

Bogotá D.C.

Señores

JUEZ PENAL – REPARTO

(E. S. D.)

Referencia: Acción de tutela

Accionante: Nancy Andrea Sotelo Verdugo

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

NANCY ANDREA SOTELO VERDUGO, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, me permito presentar **ACCIÓN DE TUTELA contra EL MINISTERIO DEL TRABAJO, LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, Y LA UNIVERSIDAD LIBRE**, por violación a mis derechos fundamentales al Debido proceso, igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, principio del mérito, derecho al trabajo y estabilidad laboral, entre otros, de acuerdo con la siguiente información:

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

De acuerdo con lo señalado en el artículo 7º del Decreto 2591 de 1991, se solicita a su Honorable Despacho que decrete como medida provisional la suspensión inmediata del Proceso de Selección No. 2618-2024; Concurso de Méritos Público convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Ministerio del Trabajo, hasta tanto se resuelva de fondo la presente acción o se adopten las decisiones de fondo en los mecanismos ordinarios que más adelante se detallarán.

En primer lugar, es importante señalar que esta medida se fundamenta en la necesidad de evitar un perjuicio irremediable consistente en mi eventual desvinculación de la entidad y la consolidación de situaciones jurídicas ilegales que serían imposibles de revertir en el marco del Proceso de Selección No. 2618-2024.

En el presente asunto es urgente y de vital la concesión la medida de suspensión provisional, teniendo en cuenta que conforme las etapas

previstas del Proceso de Selección No. 2618-2024, aproximadamente a mediados del mes de diciembre de 2025, se conformarán y se expedirán los actos administrativos que conforman las listas de elegibles para las distintas Ofertas Públicas de Empleos de Carrera (OPEC), teniendo en cuenta que el resultado de valoración de antecedentes fue publicado el pasado 27 de octubre de 2025.

Que con la configuración de la lista de elegibles existe la posibilidad de consolidarse una expectativa legítima de derecho para los aspirantes que superaron las diversas etapas del proceso, aun cuando existen varios vicios de nulidad que afectan seriamente el Proceso de Selección No. 2618-2024 y en consecuencia su legalidad.

Así mismo, existe un riesgo probable que mis derechos puedan verse afectados 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 y la audiencia de escogencia de plazas a cargo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso.

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, especialmente aquellas con las relacionadas con el derecho al debido proceso.

No obstante, y como elemento importante a tener en consideración por parte del Despacho Judicial, es necesario tener en cuenta que, para el presente caso, se encuentra comprobado que, aunque este existe otro medio de defensa judicial, este no ha resultado idóneo o eficaz para la protección inmediata de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados, como se explica a continuación:

Frente al particular, si bien se ha acudido previamente a otros mecanismos judiciales —como la Acción Popular y de la Simple 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 capacidad 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 en 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 de suspensión provisional solicitada:

Acción popular. Radicación No. 25000-23-41-000-2024-01576-00, 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 súplica.

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 provisional en el trámite del presente concurso de méritos, en armonía con lo dispuesto por la jurisprudencia constitucional:

"97. 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»

98. 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»

99. 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 provisional en casos como el presente:

"52. 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.

53. 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.

54. 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.”

Conforme lo anterior, el objetivo principal de la medida provisional en el trámite de la referencia es evitar que se ocasionen mayores agravios o perjuicios a los derechos que están siendo vulnerados o amenazados y cuya finalidad es prevenir un daño inminente de mis derechos fundamentales, ante la existencia de una amenaza real. De igual forma, 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 provisional resulta del estado de avance en el que se encuentra el proceso de selección, 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.

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:

La conformación de la lista de elegibles se encuentra en curso, sin que a la fecha se resuelvan de fondo las reclamaciones presentadas, especialmente, aquellas relacionadas con el debido proceso y la solicitud de recalificación conforme las objeciones planteadas. Existe inmediatez y urgencia en la protección.

De quedar excluido injustamente sin que se resuelva las objeciones respecto de la prueba de conocimiento, no hay reparación efectiva posterior.

Se encuentra en riesgo la protección de los derechos fundamentales de mi hija menor, por cuanto gozo de estabilidad laboral reforzada intermedia por ostentar la calidad de madre cabeza de familia.

Con fundamento en los anteriores argumentos me permito solicitar subsidiariamente 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.

Las inconsistencias que se ponen en conocimiento son las siguientes:

I. HECHOS RELEVANTES

- 2.1. 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”
- 2.2. Mediante documento de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC 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.
- 2.3. Soy aspirante inscrita en el Proceso de Selección Ministerio del Trabajo No. 2618 de 2024 (inscripción No. 830074257). Presenté la prueba escrita el día 18 de agosto de 2025, en el concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para

la provisión de cargos en el Ministerio del Trabajo, cuyas pruebas de conocimiento fueron aplicadas por la Universidad Libre.

- 2.4. Con fecha 10 de septiembre de 2025 se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas. Dentro de los términos habilitados presenté reclamación a través del aplicativo SIMO (Reclamación SIMO No. 1156962529), en la que objeté la calificación, solicité acceso a la prueba, explicación detallada de la metodología de cálculo del puntaje (en particular del “ajuste proporcional” y del “valor de referencia” de la OPEC), y la reliquidación en caso de error. Acompaño copia íntegra de la reclamación.
- 2.5. Que, 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.
- 2.6. La Universidad Libre (operadora) y la CNSC respondieron por escrito (Respuesta a Reclamación, octubre de 2025). En esa respuesta: (i) se ratificó la calificación final (puntaje 61.06) y mi condición de NO ADMITIDA; (ii) se invocó un método matemático denominado “ajuste proporcional” y se presentó una fórmula parcial sin la explicación completa de las constantes, del PUNTAJE DE REFERENCIA de la OPEC ni del régimen aplicable a ítems eliminados; (iii) se acompañó una tabla con claves y la indicación de ítems “ELIMINADO”; (iv) se negó la posibilidad de revisar o modificar el puntaje tras verificación de lectura óptica y revisión física de la hoja de respuestas; (v) se condicionó, en la operativa del proceso, la firma de acuerdos de confidencialidad que limitaron la publicidad de ciertos elementos del proceso. Adjunto copia de la respuesta.
- 2.7. Las irregularidades concretas que objeté y que aquí reitero son, entre otras: (i) preguntas ambiguas, confusas o múltiples opciones aparentemente correctas; (ii) preguntas que no guardan relación con las funciones del cargo convocado; (iii) discrepancias entre número de aciertos y puntajes publicados (ej.: aspirantes con igual

número de aciertos obtienen puntajes distintos; algunos con más aciertos obtienen menor puntaje que otros con menos aciertos); (iv) falta de publicación previa y clara de la fórmula completa de calificación, constantes, PUNTAJE DE REFERENCIA y reglas de manejo de ítems eliminados; (v) imposición de acuerdos de confidencialidad que impiden la publicidad de resultados y la verificación por los aspirantes.

- 2.8. A pesar de la reclamación, la respuesta de la CNSC/Universidad fue genérica, técnica en apariencia pero insuficiente en motivación y comprobación, y no resolvió de fondo las inconsistencias señaladas por mí. En suma, agoté la vía administrativa (reclamación en SIMO) sin obtener la protección efectiva de mis derechos fundamentales.
- 2.9. Sobre el 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.
- 2.10. Que, 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.
- 2.11. Adicionalmente, se evidencian irregularidades en las pruebas de conocimiento, pues las preguntas no guardan correspondencia con las funciones propias de los cargos ofertados ni con los requisitos y competencias definidas en el manual. Varias de las preguntas resultan incongruentes, contradictorias o ajenas al contexto funcional, lo cual ha sido corroborado mediante consultas comparativas con otras entidades y procesos similares.

Entre las principales irregularidades ocurridas en la prueba escrita de competencias funcionales y comportamentales llevada a cabo el día 18 de agosto de 2025, se encuentran las siguientes:

2.11.1. Fecha del examen.

El cuadernillo de la prueba por mi presentada tenía como fecha impresa el 18 de julio de 2025, cuando en realidad la fecha prevista

por la convocatoria del concurso, que coincide con el día cierto de presentación de la prueba, fue el 18 de agosto de 2025. Ante lo cual es oportuno preguntarse 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?

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.

Lo anterior 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.

2.11.2. Irregularidades en la formulación de las preguntas de la prueba escrita.

Pregunta No. 1

El caso planteaba una situación de discriminación y subrepresentación femenina en cargos laborales. La respuesta oficial indica que el funcionario debe “colaborar y dialogar para evitar estos actos”; sin embargo, esta opción desconoce la naturaleza jurídica de las funciones de inspección laboral en Colombia.

Respetuosamente considero que la respuesta oficial es incompleta e inadecuada frente a la normatividad vigente, y que la opción que seleccioné refleja de manera más precisa las funciones legales de un Inspector de Trabajo, por las siguientes razones:

1. Obligación de investigar y actuar frente a la discriminación laboral.

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el Decreto 4108 de 2011, asigna a los Inspectores de Trabajo la función de vigilar el cumplimiento

de las normas laborales y adelantar investigaciones administrativas frente a vulneraciones de derechos. En un caso de discriminación, la primera actuación no puede limitarse a un "diálogo", pues ello desconocería la función sancionadora y preventiva que le confiere la ley.

2. Bloque de constitucionalidad y convenios internacionales.

La Constitución en su artículo 13 garantiza la igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación. A su vez, los Convenios 100 y 111 de la OIT, ratificados por Colombia, obligan al Estado a adoptar medidas efectivas para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. Dichos instrumentos internacionales no contemplan que el funcionario solo "dialogue", sino que actúe mediante mecanismos concretos de control e investigación.

En ese marco, la respuesta que seleccioné resulta ajustada a la Constitución y a la ley, en tanto que iniciar una investigación y buscar antecedentes constituye la forma idónea de prevenir, sancionar y erradicar conductas de discriminación, cumpliendo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral) y la Ley 1257 de 2008 (violencia y discriminación contra la mujer).

3. Jurisprudencia constitucional.

La Corte Constitucional (Sentencias T-499 de 2009, C-371 de 2000, entre otras) ha establecido que frente a actos de discriminación laboral la actuación estatal debe ser efectiva, inmediata y correctiva, no meramente exhortativa. En consecuencia, la obligación del Inspector es iniciar las actuaciones administrativas correspondientes y no limitarse a un diálogo informal.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional (sentencia T-345 de 2021, entre muchas otras) ha reiterado que frente a escenarios de discriminación, la obligación del funcionario no es meramente exhortativa o pedagógica, sino activa y garantista, pues el Estado tiene el deber de remover los obstáculos que perpetúan la desigualdad.

4. Ambigüedad de la pregunta.

La opción oficial reduce la función del inspector a una labor pedagógica, mientras que la legislación exige funciones de control, vigilancia y sanción. La ambigüedad de la pregunta genera confusión, pues tanto el diálogo como la investigación podrían considerarse formas de intervención, pero solo la segunda se ajusta al mandato legal.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, corresponde a los Inspectores de Trabajo adelantar investigaciones administrativas por infracciones a las normas laborales, incluyendo aquellas relacionadas con la discriminación. Asimismo, el Convenio 111 de la OIT, ratificado por Colombia, impone la obligación de adoptar medidas efectivas contra la discriminación, que van más allá del diálogo.

En ese orden de ideas el enunciado de la pregunta genera ambigüedad, porque el rol del inspector de trabajo frente a una queja de discriminación laboral no es meramente preventivo o de mediación, sino que tiene una obligación de verificación y eventualmente de apertura de investigación administrativa, de acuerdo con la normativa vigente.

En consecuencia, la opción correcta debía ser la de iniciar la investigación y buscar los antecedentes que permitan verificar la existencia de una conducta discriminatoria, pues esta es la actuación que materializa los principios de igualdad y mérito consagrados en la Constitución y en la ley a saber:

Adicionalmente el Código Sustantivo del Trabajo – CST (artículos 10 y 11, en concordancia con el art. 143 y ss.): el Ministerio del Trabajo y sus funcionarios tienen la obligación de velar por la igualdad y no discriminación en el empleo. Esto implica no solo fomentar diálogo, sino ejercer potestad inspectiva, preventiva y sancionadora.

Así mismo la Ley 1610 de 2013 (arts. 1 y 2): regula las facultades de los Inspectores de Trabajo, quienes tienen la

función de adelantar las investigaciones administrativas frente a infracciones a la normatividad laboral.

Jurisprudencia del Consejo de Estado (Sentencia de 10 de diciembre de 2015, Rad. 11001-03-25-000-2012-00244-00, Sección Segunda): ha precisado que la inspección laboral tiene un carácter de policía administrativa, por lo cual no puede limitarse a la concertación, sino que debe ejercer control efectivo para garantizar la igualdad en el trabajo.

Pregunta No. 3.

El enunciado hacía referencia a la actuación del funcionario frente a la promoción de políticas de igualdad y la eliminación de la discriminación. La respuesta oficial señala que la opción correcta es “incentivar y sensibilizar”; sin embargo, dicha actuación resulta insuficiente frente al marco normativo que regula las funciones de los Inspectores de Trabajo.

Considero que la respuesta oficial no es la más ajustada al marco normativo, ya que desconoce las obligaciones legales y constitucionales que recaen sobre la función inspectiva. Mi respuesta, por el contrario, se encuentra respaldada por normas de jerarquía superior, guarda mayor coherencia con la normatividad vigente, pues la eliminación de políticas discriminatorias constituye una obligación jurídica exigible, no una mera opción pedagógica. La Ley 581 de 2000 y la Ley 823 de 2003 establecen expresamente la obligación de remover cualquier práctica administrativa que implique discriminación de género. por lo cual solicito su revisión con base en los siguientes fundamentos:

1. Deber de garantía de la igualdad material.

El artículo 13 de la Constitución Política impone a las autoridades públicas —entre ellas los Inspectores de Trabajo— el deber de adoptar medidas efectivas para eliminar desigualdades y garantizar la igualdad real. Esto implica acciones concretas y exigibles, más allá de la simple sensibilización.

2. Funciones legales del Inspector de Trabajo.

El Decreto 4108 de 2011 y el Código Sustantivo del Trabajo establecen que los Inspectores tienen la misión de vigilar y garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral, investigar y sancionar infracciones. Dentro de esas funciones está precisamente exigir a los empleadores la eliminación de prácticas contrarias a la igualdad y al mérito, no limitarse a la pedagogía.

3. Compromisos internacionales.

El Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación, obliga a los Estados a eliminar toda forma de discriminación mediante medidas legislativas y administrativas. Sensibilizar es un complemento, pero no sustituye la obligación de exigir la eliminación de políticas discriminatorias.

4. Jurisprudencia constitucional.

La Corte Constitucional (Sentencia C-371 de 2000, T-762 de 2015, entre otras) ha reiterado que la igualdad de género en el trabajo no puede quedar en meras exhortaciones o actividades pedagógicas, sino que requiere medidas concretas y verificables, como la eliminación de barreras discriminatorias en el acceso a cargos y la garantía del mérito.

Sentencia T-098 de 1994, T-109 de 2015 que las medidas frente a la discriminación deben ser concretas, eficaces y con efectos reales, lo cual excluye la simple sensibilización como respuesta suficiente ante un acto de desigualdad estructural.

5. Ambigüedad y error en la respuesta oficial.

La opción oficial confunde la función de promoción (sensibilizar, incentivar) con la obligación de exigir cumplimiento normativo. Ambas acciones pueden coexistir, pero la que realmente refleja el mandato legal es la opción

que yo seleccioné. Por tanto, la pregunta es ambigua y puede inducir a error en los evaluados.

Así mismo de conformidad con los artículos 1 y 2 de la Ley 1610 de 2013, los Inspectores de Trabajo no se limitan a actividades de sensibilización, sino que cuentan con la facultad de exigir la eliminación de políticas discriminatorias, ordenar correctivos y asegurar el cumplimiento del principio de mérito.

Adicionalmente, el Convenio 111 de la OIT, ratificado por Colombia, obliga a adoptar medidas efectivas y exigibles contra la discriminación, lo cual respalda que la respuesta correcta debía ser la opción A.

Lo anterior conforme a la lo establecido por:

Constitución Política (arts. 13 y 53): consagra la igualdad como derecho fundamental y exige la eliminación de prácticas discriminatorias en el trabajo.

Ley 909 de 2004 (art. 3 y ss.): establece que los empleos públicos deben proveerse bajo los principios de mérito e igualdad, prohibiendo cualquier forma de discriminación.

Ley 1610 de 2013 (art. 2): otorga a los Inspectores de Trabajo la facultad de exigir el cumplimiento de las normas laborales y adelantar procesos sancionatorios, no solo campañas de sensibilización.

Convenio 111 de la OIT: obliga al Estado a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación, entre ellas políticas activas de exigibilidad.

Consejo de Estado, Sección Segunda (sentencia del 12 de febrero de 2015, Rad. 11001-03-25-000-2011-00441-00): ha indicado que la inspección laboral cumple funciones de autoridad y vigilancia, por lo cual no puede reducirse a tareas pedagógicas.

La opción que seleccioné refleja el deber constitucional de los funcionarios de erradicar de manera inmediata y efectiva las

políticas discriminatorias que atentan contra el acceso en igualdad de condiciones a las oportunidades laborales. La opción marcada como correcta por la CNSC, en contraste, desconoce que la pedagogía por sí sola no garantiza la efectividad de los derechos fundamentales y no cumple con los estándares constitucionales de protección reforzada a poblaciones históricamente discriminadas.

En consecuencia, la respuesta oficial desconoce el alcance real de las funciones de inspección laboral y el marco internacional de protección contra la discriminación, y se reconozca como válida la opción que seleccioné, o en su defecto, que sea anulada, dado que la clave oficial no refleja con fidelidad las obligaciones que emanan de la Constitución, la ley y los convenios internacionales.

Adicionalmente la pregunta, evidentemente no corresponde a los ejes temáticos de la convocatoria y, en segundo lugar, admite múltiple opción de respuesta correcta.

Pregunta No. 7 – Debido proceso, pruebas ilícitas y principio de inocencia

La pregunta hacía referencia al debido proceso y a la validez de las pruebas en un procedimiento administrativo, vinculándolo con el principio de inocencia. Se planteaba que el funcionario debía expedir una circular en relación con este tema.

La respuesta oficial señaló como correcta la opción A: “goza del derecho inmediato con independencia de las leyes”, mientras que mi respuesta fue la opción B: “las pruebas deben allegarse de acuerdo a la ley”.

Considero que la opción oficial es jurídicamente imprecisa y ambigua, pues si bien el principio de inocencia es un derecho de aplicación inmediata, su garantía práctica no puede desvincularse de la legalidad en la obtención y valoración de pruebas, que constituye el núcleo del debido proceso. Por tanto, mi respuesta resulta más acorde con la normatividad vigente.

La respuesta oficial es contraria al marco constitucional y legal, pues, aunque el principio de inocencia es un derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85 de la Constitución), su garantía se encuentra necesariamente ligada al cumplimiento estricto de la legalidad probatoria y del debido proceso (artículo 29 C.P.).

1. Conexión entre principio de inocencia y legalidad de la prueba.

La Constitución Política establece en su artículo 29 que toda persona se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad mediante decisión en firme, y además señala expresamente que “es nula de pleno derecho la prueba obtenida con violación del debido proceso”. De allí se desprende que la eficacia del principio de inocencia depende directamente de que las pruebas sean obtenidas y valoradas conforme a la ley.

2. Jurisprudencia constitucional.

La Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada (Sentencias SU-159 de 2002, C-591 de 2005, C-591 de 2010) que el principio de inocencia no opera de forma aislada, sino que debe entenderse en conjunto con la garantía de que ninguna prueba ilícita puede ser utilizada para desvirtuarlo. En consecuencia, no es acertado afirmar que el derecho se aplica “con independencia de las leyes”, ya que son precisamente las normas procesales las que aseguran su vigencia real y evitan vulneraciones.

3. Función administrativa del inspector.

Si un funcionario, al expedir una circular, afirmara que el principio de inocencia se aplica al margen de las leyes, generaría un grave error interpretativo que desconocería la obligación estatal de ajustar sus actuaciones a la legalidad. La instrucción correcta que debe difundirse es que las pruebas solo tienen valor si se allegan y practican conforme a la ley, lo cual protege la presunción de inocencia y el debido proceso.

4. Ambigüedad de la pregunta.

La opción oficial resulta equívoca, pues presenta el principio de inocencia desligado del debido proceso, lo cual contradice abiertamente el texto constitucional. La opción que seleccioné (B) es la única que mantiene la coherencia entre los artículos 29 y 85 de la Constitución y la doctrina constitucional, pues de lo contrario podría interpretarse como una desvinculación de la legalidad procesal, lo cual contradice directamente la Constitución. La opción B, en cambio, refleja la armonía entre principio de inocencia, debido proceso y legalidad probatoria.

Respetuosamente considero que la respuesta oficial es contraria al marco constitucional y legal, pues aunque el principio de inocencia es un derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85 de la Constitución), su garantía se encuentra necesariamente ligada al cumplimiento estricto de la legalidad probatoria y del debido proceso (artículo 29 C.P.).

Pregunta No. 10 – Derecho de asociación, intimidad y buen nombre

La pregunta planteaba una relación entre el derecho de asociación y los derechos fundamentales a la intimidad y al buen nombre.

La respuesta oficial señaló como correcta la opción B: “salvaguardar la apreciación que se tiene de cada persona por su conducta en la sociedad”, mientras que mi respuesta fue la opción A: “resguardar la imagen debido a su personalidad”.

Respetuosamente considero que la respuesta oficial es ambigua y puede llevar a interpretaciones erróneas, en la medida en que el derecho al buen nombre no se limita exclusivamente a la “apreciación social” de la conducta, sino que también protege la imagen, la honra y la dignidad personal, aspectos vinculados a la intimidad de cada individuo.

La respuesta que seleccioné (A) es coherente con el alcance de la jurisprudencia constitucional, pues la Corte ha reiterado que el buen nombre se asocia a la imagen que una persona proyecta en la sociedad y a la forma en que esta es percibida, lo cual guarda relación directa con su dignidad y personalidad jurídica (sentencias T-414 de 1992, C-489 de 2002).

En ese sentido, resguardar la imagen de una persona en razón de su personalidad no solo responde a una obligación de respeto hacia su individualidad, sino también al reconocimiento de que el buen nombre no depende exclusivamente de la conducta social, sino también de la protección frente a cualquier afectación arbitraria que pueda alterar su percepción pública.

La opción marcada como correcta por la CNSC (B) restringe de manera indebida el alcance del derecho al buen nombre, al reducirlo únicamente a la valoración social por la conducta, dejando de lado su dimensión más amplia ligada a la dignidad humana (art. 1 de la Constitución). La jurisprudencia ha insistido en que los derechos fundamentales no pueden interpretarse de manera reduccionista, sino en forma amplia y garantista.

En conclusión, la respuesta que seleccioné representa de manera más integral la protección constitucional al buen nombre, pues incluye tanto la imagen personal y dignidad como la percepción social, mientras que la opción señalada como correcta limita injustificadamente el alcance de este derecho fundamental.

1. Marco constitucional.

El artículo 15 de la Constitución Política garantiza los derechos fundamentales a la intimidad, al buen nombre y al habeas data. La Corte Constitucional ha señalado que estos derechos protegen no solo la percepción que la sociedad tiene de un individuo, sino también la esfera personal de su honra, dignidad e imagen.

2. Jurisprudencia relevante.

En la Sentencia T-414 de 1992, la Corte Constitucional precisó que el buen nombre “consiste en la reputación que de una

persona se tiene en la sociedad, y su protección supone impedir la divulgación de informaciones falsas, erróneas o tendenciosas que puedan afectarlo". Sin embargo, la misma jurisprudencia ha destacado que este derecho está íntimamente ligado con la dignidad humana y la protección de la personalidad jurídica (C-489 de 2002).

Esto significa que el buen nombre no se restringe únicamente a la valoración social de la conducta, sino también a la protección integral de la imagen personal y a la intimidad.

3. Relación con el derecho de asociación.

El derecho de asociación (artículo 38 C.P.) debe ejercerse respetando los demás derechos fundamentales, incluyendo la intimidad y el buen nombre. Limitar la protección únicamente a la "apreciación social de la conducta" deja de lado otros elementos esenciales que también deben resguardarse en el ámbito asociativo, como la imagen personal frente a eventuales señalamientos o estigmatizaciones.

4. Ambigüedad de la pregunta.

La opción oficial reduce la noción del buen nombre a un solo aspecto (la apreciación social), mientras que la doctrina y la jurisprudencia constitucional reconocen que se trata de un derecho complejo, que comprende la imagen personal, la honra, la dignidad y la percepción social. Por tanto, mi respuesta también era jurídicamente válida y la pregunta incurre en ambigüedad.

Esta pregunta es claramente ambigüedad y contradictoria respecto del alcance real de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 15 de la Constitución.

Pregunta No. 15.

¿Respecto de la valoración de la presentación de proyectos de Ley en favor de la fuerza laboral conforme fuera requerido en la búsqueda de sus beneficios el funcionario debe?

La pregunta planteaba un caso en el que un ciudadano solicitaba proyectar una ley para la protección de condiciones de salud y medicamentos, frente a lo cual se consultaba cuál debía ser la respuesta de la entidad.

La respuesta oficial señaló como correcta la opción C: “comunicar que el ciudadano debía remitir su solicitud a las Altas Cortes o a la Contraloría General de la República”, mientras que mi respuesta fue la opción A: “confirmar que el Ministerio incluiría una regulación salarial y mejora de las condiciones de salud”.

Considero que la opción oficial resulta errónea e improcedente, pues desconoce el alcance del derecho fundamental de petición (art. 23 C.P.) y las competencias de las entidades públicas frente a las solicitudes ciudadanas.

1. Competencia normativa y orgánica.

De conformidad con el artículo 150 de la Constitución, la función legislativa corresponde de manera exclusiva al Congreso de la República. Las Altas Cortes (Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado) cumplen funciones jurisdiccionales, tales como guardar la supremacía de la Constitución, administrar justicia en el ámbito ordinario y contencioso administrativo, respectivamente (arts. 234, 237 y 241 C.P.), pero en ningún caso ejercen facultades legislativas. Por su parte, la Contraloría General de la República tiene competencia en materia de control fiscal (art. 267 C.P.), lo cual tampoco guarda relación con la función de proyectar o impulsar iniciativas legislativas.

Las Altas Cortes (Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado y Corte Constitucional) ejercen función judicial, no legislativa. De igual manera, la Contraloría General de la República cumple funciones de control fiscal (artículo 267 C.P.), por lo que carece de competencia para proyectar o tramitar iniciativas legislativas. Por tanto, sugerir al ciudadano que acuda a estas instancias constituye una orientación incorrecta y contraria a la Constitución.

En Colombia, la función legislativa está atribuida exclusivamente al Congreso de la República, conforme al artículo 150 de la Constitución Política. El Congreso es el órgano competente para hacer las leyes, interpretarlas, reformarlas y derogarlas.

Las Altas Cortes —esto es, la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado— ejercen funciones de naturaleza jurisdiccional:

- La Corte Constitucional guarda la integridad y supremacía de la Constitución (art. 241 C.P.).
- La Corte Suprema de Justicia es el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria (art. 234 C.P.).
- El Consejo de Estado es el máximo tribunal de lo contencioso administrativo (art. 237 C.P.).

Ninguna de ellas tiene facultad para proyectar o tramitar leyes, ya que esa atribución es exclusiva del Congreso y, en lo que respecta a la iniciativa legislativa del Gobierno, corresponde al Presidente de la República y a los ministros (art. 208 C.P.), quienes pueden presentar proyectos de ley relacionados con su sector.

Por tanto, indicar que un ciudadano debe acudir a las Altas Cortes para promover una iniciativa legislativa es jurídicamente equivocado, pues dichas corporaciones carecen de esa competencia.

2. Contenido esencial del derecho de petición.

El artículo 23 de la Constitución y la Ley 1755 de 2015 señalan que toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades y a obtener una respuesta de fondo, clara, congruente y motivada. En consecuencia, no basta con afirmar que “la entidad puede presentar estos proyectos”; es necesario indicar si se acogerá o no la petición, y en qué términos se ejercerá esa facultad.

En este caso, la obligación del funcionario es orientar correctamente al ciudadano sobre los mecanismos idóneos de participación legislativa, que son el Congreso y, en casos especiales, el Gobierno Nacional como colegislador en materias concretas.

3. Competencia normativa y función del Ministerio.

El artículo 208 de la Constitución establece que los ministros son los jefes de la administración en su respectiva cartera y ejercen la función de presentar proyectos de ley relacionados con su sector. En consecuencia, el Ministerio de Salud sí puede proyectar normas en materia de salud pública, condiciones laborales y acceso a medicamentos, por lo que es la entidad competente para pronunciarse sobre la petición recibida. Por ello, frente a una petición ciudadana, la entidad debe pronunciarse de manera cierta y motivada sobre la viabilidad de proyectar una iniciativa, no limitarse a enunciar su facultad genérica.

4. Jurisprudencia constitucional.

La Corte Constitucional (Sentencias T-377 de 2000, T-377 de 2012, entre otras) ha reiterado que la respuesta a una petición debe ser “de fondo”, lo que implica que sea clara, precisa y acorde con lo solicitado. Una respuesta meramente informativa o evasiva constituye una vulneración del derecho fundamental.

5. Error en la opción oficial.

La opción señalada como correcta por la CNSC resulta jurídicamente insostenible, pues orienta al ciudadano a acudir a entidades que no tienen competencia para presentar proyectos de ley. En cambio, mi respuesta (opción A) — aunque más amplia en su formulación— se ajusta al deber constitucional y legal de las entidades competentes en la materia, y por tanto refleja con mayor fidelidad la solución jurídica correcta.

La anterior pregunta, además de no ajustarse a las competencias funcionales del cargo, se califica como confusa y ambigua en tanto ninguna de las opciones de respuesta se ajusta en estricto sentido al planteamiento.

Pregunta No. 16 - Violencia de género y protección de la víctima en el ámbito laboral

El enunciado se refería a una ciudadana que había sido víctima de agresión física y verbal por parte de su pareja en la empresa donde trabaja. La pregunta pedía identificar la entidad encargada de brindar protección, y según la respuesta oficial, la respuesta correcta era la opción **C: "comunicar que la protección está a cargo de Medicina Legal"**.

Sin embargo, considero que esa respuesta es equivocada, por las siguientes razones:

1. **Naturaleza y funciones del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.**

De acuerdo con la Ley 938 de 2004, el Instituto de Medicina Legal es un organismo adscrito a la Fiscalía General de la Nación cuya función principal es **apoyar las investigaciones judiciales mediante dictámenes médicos, forenses y científicos**. No tiene funciones de prevención, protección ni atención directa a las víctimas de violencia intrafamiliar o de género.

2. **Protección de las víctimas de violencia intrafamiliar.**

El artículo 42 de la Constitución Política y la Ley 294 de 1996 (modificada por la Ley 575 de 2000) establecen que en casos de violencia intrafamiliar corresponde a las autoridades administrativas y judiciales (comisarías de familia, jueces de familia, fiscalías e inspectores de policía y de trabajo en ciertos escenarios) garantizar medidas de protección inmediatas a favor de la víctima.

3. **Rol de los inspectores de trabajo.**

El Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1010 de 2006 (sobre acoso laboral) asignan a los inspectores de trabajo competencias en la protección de derechos de los

trabajadores frente a agresiones y riesgos que afecten su dignidad e integridad en el contexto laboral. Ante una denuncia de violencia en el trabajo, el inspector tiene un deber preventivo de intervención, canalización y coordinación con las entidades competentes para la protección de la víctima.

4. Interpretación conforme a la Constitución.

El derecho de las mujeres a vivir libres de violencia se encuentra protegido por instrumentos internacionales ratificados por Colombia (Convención de Belém do Pará, CEDAW), así como por la Ley 1257 de 2008, que establece la obligación de las entidades estatales de prevenir, atender y proteger integralmente a las víctimas. En este marco, resulta incompatible sostener que la “protección” está a cargo de Medicina Legal, cuando su rol es estrictamente pericial.

5. Error en la opción oficial.

La clave oficial confunde funciones técnicas de Medicina Legal con el deber de protección integral. La opción **C** es errónea, pues el Instituto no protege ni atiende víctimas; se limita a emitir dictámenes. En contraste, mi respuesta (opción A) refleja con mayor exactitud el deber de intervención y canalización que corresponde a los inspectores de trabajo y a las autoridades administrativas competentes en un caso de violencia intrafamiliar o laboral.

La anterior pregunta además de no corresponder a los ejes temáticos de la convocatoria, es contradictoria y presenta múltiples opciones de respuesta correcta, en tanto si bien en circunstancias generales existe justificación en la opción de respuesta que se alude como correcta, no se tiene en cuenta que la situación planteada se presenta en el lugar de trabajo, razón por la cual es viable la opción A de respuesta.

Pregunta No. 18 – Debido proceso y orientación a la víctima de violencia

El enunciado planteaba el mismo caso de una trabajadora víctima de agresión física y verbal por parte de su pareja en su lugar de

trabajo. La pregunta buscaba establecer cuál debía ser la actuación del funcionario en garantía del debido proceso.

La respuesta oficial señala que la opción correcta es la **A: "indicar que acuda al ente acusador para que actúe en su defensa"**, mientras que mi respuesta fue la **C: "proponer que la entidad le asigne representación a la usuaria en defensa de sus derechos"**.

Ante un caso de violencia intrafamiliar, los funcionarios públicos deben actuar con un enfoque de debido proceso y de protección integral de los derechos fundamentales de la víctima, especialmente los previstos en la Ley 1257 de 2008, la Ley 906 de 2004 (Código de Procedimiento Penal) y los principios de la Convención de Belém do Pará, de obligatorio cumplimiento para Colombia.

La respuesta señalada como correcta reduce la actuación del funcionario a una simple remisión al ente acusador (Fiscalía), lo cual constituye una visión limitada y formalista que no satisface la obligación reforzada de protección frente a las víctimas de violencia basada en género.

Por el contrario, mi respuesta proponiendo que la entidad garantice la representación en defensa de los derechos de la víctima es la que se ajusta al marco constitucional y legal. El artículo 29 de la Constitución Política exige un debido proceso que comprenda la posibilidad de defensa técnica y acompañamiento jurídico, mientras que el artículo 13 superior y la jurisprudencia constitucional (Sentencias T-454 de 2019, T-161 de 2020) señalan que las mujeres víctimas de violencia requieren medidas de apoyo adicionales para superar las barreras de acceso a la justicia.

Además, el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008 establece que las entidades deben garantizar asistencia jurídica especializada a las víctimas. Esto implica que el funcionario no puede limitarse a sugerir que acuda a la Fiscalía, sino que debe gestionar los mecanismos institucionales para que cuente con representación y defensa real.

En ese sentido, mi respuesta recoge de manera más integral el principio de debido proceso material, que no se agota en la simple orientación, sino que supone la efectiva garantía de acompañamiento jurídico, condición esencial para que la víctima pueda ejercer sus derechos frente a su agresor.

Considero que la opción oficial es incorrecta o al menos insuficiente, por las siguientes razones:

1. Ámbito del debido proceso.

El artículo 29 de la Constitución garantiza el derecho de toda persona a la defensa y a contar con asistencia jurídica adecuada en cualquier actuación judicial o administrativa. Este derecho no se satisface únicamente con orientar a la víctima a “acudir al ente acusador” (Fiscalía), pues ello traslada la carga exclusivamente a la persona afectada, sin que la autoridad administrativa despliegue un acompañamiento efectivo.

2. Protección reforzada de las víctimas de violencia de género.

La Ley 1257 de 2008, en concordancia con los tratados internacionales (CEDAW y Convención de Belém do Pará), establece que las entidades públicas deben adoptar medidas integrales para garantizar los derechos de las víctimas, incluida la representación jurídica y el acceso a servicios de apoyo. Limitar la orientación únicamente a la Fiscalía desconoce este enfoque integral de protección.

3. Obligaciones de la administración.

De acuerdo con la Ley 1755 de 2015 (art. 14) y la jurisprudencia constitucional (sentencias T-585 de 2010, T-247 de 2017), las autoridades tienen el deber de brindar respuestas completas, de fondo y ajustadas a las necesidades del peticionario. En este caso, remitir genéricamente a la Fiscalía es una respuesta vaga y no asegura una defensa efectiva.

4. Representación y defensa de los derechos de la víctima.

El deber del Estado no es solo informar, sino facilitar el acceso real a los mecanismos de defensa. Mi respuesta (opción C), al proponer que se garantice representación a la usuaria en defensa de sus derechos, resulta más acorde con la

Constitución y con la obligación de brindar un acompañamiento efectivo y no meramente formal.

5. Error en la opción oficial.

La opción oficial (A) resulta reduccionista, pues se limita a señalar una ruta judicial sin asegurar mecanismos efectivos de protección y representación, lo cual no satisface plenamente el principio de debido proceso. Por tanto, la opción C es la que mejor materializa las garantías constitucionales.

Esta pregunta proporciona respuestas ambiguas frente al mandato constitucional del debido proceso.

Pregunta No. 22 – Audiencia de conciliación, acta y cuestionamiento del funcionario

La respuesta oficial indica que la respuesta correcta era la opción **A: "Reconocer el acuerdo de transacción interpartes y archivar por desconocer derechos inciertos y discutibles"**, mientras que mi respuesta fue la **B: "Solicitar designar inspector e iniciar todas las diligencias"**.

La respuesta señalada como correcta parte de la premisa de que los acuerdos conciliatorios tienen la naturaleza de transacciones (artículo 15 de la Ley 640 de 2001 y artículo 2469 del Código Civil) y, por tanto, resultan vinculantes entre las partes. Sin embargo, desconoce dos aspectos esenciales del caso:

1. El acta carece de firma del funcionario conciliador.

El artículo 1 de la Ley 640 de 2001 exige que la conciliación sea adelantada por un conciliador autorizado, y el artículo 30 de la misma norma establece que el acta debe ser suscrita por el conciliador y por las partes. La ausencia de la firma del funcionario vicia de nulidad formal el acta y le resta validez jurídica como título ejecutivo o como acuerdo plenamente eficaz.

2. Se discuten derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencias C-893 de 2001, C-795 de 2009) ha reiterado que los

derechos laborales mínimos, tales como el pago de horas extras, no pueden ser objeto de renuncia ni transacción en términos que desconozcan el principio de favorabilidad (art. 53 C.P.). En ese sentido, el acuerdo cuestionado debía ser examinado con especial cuidado para evitar convalidar renunciaciones de derechos ciertos e indiscutibles.

Considero que la respuesta oficial es jurídicamente incorrecta y contraria a la normatividad laboral y procesal, por las siguientes razones:

1. Validez del acta de conciliación.

El artículo 20 de la Ley 640 de 2001 establece que el acta de conciliación debe ser firmada por las partes y por el conciliador (en este caso, el inspector de trabajo). La ausencia de la firma del funcionario implica un vicio de forma que invalida el acuerdo como conciliación con efectos de cosa juzgada y mérito ejecutivo.

2. Competencia y función del inspector de trabajo.

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 1610 de 2013) establece que los inspectores de trabajo tienen la facultad de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y realizar las diligencias necesarias. Si existe un cuestionamiento sobre la imparcialidad del funcionario o un vicio en el acta, corresponde garantizar transparencia mediante reasignación o verificación de legalidad, no archivar sin más.

3. Derechos ciertos e inciertos.

La fórmula utilizada en la respuesta oficial (“archivar por desconocer derechos inciertos y discutibles”) es inaplicable al caso planteado. El derecho a las horas extras está regulado en los artículos 159 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, y constituye un derecho cierto, susceptible de conciliación, siempre que se respete el marco legal. No puede catalogarse como “incierto o discutible” cuando se trata de un derecho prestacional reconocido por la ley.

4. Principio de imparcialidad y debido proceso.

La imparcialidad del funcionario es esencial en el trámite de conciliación. Ante la percepción fundada de parcialidad o ante irregularidades como la falta de firma, el procedimiento correcto es reasignar el caso a otro inspector o disponer las diligencias necesarias para salvaguardar el derecho de acceso a la justicia laboral. Archivar el trámite con base en un acuerdo viciado desconoce el principio de debido proceso (art. 29 C.P.).

5. Error en la clave oficial.

La respuesta A desconoce tanto la exigencia legal de la firma del funcionario como el carácter cierto del derecho reclamado (horas extras). Mi respuesta (B) es jurídicamente más acertada, pues garantiza que se adelanten las diligencias necesarias con un funcionario imparcial, preservando así la validez del trámite y los derechos de las partes.

Por estas razones, la actuación más ajustada a la Constitución y la ley era la que propuse: designar otro inspector e iniciar todas las diligencias necesarias para esclarecer la controversia, garantizando así imparcialidad, transparencia y respeto por los derechos laborales.

De lo contrario, reconocer un acuerdo con vicios formales y sustanciales, y proceder a archivar, implicaría desconocer principios superiores como el de dignidad humana en el trabajo (art. 25 C.P.), el de protección al trabajador en situación de vulnerabilidad frente a su empleador y el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal (art. 228 C.P.), siendo más coherente al marco jurídico y constitucional que regula las audiencias de conciliación en materia laboral, garantizar efectivamente los derechos de las partes y la validez del procedimiento.

La anterior pregunta, además de no ajustarse a las competencias funcionales del cargo, se califica como confusa y ambigua en tanto ninguna de las opciones de respuesta se ajusta en estricto sentido al planteamiento

Pregunta No. 35 – Descuentos por nómina y prelación de obligaciones

La pregunta planteaba un escenario en el que un funcionario debía gestionar varios descuentos sobre la nómina de un trabajador: uno correspondiente a un crédito hipotecario y otro derivado de un proceso de alimentos. La pregunta evaluaba cuál debía ser la actuación correcta del funcionario frente a estos descuentos.

Mi respuesta fue la opción **A: señalar la aplicación del descuento luego del proceso por alimentos, dejando que el crédito hipotecario se aplique posteriormente**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: indicar la inaplicabilidad del crédito hipotecario porque la obligación es de menor prelación que los demás**.

El marco legal aplicable establece que, de acuerdo con el artículo 169 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia reiterada del Consejo Superior de la Judicatura, las **obligaciones alimentarias gozan de prelación sobre otros descuentos de carácter civil o crediticio**, y deben ser atendidas de manera prioritaria sobre cualquier otra obligación del trabajador.

La opción oficial (C) por su parte genera confusión, pues sugiere que el crédito hipotecario es “inaplicable”, cuando en realidad no se trata de eliminar el derecho del acreedor hipotecario, sino de **respetar el orden de prelación legal**: primero las obligaciones alimentarias y posteriormente el crédito hipotecario. Mi respuesta refleja esta interpretación correcta, que permite **cumplir con ambas obligaciones**, respetando el orden legal de prioridad y evitando la inaplicabilidad absoluta de derechos legítimos de los acreedores.

El artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo establece claramente que las retenciones permitidas sobre el salario deben sujetarse a las reglas de prelación previstas en la ley. Entre estas, la jurisprudencia ha consolidado que las obligaciones alimentarias tienen prelación absoluta frente a cualquier otro tipo de descuento, dada su naturaleza de protección a derechos fundamentales como la vida, la dignidad y el mínimo vital de los beneficiarios (Corte Constitucional, Sentencias C-092 de 2002, T-169 de 2015).

En este contexto:

1. Mi respuesta reconoce la prelación legal.

Al señalar que el descuento debía aplicarse primero al proceso de alimentos y posteriormente al crédito hipotecario, estoy reconociendo la prevalencia de los alimentos sin negar que el crédito hipotecario, como obligación financiera, pueda eventualmente aplicarse en el marco de los topes legales de descuento.

2. La respuesta oficial resulta reduccionista.

Sostener que el crédito hipotecario es "inaplicable" desconoce que no se trata de una obligación inexistente, sino de una deuda válida que debe ejecutarse conforme a los límites legales. Lo que corresponde, en términos jurídicos, no es declarar su improcedencia absoluta, sino subordinarla a la obligación alimentaria y respetar los porcentajes máximos de descuento autorizados (art. 154 del CST y art. 34 Ley 100 de 1993).

3. Principios constitucionales de equilibrio y justicia.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (Sentencia SL-17683 de 2002), ha resaltado que la prelación no significa desconocer obligaciones secundarias, sino ordenarlas para garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales. En este caso, los alimentos son inaplazables, pero ello no elimina de plano la existencia del crédito hipotecario, que también puede hacerse exigible dentro de los límites legales.

La respuesta oficial no se ajusta al ordenamiento jurídico, pues no reconoce la prelación de los alimentos sin incurrir en el error de considerar "inaplicable" el crédito hipotecario, lo cual desnaturaliza la prelación como concepto técnico-jurídico.

En consecuencia, mi opción responde de manera más fiel al espíritu de la norma y de la jurisprudencia constitucional y laboral.

Además, la anterior respuesta no se ajusta a las competencias funcionales del cargo, se califica como confusa y ambigua en tanto ninguna de las opciones de respuesta se ajusta en estricto sentido al planteamiento

Pregunta No. 37 – Querella sindical y violación de normas de afiliación y cotización

La pregunta planteaba que un sindicato presentó una querrela frente a una irregular operación de una empresa de servicios temporales, relacionada con el incumplimiento de las normas de afiliación y cotización de sus trabajadores.

La interrogante evaluaba cuál debía ser la actuación correcta del funcionario frente a esta situación.

Mi respuesta fue la opción **B: multar a la empresa de servicios temporales por violación de la norma**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: suspender la autorización de funcionamiento y de sus sucursales**.

1. Competencia del Ministerio de Trabajo y gradualidad de las sanciones.

La Ley 50 de 1990, que regula el funcionamiento de las empresas de servicios temporales, en su artículo 71 y siguientes, faculta al Ministerio de Trabajo para imponer sanciones, incluyendo multas, suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento. Sin embargo, estas sanciones deben aplicarse respetando el debido proceso administrativo (art. 29 de la Constitución y art. 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA).

En esa línea, la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencia C-593 de 2014) ha señalado que la potestad sancionadora de la administración está regida por los principios de gradualidad y proporcionalidad, lo cual significa que no todas las irregularidades deben ser sancionadas con la medida más drástica posible.

De acuerdo con el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990, las autoridades laborales tienen facultades para imponer sanciones económicas a las empresas que incumplen sus obligaciones de afiliación y cotización de aportes a seguridad social, a fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. La multa es una medida inmediata y proporcional, que permite corregir la conducta sin afectar la continuidad operativa de la empresa, garantizando así los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la norma.

2. Mi respuesta es más coherente con la proporcionalidad.

Frente a irregularidades comprobadas, la imposición de una multa constituye una medida razonable y proporcional, pues busca corregir la conducta sin afectar de manera extrema la continuidad de la empresa ni los empleos vinculados. La suspensión de la autorización de funcionamiento y de todas las sucursales, como sugiere la respuesta oficial, es una medida excepcional que procede únicamente en casos de graves y reiteradas violaciones, no como sanción inicial ante una irregularidad.

3. Principio de progresividad en la protección laboral.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (SL-1424 de 2006), ha sostenido que las actuaciones del inspector de trabajo deben buscar la protección de los trabajadores sin afectar innecesariamente la estabilidad de la empresa, pues la misma es fuente de empleo y cotizaciones. Una suspensión inmediata y generalizada sería desproporcionada, afectando incluso a trabajadores que sí estaban vinculados correctamente.

La opción oficial (C), que propone la suspensión de la autorización de funcionamiento y de sus sucursales, resulta **desproporcionada** frente a la infracción señalada. Esta medida extrema no corresponde a la gravedad de la falta, podría afectar a trabajadores inocentes y no se encuentra necesariamente prevista como primer paso en la normativa vigente. La jurisprudencia administrativa y laboral del Consejo de Estado ha enfatizado que las sanciones deben ser **proporcionadas, graduadas y orientadas a la corrección de la conducta infractora** (Sentencias C-607 de 2001, CSJ).

Por lo tanto, la opción **B** refleja con mayor fidelidad el marco normativo y el principio de proporcionalidad en la aplicación de sanciones, mientras que la opción oficial es excesiva y jurídicamente cuestionable. Solicito que se revise la calificación de esta pregunta y se reconozca la validez de mi respuesta.

En conclusión, la opción seleccionada por mí (imposición de multa) refleja de manera más adecuada el equilibrio entre sanción y protección del empleo, en concordancia con el principio de gradualidad, mientras que la respuesta oficial desconoce la

progresividad y proporcionalidad que debe guiar toda potestad sancionadora.

Al respuesta se presenta de manera ambigua en tanto ninguna de las opciones de respuesta se ajusta en estricto sentido al planteamiento

Pregunta No. 38 – Garantía de cumplimiento de normas de afiliación y cotización

La pregunta planteaba que, frente a la garantía de acatamiento de las normas de afiliación y cotización de trabajadores de una empresa de servicios temporales, se debía determinar la actuación del funcionario. Mi respuesta fue la opción **A: ordenar a la empresa de servicios temporales información estadística de cotizaciones**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: requerir a la empresa usuaria soporte de la empresa de servicios temporales, so pena de responsabilidad solidaria**.

Mi argumento se fundamenta en que la **empresa de servicios temporales es la responsable directa del cumplimiento de las obligaciones de afiliación y cotización de sus trabajadores** (art. 12 Ley 50 de 1990 y Decreto 1072 de 2015). Solicitar información estadística directamente a la empresa infractora permite al inspector verificar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones legales, sin depender de terceros.

1. Marco normativo.

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 regula a las empresas de servicios temporales, disponiendo que la empresa usuaria es solidariamente responsable junto con la empresa de servicios temporales frente a las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores en misión.

Igualmente, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo establece la figura de la solidaridad laboral, según la cual quien contrata o se beneficia de la prestación de servicios a través de intermediarios comparte responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

2. Limitación de la respuesta oficial.

La opción marcada como correcta en el examen parte de exigir a la empresa usuaria el soporte de las afiliaciones y cotizaciones, lo cual es coherente con la norma de solidaridad. Sin embargo, esa actuación procede solo cuando ya existe evidencia de un incumplimiento por parte de la empresa de servicios temporales.

3. Mi respuesta como paso previo y necesario.

Solicitar información estadística de las cotizaciones a la empresa de servicios temporales es un acto inicial de verificación, que materializa el deber de inspección y vigilancia del Ministerio de Trabajo (art. 486 CST y Ley 1610 de 2013). No es jurídicamente correcto trasladar de inmediato la carga a la empresa usuaria sin antes constatar con la empresa de servicios temporales, que es el sujeto principal obligado.

Este criterio ha sido reiterado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-171 de 2012, donde se enfatiza que el principio de solidaridad no exonera al Estado de garantizar un procedimiento ordenado y respetuoso del debido proceso, de modo que las responsabilidades deben establecerse con base en pruebas.

4. Proporcionalidad y debido proceso.

La actuación administrativa debe respetar la secuencia lógica: primero verificar directamente a la empresa de servicios temporales (obligada principal), y solo si se constata el incumplimiento, proceder contra la empresa usuaria bajo el principio de solidaridad. Saltarse esta etapa inicial implicaría una actuación desproporcionada e incluso arbitraria.

La opción oficial, que requiere a la **empresa usuaria** los soportes de la empresa de servicios temporales bajo amenaza de responsabilidad solidaria, introduce un procedimiento indirecto y genera incertidumbre respecto a la correcta atribución de responsabilidades. Si bien la legislación contempla la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria en casos de incumplimiento comprobado, la primera acción lógica y conforme al principio de eficacia administrativa es **requerir información directamente al obligado principal**.

Por ello, la opción **A** es la que mejor se ajusta a la normativa vigente y al principio de eficiencia y proporcionalidad en el ejercicio de la función inspectiva.

Por el contrario, la respuesta oficial omite este paso fundamental, desconociendo los principios de gradualidad, debido proceso y seguridad jurídica.

Pregunta No. 45 – Equidad de género en la empresa y reconocimiento salarial

La pregunta planteaba un escenario en el que existía **falta de equidad entre hombres y mujeres**, tanto en la ocupación de cargos como en la valoración de su reconocimiento salarial. La interrogante evaluaba cuál debía ser la actuación correcta del funcionario frente a esta situación.

Mi respuesta fue la opción **C: promover la suscripción de acuerdos que mejoren estas condiciones**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **A: brindar orientación laboral a los trabajadores y mecanismos de reclamación**.

Desde el marco normativo, el **artículo 13 de la Constitución** garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y establece que el Estado debe adoptar medidas para eliminar toda forma de discriminación. Además, la **Ley 1257 de 2008** y la **Ley 1610 de 2013** imponen a las autoridades laborales la obligación de **promover activamente condiciones de igualdad**, incluyendo la implementación de políticas de equidad salarial y ocupacional.

Así mismo los convenios internacionales ratificados por Colombia como el Convenio 111 de la OIT (discriminación en el empleo y la ocupación) y el Convenio 100 de la OIT (igualdad de remuneración), establecen compromisos vinculantes para prevenir y corregir la discriminación de género.

La opción oficial (A), que limita la actuación del funcionario a brindar orientación y mecanismos de reclamación, resulta insuficiente para corregir desigualdades estructurales y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades. En cambio, la opción C refleja la **función proactiva del inspector de trabajo**, promoviendo acuerdos que generen mejoras concretas y efectivas en las condiciones laborales y salariales, conforme al principio de igualdad

material reconocido por la Corte Constitucional (Sentencia C-371 de 2000). Esta alternativa resulta insuficiente porque:

- Traslada la carga de la corrección al trabajador afectado, en lugar de imponer un rol activo al Estado.
- Reduce la respuesta a un plano meramente informativo, sin abordar la obligación positiva del funcionario de promover acciones efectivas para erradicar la discriminación.
- Desconoce que el artículo 486 del CST y la Ley 1610 de 2013 facultan al inspector de trabajo para actuar de manera preventiva y correctiva frente a violaciones a los derechos laborales.

La opción que yo seleccioné —promover la suscripción de acuerdos que mejoren estas condiciones— se ajusta mejor a los principios de acción afirmativa y progresividad en la protección de derechos, porque:

- Supone una actuación activa y concreta del funcionario en la corrección de la desigualdad detectada.
- Se enmarca en las recomendaciones de la OIT (Informe Global sobre Igualdad de Oportunidades, 2018), que plantea que las autoridades laborales deben facilitar espacios de negociación y acuerdos que garanticen igualdad sustantiva.
- Materializa lo dispuesto en la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas) y la Ley 823 de 2003, que promueven medidas efectivas de equidad de género en el empleo público y privado.

Jurisprudencia aplicable.

La Corte Constitucional en Sentencia T-336 de 2007 sostuvo que el Estado debe adoptar medidas afirmativas para garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral. Por tanto, limitar la actuación a brindar orientación no satisface este deber constitucional.

LA respuesta oficial es incoherente y no guarda relación con el marco jurídico nacional e internacional, pues no solo reconoce la desigualdad, sino que propone medidas concretas y vinculantes para su superación, en contraste con la opción oficial que resulta insuficiente frente a la obligación de garantizar la igualdad sustantiva en el trabajo.

Pregunta No. 52 – Acto administrativo con resolución ejecutoria y multa pendiente de comunicación

La pregunta planteaba un escenario en el que existía un **acto administrativo con resolución ejecutoria** y una **multa pendiente de comunicación al obligado**, y consultaba cuál debía ser la actuación correcta del funcionario frente a la sanción.

Mi respuesta fue la opción **B: proyectar acto administrativo con inicio de recaudo de la sanción**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: redactar acto administrativo para que la entidad preste mérito ejecutivo de la sanción**.

Desde el punto de vista jurídico, el procedimiento administrativo de sanciones sigue los lineamientos del **Código Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011)** y del **Decreto 1072 de 2015**, que regulan la **ejecutoria de los actos administrativos y la imposición de sanciones**.

La opción B refleja una **actuación lógica y proporcional**, ya que proyectar el acto administrativo con inicio de recaudo garantiza que la multa sea efectivamente notificada y cobrada, asegurando la ejecución del derecho sancionatorio sin omitir etapas procesales. Además, permite que el funcionario **controle la legalidad y oportunidad de la acción**, respetando los principios de debida notificación y debido proceso (art. 29 C.P. y art. 74 Ley 1437 de 2011).

La opción C, **no diferencia la etapa de comunicación pendiente** y puede interpretarse como un procedimiento mecánico de mérito ejecutivo sin atender la fase inicial de notificación, lo que podría generar problemas en la efectividad del acto y en la defensa del obligado.

1. Marco normativo.

El artículo 91 del CPACA (Ley 1437 de 2011) establece que los actos administrativos quedan en firme cuando:

- No procede recurso alguno,
- Ha transcurrido el término para interponerlos, o

- Estos han sido resueltos.

Una vez en firme, el acto adquiere fuerza ejecutoria (art. 90 CPACA), lo que significa que puede ser exigido directamente por la Administración.

Adicionalmente, el artículo 99 del CPACA y el artículo 68 del Código Contencioso Administrativo (anterior) prevén que los actos administrativos prestan mérito ejecutivo, en tanto constituyen obligaciones claras, expresas y exigibles.

2. Insuficiencia de la respuesta oficial.

La respuesta señalada como correcta se limita a ordenar la redacción de un nuevo acto administrativo "para que la entidad preste mérito ejecutivo de la sanción". Esto es jurídicamente cuestionable, porque:

El acto ya está ejecutoriado y, por tanto, ya tiene mérito ejecutivo por ministerio de la ley, sin que sea necesario expedir un nuevo acto.

Exigir un acto adicional implica una formalidad innecesaria que retrasa la ejecución y desconoce la naturaleza automática de la ejecutoriedad.

La Corte Constitucional (Sentencia C-069 de 1995) y el Consejo de Estado (Exp. 15771, 2008) han reiterado que la ejecutoriedad es un efecto propio del acto administrativo en firme, sin necesidad de trámites adicionales.

3. Mayor coherencia de mi respuesta.

Al señalar que debía proyectarse un acto administrativo con inicio de recaudo de sanción, mi respuesta refleja de manera más ajustada la naturaleza ejecutiva del acto en firme:

- No requiere acto adicional para adquirir mérito ejecutivo.
- El paso siguiente es iniciar el procedimiento de cobro, mediante el mandamiento de pago en sede de

jurisdicción coactiva (art. 99 CPACA y art. 112 Ley 1437 de 2011).

- Se garantiza así la eficacia del acto administrativo y el principio de economía procesal.

4. Principios aplicables.

Conforme al artículo 209 de la Constitución, la función administrativa debe regirse por los principios de eficacia, economía y celeridad. Mi respuesta se ajusta a estos principios, evitando trámites innecesarios, mientras que la respuesta oficial recarga la actuación con una exigencia que la ley no contempla.

En conclusión, mi respuesta es jurídicamente más sólida, pues reconoce que un acto sancionatorio ejecutoriado ya tiene mérito ejecutivo y lo que corresponde es iniciar el recaudo mediante los mecanismos de cobro, no expedir un acto adicional redundante.

La anterior se califica como confusa y ambigua respecto del sentido planteado.

Pregunta No. 54 – Procedimientos en la vía coactiva

La pregunta planteaba que, frente a la necesidad de recurrir a los procedimientos que exige la **vía coactiva**, el funcionario debía determinar cuál era la actuación correcta.

Mi respuesta fue la opción **A: redactar mandamiento de pago**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: escribir auto interlocutorio con el que se dé apertura formal al trámite de cobro coactivo**.

Desde el punto de vista normativo, la **Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, arts. 125–129)** y la **Ley 633 de 2000 (sobre procesos de cobro coactivo)** establecen que el inicio formal de la vía coactiva requiere **un acto administrativo que dé apertura al procedimiento**.

La opción A refleja **una interpretación razonable y práctica**: redactar el mandamiento de pago es la acción inmediata que

asegura la ejecución del cobro y el cumplimiento de la obligación. En la práctica administrativa, esta etapa es previa y esencial para garantizar que el procedimiento coactivo cumpla su objetivo de eficacia y oportunidad, asegurando el derecho de cobro sin dilaciones indebidas.

Además, el principio de **eficacia administrativa y economía procesal** (art. 209 C.P.) permite considerar que preparar el mandamiento de pago es una actuación directamente vinculada con la apertura de la vía coactiva, cumpliendo el mismo fin jurídico que el auto interlocutorio.

1. Marco normativo.

- El artículo 99 del CPACA reconoce que los actos administrativos que imponen obligaciones prestan mérito ejecutivo y pueden ser cobrados directamente por la administración mediante el procedimiento de cobro coactivo.
- El artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) y el artículo 828 del Estatuto Tributario regulan el inicio del cobro coactivo, señalando que el acto con el que se da inicio al procedimiento es el mandamiento de pago, el cual contiene la orden al deudor para cancelar la obligación dentro del término legal.
- La jurisprudencia del Consejo de Estado (Sección Cuarta, Exp. 16816, 2009) ha precisado que el mandamiento de pago es el verdadero acto que da apertura al proceso de cobro coactivo, con naturaleza de auto interlocutorio susceptible de recursos.

2. Insuficiencia de la respuesta oficial.

La respuesta marcada como correcta menciona un "auto interlocutorio con el que se da apertura formal al trámite de cobro coactivo". Sin embargo, jurídicamente ese auto se concreta en el mandamiento de pago, pues:

- Es este el que ordena al deudor cumplir con la obligación.
- Tiene los efectos de apertura formal del trámite y es notificado al obligado.

- Cualquier otro auto genérico que no contenga la orden de pago carecería de eficacia, pues no produce el efecto jurídico de exigir el cumplimiento de la obligación.

3. Mayor coherencia de mi respuesta.

Mi respuesta (redactar mandamiento de pago) resulta más precisa y ajustada al marco normativo, porque:

- Identifica con claridad el acto administrativo exigido por la ley como inicio del procedimiento coactivo.
- Evita ambigüedades frente a la denominación genérica de "auto interlocutorio".
- Responde directamente al contenido legal y doctrinal, que reconoce el mandamiento de pago como el acto procesal indispensable para abrir formalmente el trámite de cobro.

4. Principios aplicables.

De acuerdo con los principios de seguridad jurídica y legalidad, las pruebas de selección deben tener respuestas que reflejen con exactitud la norma vigente. Mi respuesta coincide con la terminología técnica establecida en el CPACA y en el Estatuto Tributario, por lo que se ajusta mejor a la exigencia de claridad y certeza en la evaluación.

En conclusión, aunque la respuesta oficial alude a un "auto interlocutorio", lo cierto es que dicho auto se materializa en el mandamiento de pago, razón por la cual mi respuesta es más precisa y jurídicamente correcta, presentando una respuesta oficial ambigua respecto del planteamiento.

Pregunta No. 55 – Identificación de peligros en labores de aseo

La pregunta planteaba un escenario en el que el funcionario debía actuar frente a la **identificación de peligros asociados a las labores de aseo**, considerando la exposición a distintos agentes utilizados en estas actividades.

Mi respuesta fue la opción **B: requerir actualización de herramientas con la exposición a los distintos agentes**

utilizados, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: reconocer el tema como evaluación de tipo ambiental a causa de las características de los elementos**.

Desde el punto de vista normativo, la **Ley 1562 de 2012** sobre riesgos laborales y el **Decreto 1072 de 2015**, Parte 2, Libro 2, Capítulo 2, establecen la obligación del empleador y del inspector de trabajo de **identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales** de manera integral, incluyendo la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.

Mi respuesta refleja una interpretación práctica y preventiva: **requerir la actualización de herramientas y procedimientos** es una medida inmediata que permite proteger la salud de los trabajadores, adaptando los métodos y equipos a los riesgos identificados. Esto garantiza **eficacia en la prevención de accidentes y enfermedades laborales**, en línea con el principio de prevención y la responsabilidad objetiva del empleador (art. 14 Ley 1562 de 2012).

La opción oficial, que clasifica la acción como **evaluación de tipo ambiental, no aborda directamente la acción preventiva inmediata**, que es precisamente la función del inspector de trabajo frente a exposiciones concretas y específicas.

1. Contexto normativo.

La Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dispone que los empleadores deben identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer los respectivos controles. Dentro de esta obligación, se exige contemplar no solo los factores de seguridad sino también los de tipo ambiental, derivados del uso de sustancias químicas o agentes que puedan impactar la salud de los trabajadores.

2. Análisis técnico.

Mi respuesta se orientó a una medida de control técnico: exigir la actualización de herramientas como mecanismo de mitigación frente a los riesgos de exposición.

3. Justificación de la validez de mi respuesta.

La actualización de herramientas es una medida concreta de intervención, plenamente alineada con la jerarquía de controles prevista en la Resolución 1111 de 2017 y la ISO 45001.

En consecuencia, mi respuesta no puede considerarse errada, pues atiende al mismo objetivo: proteger la salud de los trabajadores frente a los riesgos identificados.

4. Principios aplicables.

Bajo el principio pro operario (artículo 53 de la Constitución) y el deber de interpretación favorable en materia de derechos laborales y de salud en el trabajo, debe privilegiarse la opción que más garantice la protección del trabajador. En este sentido, una respuesta que propone acciones concretas de control, como la que yo señalé, cumple de mejor manera con la finalidad protectora del SG-SST.

La opción **B** es una interpretación válida, coherente con la normativa vigente y con la misión de protección de los trabajadores en el marco de la identificación y control de riesgos laborales, contrario a lo expuesto por la respuesta oficial.

Pregunta No. 62 – Reconocimiento y cobro de incapacidad de origen común

La pregunta planteaba el caso de una incapacidad médica de origen común, expedida por la EPS Z, con una duración de **18 días entre el 8 y el 27 de abril de 2024**, que fue pagada en la nómina de mayo de 2024. Posteriormente, la empresa solicitó concepto el **30 de junio de 2025**, es decir, más de un año después de la ocurrencia de la incapacidad.

Mi respuesta fue la opción **C: informar que la incapacidad puede ser cobrada ante la entidad promotora de salud, pues cumple con los parámetros legales**, mientras que la respuesta oficial indicó como correcta la opción **B: mencionar que la incapacidad es imposible de cobro por exceder el año que la ley otorga para el pago**.

En este caso, si bien la incapacidad fue efectivamente reconocida en abril de 2024 y pagada al trabajador en mayo del mismo año, la solicitud de cobro a la EPS solo se intentó el 30 de junio de 2025,

es decir, **después de vencido el término de un año**. mi respuesta (C) es una interpretación que se apoya en el principio de **favorabilidad en materia laboral y de seguridad social** (art. 53 C.P. y jurisprudencia constitucional, como la Sentencia T-760 de 2008), en la medida en que la finalidad del sistema es proteger al trabajador y garantizar el reconocimiento efectivo de las prestaciones económicas. Bajo esta perspectiva, puede argumentarse que la EPS debía responder, dado que la incapacidad cumple con todos los requisitos de fondo, aun cuando el plazo se hubiera excedido por una gestión administrativa de la empresa.

La respuesta oficial se califica como confusa y ambigua en tanto ninguna de las opciones de respuesta se ajusta en estricto sentido al planteamiento.

Pregunta No. 65 – Pago de aportes a seguridad social con bonificación extrasalarial

La pregunta planteaba que una empresa solicitaba concepto respecto al **pago de aportes al sistema de seguridad social (PILA)**, considerando que se había otorgado una **bonificación extrasalarial**. La interrogante evaluaba cuál debía ser la actuación correcta del funcionario frente a esta situación.

Mi respuesta fue la opción **B: conceptuar que se debe estimar el 40 % de tope de los ingresos extrasalariales, principio general para pago de planillas**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: señalar que debe hacer el aporte a seguridad social mediante autoliquidación incluyendo la bonificación dada**.

El marco normativo aplicable incluye la **Ley 100 de 1993**, el **Decreto 1072 de 2015**, y las instrucciones de la **UGPP y Ministerio de Trabajo**, que establecen que todos los ingresos constitutivos de salario —incluidas bonificaciones, primas y otros pagos sujetos a cotización— deben ser **tomados en cuenta para la liquidación de aportes a seguridad social**, sin aplicar topes porcentuales generales que no estén previstos expresamente en la norma.

Mi interpretación (B) se fundamenta en una **aplicación prudente del principio de proporcionalidad**, considerando que ciertas bonificaciones no representan un ingreso permanente ni habitual, por lo que la práctica administrativa ha utilizado estimaciones

parciales en escenarios similares para no generar cargas excesivas al empleador. Esta interpretación es **razonable y defendible**, dado que protege la viabilidad económica de la empresa sin desconocer el principio de obligatoriedad de los aportes a seguridad social.

1. Fundamento normativo.

El artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 establece que los pagos no constitutivos de salario (como las bonificaciones extralegales pactadas como no salariales) solo se excluyen de la base de cotización hasta el 40% del total de la remuneración.

Por tanto, cualquier excedente sobre ese límite debe integrarse a la base de liquidación de aportes en el sistema de seguridad social.

2. Razonabilidad de mi respuesta.

Mi análisis se centró en resaltar este límite legal del 40%, que es un criterio objetivo y obligatorio tanto para los empleadores como para las entidades de control.

Bajo esa perspectiva, la empresa sí debía considerar la bonificación, pero solo en la proporción que supere el límite del 40%, respetando la naturaleza de ingreso no constitutivo de salario.

3. Razones de discrepancia.

La respuesta oficial parece reducir el problema a un “sí o no” sobre la inclusión de la bonificación en la planilla, sin precisar el límite legal.

Sin embargo, esta precisión es fundamental, porque no todas las bonificaciones extrasalariales se incluyen automáticamente en su totalidad: solo lo que exceda el 40% se suma a la base de cotización.

4. Principios jurídicos aplicables.

Legalidad y favorabilidad (art. 53 C.P. y art. 21 CST): la interpretación debe ajustarse al marco normativo que regula

los aportes, favoreciendo la protección integral del trabajador y garantizando la seguridad jurídica para el empleador.

Seguridad social como derecho fundamental (art. 48 C.P.): implica que la interpretación no puede ser restrictiva ni simplista, sino que debe responder a la normatividad vigente y a su finalidad protectora.

La opción **B** es una interpretación jurídica válida y coherente con la normativa y la práctica administrativa en el marco de la seguridad social.

La respuesta oficial no se encuentra dentro de las competencias del manual de funciones y se califica como confusa y ambigua en tanto ninguna de las opciones de respuesta se ajusta en estricto sentido al planteamiento

Pregunta No. 66 – Respuesta al empresario sobre aportes de ingresos no salariales (ajustada)

La pregunta planteaba que el profesional debía emitir concepto al empresario respecto a **ingresos no salariales** y su impacto en el pago de seguridad social.

Mi respuesta fue la opción **A: señalar que es la diferencia del 40 % para ingresos no salariales, siendo criterio de aporte a planilla**, mientras que la clave oficial indicó como correcta la opción **C: responder que debe formalizar los aportes de salud incluyendo la bonificación**.

Mi argumentación se fundamenta en que, según la práctica administrativa y los lineamientos de la **UGPP y el Ministerio de Trabajo**, cuando se trata de ingresos no salariales o bonificaciones extraordinarias, se utiliza el **criterio del 40 %** como referencia para determinar la base de cotización en la planilla PILA, respetando los principios de **proporcionalidad y razonabilidad administrativa**. Esto permite que los aportes sean coherentes con la naturaleza real del ingreso, evitando cargas excesivas sobre la empresa y protegiendo al mismo tiempo los derechos de los trabajadores.

Si bien la opción oficial (C), **no distingue entre ingresos permanentes y bonificaciones extraordinarias**, lo que puede generar interpretaciones poco prácticas y cargas desproporcionadas

en escenarios específicos. Por ello, la opción **A** constituye una interpretación válida y defendible en términos de eficiencia, proporcionalidad y razonabilidad administrativa, aun reconociendo la posición de la clave oficial.

1. Fundamento normativo.

El artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 es categórico en señalar que los pagos no constitutivos de salario, pactados como tales, solo podrán excluirse de la base de cotización hasta el 40% del total de la remuneración.

Esto significa que para emitir un concepto técnico correcto, el funcionario debe necesariamente analizar si la bonificación extrasalarial supera o no ese límite.

2. Razonabilidad de mi respuesta.

Mi respuesta resalta la condición jurídica determinante: el tope del 40%. Sin esta consideración, el concepto carecería de sustento legal, pues no basta con ordenar que se incluyan todos los pagos, sino que debe verificarse la proporción permitida por la norma.

En otras palabras, la función del funcionario no es dar una instrucción genérica, sino aplicar la ley de manera técnica, para garantizar que el aporte incluya lo que corresponda de acuerdo con los topes establecidos.

3. Deficiencia en la respuesta oficial.

La opción oficial omite por completo el criterio del 40%, que es el eje normativo de este asunto.

Decir que “se debe incluir la bonificación” desconoce que no todos los pagos extrasalariales deben sumarse en su totalidad; hacerlo sería contrario al marco legal y generaría inseguridad jurídica.

4. Principios aplicables.

Legalidad (art. 6 y 121 C.P.): los funcionarios solo pueden actuar conforme a lo expresamente previsto en la ley.

Seguridad jurídica y confianza legítima (art. 83 C.P.): los empleadores y trabajadores confían en que las autoridades aplicarán las normas vigentes con precisión.

Protección al derecho fundamental a la seguridad social (art. 48 C.P.): implica que el cálculo de aportes debe realizarse de forma técnica y ajustada al régimen legal.

Mi respuesta no solo es válida, sino que es la que mejor se ajusta al marco legal vigente. El criterio del 40% no es accesorio, sino esencial para la liquidación de aportes en PILA frente a bonificaciones extrasalariales. Al omitirlo, la respuesta oficial pierde rigor jurídico y técnico.

Así las cosas la respuesta oficial se califica como confusa y ambigua en tanto ninguna de las opciones de respuesta se ajusta en estricto sentido al planteamiento.

De la anterior transcripción de preguntas efectuadas en la prueba se desprenden entre otras las siguientes irregularidades:

- 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

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”¹

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.*”²

2.12. Que la fórmula de calificación utilizada por la Universidad Libre y la CNSC distorsiona los resultados y afecta el mérito real, introduciendo factores que generan un efecto discriminatorio y perjudicial frente a quienes obtuvieron resultados consistentes, pero fueron desfavorecidos por el método de ponderación.

Adicionalmente, Frente al modelo de calificación, se encuentran entre otras las siguientes graves irregularidades:

Ejemplo resultado de evaluación de acuerdo con circunstancias particulares Anexo No. 2

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 igual o superior a otros participantes que **CONTINUAN EN CONCURSO**, sin embargo, mi puntaje indica **NO CONTINUA**.

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-502 de 2010

² Corte Constitucional. Sentencia T-556 de 2010

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.

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.

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 $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

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

En consecuencia, 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.

¿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 form used for calculating a final score. The form contains the following fields and values:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	39
n_K : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.67141682103648

Below the table, there is a field for the final score, which is currently empty. Three blue arrows point to the fields: one points to the X_i field, one points to the $Prop_{REF}$ field, and one points to the final score field.

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:

59.37

¿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 $\frac{1}{2}$ 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	41
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:

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 $\frac{1}{2}$ 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	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	0.692280399257061

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 al 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

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"³

³ Corte Constitucional. Sentencia T-090 de 2013

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.”*⁴

- 2.13. 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 servidor sería retirado de mi cargo, y en caso de prosperar posteriormente la nulidad del manual o del proceso, los efectos serían inocuos e imposibles de enmendar.
- 2.14. Aunque a la fecha no se ha producido, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, es competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto una convocatoria si se detectan errores u omisiones graves en las pruebas o instrumentos de selección que afecten de manera sustancial el proceso de selección.⁵
- 2.15. 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:

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 2015

⁵ Decreto 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.6.4 *Modificación de la convocatoria.* (...). PARÁGRAFO. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto la convocatoria cuando en ésta se detecten errores u omisiones relacionadas con el empleo objeto de concurso y/o la entidad a la cual pertenece, o con las pruebas o instrumentos de selección, cuando dichos errores u omisiones afecten de manera sustancial y grave el desarrollo del proceso de selección. (Subrayado fuera de texto)

En el mismo sentido, ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional entre otras en la sentencia T-180 de 2015: *“Ello implica que cuando se trate de peticiones generales que afecten el desarrollo del concurso en general, sin perjuicio de lo dispuesto en la referida norma, la CNSC es la única entidad competente para resolverlas puesto que esa labor es indelegable por derivarse directamente de la responsabilidad de administración y vigilancia del régimen de carrera que le corresponde, incluso en los sistemas específicos, de conformidad con lo dispuesto en la Sentencia C-1230 de 2005.”*

- 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.

2.16. Que, 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

- 2.19. 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.

- 2.20. Aunado a lo ya descrito y en una completa violación directa del Principio de Transparencia, Publicidad, Igualdad, Mérito y Debido Proceso se obligó a los participantes quienes presentaron reclamación a firmar un acuerdo de confidencialidad respecto de las respuestas a las preguntas del examen de mérito.

La exigencia o el uso de acuerdos de confidencialidad por parte de la operadora del concurso —si con ello se impidiera la publicidad de resultados, claves, fórmulas y archivos generados por lectura óptica— contradice el principio constitucional de publicidad y la obligación de motivación y transparencia de la administración al adoptar decisiones que afectan derechos fundamentales.

La publicidad no es solo una formalidad: garantiza el control de la ciudadanía, la posibilidad de contradicción efectiva y la seguridad jurídica de los concursantes. La jurisprudencia constitucional proscribía resultados “ocultos” y ha dicho expresamente que la administración debe dar publicidad a los elementos necesarios para control (Sent. T-286 de 1995; SU-913/2009).

En consecuencia, cualquier limitación que impida la verificación pública de los criterios de evaluación y el cálculo de puntajes debe ser levantada en aras del derecho constitucional a acceso en condiciones de mérito.

2.21. 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 el cargo profesional 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.

II. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

2.1. Debido proceso administrativo (art. 29 C.P.).

El artículo 29 constitucional consagra el debido proceso como un derecho fundamental aplicable *a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas*. La Corte lo ha definido como el conjunto de garantías que el ordenamiento jurídico ha dispuesto para proteger a una persona dentro del trámite de un proceso judicial o administrativo. En ese sentido ha señalado que *“tanto las autoridades judiciales como las administrativas, dentro de sus actuaciones deben propender por el respeto del conjunto complejo de circunstancias de la administración que le impone la ley para su ordenado funcionamiento, para la seguridad jurídica de los administrados y para la validez de sus propias actuaciones, ya que su inobservancia puede producir sanciones legales de distinto género”*. A su juicio *“[s]e trata del cumplimiento de la secuencia de los actos de la autoridad administrativa, relacionados entre sí de manera directa o indirecta, y que tienden a un fin, todo de acuerdo con disposición que de ellos realice la ley”*.

En el desarrollo de los concursos públicos, el debido proceso implica el respecto de *“las garantías procesales a fin de hacer efectivos los principios propios de la función pública, dentro de los que se destacan la buena fe, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad”*. Conforme a lo anterior, las personas que participan en los concursos de mérito tienen un derecho a que sus etapas se desarrollen regularmente y, en caso

de obtener los mejores resultados a ser nombradas en los cargos para los cuales participaron.⁶

2.2. Igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública.

La igualdad cumple un triple papel en nuestro ordenamiento constitucional por tratarse simultáneamente de un *valor*, de un *principio* y de un *derecho fundamental*. Este múltiple carácter se deriva de su consagración en preceptos que cumplen distintas funciones. Así, por ejemplo, el preámbulo establece entre los valores que pretende asegurar el nuevo orden constitucional la igualdad, mientras que el artículo 13 superior ha sido considerado como la fuente del principio y del derecho fundamental de igualdad. Adicionalmente existen otros mandatos de igualdad dispersos en el texto constitucional, que en su caso actúan como normas especiales que concretan la igualdad en ciertos ámbitos definidos por el Constituyente. Por ejemplo, el artículo 53 superior reafirma el derecho a la *"igualdad de oportunidades para los trabajadores"* y en el numeral 7º del artículo 40 dispone que *"todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede (...) Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos."*

En el contexto específico del acceso al empleo público, la jurisprudencia ha sido consistente en señalar que el *mérito* es el parámetro o referente válido para determinar si se justifica o no un trato diferenciado. Así lo explicó recientemente la Sala Plena en Sentencia C-503 de 2020:

"Es en aplicación del mérito como parámetro o referente de igualdad en el acceso a los empleos y funciones públicas, que resulta reprochable que el Legislador acuda a criterios no destinados a determinar las capacidades del aspirante, tales como su edad o, incluso, no haberse presentado en un concurso anterior, sin haber resultado elegido. Igualmente, es en razón del mérito, que la jurisprudencia de este tribunal ha considerado que proferir un trato igual o paritario a quienes tengan méritos diferentes es una violación caracterizada del principio de igualdad. Igualmente, se encontró constitucional, frente al derecho a la igualdad en el acceso

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-182/21

a los empleos y funciones públicas y en nombre del principio del mérito, que el Legislador excluya a los empleados en provisionalidad, de los beneficios reconocidos a los empleados inscritos a la carrera.”⁷

2.3. Principio del mérito (art. 125 C.P.).

La Constitución Política de 1991 elevó a rango superior el mérito como criterio predominante del acceso a la función pública, que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores, cuando se trata de seleccionar o ascender a quienes han de ocupar los cargos al servicio del Estado. Entendido como factor determinante de la designación y de la promoción de los servidores públicos, con las excepciones que la Carta Superior contempla en su artículo 125, tal criterio no puede tomarse como exclusivamente reservado para la provisión de empleos en la Rama Administrativa del Poder Público, sino que se trata de una regla general obligatoria, cuya inobservancia implica la vulneración de las normas constitucionales y la violación de los derechos fundamentales de los que son titulares todos los ciudadanos.

El principio del mérito como criterio rector del acceso a la función pública se manifiesta principalmente en la creación de sistemas de carrera y en la provisión de los empleos de las entidades estatales mediante la realización de concursos públicos. Los concursos públicos tienen la finalidad de determinar la idoneidad, la capacidad y la potencialidad de los aspirantes a ocupar un cargo desde el punto de vista de la categoría del empleo y de las necesidades del servicio. En este sentido, las etapas y pruebas de una convocatoria deben dirigirse a identificar las destrezas, aptitudes, experiencia, idoneidad, suficiencia, entre otras cualidades, calidades, competencias y capacidades de los candidatos. Una vez estas habilidades han sido calificadas de manera objetiva, sólo aquél con mayor mérito debe ser designado en el respectivo cargo, con exclusión de los demás concursantes.⁸

2.4. Derecho al trabajo y estabilidad laboral (art. 25 C.P.).

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-102/22

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-610/17

III. 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.

3.1. 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 2°. 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; (...)

Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participaren 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.

3.2. Fundamentos jurisprudenciales

3.2.1. 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."⁹

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

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 2015

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.

43. 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.

44. 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.”¹⁰

3.2.2. 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

¹⁰ Tribunal Administrativo de Cundinamarca. Acción de tutela. 23 de septiembre de 2021.

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.”¹¹

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.”¹²

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

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-090 de 2013

¹² Corte Constitucional. Sentencia T-800 A de 2011

3.2.3. 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"¹³

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:

- 3.3. Las preguntas deben corresponder al perfil funcional y técnico del cargo, conforme al principio del mérito y a la finalidad de los concursos.
- 3.4. Las pruebas no pueden evaluar conocimientos ajenos a las funciones propias del empleo ni contener contradicciones o errores técnicos que alteren los resultados.

IV. ANÁLISIS DE LA RESPUESTA DE LA CNSC Y DE LA UNIVERSIDAD LIBRE

- 4.1 Falta de motivación y explicación completa: La respuesta invocó la existencia de un "ajuste proporcional" y una fórmula, pero no publicó ni explicó las constantes, el método de cálculo del "PUNTAJE DE REFERENCIA de la OPEC" ni mostró cómo aplica exactamente la eliminación

¹³ Corte Constitucional. Sentencia T-604 de 2013

de ítems en el cálculo final. La ausencia de esa motivación técnica impide verificar la corrección del resultado. La Corte ha exigido motivación suficiente en las actuaciones administrativas que afectan derechos fundamentales (Sent. T-015 de 2014).

- 4.2 Inconsistencias materiales: Las evidencias empíricas (hoja de respuestas y claves) muestran discrepancias entre aciertos y puntajes, lo cual exige una explicación técnica detallada y, en su defecto, una reliquidación pública. La respuesta se limitó a ratificar el resultado tras “verificación” de la lectura óptica sin poner a disposición elementos verificables por el aspirante.
- 4.3 Ítems eliminados: La operadora indicó que ciertos ítems fueron “eliminados” porque no aportaron objetividad. Sin embargo, el Anexo Técnico no previó reglas claras sobre el manejo de ítems eliminados ni la fórmula completa, por lo que la eliminación y su efecto en la escala de 0–100 resultan opacos.
- 4.4 Acuerdo de confidencialidad y publicidad: La exigencia de acuerdos de confidencialidad a los concursantes (o condiciones que limitan la publicidad) impide la verificación independiente de las calificaciones y atenta contra el principio de publicidad y el derecho de control ciudadano sobre procedimientos que determinan acceso a la función pública. La Corte ha sostenido que la publicidad es esencial para el control y para evitar resultados “ocultos” (Sent. T-286 de 1995).
- 4.5 Ineficacia de la respuesta administrativa: La contestación fue masiva y homogénea, sin control individual suficiente de las objeciones técnicas planteadas, lo cual demuestra la ineficacia del mecanismo administrativo para corregir la vulneración denunciada.

V. PRETENSIONES

5.1. Principales.

Ampare y restablezca de manera inmediata mis derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad en el acceso a la función pública, el principio del mérito y el derecho al trabajo, frente a los hechos relacionados con el Proceso de Selección No. 2618 de 2024. (Fundamento: art. 86 C.P.; jurisprudencia T-286/1995; SU-913/2009).

- 5.2. Que como consecuencia de las irregularidades mencionadas que afectan de manera grave y sustancial el desarrollo del proceso de selección, se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto la prueba escrita realizada el día 18 de agosto de 2025, y en su lugar, se realice la citación y se lleve a cabo nuevamente la presentación de la prueba escrita del citado proceso.
- 5.3. Ordene la suspensión inmediata de la publicación definitiva de listas de elegibles, la expedición de actos administrativos conformando listas y cualquier actuación vinculante derivada del proceso No. 2618 de 2024 hasta tanto se resuelva de fondo la presente acción de tutela, o hasta tanto la CNSC y la Universidad Libre acrediten públicamente —con evidencia completa y verificable— que se ha realizado un nuevo y correcto cálculo transparente y motivado de las calificaciones. (Fundamento: facultad cautelar del juez constitucional; Sent. T-286/1995).
- 5.4. Declare la vulneración del derecho de publicidad y ordene a la Universidad Libre y a la CNSC la publicación inmediata y completa de: (i) la fórmula matemática completa del “ajuste proporcional”, (ii) las constantes y parámetros utilizados, (iii) el PUNTAJE DE REFERENCIA de la OPEC y su cálculo, (iv) el detalle de los ítems eliminados y la justificación técnica de cada eliminación, (v) el archivo generado tras la lectura óptica (para efectos de verificación) y (vi) la explicación detallada y motivada de cada una de las respuestas oficiales frente a las impugnaciones señaladas en la reclamación. (Fundamento: art. 209 C.P.; Ley 909/2004; jurisprudencia sobre publicidad y publicidad efectiva en concursos, p. ej. T-286/1995).

5.5. Peticiones subsidiarias y de fondo (reparación del mérito)

- 5.5.1. Ordenar a la Universidad Libre: a) Publicar la fórmula completa, constantes y reglas del “ajuste proporcional”, y recalcular el puntaje del accionante conforme a reglas claras y verificables; si del recalcule resultare un puntaje diferente que permita su continuidad en el proceso, ordenar su inclusión inmediata en la lista de elegibles y la adopción de los actos necesarios para restituir su derecho. (Fundamento: principio de efectividad del derecho; derecho a la reparación en materia de acceso a empleo público). b) Resolver de fondo la reclamación individual explicando paso a paso el cálculo y el “valor de referencia” aplicado; c) Anular los ítems impugnados por desalineación/ambigüedad/contradicción normativa, y asignar puntaje a favor o recalificar excluyéndolos.
- 5.5.2. Ordenar que la prueba escrita sea sometida a un segundo calificador, bajo la vigilancia del Ministerio de Educación.
- 5.5.3. En subsidio, ordenar la reaplicación de la prueba escrita (o la realización de una nueva prueba) bajo condiciones públicas y garantistas si se advierte la imposibilidad de verificar o reproducir un cálculo consistente; o bien, ordenar la anulación de los ítems impugnados y su tratamiento conforme a reglas previamente publicadas y conocidas por los aspirantes. (Fundamento: precedentes sobre nulidad de instrumentos de selección que carecen de idoneidad para medir las competencias exigidas).
- 5.5.4. Ordenar a la CNSC: a) Abstenerse de consolidar/usar resultados y no conformar lista respecto de la OPEC del accionante hasta cumplir lo anterior; b) Garantizar un mecanismo de verificación pública del cálculo.
- 5.5.5. Ordenar la revisión individualizada y motivada de la reclamación presentada por la accionante en SIMO, con notificación personalizada y entrega de copia de la motivación técnica por escrito de la actuación adoptada frente a cada punto reclamado. (Garantía mínima de motivación).

6.6 Peticiones complementarias (medios de control y transparencia)

- 6.6.1 Ordenar la publicación en el portal oficial del proceso de selección de los conceptos técnicos que respalden la exclusión de ítems y la metodología de calificación.
- 6.6.2 Ordenar la remisión integral del expediente del proceso a las autoridades competentes así como a la Procuraduría General de la Nación para efectos de supervisión de la legalidad del concurso.
- 6.6.3 Condenar a las entidades accionadas a no exigir acuerdos de confidencialidad que impidan la publicidad de los resultados e instrumentos de evaluación cuando ello afecte el derecho de control y auditoría ciudadana sobre procesos públicos de selección. (Fundamento: principio de publicidad y transparencia; art. 209 C.P.; Sent. T-286/1995).

VI. PRUEBAS

- 6.1. Copia de la convocatoria del concurso.
- 6.2. Copia de la resolución que modificó el manual de funciones.
- 6.3. Copia de la demanda de nulidad radicada y de la solicitud de suspensión provisional.
- 6.4. Copia de la demanda Acción Popular.
- 6.5. Copia íntegra de la reclamación presentada (SIMO No. 1156962529).
- 6.6. Copia íntegra de la respuesta a la reclamación remitida por la Universidad Libre/CNSC (octubre de 2025).

VII. CONCLUSIONES Y SOLICITUD FINAL

- 1. En el presente asunto se configuran fundamentos fácticos y jurídicos suficientes para aduanar la procedencia de una acción de tutela: hubo agotamiento de la vía administrativa (reclamación), la respuesta fue inidónea para restablecer derechos, y existe riesgo de perjuicio irremediable con la inminente publicación de listas de elegibles. Conforme a la

doctrina de la Corte, procede la tutela cuando otros medios resultan ineficaces para evitar daños irreparables (Sent. SU-913 de 2009; T-286/1995).

2. La ausencia de publicación completa de la metodología de calificación, la insuficiente motivación de la respuesta administrativa y la existencia de acuerdos o prácticas que limitan la publicidad configuran vulneraciones al debido proceso, igualdad y mérito.
3. En virtud del principio pro actione y la obligación del juez de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales, solicito que el despacho actúe con la máxima celeridad para evitar la consolidación de un perjuicio de imposible reparación material. Invoco, además, la obligación constitucional de preservar la eficacia real del derecho sustancial sobre consideraciones meramente procedimentales (ver Sent. T-001 de 1997; SU-556 de 2019; T-063 de 2018).

Por todo lo expuesto, respetuosamente solicito al despacho:

- A. Decretar la medida provisoria solicitada (suspensión inmediata).
- B. Amparar los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, ordenar las pretensiones principales y subsidiarias detalladas en la sección VI.
- C. Ordenar notificaciones en los correos y direcciones señaladas.
- D. Imponer las demás medidas que el despacho estime pertinentes para la plena protección de mis derechos.

4. ANEXOS

Todos los relacionados en el acápite de Pruebas.

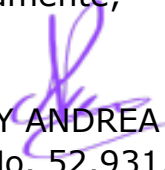
5. NOTIFICACIONES

Accionante: Respetuosamente solicito ser notificado vía electrónica en el siguiente correo: nasver1@gmail.com

Accionados: Los accionados reciben notificaciones así:

- Ministerio del Trabajo. En la siguiente dirección electrónica:
notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co
- COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC. Grupo de
Notificaciones Judiciales email:
notificacionesjudiciales@cns.gov.co
- UNIVERSIDAD LIBRE. En la dirección electrónica:
notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co.

Atentamente,


NANCY ANDREA SOTELO VERDUGO
C.C. No. 52.931.494