



Outlook

---

**RV: Generación de Tutela en línea No 3405106**


---

**Desde** Willian Alberto Morales Santos <wmorales@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Fecha** Lun 15/12/2025 9:50 AM

**Para** Área Tutelas Centro Servicios Administrativos Juzgado Ejecución Penas Medidas Seguridad - Santander - Bucaramanga <atutelascsjepbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**CC** joseivan.pacheco@gmail.com <joseivan.pacheco@gmail.com>

 1 archivo adjunto (19 KB)

acta repartotutela 80790 jose.pdf;

Buen día, se remite TUTELA allegada por correo electrónico asignada para su conocimiento.

Cordialmente:

William Alberto Morales.

auxiliar administrativo oficina judicial

---

**De:** Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Bucaramanga <apptutelasbga@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Enviado:** lunes, 15 de diciembre de 2025 9:04

**Para:** Willian Alberto Morales Santos <wmorales@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Asunto:** RV: Generación de Tutela en línea No 3405106

---

**De:** Tutela En Línea 02 <tutelaenlinea2@deaj.ramajudicial.gov.co>

**Enviado:** lunes, 15 de diciembre de 2025 9:03

**Para:** Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Bucaramanga <apptutelasbga@cendoj.ramajudicial.gov.co>; joseivan.pacheco@gmail.com <joseivan.pacheco@gmail.com>

**Asunto:** Generación de Tutela en línea No 3405106

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Buen día,

**Oficina Judicial / Oficina de Reparto**

Se ha registrado la Tutela en Línea con número 3405106

Lugar donde se interpone la tutela.

Departamento: SANTANDER.

Ciudad: BUCARAMANGA

Lugar donde se vulneraron los derechos.

Departamento: SANTANDER.

Ciudad: BARRANCABERMEJA

Accionante: JOSE IVAN PACHECO VILLA Identificado con documento: 91522725

Correo Electrónico Accionante : joseivan.pacheco@gmail.com

Teléfono del accionante : 3188528886

Tipo de discapacidad : NO APLICA

Accionado/s:

Persona Jurídico: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- Nit: 9000034097,

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co

Dirección:

Teléfono:

Medida Provisional: NO

Derechos:

DEBIDO PROCESO, IGUALDAD,

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

**Cordialmente,**

**Consejo Superior de la Judicatura - Rama Judicial Nota Importante:**

**Enviado desde una dirección de correo electrónico utilizado exclusivamente para notificación el cual no acepta respuestas.**

**AVISO DE CONFIDENCIALIDAD:** Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita.

**Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.**

Señor  
JUEZ SEDE DE TUTELA Y CONTROL CONSTITUCIONAL – REPARTO  
E. S. D.  
[medesajbucaramanga@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:medesajbucaramanga@cendoj.ramajudicial.gov.co).

ACCION DE TUTELA	
Accionante:	JOSE IVAN PACHECO VILLA <a href="mailto:joseivan.pacheco@gmail.com">joseivan.pacheco@gmail.com</a>
Accionado:	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) <a href="mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co">notificacionesjudiciales@cncs.gov.co</a>
Vinculado:	MINISTERIO DE TRABAJO <a href="mailto:notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co">notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co</a> <a href="mailto:notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co">notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co</a>  UNIVERSIDAD LIBRE <a href="mailto:notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co">notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co</a>  A Las Personas Y Miembros Convocatoria Proceso De Selección Ministerio Del Trabajo – Abierto. Nivel: Profesional. Grado 14. Denominación: Inspector De Trabajo Y Seguridad Social Código: 2003, Número Opec: 221268

Cordial saludo.

Yo, **JOSÉ IVÁN PACHECO VILLA**, varón, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.522.725 expedida en Bucaramanga, actuando en nombre propio, respetuosamente interpongo **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)**, por la presunta vulneración de mis derechos fundamentales a saber:

Primero. Debido Proceso por la Indebida Valoración de respuesta que se ajusten al marco normativo y del derecho laboral en Colombia.

Segundo. Debido proceso – Derecho a la Igualdad por la Indebida Valoración de mis antecedentes laborales y de estudios realizados.

Tercero: Los derechos fundamentales previamente relacionados, así como aquellos que su despacho tenga a bien reconocer, han sido vulnerados conforme a los siguientes:

HECHOS

- 1. En la prueba escrita, la entidad evaluadora ignoró varias de mis respuestas que jurídicamente son válidas, pese a que se ajustan al marco normativo, jurisprudencial y a la guía técnica de la prueba.  
Por lo tanto, fueron calificadas como incorrectas sin justificación.

De no intervenir el Juez Constitucional para poner límite a tales actuaciones, **¿quién garantizaría efectivamente la protección de los derechos fundamentales vulnerados?**

Adjunto Doc.PDF. Escrito de reclamación de prueba escrita.

Señor Juez, es de advertir que la elaboración de pruebas realizada por la CNSC está bajo amparo de un operador especializado y bien **bajo metodologías psicométricas y jurídicas validadas, pero son meras réplicas de forma mecánica**, una redacción previamente establecida, rígida, estandarizada, ajustando su respuesta únicamente a meras formalidades, sin realizar un estudio sustancial, pese a mis argumentos jurídicos expuestos que en derecho se ha solicitado una respuesta debidamente motivada y acorde con la realidad jurídica planteada. Lo anterior evidencia una falta de valoración de la situación jurídica concreta que fue debidamente sustentada.

Demostre Error material, falla técnica de la prueba y todo eso raya en flagrante vulneración de las reglas de la convocatoria. **Mis opciones de respuesta prueban académicamente su validez. No se trata de discusiones ni de debates, la negativa de la CNSC a NO reconocerlos raya y constituyen violación constitucional.**

En ese sentido, corresponde a su despacho, como Juez Constitucional, ejercer el control necesario para frenar el ejercicio arbitrario de la discrecionalidad por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad que, bajo el amparo formal de la ley, emite respuestas estandarizadas sin atender las particularidades del caso concreto.

2. Posteriormente, durante la etapa de valoración de antecedentes, la CNSC tomo como requisito mínimo nueve (9) años de mi experiencia laboral con el Ministerio de Trabajo y Título de Maestría como requisito mínimo.

Así las cosas, otorgó un puntaje inferior al que legalmente correspondía a mi título de Maestría, al inaplicar los criterios de ponderación establecidos en los Acuerdos que regulan la convocatoria, lo cual incide de manera directa en el resultado del proceso de selección.

**Las reglas No son óbice para violar garantías.**

**Adjunto Doc.PDF. Escrito de reclamación de valoración de antecedentes.**

En consecuencia, la CNSC desconoció el nivel académico y valoró mi título de Maestría como si correspondiera a un nivel académico inferior, al asignarle una ponderación propia de estudios de menor jerarquía efectuando una asignación errónea del puntaje respectivo. Dicha incorrecta valoración impactó negativamente mi puntaje final y mi posición en la lista de elegibles, vulnerando de forma grave mi derecho a participar en igualdad de condiciones y a acceder a la función pública conforme al principio del mérito. El proceso sigue etapas posteriores y está generando daño irreparable. Demuestro así motivación y oportunidad.

La CNSC solo le ha quedado argumentarme reglas del concurso, un marco jurídico y la atención de las reclamaciones, y todo esto, bajo el mismo modus operandi, aplicación establecida.

- La Maestría guarda relación directa con el perfil del empleo.
- Demuestro más de 9 años de experiencia labora en el Ministerio de Trabajo.
- El cargo NO exige un área específica diferente.

3. He agotado los mecanismos internos (PQR /reclamaciones), sin obtener una solución adecuada, por lo que acudo a la Tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable: **perder mi derecho a continuar en el concurso por errores que no me son imputables.**

4. Señor Juez, si bien no le corresponde determinar cuál sería la respuesta correcta en un examen de concurso de méritos, ello no limita su facultad para proteger los derechos fundamentales vulnerados. Sí es su función garantizar que no se vulneren los derechos fundamentales de los participantes, incluso en casos donde la ley o las reglas parecen rígidas. Es necesario que su despacho actúe una primera vez para enviar un mensaje claro: **las reglas administrativas no pueden ser utilizadas como pretexto para desconocer garantías constitucionales.**

La tutela existe precisamente para prevenir arbitrariedades y asegurar que los derechos a la igualdad, al mérito y a la participación efectiva sean respetados, aun dentro del ámbito del derecho laboral y de los concursos públicos. Esta intervención no solo protege mis derechos, sino que establece un precedente frente a prácticas administrativas que podrían repetirse.

**El medio ordinario de defensa judicial no resulta eficaz, en tanto su trámite no impide que la vulneración de mis derechos fundamentales se mantenga durante su desarrollo, dejándome en un estado de indefensión temporal de acudir a un proceso ordinario, el cual resultaría ineficaz debido a la demora que ello implica.**

## P R E T E N C I O N E S

Señor Juez, solicito respetuosamente que se amparen mis derechos fundamentales, al debido proceso, igualdad y acceso al desempeño de funciones públicas.

**Primera.** Que se ordene a la CNSC la atención y valoración de la prueba escrita. Revisar nuevamente la calificación de la prueba escrita, valorando adecuadamente mis respuestas que fueron ignoradas o calificadas sin motivación.

**Segunda.** Exijo la revaloración del puntaje asignado a mi título de maestría, toda vez que la Comisión Nacional del Servicio Civil consideró de manera indebida nueve (9) años de experiencia laboral en el Ministerio del Trabajo junto con la maestría como requisito mínimo. En consecuencia, solicito la separación de dicha puntuación y la valoración autónoma del título de maestría, el cual debe ser calificado en su totalidad, es decir, al cien por ciento (100 %). Que se ordene a la CNSC Recalcular el puntaje correspondiente a mi Maestría, conforme a los criterios y tablas establecidos en la convocatoria.

**Que, como consecuencia de la revisión, se ajusten mis puntajes y se corrija mi lugar en el concurso, si a ello hubiere lugar.**

**Tercera.** Subsidiariamente, en caso de considerarlo de negar mis pretensiones y de considerarlo necesario, solicito que se adopte una medida provisional consistente en la suspensión del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo por un término mínimo de doce (12) meses, periodo durante el cual se me otorgue la oportunidad de interponer las acciones judiciales pertinentes. Hago esta solicitud dado que, en la justicia ordinaria, los procesos se encuentran demorados, lo que afecta la eficacia de cualquier acción que pueda emprender y la posibilidad de obtener medidas cautelares a tiempo. Por lo tanto, solicito que su despacho, en ejercicio del control constitucional, ordene la suspensión temporal del concurso, garantizando que durante este periodo pueda ejercitar mis derechos judiciales sin que se vean frustrados por los tiempos procesales ordinarios.

**Cuarta.** Sr. Juez, ruego a usted considerar de oficio dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso.

## CONCLUSIVAS

Los pedimentos reúnen los presupuestos contenidos en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991. Ruego a usted la necesidad de resolver favorablemente la existencia de un perjuicio irremediable derivado de la continuidad del concurso.

**La suspensión de la etapa solicitada NO sería desproporcionada, dado que terceros aspirantes están ganando posición privilegiada a costa de la mala calificación que realizo la CNSC.**

A la CNSC., únicamente le restará argumentar que suspender el concurso por una sola calificación desfavorable, dentro de un proceso que involucra a más de 1.300 participantes, resulta desproporcionada. **Bajo esta lógica han logrado situarse sin que exista cuestionamiento alguno; sin embargo, ello no constituye una razón válida. En todo caso, siempre existe una primera vez, señor Juez, para ejercer el debido control y restablecer el orden jurídico.** En tal sentido, mi afectación ha sido demostrada, esta vulnerada, sin embargo, a petición de parte o de oficio, usted puede disponerlo, no es presentable que el interés de miles esta mejor posicionados al acceso del empleo público por una lógica repetida y trillada disque bajo el amparo de soportes administrativos.

## SOLICITUD DE PRUEBAS

1. Exija a CNSC que allegue prueba documental de requisitos mínimos del empleo.

Le ruego a usted porque esa pieza documental se ya no se encuentra disponible en la web de CNSC. Con esta pieza procesal puede usted verificar que tomaron más de lo necesario para verificar requisitos mínimos del empleo Inspector de Trabajo.

2. Adjunto los escritos de reclamación apuntados arriba en los hechos y la respuesta otorgada por la CNSC.

Reclamación de Prueba Escrita – Respuesta de CNSC

Reclamación de Antecedentes. – Respuesta de CNSC

Si usted verifica los medios de prueba que exija y los aportados puede observar alguna situación que demande la disposición urgente de la medida provisional solicitada y que advierte la existencia de un riesgo inminente, cierto, actual o irremediable, por ende, se infiere que NO puede esperar hasta que se tome una decisión de fondo en un proceso en justicia ordinaria.

## ANEXOS

- Doc.PDF. Reclamación Valoración de Prueba escrita.
- Doc.PDF. Reclamación Valoración de antecedentes.

- Captura pantalla página web SIMO – Resultado Valoración de Formación y Experiencia.
- Respuesta CNSC a reclamación de prueba escrita.
- Respuesta CNSC a reclamación de valoración de antecedentes.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- Art. 29 C.P.: derecho al debido proceso, aplicable a actuaciones administrativas como concursos de méritos.
- Art. 40 y 125 C.P.: derecho al acceso a cargos públicos mediante concursos bajo el principio del mérito.
- Jurisprudencia constitucional: La tutela procede contra actos de la CNSC cuando existen **errores manifiestos**, valoraciones arbitrarias o cuando se desconoce el debido proceso en la calificación de pruebas y antecedentes (Sentencias T-063/18, T-157/19, T-544/21, entre otras).
- La Corte ha reiterado que la calificación debe ser **objetiva, razonable y motivada**, y que ignorar respuestas válidas o valorar erróneamente títulos vulnera el mérito y la igualdad.

## JURAMENTO

Señor Juez, bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he presentado otra tutela por los mismos hechos.

Con deferencia,



JOSE IVAN PACHECO VILLA

C.C. 91522725 de Bucaramanga.



## VALORACION DE FORMACION

Buscar empleo

Aviso

Términos y condiciones de uso

Cerrar sesión

JOSE IVAN

PANEL DE CONTROL

Información personal

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Formación

Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	MAESTRÍA EN DERECHO - Código SNIES: * 108876 *	Válido	El documento aportado fue utilizado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Educación, por lo tanto, no genera puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, conforme con el numeral 5 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección.	
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	DERECHO - Código SNIES: * 1640 *	Válido	El documento aportado fue utilizado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Educación, por lo tanto, no genera puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, conforme con el numeral 5 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección.	

1 - 2 de 2 resultados

<< < 1 > >>

## VALORACION DE EXPERIENCIA

Buscar empleo

Aviso

Términos y condiciones de uso

Cerrar sesión

JOSE IVAN

PANEL DE CONTROL

Información personal

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Experiencia

Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento
MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2020-02-08	2024-08-13	No válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante ya alcanzó el puntaje máximo en los ítems de Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada. nexmaxp - nexmaxpr.	
MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (P)	2018-02-08	2020-02-07	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Experiencia Profesional. vexpro.	
MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PR)	2016-02-08	2018-02-07	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Experiencia Profesional Relacionada. vexprel.	
MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (RM)	2015-01-08	2016-02-07	Válido	El documento aportado fue utilizado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia, por lo tanto, este periodo no genera puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, conforme con el numeral 5 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección.	

Ministerio de trabajo no valida

JOSE IVAN

PANEL DE CONTROL

Información personal

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Experiencia

MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (RM)	2015-01-08	2016-02-07	Válido	El documento aportado fue utilizado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia, por lo tanto, este periodo no genera puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, conforme con el numeral 5 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección.	
INSTITUTO POLITÉCNICO JOSE CELESTINO MUTIS	DOCENTE	2014-02-01	2014-11-30	No válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante ya alcanzó el puntaje máximo en los ítems de Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada. nexmaxp - nexmaxpr.	
HOLGUIN Y LEON ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.	ABOGADO EXTERNO	2013-10-01	2014-11-20	No válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante ya alcanzó el puntaje máximo en los ítems de Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada. nexmaxp - nexmaxpr.	
FERRETERIA LA SATELITE E.M.A. S.A.S.	ABOGADO ASESOR	2013-09-18	2013-12-28	No válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante ya alcanzó el puntaje máximo en los ítems de Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada. nexmaxp - nexmaxpr.	

**Barrancabermeja, 29 de septiembre de 2025.**

Señores  
**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC**  
Bogotá

Señores  
**UNIVERSIDAD LIBRE – CONTRATISTA**  
Bogotá

**Ref.: Reclamación Pruebas Funcionales**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
Grado: 14 Código: 2003 Número OPEC: 221268

Cordial saludo.

Realizada la actividad de acceso material de las pruebas escritas, revisada la Hoja de Respuestas dadas por mí en dicha prueba, y realizando cotejo con las respuestas que, según ustedes, son las correctas, la presenta tiene como objetivo hacer las siguientes observaciones y precisiones.

#### PRETENSIONES

1. Solicito se corrija la calificación asignada a las respuestas suministradas a cada una de las preguntas que a continuación se van relaciona acompañad de sus argumentos y en consecuencia, se me califiquen como correctas las respuestas suministradas.
2. Como consecuencia de lo anterior, se modifique el valor final asignado a las respuestas con respecto de las pruebas funcionales para que sea superior al registrado.
3. Solicito se me informe cómo sacaron la ponderación de resultados, así como la formula aplicada para sacar el cómputo y/o puntaje total asignado como resultado final de las preguntas funcionales del suscrito evaluado.

Ruego que se revise y validen mis opciones de respuesta que a continuación se expondrán, con oposición, objetividad y argumentos, para que procedan a modificar el puntaje obtenido en la prueba de conocimiento.

Primero: Sea lo primero indicar, que:

- La Prueba constó de 66 preguntas
- Ustedes “Eliminaron” una pregunta

- Se dan por contadas 65 preguntas.
- Obtuve 44 respuestas correctas.
- Obtuve 21 respuestas incorrectas.

Por lo anterior, sea lo primero exigir “revaloración y/o recuento de calificación de la prueba funcional” del puntaje dado el cambio de numero de preguntas a evaluar.

Segundo: Ahora bien, me voy a permitir exponer las consideraciones por las cuales ustedes deben reponer su calificación y volver a valorar la respuesta indicadas por mí, en consideración a los siguientes argumentos y razones de mis respuestas.

### **Pregunta No. 1.**

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta ante el sesgo – Requerimiento eliminando clausula en el contrato-

- Mi respuesta. Opción B.

Por competencia legal, el Ministerio del Trabajo no se involucra en los textos propios de los contratos de trabajo dado que son LEY PARA LAS PARTES. Quien valora una cláusula de sesgo o discriminatorio es el juez de tutela. El ministerio de trabajo no es la entidad competente para DECLARAR. Como Ministerio es de competencia iniciar investigaciones propias de los hechos que están a nuestro conocimiento. Solicito que la respuesta sea aceptada como propia y valida de conformidad a nuestras competencias legales, insisto, no es de nuestra competencia asesorar en la construcción y redacción de contratos de trabajo. La opción B., claramente describe la competencia legal y expone propiamente la facultad legal exigida.

Código Sustantivo del Trabajo. TITULO I. VIGILANCIA Y CONTROL.

ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN.

La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.**

(...)

Exijo la revaloración de la opción de respuesta. Mi opción de respuesta tiene respaldo legal.

La respuesta debe ser validada y calificada como positiva.

## Pregunta No. 2.

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta – Apoyo a la empresa.

- Mi respuesta. Opción B.

Frente al caso, es el Ministerio de Trabajo quien tiene la facultad legal *de exigir al empleador*. Si el Ministerio participa en las relaciones laborales y como actividad organizativa realiza actividades de apoyo y cercanía al empleador, el CASO PUNTUAL PLANTEA YA UN PROBLEMA. Allí, es el caso que determina la acción de policía administrativa que exige al funcionario actuar de conformidad del caso. Por lo anterior, dado que mi respuesta tiene concordancia legal y con las competencias del Ministerio de Trabajo, exijo su recalificación con puntaje positivo.

Código Sustantivo del Trabajo. TITULO I. VIGILANCIA Y CONTROL.

(...)

### ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, **y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias**, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. (...)

## Pregunta No. 3.

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta ante prevención a futuro -

- Mi respuesta. Opción A.

El Ministerio del Trabajo no es un órgano consultivo de los empleadores. El Ministerio del Trabajo debe exigir eliminar tales políticas existentes en el caso y asegurar el mérito. Por eso en mi opción de respuesta El Ministerio del Trabajo ataca directamente **mediante requerimiento para garantizar el mérito** que mi opción de respuesta asegura la igualdad real y efectiva y material en todos los trabajadores. Por lo anterior exijo su recalificación como válida y puntaje positivo.

FUNCIONES ESNECIALES DEL INSPECTOR DE TRABAJO

(...)

Rol de función de atención al ciudadano

**24. Atender a los ciudadanos brindándoles orientación laboral**

...

Código Sustantivo del Trabajo. TITULO I. VIGILANCIA Y CONTROL.

### ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la

obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin **y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo** y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. (...)

*En este punto y revisado las preguntas de La 1 a la 3, considero que son competencias, facultades legales propias y circunstancias del resorte y de las realidades del empleador - de una empresa en las relaciones laborales con sus trabajadores. En los casos vistos y evaluados, vemos que exponen temas del resorte de la unilateralidad de la empresa y Ministerio del Trabajo no puede entrar a coadyuvar porque Es Quien Regula Las Relaciones Laborales – No Puede Ser Juez Y Parte. Las respuestas de la CNSC exponen al Ministerio del Trabajo lejos del cuidado y cumplidor de las normas que los rige al intervenir en asuntos propios de la estructura de la empresa de la reglamentación de la empresa.*

*El Ministerio del Trabajo está llamado a la protección de los derechos laborales **no es un órgano consultivo a los empleadores** así que la respuesta dada por la Comisión Nacional de servicio civil está lejos de las competencias propias del Ministerio del Trabajo, los casos a evaluar para la competencia legal que está facultado los inspectores de trabajo. Por todo lo anterior solicito que sean nuevamente valorado mis respuestas, conforme a las competencias legales del Ministerio del Trabajo actualmente.*

*El inspector de trabajo es el guardián de las relaciones laborales y de la integridad de los trabajadores en la defensa de sus derechos - **El Inspector De Trabajo No Es El Asesor Externo De Las Empresas.***

\* \* \*

#### **Pregunta No. 7.**

- Respuesta de Cnsc. Opción A.

Clave de respuesta ante Circular Debido Proceso. -

- Mi respuesta. Opción C.

Esta opción de respuesta deber revisada y calificada con puntaje positivo porque como entidad debemos asegurar que, al publicar nuestras circulares, estamos dentro del marco legal positivo. Por ende la circular que exige el caso de los derechos fundamentales deben son exegéticos y expresado en todos los pronunciamientos del ministerio, no se pueden dar por contada o por conocidas, porque el caso exige el cuidado la protección y la garantía de derechos fundamentales, no es una simple liberalidad del funcionario, sino, una verdadera expresión institucional de la entidad y se debe a las disposiciones legales y constitucionales y no es de recibo dar por contado el conocimiento de la ciudadanía como la expresa la opción de la CNSC. Para garantizar el debido proceso debe ser expresado para el entendimiento del público y **el funcionario del Ministerio del Trabajo se debe a expresar con claridad sus disposiciones y por ende expresar la garantía del derecho fundamental dentro de la circular se debe transcribir.**

Decreto 4108 de 2011

Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.

ARTÍCULO 1°. Objetivos.

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, **el respeto por los derechos fundamentales**, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, **a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control**; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

**Pregunta No. 16.**

- Respuesta de Cnsc. Opción B.

Clave de respuesta ante agresión de puesto de trabajo. -

- Mi respuesta. Opción A.

Como Ministerio de Trabajo tenemos la facultad legal y reglamentaria de poder intervenir para asegurar la integridad de los trabajadores. En el caso expuesto el inspector de trabajo es el llamado a poder solucionar e intervenir de facto la agresión que está recibiendo la trabajadora. Si bien el caso expone una situación de una relación en el pasado íntima, lo cierto es que para las competencias legales a las cuales estoy siendo calificado me debo al margen legal y reglamentario, por eso la opción de respuesta A de conformidad con la competencia legal exigida para el caso concreto. Conforme a lo expuesto exijo que esta opción de respuesta sea validada con punto positivo

Código Sustantivo del Trabajo. TÍTULO I. VIGILANCIA Y CONTROL.

(...)

ARTÍCULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos **como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión** y del derecho de libre asociación sindical. (...)

**Pregunta No. 21.**

- Respuesta de Cnsc. Opción B.

Clave de respuesta ante solicitud del empleador para que externos trabajen / momentos de huelga.

- Mi respuesta. Opción C.

La solicitud se Niega. Reemplazar a los trabajadores en huelga es violatorio al Derecho Fundamental de Huelga. La respuesta de CNSC expone al inspector en flagrante violación de derechos humanos con consecuencias legales graves. Esta prohibido el reemplazo de huelguistas. El derecho a la huelga

está protegido por el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia que reconoce la huelga como un derecho fundamental, **aunque con restricciones en los servicios públicos esenciales QUE NO LO EXPONE EL CASO.**

Código Sustantivo del Trabajo (CST):

Artículo 450, numeral 2: Durante una huelga legalmente declarada, no se pueden contratar nuevos trabajadores para reemplazar a los huelguistas, excepto en casos especiales autorizados por el Ministerio de Trabajo (por ejemplo, servicios mínimos o esenciales).

Mi opción De Respuesta Garantiza El Derecho De Huelguistas. La Respuesta De Cnsc - Puede considerarse una práctica antisindical. Así las cosas mi opción de respuesta es valida con puntaje positivo.

### **Pregunta No. 22.**

- Respuesta de Cnsc. Opción A.

Clave de respuesta ante No firma de funcionario en acta de conciliación. -

- Mi respuesta. Opción C. – Documento Nulo.

La opción de respuesta de la CNSC., propone hacer una declaración de Transacción sobre un acto administrativo. Los inspectores del Ministerio del Trabajo y el propio Ministerio del Trabajo **no puede hacer declaraciones en derecho (Ni declaraciones de documentación Ni declaraciones sobre documentación publica) por lo tanto el documento falta de requisitos esenciales.**

#### Requisitos del acta de conciliación válida en Colombia

Según la Ley 2220 de 2022, una conciliación extrajudicial en materia laboral debe cumplir con ciertos requisitos para que tenga efectos de cosa juzgada y fuerza ejecutiva, entre ellos:

Que se realice ante autoridad competente (Ministerio de Trabajo, Centros de Conciliación autorizados, etc.)

Que contenga:

Datos de identificación de las partes

Relación de hechos y pretensiones

Acuerdo alcanzado (si lo hay)

Firma de las partes o de sus apoderados

**Firma del conciliador o del funcionario que actúa como conciliador**

**La firma del Inspector de Trabajo es esencial**, ya que es quien da validez y legalidad al acta.

Sin su firma, el acta no se considera un acto jurídico completo ni válido.

La falta de firma del inspector tiene como consecuencia Nulidad del acta porque No se cumple un requisito esencial del acto administrativo.

Mi opción de respuesta deber ser nuevamente calificada y validad con punto positivo.

### **Pregunta No. 23.**

- Respuesta de Cnsc. Opción A.

Clave de respuesta ante el Acuerdo Directo-

- Mi respuesta. Opción C.

No hay necesidad del acuerdo – Competencia propias del ministerio de Trabajo los espacio de conciliación.

Decreto 4108 de 2011

ARTÍCULO 30. Funciones de las Direcciones Territoriales. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:

(...)

21. Propiciar y adelantar el proceso de conciliación administrativa laboral en los conflictos de trabajo de carácter individual.

(...)

Los acuerdos directos pueden escapar de estimaciones fundamentales que no dan seguridad jurídica. En conciliación, el empleador y el trabajador (o extrabajador), resuelven voluntariamente sus diferencias. Esta conciliación tiene efectos legales importantes. Dan apoyo y seguridad Jurídica a las partes. Exijo que mi opción de respuesta sea válida y calificada con punto positivo.

### **Pregunta No. 26.**

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta ante renuncia de empleado en carrera administrativa.

- Mi respuesta. Opción B.

Sea lo primero indicar, que la respuesta de CNSC no es acertada, dado que la renuncia del funcionario de carrera puede ser revocada. Además, es una pregunta del resorte asistencial y/o técnico. La CNSC intenta que el inspector realice actos de competencia de otro funcionario.

Ahora, en estricto derecho de los asuntos propios generales de la función pública, la renuncia se vuelve irrevocable **en el momento en que ha sido aceptada por la autoridad nominadora mediante acto administrativo y notificada legalmente al funcionario.**

Ante el caso, es de buen recibo que como funcionario realizar la acción y/o actividad expresada en la opción de respuesta. Es incorrecto expresa que es irrevocable dado que no sido legalmente aceptada, porque a ella le falta requerimientos propios para su aceptación.

Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)

(...)

Artículo 2.2.5.3.5 establece que:

“La renuncia al cargo es un acto unilateral del servidor público, **pero para que produzca efectos jurídicos debe ser aceptada mediante acto administrativo por la autoridad competente.**”



Por lo anteriormente expuesto, exijo que la opción de respuesta sea calificada y validada con punto positivo.

**Pregunta No. 35.**

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta ante respuesta de petición – Embargo Hipotecario / Embargo de Alimentos.

- Mi respuesta. Opción A.

Mi opción de respuesta esta dirigida a que la respuesta es completa con todos los temas que se preguntan. La opción de respuesta de CNSC falta al deber de responder completamente el asunto, la respuesta de CNSC se limita. El embargo hipotecario si procede, pero, debe esperar su turno de aplicación dado el embargo de mayor protección. En respuesta de derecho de petición en mi opción de respuesta esa es la manera de contestar porque como funcionario me debo a la obligatoriedad de requisitos de la respuesta a un derecho de petición.

De acuerdo con la Ley 1755 de 2015, la respuesta a un derecho de petición debe cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

Debe ser de fondo

La respuesta debe resolver realmente el asunto planteado.

**No basta con una respuesta evasiva o genérica.**

**Debe abordar todos los puntos o preguntas formuladas.**

Debe ser clara

El lenguaje debe ser entendible, directo y preciso.

No debe generar confusión o ambigüedad.

Debe ser congruente

**La entidad debe responder lo que se preguntó o solicitó.**

No debe referirse a temas diferentes o ajenos a la petición.

La respuesta debe tener coherencia lógica con lo solicitado.

Ahora bien es posible que existan diferentes embargos sobre un mismo bien, como un embargo hipotecario y un embargo por alimentos. En este caso, la ley no hace que el embargo hipotecario desaparezca, sino que se establece un orden de prelación. Reitero que, la pregunta no es clara, dado que una cosa es que si procede el embargo otra cosa distinta es si es aplicable. El caso no fue claro. Exijo revaloración dado que la respuesta de opción de la CNSC, expone una respuesta de petición Incompleta.

Solicito calificar con punto positivo esta pregunta dado que mi opción de respuesta apunta a que Una respuesta de petición incompleta puede conllevar a que el peticionario presentar una tutela por vulneración al derecho fundamental de petición; o acudir a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería para que intervengan. **En algunos casos, puede haber sanciones disciplinarias al funcionario que incumpla.**

**Pregunta No. 42.**

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta / Negar querella o denuncia. -

- Mi respuesta. Opción B.

En clave de respuesta mi opción B va dirigida a garantizar el principio constitucional de toda persona y/o organización a presentar escrito, peticiones reclamaciones, denuncias ante autoridades y poner en conocimiento cualquier situación que le afecte. El deber del Ministerio es recibir.

Ley 1610 de 2013

Artículo 1°. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y **conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.**

Artículo 2°. Principios orientadores. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias **se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia.**  
(...)

El Ministerio debe investigar hacer sus propias averiguaciones dentro de sus competencias.

El Ministerio del Trabajo tiene la obligación legal y administrativa de recibir las querellas que se les presenten y remitirlas a la autoridad correspondiente si no tienen competencia directa (en caso que ello ocurra).

La opción de respuesta de la CNSC vulnera derecho al ciudadano y constituye una falta administrativa y expone a la entidad y al funcionario que propicia la negativa a que el ciudadano presente una queja administrativa ante la Defensoría del Pueblo, Procuraduría o ente correspondiente.

Mi opción de respuesta va acorde al cumplimiento de deberes funcionales, la responsabilidad administrativa del funcionario y evitar posibles acciones legales por parte del denunciante (Tutela, queja, etc.). así las cosas exijo que mi opción de respuesta sea valida y sume con punto positivo dado que esa enmarcada dentro los presupuestos normativos y legales.

**Pregunta No. 52.**

- Respuesta de Cnsc. Opción B.

Clave de respuesta ante Cobro de multa.

- Mi respuesta. Opción C.

Sea la primero indicar que las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio Del Trabajo NO realizan el tramite de cobro coactivo de multas.

Cuando el Ministerio de Trabajo emite un acto administrativo sancionatorio, este acto se convierte en título ejecutivo una vez queda en firme y se puede cobrar coactivamente. **Se remite a la Oficina de Grupo Cobro Coactivo. Procedimeinto interno del Ministerio del Trabajo.**

El Ministerio de Trabajo tiene un proceso de **GESTIÓN JURÍDICA PROCEDIMIENTO COBRO COACTIVO**. Actividad que pertenece al Nivel Central. **NO ES UNA ACTIVIDAD PROPIA DEL INSPECTRO DE TRABAJO**. A continuación, una foto de las primeras cinco actividades del proceso.

5. Descripción de las actividades

No.	Actividad	Responsable	Registró documento y/o
1	Radicar el título ejecutivo contentivo en una resolución en el sistema para el manejo del cobro coactivo.	Auxiliar OAJ	Registro en el Sistema para el Manejo del Cobro Coactivo
2	Abrir el expediente en físico de cobro coactivo.	Auxiliar OAJ	Expediente
3	Realizar el reparto del expediente al Abogado designado.	Coordinador Grupo Cobro Coactivo	Asignación en el Sistema para el Manejo del Cobro Coactivo
4	Elaborar y radicar en el Sistema de Correspondencia de la Entidad el oficio de cobro persuasivo, para ser enviado por correo certificado. Y se registra en el aplicativo de cobro coactivo	Abogado Designado	Oficio y Número de Radicado en el Sistema de Correspondencia de la Entidad y Sistema de cobro coactivo

Por lo anterior, es correcta mi opción en clave de respuesta que se remite.  
Exijo que mi opción de respuesta sea convalidada con punto positivo, porque he demostrado que se realiza la remisión del asunto por la existencia de procedimientos internos de la entidad.

**Pregunta No. 63.**

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta ante el Prescripción del recobro de incapacidad -

- Mi respuesta. Opción A.

Mi opción de respuesta esta dirigida a que la respuesta es completa con todos los temas que se preguntan. La opción de respuesta de CNSC falta al deber de responder completamente el asunto, la respuesta de CNSC se limita. No es el Ministerio de Trabajo la autoridad administrativa quien hace declaratoria de prescripción. El empleador puede realizar la solicitud y reclamación.

Si el recobro es rechazado pues queda la via judicial. Y en todo caso y en muchos casos, el Fondo de Solidaridad Pensional o el ADRES (Administradora de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud) es quien responde por los recobros.

Como funcionario Inspector de Trabajo me debo a la obligatoriedad de requisitos de la respuesta de la entidad administrativa. Reitero que, la pregunta no es clara, dado que una cosa es que si procede la prescripción otra cosa distinta es si es aplicable. El caso no fue claro. Exijo revaloración dado que la respuesta de opción de la CNSC, expone una respuesta a la pregunta ambigua.

**Pregunta No. 64.**

- Respuesta de Cnsc. Opción C.

Clave de respuesta ante los aportes a Caja de Compensación excluye Bonificación -

- Mi respuesta. Opción A.

La cláusula No es permitida. La opción de respuesta de la CNSC fomenta irregularidades. Las remuneraciones NO salariales son aquellas que el empleador entrega al trabajador **de forma ocasional y voluntaria**. En el caso se estima que la bonificación constituye contraprestación directa por el servicio.

Así las cosas, se calcula sobre la nómina mensual de la empresa, que incluye (Salarios ordinarios, Horas extras, Recargos nocturnos, Comisiones, **Bonificaciones habituales**, Subsidios no excluidos expresamente) No se incluye - Auxilio de transporte (si el trabajador gana más de 2 SMMLV)

La opción de respuesta de CNSC lleva a realizar declaratorias de ineficacia - **Aunque se pacten como no salariales, la ley y la jurisprudencia han declarado que la naturaleza salarial de pagos que realmente retribuyen el servicio, lo cual podría llevar a liquidaciones de prestaciones y aportes.**

Sentencia SU-995 de 1999 (Corte Constitucional)

Aclara que para protección del derecho al salario se deben considerar todas las sumas generadas por la relación laboral, independientemente de cómo se las denomine (**salario, prima, bonificación, etc.**)

#### **Pregunta No. 65**

- Respuesta de Cnsc. Opción B.

Clave de respuesta ante IBC PAGO PENSION - 40 % del ingreso

- Mi respuesta. Opción C.

El caso no distingue que tipo de contrato es. Entonces, se presume que es un contrato verbal. Así las cosas, los aportes a pensión se estiman del salario devengado por el trabajador, que incluye (Salarios ordinarios, Horas extras, Recargos nocturnos, Comisiones, Bonificaciones habituales, Subsidios no excluidos expresamente) No se incluye - Auxilio de transporte (si el trabajador gana más de 2 SMMLV)

#### **Pregunta No. 66.**

- Respuesta de Cnsc. Opción A.

Clave de respuesta ante diferencia del 40% para pago de salud.

- Mi respuesta. Opción C.

El caso no distingue que tipo de contrato es. Entonces, se presume que es un contrato verbal. Así las cosas, los aportes a pensión se estiman del salario devengado por el trabajador, que incluye (Salarios ordinarios, Horas extras, Recargos nocturnos, Comisiones, Bonificaciones habituales, Subsidios no excluidos expresamente) No se incluye - Auxilio de transporte (si el trabajador gana más de 2 SMMLV)

*En este punto y revisado las preguntas 64, 65, 66, considero que las preguntas son ambiguas.*

*Y las respuestas de CNSC no tiene relación al caso ni la pregunta.*

*Preguntas formuladas con la intención de confundir facultades y competencias legales versus el debate en sede de justicia ordinaria.*

\*\*\*

Realizada cada una de las oposiciones de mi cuestionario se hallan evidentes errores de estructura de la pregunta y me encuentro con preguntas "AMBIGUAS", toda vez que no permite al suscrito evaluado contestarla con precisión.

En el entendido que mis objeciones a las preguntas y sustento de la reclamación se refieren a la validez de la prueba y ello indica, cuestionar el grado de exactitud con el que me mide.

Sin más,

  
**JOSE VAN PACHECO VILLA**

## Consideración

La CNSC y Universidad Libre están lejos de garantizarme postulados constitucionales. Sus motivaciones son parcializadas. Pueden rayar en violación a derechos fundamentales a la igualdad. Su actuación no es entendible. **Pido prevenir una conducta violatoria.**

\*

## RECLAMACION

**Primero.** En la etapa de Requisitos Mínimos exigidos en la OPEC refería especificaciones de tipo EQUIVALENTES.

Mi hoja de vida en SIMO – CNSC cuenta entre otros con:

- Título de Pregrado – Abogado
- Experiencia laboral PROFESIONAL **con el Ministerio de Trabajo - Superior a nueve (9) años.**
- Título de Maestría.

Con lo anteriormente expuesto, debo hacer énfasis en que yo calificaba únicamente con mi experiencia laboral. Sin embargo, ustedes decidieron aplicar ambos requisitos de manera excesiva, sin necesidad.

**Exijo ser tratado de manera equitativa y que se me aplique el mismo criterio al igual que los demás concursantes que también calificaron únicamente con su experiencia laboral, pero que actualmente se encuentran obteniendo mejores puntajes y posiciones en la lista gracias a sus títulos de posgrado.**

**Esto es una actuación desigual y discriminatoria porque** en este proceso de valoración de antecedentes, percibo que se me ha tratado de forma diferencial y discriminatoria.

**Segundo.** Exijo la reconsiderado de los resultados de Antecedentes porque para las etapa de mínimos requisitos de este concurso, FUE EXAGERADO HABER TOMADO experiencia laboral en el Ministerio de Trabajo y Titulo de Maestría.

Así que reconsideren:

- *Que la certificación laboral superior a nueve años sea parcial.*

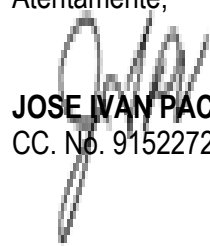
*Lo que significa una cantidad de años laborales sea tomada la mínima para el Requisito Mínimo – Según la OPEC 40 meses aproximadamente- El resto de tiempo de experiencia laboral -66 meses aproximadamente- sea tomada para sumar en esta etapa e instancia de Valoración de antecedentes y experiencia relacionada.*

- *En lo que concierne a mi Título de Maestría en Derecho, esta sea Valorada al punto máximo de reconocimiento en esta etapa de Valoración de antecedentes y experiencia.*

El daño es irreparable sobre mi oportunidad en igualdad de oportunidades, y ustedes no pueden justificarse de manera desproporcionada, **tomaron como requisitos mínimos TODA mi hoja de vida.**

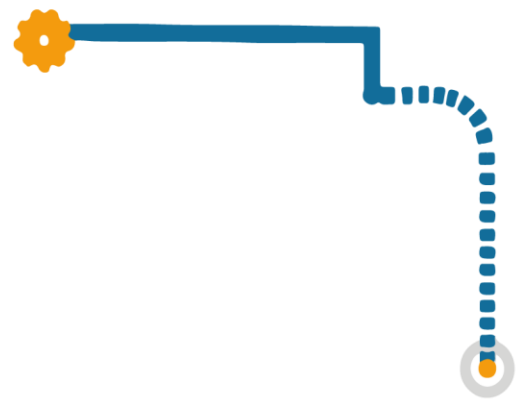
Mi reclamación tiene todas las oportunidades para iniciar, en primer lugar, un amparo constitucional y de generar en el futuro próximo nulidad de actos administrativos, sanciones y una protección judicial.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JIP', is positioned above the printed name and ID number.

**JOSE IVAN PACHECO VILLA**

CC. No. 91522725 de Bucaramanga.



Bogotá D.C., octubre de 2025.

Aspirante

**JOSE IVAN PACHECO VILLA**

Inscripción: 830144092

Cédula: 91522725

Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

La ciudad.

**Nro. de Reclamación SIMO 1157145894-1157146159**

**Asunto:** Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados preliminares de las pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de Selección Ministerio del Trabajo No. 2618 al 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa.

Aspirante:

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, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles.”*

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de *“9) Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la Ejecución de las etapas de los procesos de selección contratada.”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada contra los resultados



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigencia Internacional



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
igualdad, Mérito y Oportunidad



preliminares de las pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de selección Ministerio del Trabajo, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de convocatoria del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y su respectivo Anexo, el pasado 10 de septiembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de las Pruebas Escritas; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes, es decir, **desde las 00:00 horas del 11 de septiembre hasta las 23:59 horas del día 17 de septiembre de 2025**. Precizando que los días **13 y 14 de septiembre de 2025** no se habilitó el aplicativo SIMO; en consideración a que esos días no eran hábiles, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo de Convocatoria y en concordancia con el artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya.

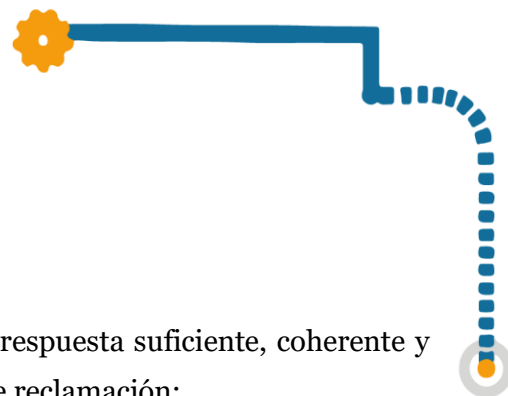
Una vez vencido el término otorgado, se evidenció que, en vigencia del mismo, a través del aplicativo SIMO, usted formuló reclamación en la que señala:

*“RECLAMACION - Solicitud acceso a Prueba”*

*“Cordial saludo. Mediante la presente, solicito realizar reclamación. Por lo anterior solicito el acceso a la prueba escrita para la revisión y reclamación a que haya lugar.”*

Ahora bien, previo a dar respuesta a su reclamación, es pertinente precisar que en la misma usted solicitó acceso al material de las pruebas escritas; jornada que se llevó a cabo el día **28 de septiembre de 2025** y, por lo cual, usted complementó su reclamación indicando lo siguiente:

*“1. Solicito se corrija la calificación asignada a las respuestas suministradas a cada una de las preguntas que a continuación se van relaciona acompañad de sus argumentos y en consecuencia, se me califiquen como correctas las respuestas suministradas. 2. Como consecuencia de lo anterior, se modifique el valor final asignado a las respuestas con respecto de las pruebas funcionales para que sea superior al registrado. 3. Solicito se me informe cómo sacaron la ponderación de resultados, así como la formula aplicada para sacar el cómputo y/o puntaje total asignado como resultado final de las preguntas funcionales del suscrito evaluado.”*



En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta suficiente, coherente y pertinente a sus cuestionamientos, interpuestos en su escrito de reclamación:

1. 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 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.

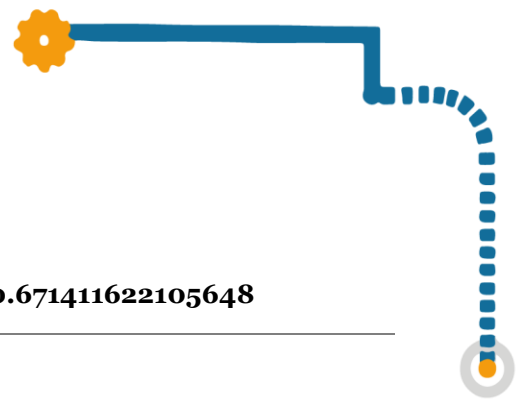
$X_i$ : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

$n_k$ : Es el Total de Ítems en la prueba.

$Prop_{REF}$ : Proporción de referencia que es equivalente al promedio más 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	65
$n_k$ : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	44



**Prop<sub>REF</sub>: Proporción de referencia**

**0.671411622105648**

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

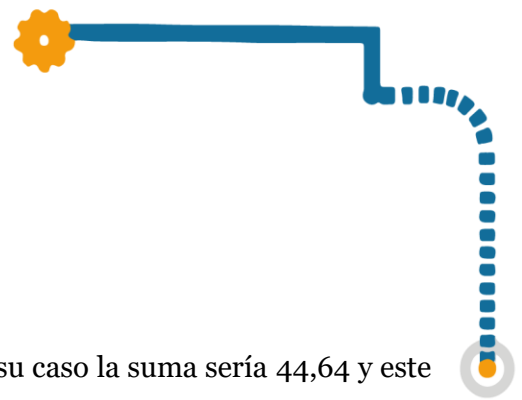
**65.58**

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.

**2.** Sobre la calificación de la prueba de competencias comportamentales es necesario indicar que, esta prueba se encuentra conformada por 10 competencias y un total de 129 ítems.

Inicialmente, de acuerdo con el registro realizado por usted, se promedian las puntuaciones de los ítems que conforman cada competencia, a continuación, se encuentran sus promedios para cada una:

Competencia	Promedio
Competencia 1	4.076923077
Competencia 2	4.615384615
Competencia 3	4.416666667
Competencia 4	4.692307692
Competencia 5	4.384615385
Competencia 6	4.384615385
Competencia 7	4.538461538
Competencia 8	4.538461538
Competencia 9	4.461538462
Competencia 10	4.538461538



Posteriormente se suman todos los promedios, que para su caso la suma sería 44,64 y este puntaje es reescalado de 0 a 100 usando la siguiente fórmula:

$$Cal_{comp} = \frac{S_i}{S_{max}} * 100$$

Donde:

$Cal_{esc}$ : Calificación en la prueba comportamental

$S_i$ : 44,6474358974359

$S_{max}$ : 50

Dado lo anterior, la calificación de su prueba de competencias comportamentales es:

**Calificación**

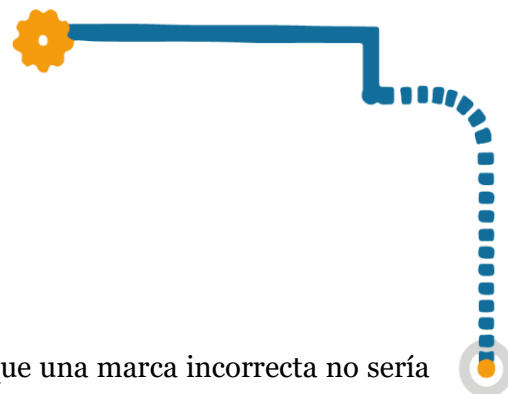
**89.29**

Es importante destacar que, al calcular la puntuación es necesario considerar los ítems eliminados de la prueba. Estos ítems NO se incluyen en el cálculo de la calificación, dado que, tras realizar el análisis técnico correspondiente, se determinó que no contribuyeron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se buscaba medir.

**3.** Frente a su solicitud de “Solicito se corrija la calificación asignada a las respuestas suministradas a cada una de las preguntas”, se aclara que, de acuerdo con la revisión en la plataforma SIMO y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado al aspirante, la Universidad se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con la siguiente información:

Puntaje obtenido	
Prueba Escrita Funcional	65,58
Prueba competencias comportamentales	89,29

- Marcar las respuestas únicamente con lápiz de mina negra número 2, llenando completamente el círculo que corresponde a su escogencia.
- No marcar más de una respuesta por ítem, pues le será anulada
- Borrar totalmente (con borrador de nata) la respuesta que desee cambiar.
- Verificar que el número de la respuesta coincida con el número del ítem.
- Tener en cuenta que la marca que no llene completamente el círculo no será procesada por



la máquina lectora.

De la misma forma, en la citada Guía se advirtió también que una marca incorrecta no sería procesada por la máquina lectora. Así mismo, es responsabilidad del aspirante seguir las instrucciones y recomendaciones dispuestas en la Guía, para asegurar el adecuado registro y posterior captura de sus respuestas.

Ahora bien, en atención a su petición se realizó una verificación al archivo de respuestas generado del proceso de lectura óptica y una verificación física y manual de su hoja de respuestas, constatando mediante esta revisión que los datos obtenidos corresponden integralmente a los procesados y que dieron lugar los resultados obtenidos y publicados en el aplicativo SIMO, por consiguiente, NO hay lugar a correcciones.

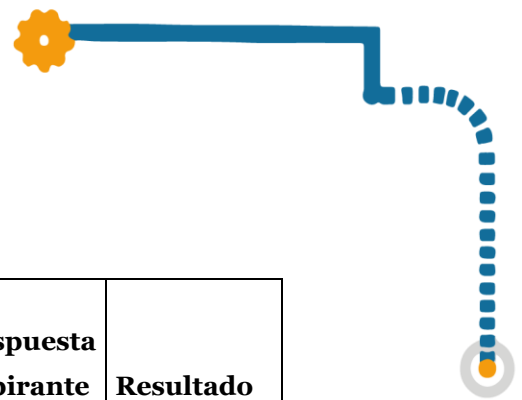
4. Para atender su solicitud sobre las respuestas correctas de las preguntas, se da respuesta de la siguiente manera:

Tipo de prueba	Ítem	Opción Correcta (Clave)	Respuesta Aspirante	Resultado
Funcional General	1	C	B	ERROR
Funcional General	2	C	B	ERROR
Funcional General	3	C	A	ERROR
Funcional General	4	C	C	ACIERTO
Funcional General	5	C	C	ACIERTO
Funcional General	6	B	C	ERROR
Funcional General	7	A	C	ERROR
Funcional General	8	B	B	ACIERTO
Funcional General	9	B	B	ACIERTO
Funcional General	10	B	C	ERROR
Funcional General	11	B	B	ACIERTO
Funcional General	12	B	B	ACIERTO
Funcional General	13	C	C	ACIERTO
Funcional General	14	A	A	ACIERTO
Funcional General	15	C	A	ERROR





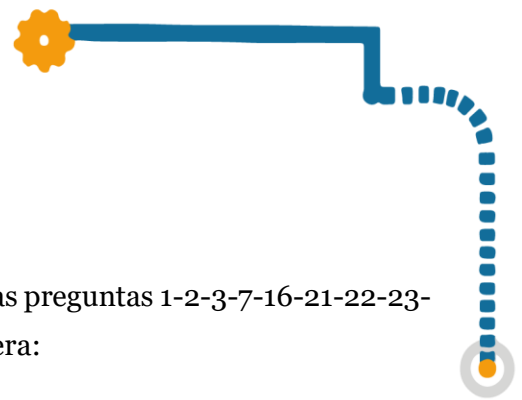
Tipo de prueba	Ítem	Opción Correcta (Clave)	Respuesta Aspirante	Resultado
Funcional General	16	B	A	ERROR
Funcional General	17	C	C	ACIERTO
Funcional General	18	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	19	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	20	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	21	B	C	ERROR
Funcional Específico	22	A	C	ERROR
Funcional Específico	23	A	C	ERROR
Funcional Específico	24	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	25	ELIMINADO	A	ELIMINADO
Funcional Específico	26	C	B	ERROR
Funcional Específico	27	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	28	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	29	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	30	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	31	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	32	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	33	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	34	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	35	C	A	ERROR
Funcional Específico	36	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	37	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	38	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	39	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	40	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	41	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	42	C	B	ERROR
Funcional Específico	43	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	44	A	A	ACIERTO



Tipo de prueba	Ítem	Opción Correcta (Clave)	Respuesta Aspirante	Resultado
Funcional Específico	45	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	46	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	47	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	48	C	A	ERROR
Funcional Específico	49	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	50	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	51	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	52	B	C	ERROR
Funcional Específico	53	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	54	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	55	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	56	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	57	B	C	ERROR
Funcional Específico	58	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	59	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	60	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	61	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	62	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	63	C	A	ERROR
Funcional Específico	64	C	A	ERROR
Funcional Específico	65	B	C	ERROR
Funcional Específico	66	A	C	ERROR

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO”, referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que los ítems señalados como eliminados no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que, luego del análisis realizado, se observó que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.





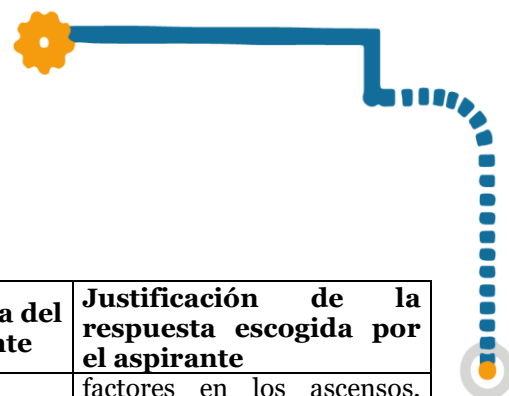
5. Para atender su solicitud sobre las justificaciones de las preguntas 1-2-3-7-16-21-22-23-26-35-42-52-63-64-65-66, se da respuesta de la siguiente manera:

### Prueba de competencias funcionales

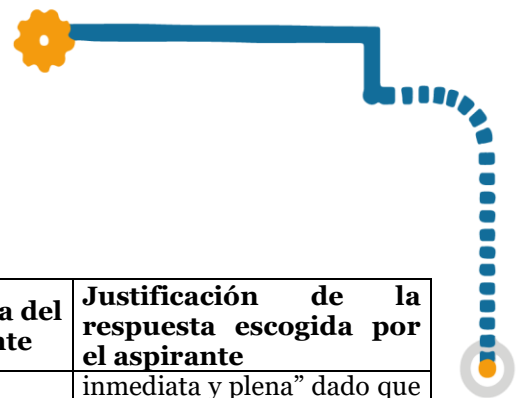
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
1	C	es correcta porque la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es un método fundamental y explícitamente establecido por el Convenio C111 de la OIT para llevar a cabo la política de no discriminación. El Artículo 3 (a) del Convenio indica que "todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor deberá, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales... procurar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de otros organismos apropiados". Fomentar este diálogo y buscar soluciones consensuadas es esencial para una implementación efectiva de la igualdad de trato, permitiendo abordar las denuncias de sesgo desde una perspectiva colaborativa y práctica, conforme al espíritu del Convenio.	B	es incorrecta porque el enfoque principal del Convenio C111 de la OIT está en la formulación y aplicación de una política nacional para eliminar la discriminación de manera sistemática y preventiva, no en la búsqueda punitiva de antecedentes individuales con fines de sanción inmediata por parte de un funcionario. Si bien la discriminación individual es una violación, la Convención se centra en cambiar las prácticas y sistemas. El Convenio no especifica métodos de investigación o sanciones individuales como la primera o principal acción del funcionario. Su rol es asegurar la implementación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y trato, más que actuar como un ente exclusivamente punitivo centrado en el pasado individual.
2	C	es correcta porque la función de un funcionario es precisamente guiar y asesorar a las empresas para que sus prácticas se alineen con los mandatos de los convenios internacionales. El Artículo 2 del Convenio C111 de la OIT establece de	B	es incorrecta porque esta opción contradice de manera categórica una disposición fundamental del Convenio C111 de la OIT sobre lo que no se considera discriminación. El Artículo 1 (2) del Convenio establece explícitamente: "Las



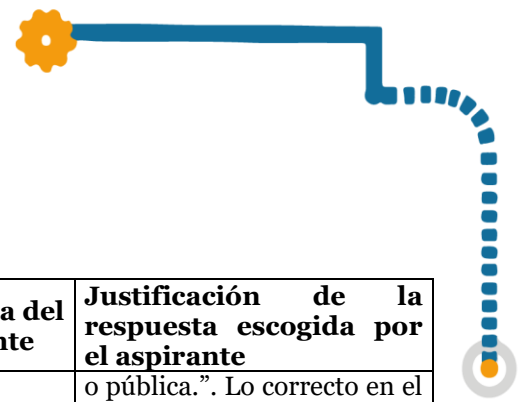
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		manera inequívoca que "Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". Implementar una política interna de igualdad de oportunidades y trato en el seno de la empresa es la manifestación directa y necesaria de esta obligación nacional, y el funcionario es el agente idóneo para supervisar y facilitar dicha implementación a nivel organizacional, asegurando que se eliminen las barreras discriminatorias		distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación". Por lo tanto, eliminar las calificaciones como criterio legítimo de selección en aras de una "igualdad total" iría directamente en contra de la definición del propio Convenio y socavaría la meritocracia, lo cual es inaceptable bajo su marco normativo. El Convenio busca la igualdad de oportunidades y trato, lo que implica procesos justos donde las calificaciones son un criterio válido.
3	C	es correcta porque el desarrollo de programas educativos y de sensibilización es un método clave y explícitamente mencionado en el Convenio C111 de la OIT para dar efecto a la política de no discriminación. El Artículo 3 (b) del Convenio establece que los Miembros deberán "promulgar leyes, promover programas de educación y desarrollar métodos que, de acuerdo con las condiciones y la práctica nacionales, promuevan la aceptación y observancia de la política". Sensibilizar al personal y a la dirección sobre la	A	es incorrecta porque esta acción representa una intromisión desproporcionada en las políticas internas de gestión de recursos humanos de la empresa, que no es directamente exigida ni el foco principal del Convenio C111. El Convenio busca eliminar la discriminación basada en motivos prohibidos (raza, sexo, etc.), garantizando la "igualdad de oportunidades y de trato" (Artículo 1). Si bien el mérito es fundamental, la Convención no prohíbe explícitamente considerar la antigüedad como uno de los



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		importancia de la igualdad de oportunidades es una medida proactiva fundamental para cambiar actitudes y prevenir futuras prácticas discriminatorias, fomentando una cultura de inclusión que se alinea perfectamente con los objetivos del Convenio.		factores en los ascensos, siempre y cuando no sirva como velo para prácticas discriminatorias por los motivos prohibidos. Exigir la eliminación total de tal criterio excede el mandato del Convenio, que se centra en erradicar la discriminación, no en dictar todas las políticas de promoción
7	A	es correcta porque la aplicación de derecho al debido proceso tanto en las actuaciones administrativas como judiciales es inmediata, de modo que, no se requiere de una norma legal para ello. En este sentido, expresa la Corte Constitucional en la Sentencia C-217 de 1996 que “El derecho al debido proceso es de aplicación inmediata, lo que significa que, para alegarlo, hacerlo valer, aplicarlo, reivindicarlo y exigir las sanciones pertinentes por su violación no se necesita ley alguna que lo establezca o permita. En otros términos, la certidumbre y eficacia de la garantía constitucional no está supeditada a normas de orden legal que conduzcan a hacerla material y actualmente exigible.” Asimismo, el artículo 29 de la Constitución Política precisa: “Artículo 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. (...)”.	C	es incorrecta, la aplicación de derecho al debido proceso tanto en las actuaciones administrativas como judiciales, no está supeditada al reconocimiento de su plenitud en las leyes que lo desarrollen. En este sentido, expresa la Corte Constitucional en Sentencia C-217 de 1996 que: “El derecho al debido proceso es de aplicación inmediata, lo que significa que, para alegarlo, hacerlo valer, aplicarlo, reivindicarlo y exigir las sanciones pertinentes por su violación no se necesita ley alguna que lo establezca o permita. En otros términos, la certidumbre y eficacia de la garantía constitucional no está supeditada a normas de orden legal que conduzcan a hacerla material y actualmente exigible.” Asimismo, precisa la Corte Constitucional en la misma sentencia que: “el derecho constitucional al debido proceso no precisa de un estatuto legal que lo haga reclamable de manera



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
				inmediata y plena” dado que basta su enunciación como derecho fundamental en la Constitución Política para que sea exigible su aplicación en las actuaciones administrativas y judiciales. En este orden de ideas, el artículo 29 de la Constitución Política establece: “Artículo 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. (...)”.
16	B	es correcta porque dice que puede acudir a las casas de refugio como acogida temporal para la protección y atención integral estando a cargo del Estado, del contexto se indica que NO quiere regresar al lugar donde fue agredida porque justamente puede volver a ser violentada. Conforme se tiene en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. Las Casas de Refugio son sitios de acogida temporales, dignos, gratuitos y seguros, en los que se ofrece el alojamiento, la alimentación y vestimenta, para la protección y atención integral de las mujeres que son víctimas de los diferentes tipos y formas de violencia (...). En donde se realizan asesorías y asistencias técnicas-legales para asegurar el acceso a la justicia, el acompañamiento psicosocial y psicopedagógico, la orientación ocupacional Y/o	A	es incorrecta porque, dice que dada la circunstancia la protección y atención integral está a cargo del inspector de trabajo del lugar, pero el contexto del caso corresponde a situaciones de violencia perpetradas por la pareja de una compañera de trabajo por aspectos personales no suscitada por la relación laboral de subordinación, son empleados de la misma empresa, pero no tendría necesariamente que asumir el Inspector de Trabajo, esto conforme a la ley 1010 de 2006. “ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada

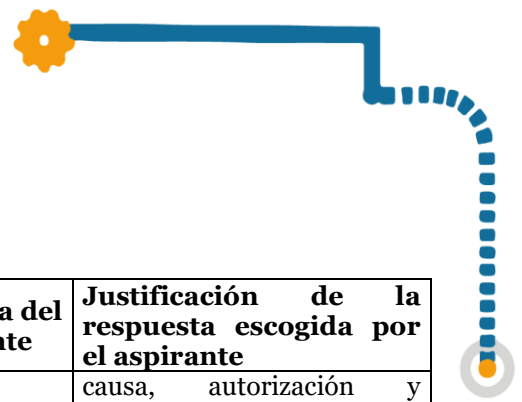


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		educacional, la empleabilidad, el emprendimiento y el apoyo de fe; cuando así sea solicitado constituyéndose en el escenario principal para garantizar la seguridad, la interrupción del ciclo de la violencia, la reconstrucción de los proyectos de vida, autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia.”		o pública.”. Lo correcto en el caso a tratar, es acudir a una casa de refugio que proporciona el Estado con el fin de salvaguardar sus derechos.
21	B	es correcta, porque de acuerdo con el Artículo 449 del CST, hay lugar a vincular nuevos trabajadores siempre y cuando sea indispensable a juicio del inspector de trabajo, la norma en comento dispone: "Efectos jurídicos de la huelga. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el	C	es incorrecta, porque la normativa vigente NO exige una autorización previa del sindicato como requisito para que el Inspector actúe. La intervención del inspector es precisamente subsidiaria cuando los huelguistas NO permiten el ingreso del personal mínimo necesario. Negar automáticamente la solicitud por formalismos desconoce la facultad de valoración técnica del Inspector y puede generar un perjuicio grave al empleador, contraviniendo la finalidad de la norma. Lo anterior fundamentado en el artículo 449 del CST que dispone: “Efectos jurídicos de la huelga. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de

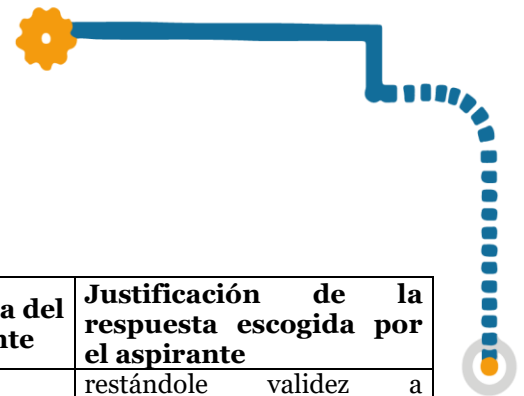




Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		trabajo del personal necesario de estas dependencias”.		trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias”.
22	A	es correcta, porque si un acuerdo laboral fue celebrado directamente por las partes, aunque NO haya sido formalizado ante funcionario competente o carezca de formalidades propias de la conciliación extrajudicial, el mismo surte plenos efectos como una transacción, siempre que se haya celebrado de forma libre, sin apremio, y sin vulnerar derechos ciertos e indiscutibles del trabajador. Esto se ajusta al espíritu de la conciliación laboral como mecanismo de solución pacífica y voluntaria de conflictos, y a los principios de autonomía de la voluntad, seguridad jurídica y eficacia sustancial sobre la forma. (Sentencia SL38706-2012 Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia). De otra parte, un derecho incierto es aquel sobre el cual NO existe certeza y, por tanto, es posible discutirlo o controvertirlo para que el	C	es incorrecta, porque la falta de competencia o de firma del funcionario conciliador NO invalida per se el acuerdo celebrado entre las partes, siempre que dicho acuerdo haya sido suscrito de forma libre, consciente y sin apremio. Así lo establece expresamente la Sentencia SL38706-2012 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia aclaró que, en estos casos, el acuerdo tiene naturaleza de transacción y, por tanto, produce efectos jurídicos válidos, independientemente del respaldo formal de una autoridad. Además, el concepto de “derecho cierto e indiscutible” ha sido claramente delimitado en la jurisprudencia: NO todo derecho reclamado por un trabajador lo es. Por ejemplo, derechos como el pago de horas extras, bonificaciones o indemnizaciones, requieren prueba de la relación de

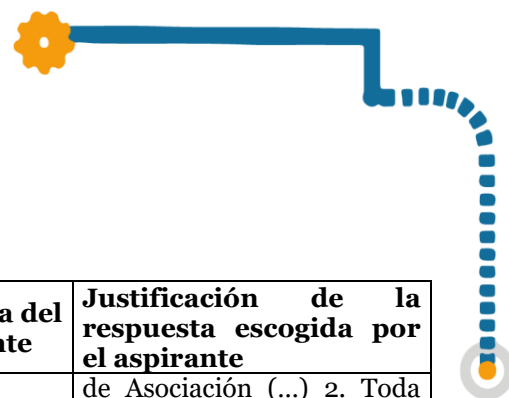


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		juez sea quien defina quién tiene la razón, y la certeza llega solo cuando el juez falla y esa sentencia queda ejecutoriada. En el caso propuesto, el trabajador puede afirmar que el empleador le adeuda horas extras, pero ese NO es un derecho cierto. El trabajador tendrá que probar que realizó ese trabajo extra y que estaba autorizado para laborarlo, y mientras esa prueba NO exista, NO hay certeza frente a ese derecho reclamado, y por tanto es discutible. Los derechos inciertos, que por su falta de certeza son discutibles, sí pueden ser renunciados por el trabajador, y se puede hacer una conciliación o transacción sobre ellos, precisamente porque hay incertidumbre sobre su existencia, así que las partes, mediante acuerdo de voluntades, deciden darle esa certeza.		causa, autorización y ejecución, y, por tanto, NO se consideran ciertos mientras NO sean probados ante el juez. Son, en consecuencia, derechos inciertos y discutibles, y por ello sí pueden ser objeto de conciliación o transacción. Así las cosas, declarar la nulidad automática del acuerdo y pedir abrir nuevamente el debate desconoce: (i) El valor jurídico de la transacción. (ii) El principio de economía procesal. (iii) La autonomía de la voluntad de las partes. (iv) La eficacia de los acuerdos extrajudiciales válidamente celebrados.
23	A	es correcta, porque de conformidad con lo establecido en el artículo 433 del CST, el empleador está obligado a recibir y atender el pliego de peticiones dentro de las 24 horas siguientes a su presentación, y a iniciar conversaciones de arreglo o acuerdo directo. El incumplimiento de esta obligación amerita sanción por parte de las autoridades del trabajo, lo que respalda la actuación del profesional al remitir el caso para investigación administrativa	C	es incorrecta, porque se omite exigir el cumplimiento obligatorio de la etapa de arreglo directo previa a la conciliación, tal como lo prescriben los artículos 433 y 354 del CST. La conciliación NO puede sustituir ni reemplazar la obligación legal que tiene el empleador de iniciar conversaciones con los trabajadores. Continuar con el trámite conciliatorio sin subsanar esta omisión vulnera el debido proceso y debilita el derecho de negociación,



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		<p>por la presunta vulneración del derecho de asociación sindical: "ARTICULO 433. INICIACION DE CONVERSACIONES. El dueño del establecimiento o empresa o su representante, están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que NO está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento". Además, en concordancia con el literal c) del numeral 2 del artículo</p>		<p>restándole validez a cualquier posible acuerdo que pudiera surgir en esa audiencia: "ARTÍCULO 433. INICIACION DE CONVERSACIONES. El dueño del establecimiento o empresa o su representante, están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento". "Artículo 354. Protección del Derecho</p>

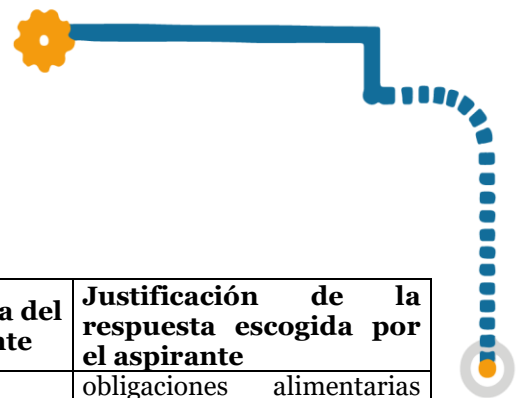




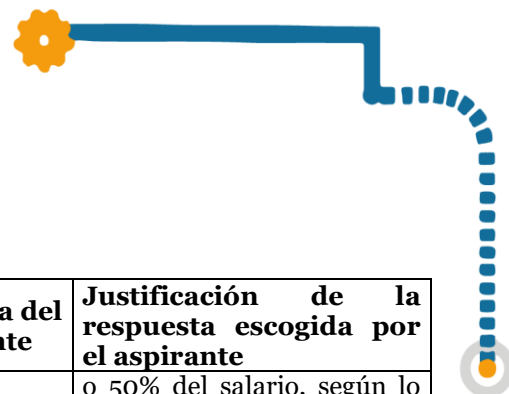
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		354 del CST, la autoridad debe velar porque las partes agoten debidamente el arreglo directo como etapa previa a la conciliación o tribunal de arbitramento. Esta actuación garantiza también el cumplimiento de los principios de legalidad, debida diligencia y protección de los derechos colectivos, en especial la libertad sindical y la negociación colectiva: “Artículo 354. Protección del Derecho de Asociación (...) 2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar. Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: (...) c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales”.		de Asociación (...) 2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar. Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: (...) c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales”.
26	C	es correcta, porque una vez la renuncia ha sido aceptada válidamente mediante acto administrativo, esta se torna irrevocable, incluso si aún no se ha hecho efectiva. La norma es clara en que la aceptación regular convierte	B	es incorrecta, porque la renuncia es un acto unilateral del servidor público que puede ser revocado únicamente si la autoridad competente considera que existen motivos notorios de



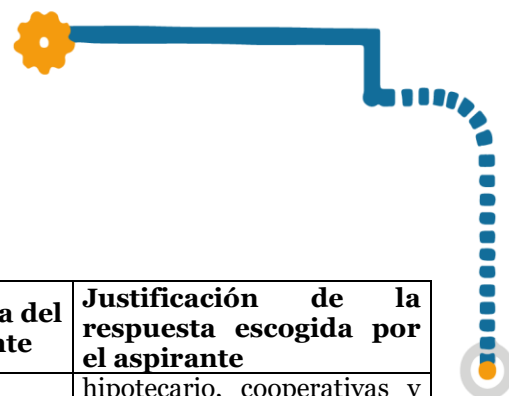
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		la renuncia, en definitiva. De conformidad con el artículo 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015 “Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo (...) La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable”.		conveniencia pública para no aceptarla y solicita su retiro. Sin embargo, si la renuncia ya ha sido aceptada válidamente, el jefe nominador no puede autorizar o decidir discrecionalmente sobre la revocación. Por lo tanto, solicitar autorización expresa no es la actuación que debe seguir el profesional toda vez que la revocación de la renuncia no es un procedimiento previsto ni permitido, y constituye una actuación contraria al marco legal vigente. Lo anterior de conformidad con el ARTÍCULO 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015 “Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable”.
35	C	es correcta porque para el caso particular, tanto el descuento judicial por alimentos, como el descuento por cooperativas, tienen una prelación	A	es incorrecta porque un embargo hipotecario no tiene mayor prelación que deducción en favor de una cooperativa. No hay discusión en cuanto a que las



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		<p>SUPERIOR a las de un hipotecario. En primera medida, el artículo 134 del Código de Infancia y Adolescencia señala que “los créditos por alimentos a favor de los niños, las niñas y los adolescentes gozan de prelación sobre todos los demás”. Entonces, la que está en primer lugar para el descuento es la orden del juzgado de familia. Luego, tenemos que las obligaciones con cooperativas también tienen prelación sobre todas las demás obligaciones, excepto las alimentarias. Así lo dice el artículo 144 de la Ley 79 de 1988. Veamos: “Artículo 144. Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Finalmente, y de conformidad con el artículo 2499 del Código Civil, las obligaciones hipotecarias se consideran de tercera clase, estando por debajo de las alimentarias, de cooperativas, y las de primera y segunda clase civil. Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo</p>		<p>obligaciones alimentarias van en primer lugar de todas las demás, pero hay norma en específico que le da preferencia a los descuentos de cooperativas sobre los demás créditos. El artículo 144 de la Ley 79 de 1988, dice: “Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Así mismo, el artículo 299 del Código Civil clasifica a las obligaciones hipotecarias como de tercera clase. Veamos: “Art. 2499. La tercera clase de créditos comprende los hipotecarios. A cada finca gravada con hipoteca podrá abrirse, a petición de los respectivos acreedores, o de cualquiera de ellos, un concurso particular para que se les pague inmediatamente con ella, según el orden de las fechas de sus hipotecas. Las hipotecas de una misma fecha que gravan una misma finca, preferirán unas a otras en el orden de su inscripción. En este concurso se pagarán primeramente las costas judiciales causadas en él”. Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500,</p>

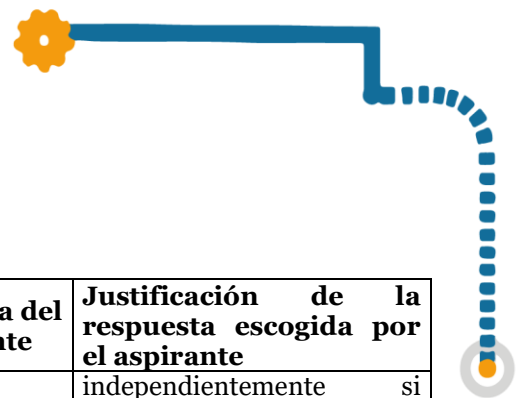


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		<p>establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA.</p> <p>DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y</p>		<p>o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA.</p> <p>DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del</p>

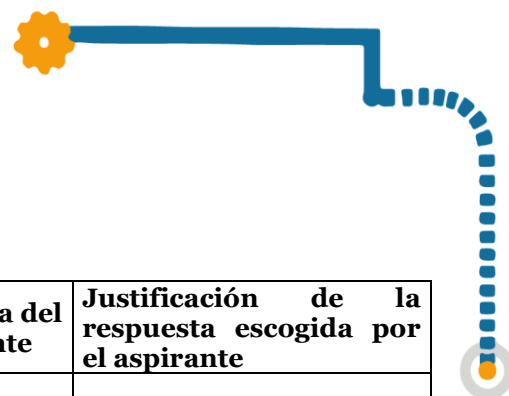


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es de apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad. Entonces, no es posible acatar la orden de descuento del hipotecario, porque en todo caso hay dos créditos por delante de él en cuanto a prelación, y al haberse aplicado el primero de ellos excede el monto que puede ser aplicado para cumplir la orden judicial.		hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es de apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad.
42	C	es correcta, porque la justa causa de retiro forzoso prima sobre el fuero sindical, toda vez que cumplida la edad de retiro forzoso la persona queda inmediatamente inhabilitada para ejercer empleo público. En consecuencia, prima la desvinculación con justa causa de cara al fuero sindical. El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto 056901 de 2023 argumentó: “Según el análisis realizado, la edad de retiro forzoso es una causal (justa causa) para el retiro del servicio de servidores públicos. Por lo tanto, aquel servidor público	B	es incorrecta, porque solicitar el reconocimiento de la pensión no es la acción previa que debe cumplir el profesional encargado, dado que el retiro forzoso prima sobre el reconocimiento pensional. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto 056901 de 2023 argumentó: “De conformidad con lo previsto en el literal e) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, la pensión por vejez es causal de retiro del servicio, ahora máxime si se cuenta con resolución de pensión de vejez, deberá ser retirado del servicio

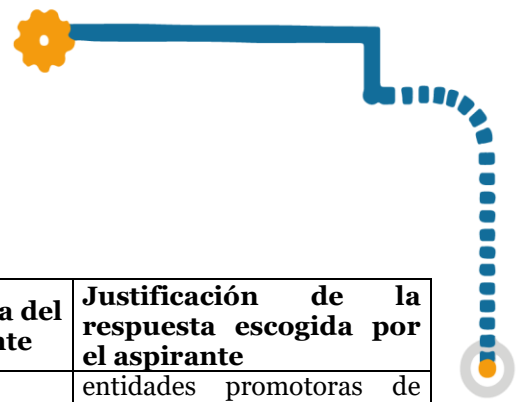




Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		que ha cumplido la edad de 70 años, se encuentra inhabilitado para seguir trabajando en una entidad pública, de manera que el trabajador que cumpla 70 años deberá ser retirado del servicio independientemente si cuenta o no con fuero sindical.” Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia C-563 de 1997, MP Eduardo Cifuentes Muñoz, expresó que: “El cumplimiento de la edad de retiro forzoso como causal para desvincular a un servidor público de su cargo se encuentra directamente consagrada por el Estatuto Superior para el caso de los magistrados de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado (C.P., artículo 233). “En efecto, la posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos (C.P., artículos 13 y 40-7) y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado (C.P., artículo 25).”		independientemente si cuenta o no con fuero sindical.” Sin embargo, la edad de retiro forzoso es en sí misma una justa causa de retiro, razón por la cual el funcionario no tiene porqué solicitar la resolución de pensión porque prima la causal de inhabilidad: el retiro forzoso. Es decir, en el caso prima la justa causa sobre el fuero sindical. La Corte Constitucional en sentencia C-563 de 1997, MP Eduardo Cifuentes Muñoz, expresó que: “El cumplimiento de la edad de retiro forzoso como causal para desvincular a un servidor público de su cargo se encuentra directamente consagrada por el Estatuto Superior para el caso de los magistrados de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado (C.P., artículo 233). “En efecto, la posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos (C.P., artículos 13 y 40-7) y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado (C.P., artículo 25).”



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
52	B	es correcta, porque al existir un documento que preste título ejecutivo en donde se contenga una obligación clara, expresa y actualmente exigible, es deber de la entidad iniciar la acción de cobro. Al respecto, el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 manifestó que: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto, están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”. Por su parte, el mencionado parágrafo del artículo 104 de la misma Ley señaló que “Para los solos efectos de este Código, se entiende por entidad pública todo órgano, organismo o entidad estatal, con independencia de su denominación; las sociedades o empresas en las que el Estado tenga una participación igual o superior al 50% de su capital; y los entes con aportes o participación estatal igual o superior al 50%”.	C	es incorrecta, porque las entidades públicas gozan de jurisdicción coactiva para reclamar por la vía administrativa las obligaciones a su favor, por lo tanto, no procede el traslado de la sanción. Lo anterior se fundamenta en el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 que, al respecto, señala: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto, están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”.
63	C	es correcta, porque hay un límite legal para el cobro de las prestaciones económicas reconocidas por el Sistema	A	es incorrecta, porque existe un límite taxativo para el cobro de las incapacidades reconocidas por las

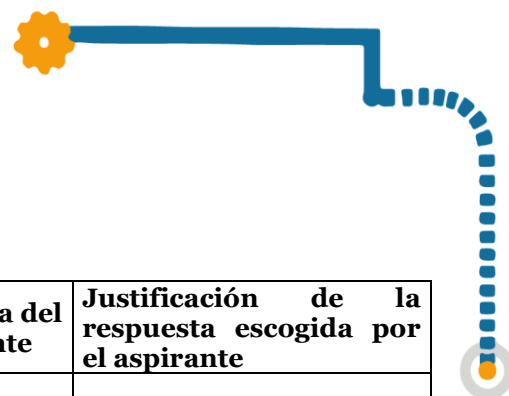


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		de Seguridad Social en Salud. En efecto, el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011 estableció tres años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador, como tiempo de prescripción de prestaciones económicas (como las incapacidades) a reconocer por las EPS. Dice la norma: "Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas. El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador". Entonces, NO existe para el caso concreto la opción legal de recobrar ante la EPS esta suma de dinero, ya que nos hallamos al fenómeno de la prescripción, que extingue el derecho al reconocimiento económico de esta incapacidad por parte de la entidad consultante.		entidades promotoras de salud; así lo indica la Ley 1438 de 2011, cuando en su artículo 28 señala: "Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas. El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador". Dado que la entidad estatal pagó la incapacidad en diciembre de 2012, al día de la consulta, 30 de junio de 2025, ya se superaron con creces los tres años que otorgaba la ley para el reembolso. Por ende, NO es cierto que todavía se pueda cobrar. La empresa tuvo derecho de reembolso de esta prestación económica por parte de la EPS X, pero NO lo ejerció a tiempo.
64	C	es correcta, porque es menester señalar que el sistema de subsidio familiar está por fuera del Sistema General de Seguridad Social Integral; es un cuerpo legal con ordenaciones propias, y por ende, NO le aplican topes o consideraciones que para salud, pensión y riesgos laborales sí son pertinentes.	A	es incorrecta, porque en lo relativo a aportes a caja de compensación, de forma exclusiva se debe aportar a lo que sea salario. De lo anterior da cuenta el artículo 17 de la Ley 21 de 1982, norma específica que regula la materia, la cual señala: "Para efectos de la liquidación de los aportes al

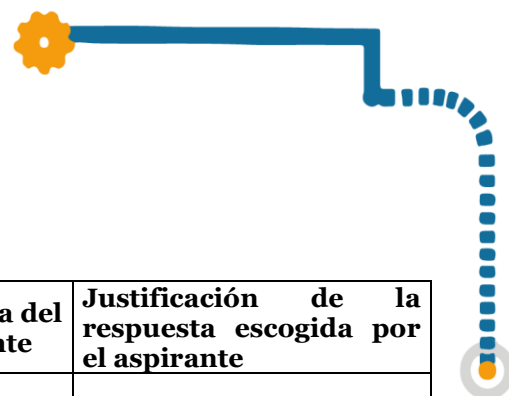




Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		Entonces, el razonamiento que opera para conformar la base de aportes a CCF es el contenido en el artículo 17 de la Ley 21 de 1982. Según la norma: “Para efectos de la liquidación de los aportes al régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Escuelas Industriales e Institutos Técnicos, se entiende por nómina mensual de salarios la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en los términos de la Ley Laboral, cualquiera que sea su denominación y además, los verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales. Los pagos hechos en moneda extranjera, deberán incluirse en la respectiva nómina, liquidados al tipo de cambio oficial y vigente el último día del mes al cual corresponde el pago”. Nótese cómo la norma alude los pagos de NÓMINA, es decir, aquellos que tienen implicación prestacional, en los términos de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, que señalan: “Artículo 127. Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en		régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Escuelas Industriales e Institutos Técnicos, se entiende por nómina mensual de salarios la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en los términos de la Ley Laboral, cualquiera que sea su denominación y además, los verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales. Los pagos hechos en moneda extranjera, deberán incluirse en la respectiva nómina, liquidados al tipo de cambio oficial y vigente el último día del mes al cual corresponde el pago”. Entonces, NO procede tener en cuenta este pago como salario a efectos del pago de parafiscales, pues la misma ley lo excluye expresamente.



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		<p>dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones” “Artículo 128. Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedente de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las</p>		



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
		primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad” Así las cosas, dado que el pago se mencionó en el caso, se señaló expresamente como NO constitutivo de salario, NO SE TIENE QUE TENER EN CUENTA como base a efectos del pago de CCF.		
65	B	es correcta, porque lo que resulta pertinente para el caso particular es exceptuar el ingreso NO salarial de la base de liquidación de aportes para pensiones, puesto que el mismo está dentro de los topes autorizados por ley para aplicar esta figura. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Veamos: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”. Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso a estudiar el ingreso NO salarial NO conformará el Ingreso Base de Cotización en pensión, y por ende es legalmente posible NO tenerla en cuenta.	C	es incorrecta, existe un canon ordenador de la seguridad social que instituye un tope máximo de lo que puede excluirse de la base de aportes en salud, pensión y riesgos laborales. La ley 1393 de 2010, en su artículo 30, dice: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”. Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso particular, el pago NO salarial NO podrá hacer parte del Ingreso Base de Cotización en pensiones, y sería improcedente incluirla.
66	A	es correcta, porque lo que procede para el caso particular es excluir el ingreso NO salarial de la	C	es incorrecta, porque existe un precepto regulador de la seguridad social que establece un tope máximo de

		base de liquidación de aportes para salud, dado que el mismo está dentro de los topes permitidos por ley para aplicar esta figura. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la norma: "Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración". Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso particular el pago NO salarial NO conformará el Ingreso Base de Cotización en salud, y por ende es legalmente viable NO tenerla en cuenta.		el aspirante lo que puede excluirse de la base de aportes para salud, pensión y riesgos. La ley 1393 de 2010, en su artículo 30, dice: "Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración". Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso particular el pago NO salarial NO podrá hacer parte del Ingreso Base de Cotización en salud, y sería improcedente incluirla.
--	--	--	--	--

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta cuenta con su respectiva justificación conceptual y técnica y fue validado su sustento teórico por los expertos participantes en su construcción, lo cual demuestra que para cada pregunta solo existe una única respuesta correcta.

Cabe señalar que, para la construcción de estas pruebas, se contó con un equipo de expertos en cada una de las temáticas que aborda, cada uno de los indicadores que componen la prueba, quienes cumplen con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente proceso de selección, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

Cabe señalar que, para la construcción de estas pruebas, se contó con un equipo de expertos en cada una de las temáticas que aborda, cada uno de los indicadores que componen la prueba, quienes cumplen con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente proceso de selección, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

**6.** La prueba comportamental fue construida y validada conforme a un protocolo técnico riguroso, desarrollado por profesionales especializados en psicometría y evaluación por

competencias. El proceso de construcción del instrumento se basó en estándares reconocidos por la American Psychological Association (APA), particularmente aquellos relacionados con la calidad de los ítems, la validez del contenido y la claridad en la formulación.

La prueba está diseñada bajo el formato de autorreporte, lo que implica que las afirmaciones fueron formuladas en primera persona y evaluadas mediante escalas tipo Likert de cinco puntos. Este formato está diseñado para facilitar la comprensión y permitir que cada participante se exprese con base en su propia percepción.

La metodología empleada incluyó un proceso de filtrado progresivo, en el cual cada ítem fue sometido a revisión técnica y conceptual para asegurar que representara con precisión conductas observables asociadas a las competencias definidas. En cada etapa, se seleccionaron únicamente aquellos ítems que cumplieran con criterios de redacción clara, pertinencia contextual y ausencia de ambigüedad semántica. Este proceso fue acompañado por revisión experta, análisis de formulación y ajuste lingüístico, con especial atención a la comprensión por parte de públicos diversos.

En este sentido, se precisa que la construcción de las pruebas obedeció a un proceso de validación técnico y metodológico que asegura la claridad de cada uno de los ítems o preguntas que las conforman.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, los cuales rigen el presente Proceso de Selección, **CONFIRMAMOS** los resultados publicados el día **10 de septiembre de 2025**; los cuales, para su prueba de **Competencias Funcionales** corresponden a: **65,58**, y para su prueba sobre **Competencias Comportamentales** corresponden a: **89,29**. Motivo por el cual, usted **CONTINÚA** en el concurso, dado que el puntaje mínimo aprobatorio en la Prueba Funcional es **65.00**. Dicha información la puede evidenciar en la plataforma SIMO, con ocasión a la aplicación de las Pruebas Escritas, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.

La presente decisión atiende de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-



466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en la Ley 1755 de 2015.

Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web oficial de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su Artículo 33.

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,



**CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO.**

Coordinador General - Proceso de Selección Ministerio del Trabajo.

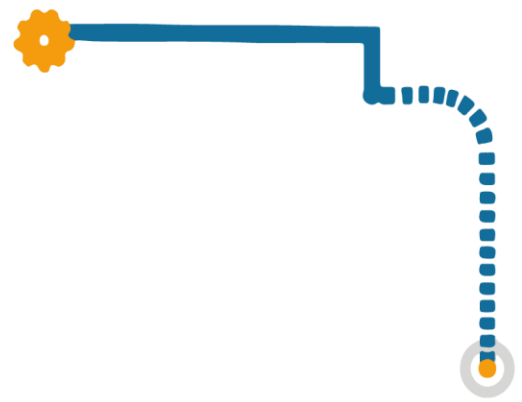
UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Laura Carolina Rodríguez / Andrea Robayo

Supervisó: Andrés Felipe Castro

Auditó: Diego Quintero.

Aprobó: Luz Mery Naranjo Cárdenas



Bogotá D.C., noviembre de 2025.

Aspirante JOSE IVAN PACHECO VILLA

Inscripción: 830144092

Cédula: 91522725

Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

La ciudad.

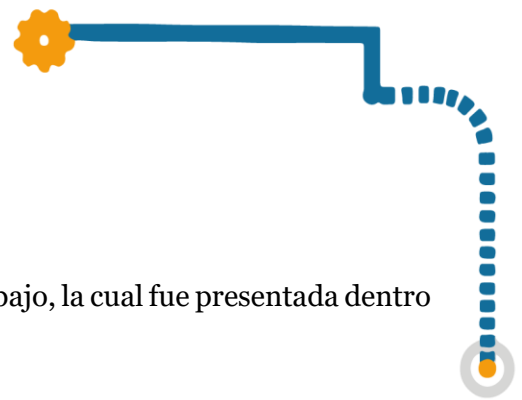
**Nro. de Reclamación SIMO 1203229083.**

**Asunto:** Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados preliminares de la prueba de Valoración de Antecedentes – V.A, aplicada en el marco del Proceso de Selección Ministerio del Trabajo No. 2618 al 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa.

Aspirante:

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, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles.”*

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de *“9) Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la Ejecución de las etapas de los procesos de selección contratada.”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada contra los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes – V.A., de carácter clasificatorio,



aplicada en el marco del Proceso de selección Ministerio del Trabajo, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de convocatoria del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y su respectivo Anexo, el pasado 27 de octubre de 2025 se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes – V.A; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes; es decir, **desde las 00:00 horas del 28 de octubre hasta las 23:59 horas del día 04 de noviembre de 2025**. Esto, de acuerdo con lo establecido en el numeral 5.6 del Anexo del Acuerdo de Convocatoria y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya.

Una vez vencido el término otorgado, se evidenció que, en vigencia del mismo, a través del aplicativo SIMO, usted formuló reclamación en la que señala:

*“Reclamación de Valoración de antecedentes”*

*“En lo que concierne a mi Título de Maestría en Derecho, esta sea Valorada al punto máximo de reconocimiento en esta etapa de Valoración de antecedentes y experiencia. El daño es irreparable sobre mi oportunidad en igualdad de oportunidades, y ustedes no pueden justificarse de manera desproporcionada, tomaron como requisitos mínimos TODA mi hoja de vida.”*

En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta suficiente, coherente y pertinente a sus cuestionamientos, interpuestos en su escrito de reclamación:

**1.** Respecto a si inconformidad donde manifiesta *“(…) Esto es una actuación desigual y discriminatoria(…)”* se precisa que ni la Comisión Nacional del Servicio Civil, ni la Universidad Libre de Colombia (institución operadora de este concurso), han vulnerado derecho fundamental alguno con ocasión de la calificación de la prueba de Valoración de Antecedentes, porque la misma se ha adelantado garantizando los principios inmersos en el artículo 28 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, modificado por el Art. 5 de la Ley 2418 de 2024, consagra lo siguiente:

***“ARTÍCULO 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. (Modificado por el Art. 5 de la Ley 2418 de 2024)***

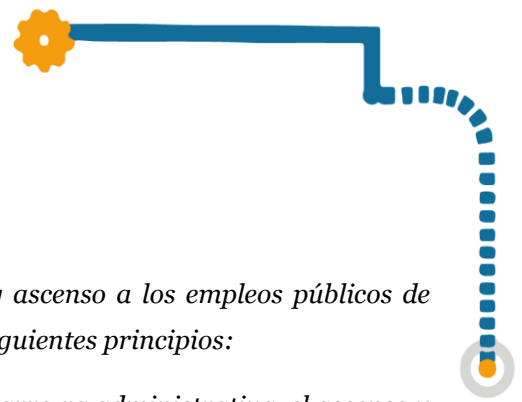


**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigencia Internacional



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad





*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:*

*a) 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;*

*b) Accesibilidad universal. El Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas sin discapacidad, propendiendo por la especial protección de aquellas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad que experimenta una persona al realizar diferentes actividades e involucrarse en situaciones propias de su entorno cotidiano, así como las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que pueden enfrentar; lo anterior sin afectar los principios de igualdad y mérito. Estas medidas tenderán a reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas. La universalidad no implica la gratuidad;*

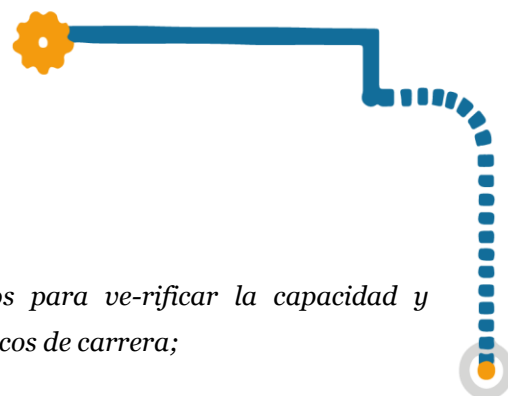
*c) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la eliminación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas con discapacidad;*

*d) Publicidad. Se entiende por la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;*

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

*f) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;*

*g) 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;*



- h) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;*
- i) Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;*
- j) 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;*
- k) Proporcionalidad en la asignación en las vacantes susceptibles a ser ocupadas por población con discapacidad, sin desmedro del principio al mérito y al enfoque de capacidades;*
- l) Enfoque de capacidades, sobre el que la administración pública buscará identificar, reconocer y promover en la función pública las capacidades de los funcionarios con discapacidad, en aras de dar garantías de ingreso y ascenso en la carrera administrativa (...)."*

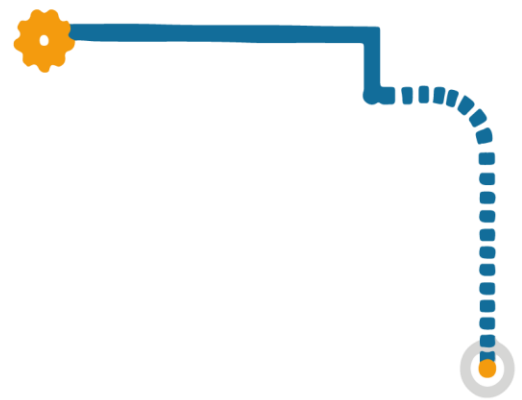
Así las cosas, el solo hecho de que usted no haya obtenido el puntaje deseado en esta prueba clasificatoria, no significa que se hayan vulnerado los derechos antes referidos.

**2.** En consideración a su solicitud, se procede a indicar cuáles fueron los documentos objeto de puntuación para la Prueba de Valoración de Antecedentes; aclarando que los documentos que se validaron en la Etapa de Verificación de Requisitos Mínimos y que habilitaron al participante para seguir en el Proceso de Selección, **no puntúan**, toda vez que, la asignación de puntaje se efectúa para los documentos **adicionales** aportados por cada aspirante.

Ahora bien, los documentos que cargó en el ítem de **Educación** son los siguientes:

Folio	Institución	Programa	Estado
1	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	MAESTRÍA EN DERECHO - Codigo SNIES: * 108876 *	Válido
2	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	DERECHO - Codigo SNIES: * 1640 *	Válido

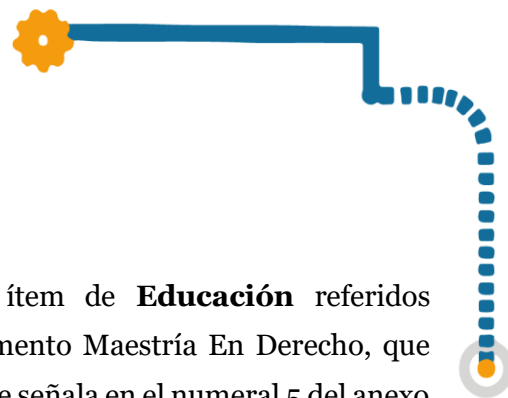
(Información extraída de su inscripción en el aplicativo SIMO)



Por su parte, las certificaciones aportadas por usted en el ítem de **Experiencia** son las siguientes:

Folio	Empresa	Cargo	Fecha Ingreso	Fecha Salida	Tiempo Laborado	Estado
1	MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8/02/2020	13/08/2024	54	No Válido
2	MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (P)	8/02/2018	7/02/2020	24	Válido
3	MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PR)	8/02/2016	7/02/2018	24	Válido
4	MINISTERIO DE TRABAJO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (RM)	8/01/2015	7/02/2016	13	Válido
5	INSTITUTO POLITECNICO JOSE CELESTINO MUTIS	DOCENTE	1/02/2014	30/11/2014	10	No Válido
6	HOLGUIN Y LEON ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.	ABOGADO EXTERNO	1/10/2013	20/11/2014	13	No Válido
7	FERRETERIA LA SATELITE E.M.A. S.A.S.	ABOGADO ASESOR	18/09/2013	28/12/2013	3	No Válido

(Información extraída de su inscripción en el aplicativo SIMO)



En consideración a los documentos que cargó en el ítem de **Educación** referidos anteriormente, se precisa que su solicitud de validar el documento Maestría En Derecho, que reposa en el folio 1, nos permitimos indicarle lo que al respecto se señala en el numeral 5 del anexo del acuerdo de convocatoria del proceso, el cual dispone:

#### **5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (Cuando Aplique)**

*Esta prueba se aplica con el fin de valorar la Educación y la Experiencia acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la Prueba Eliminatoria (Prueba sobre Competencias Funcionales).*

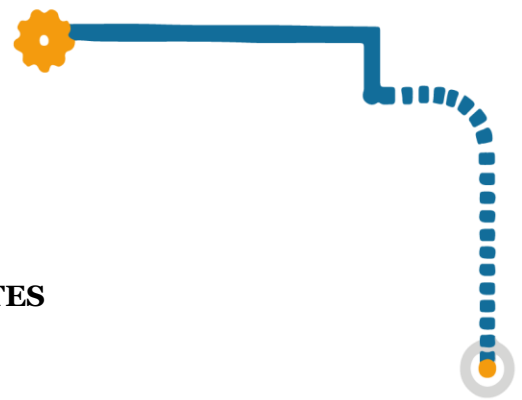
(...)

*En consideración a que la Prueba de Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria, las Equivalencias establecidas en los respectivos MEFCL de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la Etapa de VRM y, por consiguiente, los documentos adicionales a los utilizados para acreditar los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo, sean de Educación o de Experiencia, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente Factor de Valoración de Antecedentes, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.*

Por lo expuesto, se confirma que no procede la asignación de puntaje al referenciado documento, toda vez que, este ya fue validado para el cumplimiento del requisito mínimo, en consecuencia, al no tratarse de un documento adicional a los utilizados para los requisitos mínimos, no es susceptible de generar puntuación.

Respecto a los documentos que cargó en el ítem de **Experiencia**, se precisa que, aquellos documentos que **NO** fueron objeto de puntuación toda vez que usted ya alcanzó la máxima puntuación permitida para ese factor.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los **factores de evaluación** de esta Prueba de acuerdo con el Nivel jerárquico en que se participe, y el tipo de experiencia que solicita el empleo, conforme con el numeral precitado del Anexo Técnico del Proceso de Selección, son los siguientes:



## 5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

(...)

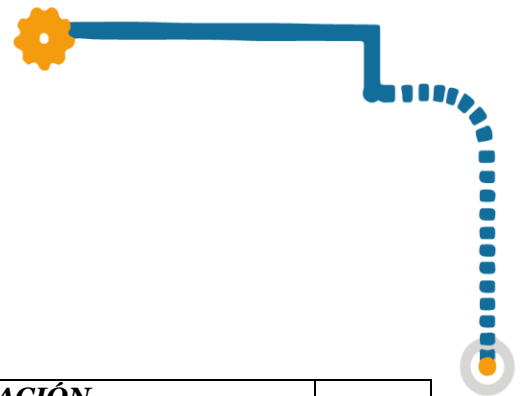
**“5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Asesor y Profesional) o relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)**

### a) Empleos del Nivel Asesor:

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
<b>Puntaje</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

### b) Empleos del Nivel Profesional

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
<b>Puntaje</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



## c) Empleos del Niveles Técnico

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	<i>Experiencia Relacionada</i>	<i>Experiencia Laboral</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)</i>	
<b>Puntaje</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

## d) Empleos del Nivel Asistencial

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	<i>Experiencia Relacionada</i>	<i>Experiencia Laboral</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)</i>	
<b>Puntaje</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>100</b>





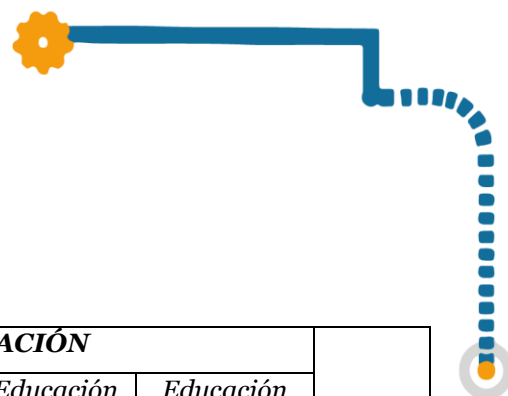
**5.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Asesor y Profesional) o laboral (Niveles Técnico y Asistencial)**

**a) Empleos del Nivel Asesor:**

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)</i>	
<b>Puntaje</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**b) Empleos Nivel Profesional:**

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)</i>	
<b>Puntaje máximo</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>100</b>



**c) Empleos Niveles Técnico:**

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	<i>Experiencia Relacionada</i>	<i>Experiencia Laboral</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)</i>	
<b>Puntaje máximo</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**d) Empleos del Nivel Asistencial con experiencia laboral como requisito mínimo:**

<b>FACTORES PARA EVALUAR</b>	<b>EXPERIENCIA</b>		<b>EDUCACIÓN</b>				<b>TOTAL</b>
	<i>Experiencia Relacionada</i>	<i>Experiencia Laboral</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)</i>	
<b>Puntaje máximo</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, **CONFIRMAMOS** el resultado publicado el día 27 de octubre de 2025; el cual, para su prueba de **Valoración de Antecedentes – V.A.**, corresponde a: **55.00** puntos. Esto, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo Técnico, normas que rigen el presente Proceso de Selección.

La presente decisión atiende de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos



fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en la Ley 1755 de 2015.

Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web oficial de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su Artículo 33.

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5.6 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,



**CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO.**

Coordinador General - Proceso de Selección Ministerio del Trabajo.

UNIVERSIDAD LIBRE

*Proyectó: David P.*

*Supervisó: Rudt R.*

*Auditó: Paula G.*

*Aprobó: Luz Mery Naranjo Cárdenas.*