras personas que eventualmente puedan tener un interés en sus resultados tienen derecho a ejercer control sobre la forma como se ha desarrollado. Pero, este control sólo podrá ser ejercido en la medida en que la administración dé a la publicidad los resultados del mismo, y que dichos resultados puedan ser analizados y, por consiguiente, controvertidos. (...)

Por regla general no pueden existir resultados ocultos. Y cuando esta situación se presenta, estamos en presencia de una forma de violación al debido proceso.

Vale recordar que el debido proceso se debe aplicar a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, según el artículo 29 de la Constitución. Por consiguiente, se puede afirmar que la Universidad violó el mencionado derecho fundamental al actor, al no darle a conocer los resultados del concurso"

(...) Así las cosas, en el evento en que para el caso concreto la única medida que pueda lograr el restablecimiento del derecho sea la orden de suspender el concurso, ésta deberá ser adoptada por el juez en ejercicio de sus potestades, ya que, de permitirse continuar con un proceso viciado de ilegalidad, se consolidaría la vulneración de derechos, atentando así contra los postulados de orden superior"

Aunque existe un medio de control de nulidad en curso, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, dado que los efectos de la lista de elegibles y eventuales nombramientos serían de difícil o imposible reversión.

La inminente conformación de la lista de elegibles implica la pérdida de mi cargo de carrera y la imposibilidad de retrotraer los efectos, por lo que se cumplen los presupuestos de urgencia, gravedad y dificultad de reparación.

Caso concreto:

Las preguntas deben corresponder al perfil funcional y técnico del cargo, conforme al principio del mérito y a la finalidad de los concursos.

Las pruebas no pueden evaluar conocimientos ajenos a las funciones propias del empleo ni contener contradicciones o errores técnicos que alteren los resultados.

IV. PRETENSIONES

Principales:

PRIMERA: Solicito se amparen mis derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA SALUD, LA VIDA DIGNA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD y AL TRABAJO, DERECHO AL ACCESO A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN, y en consecuencia se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y a la Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, efectuar una revisión integral, técnica, jurídica y psicométrica de las pruebas aplicadas, con el propósito de corregir los errores evidenciados y asegurar que el puntaje obtenido no sea disminuido ni alterado en detrimento de la accionante.

SEGUNDO. DECLARAR QUE LA UNIVERSIDAD LIBRE VULNERÓ EL DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA SALUD, LA VIDA DIGNA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD y AL TRABAJO, DERECHO AL ACCESO A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN puesto que las preguntas **1-16-22-42 y 52** NO tienen relación con el Propósito del empleo de **INSPECTOR DE TRABAJO**, las Funciones y los ejes temáticos relacionados en la OPEC 221268, NO aportan una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir, Carecen de alineación entre las competencias evaluadas y el manual de funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. TIENEN VARIAS RESPUESTAS CORRECTAS A LA LUZ del artículo 486 del CST y de la Ley 1610 del 2013, las claves son violatorias de preceptos legales y a las funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**, inducen al **INSPECTOR QUE EJERCE DE MANER APROVISIONAL** a un error, desvirtúan la función específica del inspector dada desde el artículo 485 y 486 del CST, NO aplican los contenidos de la posición específica de **INSPECTOR DE TRABAJO**, **No se adaptó la respuesta clave al rol del Inspector**. La clave dada por la universidad NO resuelve las situaciones concretas

según el manual de funciones y ejes temáticos del Inspector de Trabajo y emplear arbitrariamente un método de calificación no previsto en el Acuerdo

TERCERA: Que se ordene a la CNSC y La Universidad Libre, tener en cuenta los conceptos dados por el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 1; el Equipo psico-jurídico de la delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género Defensoría del Pueblo donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 16, el Ministerio de Justicia y el Derecho donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 22 y el Ministerio de trabajo donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en las preguntas **42 y 52** .

CUARTA: Que se adopten medidas necesarias de manera INMEDIATA para garantizar la protección de mis derechos fundamentales al trabajo, al acceso al desempeño de funciones públicas y al acceso a cargos de carrera administrativa, mérito, libre concurrencia, igualdad para el ingreso, publicidad, garantía de imparcialidad, confiabilidad, transparencia, eficacia y eficiencia ordenando a la Universidad Libre sean corregidas o en su defecto anulando las preguntas **1-16-22-42 y 52**, y se modifiquen a mi favor los puntajes a que haya lugar, extendiéndose el beneficio de mejorar mi puntaje por irregularidades que hayan sido observados por otros participantes.

Subsidiarias:

PRIMERA: En virtud de la certeza que se tiene que la clave dada por la universidad es incorrecta y la incidencia que esta tiene sobre mi mínimo vital, la seguridad social, la salud y el derecho al trabajo por estar desempeñando el cargo de **INSPECTOR DE TRABAJO DE MANERA PROVISIONAL y NO SE ME PERMITIÓ CONTINUAR EN EL CONCURSO POR ESTAS PREGUNTAS ERRADAS** y prevenir perjuicios irremediables, la efectividad del derecho de igualdad material y transparencia para los futuros aspirantes a ocupar el mismo cargo, teniendo en cuenta que tales pruebas hacen parte de un banco de ítems que puede ser utilizado en posteriores procesos de selección; se solicita señor Juez Ordenar a la universidad libre:

1. Sea levantado EL CARÁCTER RESERVADO DE LAS PRUEBAS QUE SE APLICARON AL PROCESO DE SELECCION

2. Aportar el contexto completo de las preguntas relacionadas, la pregunta, la clave dada por ellos como correcta, los distractores, el eje temático evaluado en la pregunta, el perfil al cual estaba dirigido, competencia laboral que se pretendía medir, el número de aspirantes que respondieron acertada y desacertadamente cada una de las preguntas indicadas.
3. Las preguntas 1-16-22-42 y 52 sean sometidas a un control de legalidad por parte de un segundo calificador con los conocimientos básicos o esenciales, las competencias, la formación académica y experiencia de un INSPECTOR DE TRABAJO de una entidad diferente a la Universidad Libre con el fin de demostrar que la respuesta dadas por ellos es incorrecta cotejando la **EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDA LIBRE EN LA RECLAMACIÓN, EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO**
4. En caso que se evidencia que es una pregunta **AMBIGUA** , con clave incorrecta, varias opciones de respuesta correctas, no correspondan a los ejes temáticos, función o perfil del inspector o hubiese sido superior el número de inspectores que la respondieron erróneamente sea anulada del examen y se modifiquen a mi favor los puntajes a que haya lugar, extendiéndose el beneficio de mejorar mi puntaje por irregularidades en otras preguntas que hayan sido observados por otros participantes y que la Universidad admita .
5. ¿Ordenar a la universidad libre indicar cuántos aspirantes solicitaron revisar el puntaje y a cuántos les prosperó la petición?

SEGUNDA: Que se disponga la suspensión provisional de los efectos jurídicos de los resultados del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 (OPEC 221268), hasta tanto se ejecute la revisión ordenada por este despacho judicial, a fin de prevenir un perjuicio irremediable y garantizar la eficacia material del amparo constitucional solicitado.

TERCERA: Que se ordene la práctica de una prueba pericial técnica e independiente de carácter psicométrico, encaminada a determinar la validez, confiabilidad, pertinencia y objetividad de las preguntas impugnadas, conforme con los estándares nacionales e internacionales aplicables a los procesos de evaluación por competencias en concursos de mérito.

CUARTA: Que se requiera a la Comisión Nacional del Servicio Civil la remisión al despacho judicial de los informes técnicos y documentos de validación de las pruebas aplicadas, incluyendo, entre otros, las matrices de análisis, los baremos, los criterios de calificación y los informes de consistencia psicométrica que sirvieron de sustento a los resultados publicados, con el fin de garantizar los principios de transparencia, objetividad y control judicial efectivo.

QUINTA: Teniendo en cuenta que el anexo técnico indica en la pagina 27: a) La Prueba sobre Competencias Funcionales mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, **en un contexto laboral específico**, que le permitirán desempeñar con efectividad **las funciones del empleo para el que concursa** y **NO EXISTIENDO RAZÓN QUE SE APLIQUE LA MISMA PRUEBA PARA DIFERENTES OPEC** solicito señor Juez en cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems ordenar al Ministerio de Trabajo:

1. Evidenciar participación en la etapa de planeación del proceso de selección Ministerio del Trabajo para que la entidad validara los indicadores de cara a las competencias funcionales realizando un análisis funcional de acuerdo con el MEFCL.
2. Evidenciar Mesas de trabajo de los directivos de la entidad con la CNSC con el fin de analizar los MEFCL, de los empleos reportados por la entidad para el proceso de selección, en cuanto al propósito principal, las funciones esenciales, los conocimientos básicos o esenciales, las competencias comportamentales y los requisitos de formación académica y experiencia para identificar los conocimientos y competencias que debían ser evaluados en los aspirantes que presentaron las pruebas escritas.
3. Evidenciar participación de la etapa de definición de la estructura de prueba en la que se le socializó o realizó un proceso de consolidación de agrupaciones en el que se determinó que cuando para dos o más OPEC fuese necesaria la evaluación de los mismos ejes evaluativos y sus indicadores, se estructuraría una única prueba, la cual sería aplicada a todos los aspirantes de estas OPEC.
4. Evidencia que los indicadores de la prueba fueron definidos operacionalmente con la participación de la entidad en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.6.34, el cual señala en su inciso tercero "(...) Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos."

Pretensión Preventiva:

Que se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, ajustar sus protocolos y procedimientos de elaboración, validación y revisión de los ítems de evaluación, conforme a los principios de mérito, igualdad, objetividad, transparencia y validez psicométrica, a fin de evitar la reiteración de situaciones que puedan afectar los derechos fundamentales de los participantes en futuros concursos de mérito.

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

De conformidad con lo señalado en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, se solicita al despacho que decrete como medida provisional la suspensión inmediata del proceso de concurso público convocado por la CNSC para el Ministerio del Trabajo, hasta tanto se resuelva de fondo la presente acción.

Dicha medida se fundamenta en la necesidad de evitar un perjuicio irremediable consistente en mi eventual desvinculación y la consolidación de situaciones jurídicas ilegales que serían imposibles de revertir.

En el presente asunto es urgente y vital la concesión de la medida cautelar, debido a que la publicación definitiva de los resultados del proceso de selección No. 2618-2024, se efectuará al finalizar el año 2025 y posteriormente se dará la expedición de los actos administrativos que conforman las listas de elegibles.

Además de lo anterior, existe un riesgo probable que puede verse afectado por el tiempo transcurrido durante el trámite de la acción de tutela, debido a que, con la publicación de los resultados definitivos de la valoración de antecedentes, solamente estaría pendiente la expedición de los actos administrativos que conformen las listas de elegibles.

A través de la presente acción constitucional no se busca cuestionar o declarar nulos actos administrativos, por el contrario, lo que se persigue es la salvaguarda al debido proceso y las garantías que sobre el mismo debe ofrecer la comisión nacional del servicio civil, para que en el marco de sus competencias se corrijan las irregularidades configuradas en el marco del proceso de selección.

En el marco de la acción de tutela, se faculta al juez competente para adoptar las medidas que estime necesarias con el fin de impedir perjuicios irremediables e irreparables o suspender los hechos generadores de la amenaza de los derechos.

Conforme a lo anterior, el objetivo principal de la medida cautelar en el trámite de la referencia, es evitar que se ocasionen mayores agravios o perjuicios a los derechos que están siendo vulnerados o amenazados.

La presente medida cautelar se solicita con la finalidad prevenir un daño inminente a un derecho fundamental, ante la existencia de una amenaza real, y la misma se hace necesaria ya que es posible que por el transcurso del tiempo se me genere un daño y la imposibilidad de la satisfacción de mis derechos fundamentales invocados.

La urgencia de decretar la medida cautelar se justifica por la etapa en la que se encuentra el proceso de selección, para luego continuar con la última etapa correspondiente a la conformación y adopción de las listas de elegibles.

Debido al estado de avance en el que se encuentra el proceso de selección es vital el decreto de la medida cautelar, dado que se –reitera- existe un elemento temporal que la hace necesaria y de urgencia, ante la inminencia de la siguiente fase que consiste en la elaboración de la lista de elegibles, circunstancia que de producirse generará una situación difícilmente reversible.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela tiene carácter subsidiario y residual, por cuanto procede únicamente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo, este no resulta idóneo o eficaz para la protección inmediata de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados.

En el presente caso, si bien se ha acudido previamente a otros mecanismos judiciales como la acción popular y de nulidad, dichos instrumentos no han sido eficaces para obtener una protección real y oportuna frente al daño que se pretende evitar. A pesar de haberse agotado esas vías, el perjuicio persiste y se agrava con el paso del tiempo, por lo que la tutela se erige hoy como el único medio judicial idóneo y eficaz para conjurar la vulneración actual y prevenir la consolidación de un daño irreparable.

Debe tenerse en cuenta que la subsidiariedad no se interpreta en sentido formal, sino material. La Corte Constitucional ha reiterado que el juez de tutela debe evaluar la efectividad real de los otros medios de defensa. En este caso, las acciones anteriores, aunque legalmente disponibles, no han tenido la virtualidad de detener el perjuicio, lo cual evidencia su ineficacia frente a la protección urgente que se requiere.

Por lo anterior, la presente acción de tutela constituye la única vía judicial disponible para la salvaguarda inmediata de los derechos fundamentales comprometidos. Negar su procedencia implicaría desconocer el principio pro homine y permitir la consumación del perjuicio que, pese a múltiples gestiones judiciales y administrativas, no ha podido ser evitado por otros medios. En consecuencia, la tutela procede en este caso de manera excepcional, pero necesaria, como último recurso eficaz para la protección de los derechos fundamentales invocados.

Ahora, sobre las dos acciones que se mencionan las líneas antecedentes, es oportuno especificar que se encuentran en curso las siguientes acciones previstas por el ordenamiento jurídico que fueron interpuestas por compañeros participantes del citado Concurso de Méritos

y versan sobre los mismos hechos, las cuales a la fecha no han sido falladas y en consecuencia justifican más aún el decreto de la medida cautelar solicitada:

- Acción popular. Radicación No. 250002341000202401576-00, que cursa ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera - Subsección B. Accionante: DANIEL ALFONSO LINARES GONZALEZ. Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil y otras, la cual, según la última actuación registrada se encuentra en etapa probatoria. Actualización del 2025/10/07.
- Acción de nulidad. Radicación No. 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024), que cursa ante el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda – Subsección B. Accionante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros. Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil y Ministerio del Trabajo. Que tiene como última actuación del 2025-09-10 Auto que resuelve recurso de suplica.

Con lo anterior se demuestra el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos para la procedencia excepcional tanto de la acción constitucional como de la medida cautelar en el trámite del presente concurso de méritos, en armonía con lo dispuesto por la jurisprudencia constitucional:

“Inexistencia de un mecanismo judicial que permita demandar la protección del derecho fundamental infringido. La primera excepción se basa en el reconocimiento de la existencia de ciertos actos que, de conformidad con las reglas del derecho administrativo, no pueden ser sometidos a escrutinio judicial. En estos casos, la solicitud de amparo resulta procedente por cuanto «la persona afectada no tiene mecanismo distinto de la acción de tutela, para defender eficazmente sus derechos porque no está legitimada para impugnar los actos administrativos que los vulneran». Habida cuenta de esta circunstancia, la acción de tutela actúa «como mecanismo definitivo, cuando se controvierten actos de trámite o de ejecución que vulneren derechos fundamentales, comoquiera que tales decisiones no son susceptibles de discusión jurisdiccional ante lo Contencioso Administrativo»

Urgencia de evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable. La segunda excepción a la regla general de improcedencia de la acción de tutela contra estos actos administrativos se funda en la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable. Este supuesto de hecho se presenta cuando «por las circunstancias excepcionales del caso concreto, es posible afirmar que, de no producirse la orden de amparo, podrían resultar irremediabilmente afectados los derechos fundamentales de la persona que interpone la acción»

Planteamiento de un problema constitucional que desborde el marco de competencias del juez administrativo. Finalmente, la tercera salvedad reconocida por la jurisprudencia constitucional se basa en la especial índole que presentan ciertos problemas jurídicos. De conformidad con el criterio expresado en las sentencias T-160 de 2018 y T-438 de 2018, algunas demandas plantean controversias que desbordan el ámbito de acción del juez de lo contencioso administrativo. En tales casos, «las pretensiones del accionante no se dirigen a determinar la legalidad de los actos administrativos expedidos en desarrollo de la convocatoria, pretensión para la cual puede acudir a los medios de control de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, sino que pretende demostrar que la aplicación de estas normas, en su caso concreto, lesiona sus derechos fundamentales».

En el mismo sentido, sostiene la Corte Constitucional en reciente proveído frente a la viabilidad de la acción constitucional y la medida cautelar en casos como el presente:

“Precisamente en esa dirección señaló la Corte que de la referida acción se predicen cinco características que evidencian su capacidad para la protección de los derechos y que contrastan con la regulación de la acción de nulidad y restablecimiento en el régimen anterior, contenido en el Decreto 01 de 1984. Estas son: (i) existe una serie amplia de medidas cautelares entre las que se encuentran el restablecimiento inmediato de un derecho, la suspensión de un procedimiento, la orden de adopción a la administración de una decisión, la demolición de una obra o las órdenes de imponer obligaciones de hacer o no hacer; (ii) fue suprimida la expresión “manifiesta infracción” como condición para decretar la medida de suspensión provisional de los efectos del acto administrativo; (iii) se estableció un sistema innominado de medidas cautelares; (iv) se conciben las medidas cautelares de forma autónoma a la demanda presentada, a tal punto que el requisito de conciliación prejudicial no les es aplicable; y (v) se prevén las medidas de urgencia que, por la finalidad que persiguen, fueron estructuradas como medios preliminares dotados de eficacia inmediata para la protección de los derechos fundamentales.

En el punto relativo a las medidas cautelares es importante señalar que el artículo 229 de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)- establece la posibilidad de decretar estas medidas “[e]n todos los procesos declarativos que se adelanten ante esta jurisdicción, antes de ser notificado el auto admisorio de la demanda o en cualquier estado del proceso”. Igualmente, el artículo 233 de la misma normativa indica que “[l]a medida cautelar podrá ser solicitada desde la presentación de la demanda y en cualquier estado del proceso”. Este esquema se ve reforzado por las medidas cautelares de urgencia que establece el artículo 234 del CPACA con un trámite abreviado.

En conclusión, la acción de tutela en contra de actos administrativos es, por regla general, improcedente. Esto es así porque el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho cuenta con un régimen de medidas cautelares robusto y garantista. Sin embargo, en caso de que se evidencie que (i) el medio no es idóneo o efectivo o que (ii) puede configurarse un perjuicio irremediable, será procedente el amparo.”

En resumen, de lo antecedente, es necesario señalar que, el propósito de solicitar la medida provisional se hace con la finalidad de evitar la configuración de un Perjuicio irremediable, por las siguientes razones:

El daño sería grave y definitivo, por cuanto:

- ☐ Soy Inspector de trabajo vinculado al Ministerio de trabajo mediante nombramiento provisional y de continuar el concurso sería desvinculado de mi trabajo y por ende de mi seguridad social exponiendo mi mínimo vital, salud y trabajo puesto que la conformación de la lista de elegibles está en curso
- ☐ De quedar excluido injustamente después de la etapa crítica, no hay reparación efectiva posterior
- ☐ Se afectaría mi estabilidad laboral y proyecto de vida
- ☐ Existe inmediatez y urgencia en la protección

Con fundamento en los anteriores argumentos me permito solicitar la medida provisional consistente en suspender los efectos del resultado del accionante y cualquier acto de conformación de lista de elegibles en su OPEC, hasta que se adopte la decisión de fondo en el presente trámite constitucional.

V. PRUEBAS

Anexo los siguientes documentos que sustentan mi solicitud:

1. Copia de la cédula de ciudadanía.
2. Copia de la reclamación realizada a la CNSC y Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo.
3. Copia de la respuesta de la Universidad libre a la reclamación interpuesta.
5. Respuesta pregunta 1 DADA Desde el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 1
7. RESPUESTA DADA Desde el Ministerio de Justicia y el Derecho donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 22

8. Copia del manual de funciones.

9. RESOLUCIÓN N° 16478 del 19 de noviembre del 2024 **Revoca la Resolución de Apertura** No.16209 del 1 de noviembre de 2024 dentro del Proceso de Licitación Pública No. CNSC - LP - 006 de 2024

VI. ANEXOS

Pruebas documentales relacionadas.

Copia de la acción de tutela para traslado.

VII. COMPETENCIA

La competencia es del Juzgado asignado de conformidad con las reglas de reparto de la acción de tutela.

VIII. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que no he presentado otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos aquí invocados.

IX. NOTIFICACIONES

Accionante:

Nombre:

CAMELIA RESTREPO ALVAREZ

C.C. No.

Correo electrónico.

Teléfono:

Entidades accionadas

— COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC), Avenida Calle 100 No. 9a 45. Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12 de la ciudad de Bogotá D.C. Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co.

— UNIVERSIDAD LIBRE, Calle 8 No. 5-80 de la ciudad de Bogotá D.C. Email: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co y Para la recepción Exclusiva de las notificaciones dirigidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC; escribe un correo electrónico: juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co y diego.fernandez@unilibre.edu.co

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Camelia Restrepo Alvarez', written over two horizontal lines.

CAMELIA RESTREPO ALVAREZ

ⁱ ARTICULO 27. INTERPRETACION GRAMATICAL. Cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu