

Señor
JUEZ DE TUTELA DEL CIRCUITO DE TUNJA
E. S. D.

AUGUSTO MAURICIO SANABRIA APARICIO. Mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Tunja, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en nombre y representación del Sr. **FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA**, por medio del presente escrito acudo a su despacho para solicitarle el amparo constitucional establecido en el Art. 86 de la Constitución Política denominado **ACCION DE TUTELA** en contra de la UNIVERSIDAD LIBRE, COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, MINISTERIO DEL TRABAJO, representada por quien a la fecha, haga las veces de representante legal y/o quien corresponda toda vez que ha vulnerado el derecho fundamental al derecho al acceso a la carrera administrativa por meritocracia, a la igualdad, al trabajo y a la confianza legítima, con fundamento en los siguientes:

HECHOS

1. La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron Contrato de Prestación de Servicios No. 413 de 2025, cuyo objeto es "Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la modalidad ascenso y abierto del sistema especial de carrera administrativa de las contralorías territoriales, identificado como proceso de selección no. 1358 al 1417 de 2020, así como la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema general de carrera administrativa del ministerio del trabajo, identificado como proceso de selección no. 2618 de 2024.
2. Mi poderdante señor **FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA**, se inscribió al concurso anteriormente señalado bajo inscripción N° 902376719, para AUXILIAR ADMINISTRATIVO, grado 15, código: 4044.
3. El pasado 10 de septiembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de las Pruebas Escritas, en la cual mi poderdante obtuvo una puntuación en la prueba es: 81.58.
4. Mi poderdante señor **FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA**, presenta recurso ante la UNIVERSIDAD LIBRE, COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y MINISTERIO DEL TRABAJO, en la cual solicita:

"Realizando la revisión en el aplicativo SIMO se evidencia resultado en las pruebas funcionales de 81.58 y en las pruebas comportamentales

de 87.70 por lo tanto solicito validar estos resultados en SIMO, y por ende se me explique y justifique cual es la fórmula que se utilizó para determinar el puntaje final y si existiera algún error en la calificación espere sea corregido inmediatamente y se vea reflejado en el aplicativo de SIMO, esto debido a que cuando realizo el cálculo no corresponde a lo reflejado así:

Validación de las ponderaciones de las pruebas funcionales:

Preguntas Funcionales según ponderación usando cálculo de regla de 3

PC = PREGUNTAS CORRECTAS

TP= TOTAL PREGUNTAS

PC= 35 X 100 = 3500

3500 / 42 TP= 83.33 X 0.75=62.499

Validación de las ponderaciones de las pruebas comportamentales:

Comportamentales 87.70 X 0.25=21.925

Comportamentales + Funcionales 62.499+21.925=84.42=84.424

De acuerdo a lo anterior se evidencia como calificación en el aplicativo de SIMO una ponderación de 83.11 de acuerdo a los cálculos realizados el resultado final debería ser de 84.42 con el Número de Inscripción: 902376719

La nota final ponderación final debería ser de 84.42 el cual es diferente a como aparece en el aplicativo de SIMO CON 83.1”

5. En octubre de 2025. CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO. Coordinador General - Proceso de Selección Ministerio del Trabajo. UNIVERSIDAD LIBRE dio respuesta a la anterior solicitud de información de la calificación de la prueba escrita de competencias funcionales, informando 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.

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

6. Es de señalar que mediante Procesos de Selección Nos. 2527 a 2559-Distrito Capital 6 del Sistema General de Carrera Administrativa, la UNIVERSIDAD LIBRE, aplica formula diferente como lo es la puntuación directa

1. Respecto a su solicitud de "(...) se me explicó y justifiqué cual es la fórmula que se utilizó para determinar el puntaje (...)", sobre la solicitud de información de la calificación de la prueba escrita de competencias funcionales, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de puntuación directa, 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. El cálculo de las puntuaciones mediante el método de puntuación directa está definido formalmente por:

$$PD = \left(\frac{X_i}{n_k} \right) \times 100$$

Donde:

PD : 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.

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

7. Lo anterior, logra demostrar la aplicación de una formula que no logra determinar de manera clara y precisa el resultado asignado a mi poderdante por lo cual se solicitó la aplicación de esta ultima formula a la prueba efectuada por mi poderdante con un resultado final de 84.42
8. La presente acción de tutela pretende evitar el riesgo de ocurrencia de un perjuicio irremediable, a la aplicación de la formula clara y precisa la cual se conoce como la regla de tres (3) con puntuación 3 frente a una formula confusa e inaplicable en el sentido de poder sacar los correspondientes cálculos.
9. Es de señalar que con la adecuada calificación mi poderdante queda con una calificación 84.42 que permite una mayor probabilidad de lograr la asignación de un cargo de carrera al lograr una mejor ubicación

dentro de la liste de elegibles.

10. Por otro lado, señor Juez, El Ministerio del Trabajo faltando un mes para el concurso modificó el manual de funciones vulnerando lo establecido en la circular No.074 del 21 de octubre del 2009 suscrita entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión del Servicio Civil, donde establece que cualquier cambio o modificación de los Manuales específicos de Funciones y Competencias Laborales debe realizarse con una antelación de SEIS MESES, irregularidad por parte del MINTRABAJO Y la COMISION DEL SERVICIO CIVIL.

11. La prueba escrita presento algunas preguntas en donde la respuesta puede tener dos y hasta más de tres opciones de respuestas las cuales pueden ser correctas, confundiendo al evaluado y otras preguntas que no tienen nada que ver con el cargo ni con los ejes temáticos, por último, a los aspirantes a cargos asistenciales se les formularon preguntas de profesionales, a los técnicos de ingenieros y a los inspectores de asesores.

12. por otro lado, señor Juez, es de señalar que de dejo de lado dentro de la evaluación funcional y comportamental, la experiencia de mi poderdante y el tiempo de servicio que debió ser tenido en cuenta por la comisión del servicio civil y la universidad libre dentro de la metodología de la evaluación para el concurso de méritos ya referido.

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

AL ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR MERITOCRACIA

El artículo 40 de la Constitución reconoce el derecho fundamental de acceso a cargos públicos. Al respecto, prescribe que “todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: (...) 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos”. El ámbito de protección del derecho fundamental de acceso a cargos públicos comprende cuatro dimensiones: (i) el derecho a posesionarse, reconocido a las personas que han cumplido con los requisitos establecidos en la Constitución y en la ley para acceder al cargo; (ii) la prohibición de establecer requisitos adicionales para tomar posesión de un cargo, diferentes a las establecidas en el concurso de méritos; (iii) la facultad

de elegir, de entre las opciones disponibles, aquella que más se acomoda a las preferencias de quien ha participado y ha sido seleccionado en dos o más concursos; y (iv) la prohibición de remover de manera ilegítima a quien ocupa el cargo público.

El artículo 125 de la Constitución prevé que el principio constitucional del mérito es el criterio predominante para el acceso a cargos públicos. Del mismo modo, dispone que el sistema de carrera administrativa y el concurso son los mecanismos e instrumentos legales preferentes y prevalentes para garantizar, con base en criterios objetivos e imparciales, que la selección, designación y promoción de servidores públicos esté fundada en el mérito. La Corte Constitucional ha precisado que existen tres sistemas de carrera en el ordenamiento jurídico: (i) el sistema general de carrera, (ii) los sistemas especiales de carrera de origen constitucional y (iii) los sistemas especiales de carrera de creación legal. A pesar de que las reglas aplicables a cada uno de estos sistemas varían conforme a su régimen constitucional y legal, la predominancia del mérito y la prevalencia del concurso como proceso de selección son principios constitucionales transversales que informan todos los sistemas especiales de creación legal o constitucional.

La Ley 909 de 2004 define la carrera administrativa como “un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público”. Así mismo, prevé que el concurso de méritos es el proceso de selección prevalente para el ingreso y ascenso en los cargos de carrera. La Corte Constitucional ha resaltado de forma reiterada y uniforme que el concurso de méritos es un procedimiento complejo previamente reglado por la Administración, por medio del cual se “selecciona, entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público”. En este sentido, el concurso de méritos tiene como finalidad garantizar la “idoneidad, capacidad y aptitud de los aspirantes para ocupar un cargo, teniendo en cuenta la categoría del empleo y las necesidades de la entidad” y, al mismo tiempo, impedir que “prevalezca la arbitrariedad del nominador que, en lugar del mérito, favorezca criterios subjetivos e irrazonables”.

Conforme a la Ley 909 de 2004, el concurso de méritos está compuesto principalmente por cuatro etapas: (i) la convocatoria, (ii) el reclutamiento, (iii) la aplicación de las pruebas; y (iv) la elaboración de la lista de elegibles. Las listas de elegibles son definitivas, inmodificables y vinculantes para la administración. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el artículo 125 de la Constitución impone a la administración el deber constitucional y legal de nombrar al aspirante que se encuentre en el primer lugar de la lista de elegibles “y a los que se encuentren en estricto orden descendente”. En este sentido la lista de elegibles es un acto administrativo de contenido particular que crea derechos subjetivos y expectativas legítimas para los aspirantes que la conforman, dependiendo del puesto que ocuparon y el “número de cargos que fueron convocados y serán provistos”. Así, los aspirantes que ocuparon los primeros puestos que corresponden con el número de cargos convocados tienen por mandato constitucional, “no una mera expectativa sino un verdadero derecho adquirido a ser nombrado[s] en el cargo correspondiente”. Por su parte, aquellos aspirantes que integran la lista, pero no “alcanzan a ocupar una de las vacantes ofertadas” solo tienen una mera expectativa de ser nombrados en caso de que los aspirantes que ocuparon un puesto superior en la lista no acepten sus nombramientos.

(Sentencia T-405/22)

La función pública debe ser desarrollada teniendo en cuenta algunos principios constitucionales como, el mérito, la igualdad, la moralidad, la eficacia, la economía, la imparcialidad, la transparencia, la celeridad y la publicidad.

La Constitución de 1991 señaló que el principio constitucional del mérito se materializa a través del concurso público, el cual, tiene como finalidad “evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa.”

Entonces, el objetivo del concurso público es hacer prevalecer el mérito de los aspirantes que pretenden acceder a un cargo de la función pública. Este concurso despliega un proceso en el cual se evalúan las calidades de cada uno de los candidatos bajo condiciones de igualdad, y así excluir nombramientos “arbitrarios o clientelistas o, en general, fundados en intereses particulares distintos de los auténticos intereses públicos.”

El concurso público, es un procedimiento mediante el cual se garantiza que la selección de los aspirantes para ocupar cargos público se funde en la “evaluación y en la determinación de la capacidad e idoneidad de éstos para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un

cargo". De esta manera, "se impide la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios 'subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante'.

(Concepto 343451 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública)

A LA IGUALDAD.

La Corte ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

De igual forma, esta Corporación ha expresado que este postulado tiene un contenido que se concreta en el deber público de ejercer acciones concretas, destinadas a beneficiar a grupos discriminados o marginados de manera sistemática o histórica, a través de prestaciones particulares o cambios en el diseño institucional (acciones afirmativas).

En consecuencia, están prohibidas las distinciones que impliquen un trato distinto no justificado, con la capacidad de generar efectos adversos para los destinatarios de las normas o conductas que las generan, quienes no están obligados a soportar esos déficit de protección.

Ahora bien, la Corte ha expresado que el examen de validez constitucional de un trato diferenciado entre dos sujetos o situaciones (*tertium comparationis*), consiste en determinar si el criterio de distinción utilizado por la autoridad pública o el particular fue usado con estricta observancia del principio de

igualdad (artículo 13 C.P), a través de un juicio simple^[84] compuesto por distintos niveles de intensidad (débil, intermedio o estricto) que permiten el escrutinio constitucional de la medida. En otras palabras, se trata de una escala de intensidades que permiten la verificación de la aplicación del principio de igualdad, en una determinada actuación pública o privada. **(Sentencia T-030/17)**

AL TRABAJO

El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en el artículo 25, 26 y 334 de la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.

En repetidas ocasiones la Corte ha sostenido que el derecho al trabajo es un derecho fundamental consagrado como principio rector del Estado social de derecho y como objetivo primordial de la organización política. Al ser fundamental el derecho al trabajo debe ser reconocido *como un atributo inalienable de la personalidad jurídica; un derecho inherente al ser humano que lo dignifica en la medida en que a través de él la persona y la sociedad en la que ella se desenvuelve logran su perfeccionamiento. Sin el ejercicio de ese derecho el individuo no podría existir dignamente, pues es con el trabajo que se proporciona los medios indispensables para su congrua subsistencia y además desarrolla su potencial creativo y de servicio a la comunidad. El derecho al trabajo es la actividad que lo pone en contacto productivo con su entorno.*

El reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace tanto en el sentido de protección subjetiva con la enumeración de principios mínimos que limitan el ejercicio legislativo (artículo 53) y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo (artículo 334). **(T-611/01)**

LA CONFIANZA LEGÍTIMA

Como cualquier otro principio, la confianza legítima debe ser ponderada en el caso concreto. Ello implica que no toda realidad creada, consentida o tolerada por las autoridades permite la aplicación de este principio. En aquellos supuestos en los que se presenta una discordancia entre los dictados del derecho y el obrar de la Administración, resulta completamente inaplicable. En la medida en que es un instrumento de racionalización del poder público, que pretende satisfacer las expectativas de fiabilidad y coherencia de los administrados, la confianza legítima no puede ser argüida con el propósito de que la Administración persevere en errores precedentes o en la violación de los principios del texto superior. (Sentencia SU067/22)

PETICIÓN

Ordenar a la UNIVERSIDAD LIBRE, COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y MINISTERIO DEL TRABAJO.

Ordenar a la UNIVERSIDAD LIBRE, COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y MINISTERIO DEL TRABAJO, la aplicación de la fórmula de ponderación directa usando cálculo de regla de 3 a las pruebas efectuadas por mi poderdante señor **FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA**, dentro del proceso de selección no. 2618 de 2024 para el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, grado 15, código: 4044.

Expedir en un término no mayor a 48 horas, la correspondiente ponderación de los resultados de las pruebas practicadas por mi poderdante **FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA**, la aplicación de la fórmula de ponderación directa usando cálculo de regla de 3.

MEDIDA PROVISIONAL

En garantía de la efectiva defensa de los derechos fundamentales invocados solicito de manera respetuosa ordenar al UNIVERSIDAD LIBRE, COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y MINISTERIO DEL TRABAJO la suspensión del proceso de selección no. 2618 de 2024 para la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema general de carrera administrativa del ministerio del trabajo.

PRUEBA

DOCUMENTALES

- Reclamación al examen
- Respuesta de la Universidad a la reclamación
- Sino con puntajes iguales, pero puestos asignados diferentes

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que mi poderdante no ha presentado otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos aquí reclamados.

NOTIFICACIONES

A la UNIVERSIDAD LIBRE en notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL en
notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co y MINISTERIO DEL TRABAJO
notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

Mi poderdante **FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA** en la calle 16 N° 15-21 de la ciudad de Tunja, celular 3113947333 correo: fmgarcia@mintrabajo.gov.co

Cordialmente



AUGUSTO MAURICIO SANABRIA APARICIO
C. C.
T.P.

OTORGAMIENTO DE PODER.

