

Señores
JUEZ – REPARTO
(E. S. D.)

Referencia: Acción de tutela
Accionante Gina Tatiana Vesga Perez
Accionado: Ministerio del Trabajo, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y la Universidad Libre.

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

I. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

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

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

En el presente asunto es urgente y vital la concesión de la media cautelar, debido a que la publicación definitiva de los resultados del proceso de selección No. 2618-2024, se efectuó 19 de noviembre de 2025 y posteriormente se dará la expedición de los actos administrativos que conforman las listas de elegibles.

Además de lo anterior, existe un riesgo probable que puede verse afectado por el tiempo transcurrido durante el trámite de la acción de tutela, debido a que, con la publicación de los resultados definitivos de la

valoración de antecedentes, solamente estaría pendiente la expedición de los actos administrativos que conformen las listas de elegibles.

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

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

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

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

La urgencia de decretar la medida cautelar se justifica por la etapa en la que se encuentra el proceso de selección No. 2618-2024, para luego continuar con la última etapa correspondiente a la conformación y adopción de las listas de elegibles.

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

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela tiene carácter subsidiario y residual, por cuanto procede únicamente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo, este no resulta

idóneo o eficaz para la protección inmediata de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados.

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

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

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

Ahora, sobre las dos acciones que se mencionan en líneas antecedentes, es oportuno especificar que se encuentran en curso las siguientes acciones previstas por el ordenamiento jurídico que fueron interpuestas por compañeros participantes del citado Concurso de Méritos y versan sobre los mismos hechos, las cuales a la fecha no han sido falladas y en consecuencia justifican más aún el decreto de la medida cautelar solicitada:

- Acción popular. Radicación No. 250002341000202401576-00, que cursa ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera - Subsección B. Accionante: DANIEL ALFONSO LINARES GONZALEZ. Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil y

otras, la cual, según la última actuación registrada se encuentra en etapa probatoria. Actualización del 2025/10/07.

- Acción de nulidad. Radicación No. 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024), que cursa ante el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda – Subsección B. Accionante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros. Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil y Ministerio del Trabajo. Que tiene como última actuación del 2025-09-10 Auto que resuelve recurso de súplica.

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

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

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

99. Planteamiento de un problema constitucional que desborde el marco de competencias del juez administrativo. Finalmente, la tercera salvedad reconocida por la jurisprudencia constitucional se basa en la especial índole que presentan ciertos problemas jurídicos. De conformidad con el criterio expresado en las sentencias T-160 de 2018 y T-438 de 2018, algunas demandas plantean controversias que desbordan el ámbito de acción del juez de lo contencioso administrativo. En tales casos, «las pretensiones del accionante no se dirigen a determinar la legalidad de los actos administrativos expedidos en desarrollo de la convocatoria, pretensión para la cual puede acudir a los medios de control de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, sino que pretende demostrar que la aplicación de estas normas, en su caso concreto, lesiona sus derechos fundamentales».¹

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

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

¹ Corte Constitucional. Sentencia SU-067 de 2022

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

*54. En conclusión, la acción de tutela en contra de actos administrativos es, por regla general, improcedente. Esto es así porque el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho cuenta con un régimen de medidas cautelares robusto y garantista. Sin embargo, en caso de que se evidencie que (i) el medio no es idóneo o efectivo o que (ii) puede configurarse un perjuicio irremediable, será procedente el amparo."*²

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

El daño sería grave y definitivo, por cuanto:

- ✓ La conformación de la lista de elegibles está en curso
- ✓ De quedar excluido injustamente después de la etapa crítica, no hay reparación efectiva posterior
- ✓ Se afectaría mi estabilidad laboral y proyecto de vida
- ✓ Existe inmediatez y urgencia en la protección

Con fundamento en los anteriores argumentos me permito solicitar la medida provisional consistente en suspender los efectos del resultado del

² Corte Constitucional. Sentencia T-156 de 2024

accionante y cualquier acto de conformación de lista de elegibles en su OPEC, hasta que se adopte la decisión de fondo en el presente trámite constitucional.

Las inconsistencias que se ponen en conocimiento son las siguientes:

II. HECHOS RELEVANTES

- 2.1. La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, expidió el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, “Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Trabajo – Proceso de Selección No. 2618 de 2024”
- 2.2. Mediante documento de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC profirió el Anexo Técnico “POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL “PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024”, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.
- 2.3. Me inscribí en el concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de cargos en el Ministerio del Trabajo, cuyas pruebas de conocimiento fueron aplicadas por la Universidad Libre.
- 2.4. Que, con anterioridad a la apertura del concurso, el Ministerio del Trabajo modificó el manual de funciones de la entidad mediante resolución 1780 de fecha 24 de mayo de 2024 expedida aproximadamente un mes antes de la convocatoria, contrariando lo dispuesto en la normatividad que exige que dichas modificaciones se realicen con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la publicación de la convocatoria.
- 2.5. Sobre ese mismo manual de funciones cursa actualmente una demanda de nulidad, dentro de la cual aún no se ha resuelto la

solicitud de suspensión provisional, circunstancia que evidencia la existencia de un litigio pendiente sobre la legalidad del fundamento normativo del concurso.

- 2.6. Que, a pesar de lo anterior, el proceso de selección avanzó, sin que se hubiera definido la legalidad del manual de funciones que sirve de base a los perfiles convocados, lo que afecta gravemente el principio de legalidad y el derecho a la igualdad de los aspirantes.
- 2.7. Adicionalmente, se evidencian irregularidades en las pruebas de conocimiento, pues las preguntas no guardan correspondencia con las funciones propias de los cargos ofertados ni con los requisitos y competencias definidas en el manual. Varias de las preguntas resultan incongruentes, contradictorias o ajenas al contexto funcional, lo cual ha sido corroborado mediante consultas comparativas con otras entidades y procesos similares.

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

2.7.1. Fecha del examen.

El cuadernillo de la prueba por mí presentada tenía como fecha impresa el 18 de julio de 2025, cuando en realidad la fecha prevista por la convocatoria del concurso, que coincide con el día cierto de presentación de la prueba, fue el 18 de agosto de 2025. Ante lo cual es oportuno preguntarse si ¿El cuadernillo estuvo disponible para algún (os) participantes durante el término de un mes, sin que los otros participantes del concurso de méritos tuviéramos acceso a él? ¿Cuál fue la custodia y reserva del material durante ese mes?

Esta circunstancia fue puesta en conocimiento de la CNSC, que a su vez la trasladó a la Universidad Libre, quien simplemente responde que se trata de un “código de impresión”, respuesta que a todas luces genera todo tipo de suspicacias para nosotros los participantes y debe ser catalogada como injustificada.

Lo anterior se erige como una flagrante violación al principio constitucional de igualdad para el acceso a cargos públicos y

conculca gravemente la transparencia, legitimidad y validez del proceso.

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

Ejemplo Preguntas aplicables al caso particular Anexo No. 1

Pregunta No. 3.

¿Respecto a la promoción de la diversidad y el fomento del ascenso de grupos, así como para prevenir futuras prácticas discriminatorias al funcionario le corresponde?

CLAVE DADA COMO CORRECTA POR LA UNIVERSIDA LIBRE	EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDA LIBRE EN LA RECLAMACIÓN	RESPUESTA DADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	CONCEPTO DADO POR LA DR LUISA MARGARITA GIL OLAYA COORDINADORA GRUPO INTERNO DE TRABAJO PARA LAS VICTIMAS Y LA EQUITAD LABORAL CON ENFOQUE DE GENERO MINISTERIO DEL TRABAJO EL 22 DE OCTUBRE DEL 2025 CON RADICADO 08SI202517000000021635.																																																																																				
C incentivar el uso de programas educativos y de sensibilización en la empresa	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 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.	B REQUERIR a la empresa informes de la composición demográfica de su fuerza laboral y su planta de contratación específica.	<p>El Artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas laborales recaen en el Ministerio del Trabajo. Por su parte, el <u>Artículo 486</u> autoriza a los inspectores de trabajo a imponer multas a los empleadores que incumplan las disposiciones laborales, las cuales pueden oscilar entre una y cinco mil veces el salario mínimo mensual vigente. Incentivar no es el primer paso que debe dar un inspector cuando hay una denuncia de por medio. Para prevenir el cumplimiento de normas laborales en una empresa en la que hay una DENUNCIA el Inspector de Trabajo debe aplicar sus facultades de persuasión con empleadores y trabajadores para crear una cultura de cumplimiento normativo; actuando de forma coactiva o de policía administrativa, interviniendo para sancionar y REQUERIR a los infractores, utilizando la facultad de imponer multas, clausurar el lugar de trabajo o paralizar tareas ante riesgos graves; y de conciliación, interviniendo en conflictos laborales para buscar soluciones.</p> <p>Desde el rol de inspector la ley nos permite actuar más allá de la parte preventiva y lo que establece la clave de pregunta es que el inspector frente a una denuncia ignore el posible incumplimiento de la norma y no haga más que incentivar programas, cuando nuestra posibilidad legal desde el artículo 485 y 486 del CST y competencia permite ejercer como policía administrativa solicitando pruebas.</p> <p>El inspector debe ejecutar estas acciones con base en las facultades otorgadas por la Ley 1610 de 2013 y el Manual del Inspector, actuando como garante del cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social. Con el ánimo de prevenir, los inspectores de trabajo REQUIEREN a la empresa informes de la composición demográfica de su fuerza laboral y su planta de contratación específica. Aporto como ejemplo requerimiento realizado a la empresa en mi rol de inspector:</p> <table><tr><td>1</td><td>Representante legal de la persona jurídica visitada</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td>PARTES SEGUNDA: CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL VINCULADO CON LA PERSONA</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td>COMPOSICIÓN DE PLANTA</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.1</td><td>NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES / AS</td><td>Diligencie o seleccione respuesta</td><td></td><td>Documento soporte / Observaciones</td><td></td></tr><tr><td>3.2</td><td>TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR</td><td>Diligencie o seleccione respuesta</td><td></td><td>Documento soporte / Observaciones</td><td></td></tr><tr><td>3.2.1</td><td>Número de mujeres trabajan en la empresa</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.2.2</td><td>Número de hombres trabajan en la empresa</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.2.3</td><td>Número de personas que se identifican con otro género</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.3</td><td>TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR</td><td>Diligencie o seleccione respuesta</td><td></td><td>Documento soporte / Observaciones</td><td></td></tr><tr><td>3.3.1</td><td>Número de personas de nacionalidad colombiana que</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.3.2</td><td>Número de personas de otras nacionalidades que trabajan</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.3.3</td><td>Desagregue el número de personas de otras nacionalidades que trabajan allí</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.4</td><td>TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR RANGO DE EDAD</td><td>Diligencie o seleccione respuesta</td><td></td><td>Documento soporte / Observaciones</td><td></td></tr><tr><td>3.4.1</td><td>Número de Menores de 15 años</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	Representante legal de la persona jurídica visitada					2	PARTES SEGUNDA: CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL VINCULADO CON LA PERSONA					3	COMPOSICIÓN DE PLANTA					3.1	NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES / AS	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones		3.2	TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones		3.2.1	Número de mujeres trabajan en la empresa					3.2.2	Número de hombres trabajan en la empresa					3.2.3	Número de personas que se identifican con otro género					3.3	TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones		3.3.1	Número de personas de nacionalidad colombiana que					3.3.2	Número de personas de otras nacionalidades que trabajan					3.3.3	Desagregue el número de personas de otras nacionalidades que trabajan allí					3.4	TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR RANGO DE EDAD	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones		3.4.1	Número de Menores de 15 años					De acuerdo con la reglamentación mencionada, la primera medida que se debe tomar por parte del inspector o inspectora del trabajo está relacionada con la solicitud de información objetiva con el fin de identificar si existe afectación al derecho a la igualdad de tal forma que se cumpla con el deber de a vigilancia y el control en el cumplimiento de las normas del CST y demás disposiciones sociales. Es así como, de acuerdo con el artículo 486 del C.S.T. numeral 1, "... Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes; la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos relacionados con las relaciones individuales o colectivas de trabajo; practicar inspecciones a los lugares de trabajo, cuando lo consideren necesario; y en toda empresa, establecimiento o unidad económica, ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias para hacer cumplir las normas de trabajo. "..., permitiendo al inspector, como primera medida ante una denuncia de sesgo, requerir a la empresa informes verificables, tales como la composición demográfica de su fuerza laboral, los criterios utilizados en la selección, y las características de su planta de personal, con el fin de identificar posibles prácticas discriminatorias y adoptar las medidas correctivas correspondientes. Finalmente es importante mencionar que, la promoción de programas de sensibilización o educación, puede ser considerada como medida complementaria pero no como la respuesta inicial ante una posible vulneración de derechos fundamentales.
1	Representante legal de la persona jurídica visitada																																																																																							
2	PARTES SEGUNDA: CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL VINCULADO CON LA PERSONA																																																																																							
3	COMPOSICIÓN DE PLANTA																																																																																							
3.1	NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES / AS	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones																																																																																				
3.2	TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones																																																																																				
3.2.1	Número de mujeres trabajan en la empresa																																																																																							
3.2.2	Número de hombres trabajan en la empresa																																																																																							
3.2.3	Número de personas que se identifican con otro género																																																																																							
3.3	TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones																																																																																				
3.3.1	Número de personas de nacionalidad colombiana que																																																																																							
3.3.2	Número de personas de otras nacionalidades que trabajan																																																																																							
3.3.3	Desagregue el número de personas de otras nacionalidades que trabajan allí																																																																																							
3.4	TRABAJADORES/AS DESAGREGADOS POR RANGO DE EDAD	Diligencie o seleccione respuesta		Documento soporte / Observaciones																																																																																				
3.4.1	Número de Menores de 15 años																																																																																							

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

Pregunta No. 15.

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

CLAVE DADA COMO CORRECTA POR LA UNIVERSIDAD LIBRE	EXPLICACIÓN DADA A LA CLAVE POR LA UNIVERSIDAD LIBRE EN LA RECLAMACIÓN	RESPUESTA DADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO	EXPLICACIÓN DADA EN LA RECLAMACIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO
C Comunicar que la entidad, las cortes y el <u>contralor general de la república</u> pueden presentar este tipo de proyectos	Es correcta porque, <u>estas entidades pueden presentar esos proyectos de ley relacionados con la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores</u> , estas están facultadas para presentar proyectos de ley ante el Congreso <u>además por estar relacionada con las funciones de la entidad</u> . Esto conforme al Decreto 4108 de 2011 "ARTÍCULO 6". FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO. Son funciones del Despacho del ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, las siguientes: (...) Dirigir la Agenda Legislativa en materia de trabajo, empleo, pensiones y economía solidaria del Sector Administrativo del Trabajo y de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, y presentar los proyectos de ley al Congreso de la República;" y a la Constitución Nacional de 1991 "ARTÍCULO 156". <u>La Corte Constitucional, el Consejo Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Nacional Electoral, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, tienen la facultad de presentar proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones."</u>	A Informar que el ministerio incluirá la regulación salarial y una mejora en cuestiones de salud para presentar el proyecto	El inspector no crea la ley directamente, pero es una pieza fundamental en el proceso de su mejora continua, ya que es quien está en contacto directo con la realidad laboral y puede identificar las áreas donde la legislación necesita ser fortalecida. Por tanto, es una respuesta descontextualizada y no estaría cumpliendo el inspector con su función de proponer y colaborar en el mejoramiento de la normatividad laboral respondiendo que las cortes pueden presentar este tipo de proyectos, respecto a la competencia del <u>contralor general de la república este no tiene competencia sino en temas fiscales pero no en temas laborales</u> . El Contralor General de la República no tiene competencia para proponer proyectos de ley en temas laborales, sino para vigilar la gestión fiscal de la administración y los particulares que manejan fondos públicos, y puede emitir conceptos sobre la calidad y eficiencia del control fiscal interno de las entidades públicas. Su función es de control y fiscalización, <u>no de iniciativa legislativa</u> . El inspector debe informar que el ministerio incluirá la regulación salarial y una mejora en cuestiones de salud para presentar el proyecto puesto que el inspector del trabajo puede presentar proyectos de ley a favor de la fuerza laboral, puesto que la Ley 1610 de 2013 y el Manual del Inspector le otorgan la función de proponer y colaborar en el mejoramiento de la normatividad laboral . Esto implica identificar las deficiencias y vacíos legales durante su labor de inspección, vigilancia y control, y comunicar estos hallazgos a través de los canales institucionales para que se consideren en la formulación de nuevas normas. Identificar vacíos y deficiencias: El inspector, en el ejercicio de sus funciones preventivas, coercitivas y conciliadoras, detectará la necesidad de nuevas normas o reformas a las existentes que puedan mejorar la protección de los derechos de los trabajadores. El efecto para mejorar la normatividad laboral: Documenta observaciones y recomendaciones: Debe registrar y fundamentar los problemas detectados, señalando cómo la normatividad actual no es suficiente para garantizar los derechos laborales o cómo puede mejorar. Comunica internamente: Los hallazgos y las propuestas de mejora deben ser presentados a las instancias superiores del Ministerio del Trabajo o la entidad a la que esté adscrito el inspector para que sean considerados en el desarrollo de la política laboral. Participa en procesos de reforma: Los inspectores pueden ser convocados para aportar su experiencia técnica en el proceso de formulación y ajuste de normativas, colaborando con legisladores y otros expertos.

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

Pregunta No. 16

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

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

INCLUIR FUNDAMENTACIÓN DEPENDIENDO DE LA RESPUESTA DADA

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

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

Por favor determinar las preguntas sustentándolas con los ejemplos:

- Preguntas formuladas en forma ambigua. (señalar cuales fueron ambiguas)
- Preguntas confusas y con deficiencias de redacción (señalar con los ejemplos preguntas confusas)
- Preguntas con múltiples opciones de respuesta correcta (señalar cuales son las preguntas con ejemplos)
- Preguntas sin opción válida de respuesta
- Preguntas que develan un desconocimiento del ordenamiento jurídico por parte del evaluador
- Preguntas ajenas a la función propia del cargo en concurso
- Preguntas ajenas al ámbito misional de la entidad
- Preguntas que no guardan relación alguna con las competencias funcionales del empleo

De acuerdo con lo expuesto, es evidente la violación de mis derechos fundamentales como inscrito en la citada convocatoria, en tanto se modifican las reglas del concurso previamente establecidas en la convocatoria y el anexo técnico y se conculca el debido proceso, en tanto en palabras de la Corte Constitucional, *"Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa"*³

En el mismo sentido, prevé la jurisprudencia constitucional que una prueba practicada en el trámite del concurso de méritos que no se ajuste a las funciones y competencias propias del cargo materia del

³ Corte Constitucional. Sentencia T-502 de 2010

concurso de acuerdo con las reglas indicadas en su convocatoria y anexo técnico, carece de la idoneidad necesaria para garantizar los derechos de los participantes y el principio de mérito y acceso a los cargos públicos, en razón a que *“El concurso público ha sido el mecanismo establecido por la Carta Política para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo.”*⁴

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

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

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

Una vez revisada mi hoja de respuestas frente a las claves de la prueba funcional suministradas por el delegado del salón, pude constatar que tuve un resultado igual o superior a otros participantes que **CONTINUAN EN CONCURSO**, sin embargo, mi puntaje indica **NO CONTINUA**.

Así las cosas, bajo el desconocimiento de la metodología de calificación, fórmulas, medidas, constantes solicito se me explique porque no estoy en condiciones de **IGUALDAD** con otros participantes que obtuvieron los mismos aciertos y se me explique el método utilizado para asegurar que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante y se me responde textualmente:

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-556 de 2010

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

La universidad libre explicó en el anexo que para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba, pero en **NINGUNA** parte del anexo se explica la fórmula o procedimiento matemático que se aplica para que la puntuación inicial se "proporcione" para encajar dentro de la escala establecida.

En ninguna parte del anexo se explica el PUNTAJE DE REFERENCIA DE LA OPEC

En ninguna parte del anexo hace referencia a este sistema de puntuación:

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

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

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

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

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

$Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

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

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

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

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

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	39
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

58.08

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

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

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

58.82

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

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

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	40
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

59.57

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

Donde:

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

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

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

61.06

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

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

Donde:

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

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

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

60.66

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

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

62.55

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

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

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

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

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

$Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más 1 Desviación estándar.

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final de la prueba se ingresan los siguientes valores:

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

60.66

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

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

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

65.58

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

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

67.22

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

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

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

58.82

Como queda evidenciado, los hechos descritos son una prueba irrefutable de la violación de mis derechos fundamentales, en tanto el Anexo de Especificaciones Técnicas de proceso No establecía los lineamientos, fórmulas, medidas y constantes para calificar las Pruebas Escritas y evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales que ahora se aducen, conculcando de esta manera, las reglas jurisprudenciales en materia de concursos de mérito para el acceso a cargos públicos, que *"implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal"*⁵

Es oportuno resaltar que la jurisprudencia constitucional categóricamente ha sostenido sobre el respeto de las normas de la convocatoria que *"Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante."*⁶

- 2.9. En caso de que la CNSC proceda a conformar las listas de elegibles y a expedir los actos administrativos de nombramiento, se generará un perjuicio irremediable, pues en mi actual condición de servidor sería retirado de mi cargo, y en caso de prosperar posteriormente la nulidad del manual o del proceso, los efectos serían inocuos e imposibles de enmendar.
- 2.10. Aunque a la fecha no se ha producido, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, es competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto una convocatoria si se detectan errores u omisiones graves en las pruebas o instrumentos

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-090 de 2013

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 2015

de selección que afecten de manera sustancial el proceso de selección.⁷

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

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

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

⁷ Decreto 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.6.4 *Modificación de la convocatoria.* (...). PARÁGRAFO. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto la convocatoria cuando en ésta se detecten errores u omisiones relacionadas con el empleo objeto de concurso y/o la entidad a la cual pertenece, o con las pruebas o instrumentos de selección, cuando dichos errores u omisiones afecten de manera sustancial y grave el desarrollo del proceso de selección. (Subrayado fuera de texto)

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

- 2.13. Oportuno es recordar que la Corte Constitucional ha establecido que las reglas de calificación deben: ser previas, claras y taxativas, respetarse desde el inicio hasta el fin del concurso. Modificar o introducir métodos de calificación no previstos en la convocatoria viola la confianza legítima del aspirante, atenta contra la transparencia y objetividad, así como cambiar ponderaciones o fórmulas afecta, la igualdad de oportunidades y la transparencia del resultado.
- 2.14. Al publicarse resultados, se advirtió disparidad entre aciertos y puntajes (personas con igual o menor número de aciertos obtienen puntajes superiores; “valores de referencia” distintos sin regla conocida). La convocatoria/anexo no publica fórmula, constantes ni método de transformación a la escala 0–100; la operadora alude a un “ajuste proporcional” sin dar la fórmula ni el procedimiento matemático, lo cual impide verificar objetividad y trazabilidad.
- 2.15. Paralelamente, varias preguntas del examen funcional son ajenas al rol del Inspector (p. ej., dirigidas a “profesional de oficina jurídica” / “funcionario”), ambiguas o contrarias a las funciones legales

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

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

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

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

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

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

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

tales garantías, manteniéndose la situación de vulneración denunciada desde hace más de dos años.

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

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

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

En el desarrollo de los concursos públicos, el debido proceso implica el respecto de *“las garantías procesales a fin de hacer efectivos los principios propios de la función pública, dentro de los que se destacan la buena fe, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad”*. Conforme a lo anterior, las personas que participan en los concursos de mérito tienen un derecho a que sus etapas se desarrollen regularmente y, en caso de obtener los mejores resultados a ser nombradas en los cargos para los cuales participaron.⁸

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

La igualdad cumple un triple papel en nuestro ordenamiento constitucional por tratarse simultáneamente de un *valor*, de un *principio* y de un *derecho fundamental*. Este múltiple carácter se deriva de su consagración en preceptos que cumplen distintas funciones. Así, por

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-182/21

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

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

"Es en aplicación del mérito como parámetro o referente de igualdad en el acceso a los empleos y funciones públicas, que resulta reprochable que el Legislador acuda a criterios no destinados a determinar las capacidades del aspirante, tales como su edad o, incluso, no haberse presentado en un concurso anterior, sin haber resultado elegido. Igualmente, es en razón del mérito, que la jurisprudencia de este tribunal ha considerado que proferir un trato igual o paritario a quienes tengan méritos diferentes es una violación caracterizada del principio de igualdad. Igualmente, se encontró constitucional, frente al derecho a la igualdad en el acceso a los empleos y funciones públicas y en nombre del principio del mérito, que el Legislador excluya a los empleados en provisionalidad, de los beneficios reconocidos a los empleados inscritos a la carrera."⁹

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

La Constitución Política de 1991 elevó a rango superior el mérito como criterio predominante del acceso a la función pública, que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores, cuando se trata de seleccionar o ascender a quienes han de ocupar los cargos al servicio del Estado. Entendido como factor determinante de la designación y de la promoción de los servidores públicos, con las excepciones que la Carta

⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-102/22

Superior contempla en su artículo 125, tal criterio no puede tomarse como exclusivamente reservado para la provisión de empleos en la Rama Administrativa del Poder Público, sino que se trata de una regla general obligatoria, cuya inobservancia implica la vulneración de las normas constitucionales y la violación de los derechos fundamentales de los que son titulares todos los ciudadanos.

El principio del mérito como criterio rector del acceso a la función pública se manifiesta principalmente en la creación de sistemas de carrera y en la provisión de los empleos de las entidades estatales mediante la realización de concursos públicos. Los concursos públicos tienen la finalidad de determinar la idoneidad, la capacidad y la potencialidad de los aspirantes a ocupar un cargo desde el punto de vista de la categoría del empleo y de las necesidades del servicio. En este sentido, las etapas y pruebas de una convocatoria deben dirigirse a identificar las destrezas, aptitudes, experiencia, idoneidad, suficiencia, entre otras cualidades, calidades, competencias y capacidades de los candidatos. Una vez estas habilidades han sido calificadas de manera objetiva, sólo aquél con mayor mérito debe ser designado en el respectivo cargo, con exclusión de los demás concursantes.¹⁰

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

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

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

4.1. Fundamentos constitucionales y legales

Constitución Política

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

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-610/17

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)"

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

Ley 909 de 2004.

Artículo 2°. Principios de la función pública

- 1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.*
- 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.*
- 3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:*
 - a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;*

- b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que hade entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;*
- c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;*
- d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.*

Artículo 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. *La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:*

Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos; (...)

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

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

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

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

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

Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

4.2. Fundamentos jurisprudenciales

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

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

En este sentido ha manifestado la jurisprudencia constitucional:

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

En lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un

remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. La acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.

Convocatoria a concurso de méritos-importancia

La convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse a aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante.”¹¹

Reiterando el precedente, sostuvo en otra decisión la jurisprudencia:

"Procedencia de la acción de tutela en concurso de méritos

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

Sobre el particular, en la Sentencia SU-913 de 2009 se determinó que: "en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 2015

derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”.

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

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

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

Igualmente, sostuvo la Corte Constitucional:

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

43. De otra parte, la resolución de convocatoria es la norma del concurso de méritos, pues señala las reglas aplicables al proceso. En efecto, es una disposición que autovincula y autocontrola a la administración que no puede ser inobservada sin quebrantar el debido proceso de los aspirantes.

44. Lo anterior porque si aquella se desatiende, cambiaría las reglas de juego aplicables y eso supone una desatención del

derecho al debido proceso. Pero, la jurisprudencia reconoce que pueden haber factores exógenos que varían levemente las reglas del concurso; eso es aceptable si dichas modificaciones se dan a conocer a los aspirantes.”¹²

4.2.2. Procedencia acción de tutela por modificación de normas de convocatoria

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

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

la Sala Plena de esta Corporación al asumir el estudio de varias acciones de tutela formuladas contra el concurso público de méritos que se adelantó para proveer los cargos de notarios en el país, mediante sentencia SU-913 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez), señaló que (i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la personas que

¹² Tribunal Administrativo de Cundinamarca. Acción de tutela. 23 de septiembre de 2021.

ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido.

Entonces, a manera de síntesis, la Sala concluye que la resolución de convocatoria se convierte en la norma del concurso de méritos y, como tal, tanto la entidad organizadora como los participantes deben ceñirse a la misma. En caso de que la entidad organizadora incumpla las etapas y procedimientos consignados en la convocatoria, incurre en una violación del derecho fundamental al debido proceso que les asiste a los administrados partícipes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.”¹³

En el mismo sentido:

“Entonces, a manera de síntesis, la Sala concluye que la resolución de convocatoria se convierte en la norma del concurso de méritos y, como tal, tanto la entidad organizadora como los participantes deben ceñirse a la misma. En caso de que la entidad organizadora incumpla las etapas y procedimientos consignados en la convocatoria, incurre en una violación del derecho fundamental al debido proceso que les asiste a los administrados partícipes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.”¹⁴

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

4.2.3. Procedencia suspensión del concurso de méritos por parte del juez constitucional

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

¹³ Corte Constitucional, Sentencia T-090 de 2013

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-800 A de 2011

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

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

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

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

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

(...) Así las cosas, en el evento en que para el caso concreto la única medida que pueda lograr el restablecimiento del derecho sea

la orden de suspender el concurso, ésta deberá ser adoptada por el juez en ejercicio de sus potestades,

ya que, de permitirse continuar con un proceso viciado de ilegalidad, se consolidaría la vulneración de derechos, atentando así contra los postulados de orden superior”¹⁵

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

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

Caso concreto:

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

V. PRETENSIONES

5.1. Principales.

- 5.1.1. Que se amparen mis derechos fundamentales al Debido proceso, igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, principio del mérito, derecho al trabajo y estabilidad laboral, entre otros.
- 5.1.2. Que como consecuencia de las irregularidades mencionadas que afectan de manera grave y sustancial el desarrollo del proceso de selección, se ordene a la Comisión Nacional del

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-604 de 2013

Servicio Civil dejar sin efecto la prueba escrita realizada el día 18 de agosto de 2025, y en su lugar, se realice la citación y se lleve a cabo nuevamente la presentación de la prueba escrita del citado proceso.

5.2. Subsidiarias.

- 5.2.1. Ordenar a la Universidad Libre: a) Publicar la fórmula completa, constantes y reglas del "ajuste proporcional", y recalcular el puntaje del accionante conforme a reglas claras y verificables; b) Resolver de fondo la reclamación individual explicando paso a paso el cálculo y el "valor de referencia" aplicado; c) Anular los ítems impugnados (p. ej., #1, 3, 15, 16, 22, 26, 40, 41, 42, 45), por desalineación/ambigüedad/contradicción normativa, y asignar puntaje a favor o recalificar excluyéndolos.
- 5.2.2. Ordenar que la prueba escrita sea sometida a un segundo calificador, bajo la vigilancia del Ministerio de Educación.
- 5.2.3. Ordenar a la CNSC: a) Abstenerse de consolidar/usar resultados y no conformar lista respecto de la OPEC del accionante hasta cumplir lo anterior; b) Garantizar un mecanismo de verificación pública del cálculo.

VI. PRUEBAS

- 6.1. Copia de la convocatoria del concurso.
- 6.2. Copia de la resolución que modificó el manual de funciones.
- 6.3. Copia de la demanda de nulidad radicada y de la solicitud de suspensión provisional.
- 6.4. Copia de la demanda Acción Popular.
- 6.5. Ejemplos de preguntas contradictorias o incongruentes. (RECLAMACIÓN Y RESPUESTA A RECLAMACION CNSC U LIBRE)
- 6.6. Reclamación que presente frente a mi inconformidad de los resultados de las pruebas.
- 6.7. Respuesta que emitió la CNSC, respecto a mi solicitud.

VII. ANEXOS

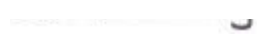
Cedula de ciudadanía.

VIII. NOTIFICACIONES

Accionados: Los accionados reciben notificaciones así:

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

Atentamente,


GINA TATIANA VESGA PEREZ
Nombre