

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

Referencia: Acción de tutela
Accionante: **GUSTAVO JOSE CORONADO RUIZ**
Accionado: la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y la Universidad Libre.

GUSTAVO JOSE CORONADO RUIZ, identificado con cédula de ciudadanía No. _____ con domicilio en el Municipio de Riohacha – la Guajira, dirección _____ actuando en nombre propio, acudo respetuosamente ante su Despacho Judicial, para promover **ACCIÓN DE TUTELA contra LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, Y LA UNIVERSIDAD LIBRE**, quienes llevan a cabo la CONVOCATORIA PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DE TRABAJO, NIVEL Profesional, **DENOMINACIÓN INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, GRADO 14, CÓDIGO 2003, NÚMERO OPEC 221268, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y los Decretos Reglamentarios 2591 de 1991, para que judicialmente se me conceda la protección de mis Derechos Constitucionales, LA SEGURIDAD JURIDICA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR MERITO, PRINCIPIO DEL MÉRITO, ESTABILIDAD LABORAL, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIANZA LEGITIMA, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN, en mi participación dentro del proceso de selección MINISTERIO DE TRABAJO, NIVEL Profesional, **DENOMINACIÓN INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, GRADO 14, CÓDIGO 2003, NÚMERO OPEC 221268, vulnerados por LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, Y LA UNIVERSIDAD LIBRE, como inspector de trabajo vinculado de manera provisional al Ministerio de Trabajo desde año 2004 hasta la fecha, previniendo perjuicios irremediables e inconsistencias con futuros aspirantes, por la falta de TRANSPARENCIA, IDONEIDAD Y PERTINENCIA en el **PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DE TRABAJO**, lo cual sustento en los siguientes:

I. HECHOS

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. El 27 de mayo del 2024 la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, inicia la etapa de divulgación del Acuerdo y el Anexo del Proceso de Selección de Ministerio Del Trabajo – No. 2618 de 2024 y profirió el Anexo Técnico “POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL “PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024”, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.
3. El 29 de mayo del 2024 La Comisión Nacional del Servicio Civil realiza Divulgación Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC Proceso de Selección Ministerio del Trabajo - Nro.2618 de 2024 a través de la cual se están ofertando Mil Trecientas (1.300) vacantes para las modalidades de ascenso y abierto

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

5. Con anterioridad a la apertura del concurso, el Ministerio del Trabajo modificó el manual de funciones de la entidad mediante resolución 1780 de fecha 24 de mayo de 2024 expedida aproximadamente un mes antes de la convocatoria, contrariando lo dispuesto en la normatividad que exige que dichas modificaciones se realicen con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la publicación de la convocatoria. Igualmente reduciendo la experiencia laboral exigida para el perfil y modificando los perfiles del inspector de trabajo, ampliando posibilidades a otras profesiones impedidas legalmente para realizar funciones propias de la ley 1610 del 2013 como conciliar en materia laboral o desempeñarse en las inspecciones municipales, sin ningún estudio técnico que lo justificara. Paralelamente se pagó estudio a la ESAP para determinar el número de cargos a ofertar y cargas laborales de los funcionarios el cual no se realizó en un 100% de las territoriales del país y cuyo resultado nunca fue expuesto.

6. 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, con el agravante que se encontraban en desigualdad de condiciones frente al mérito, dado el perfil abierto para concursar, en conducción de igual de funcionario en provisionalidad con mas de 20 años de servicios, como es mi caso.

7. El 17 de junio del 2024 se inició la ETAPA DE INSCRIPCIONES PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024 modalidad abierto -MINISTERIO DE TRABAJO.

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

“(…) Acceder al decreto de la medida provisional por el accionante de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva, en tal sentido, se ordenará a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que suspenda la etapa de inscripciones dentro del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO **hasta que se levante la medida tomada por el Comité de Paro del Ministerio de Trabajo,** En cumplimiento a dicha orden judicial, la CNSC expidió el Auto No. 297 del 18 de junio de 2024, mediante el cual suspende la etapa de inscripciones del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 – Ministerio del Trabajo “hasta que se levante la medida tomada por el Comité de Paro del Ministerio de Trabajo.

9. El 27 de agosto del 2024 La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- informa a la ciudadanía interesada que, el JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ, mediante providencia emitida el 26 de agosto de 2024, en el marco de la acción de tutela con radicado No.

25263104001 2024 00111, levantó la medida cautelar de suspensión de la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones del Proceso de Selección Nro. 2618 de 2024 – Ministerio del Trabajo.

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

Modalidad Ascenso:

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

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

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

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

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

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

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

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

11. estoy Vinculado al Mi misterio de trabajo con nombramiento provisional como **INSPECTOR DE TRABAJO**, me inscribí para el siguiente cargo:

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

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

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

14. Al cumplir con los requisitos fui admitido y La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre informan a los aspirantes ADMITIDOS en la Etapa de Verificación de Requisitos

Mínimos – VRM y por ende que continúan en el Proceso de Selección MINISTERIO DEL TRABAJO, que **las Pruebas Escritas serán aplicadas el 18 de agosto de 2025.**

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

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

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

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

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

En este sentido realice en fecha 28 de agosto del 2025 reclamación formal a la comisión nacional de servicio civil y la universidad libre solicitando la verificación del eje temático en las pruebas, como principio de legalidad de la función pública en sus actuaciones, solicitud que fue enviada a la Universidad para dar repuesta según lo conveniente de la universidad, en contra de lo solicitado de fondo.

18. Los resultados de la prueba fueron publicados el 10 de septiembre de 2025, a través de la plataforma SIMO, y en mi calidad de aspirante al cargo identificado **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, obtuve un resultado no favorable para estar dentro de la lista de elegible pudiendo dentro de los cargos a proveer, y estar en un puntaje superior dado que hay repuesta que están acorde con el A.B.C, de los tramites y servicio del ministerio del trabajo.

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

20. El día 19 de septiembre del 2025 fui citada a la jornada de acceso al material de pruebas escritas, jornada que se llevó a cabo en la ciudad de Riohacha la guajira el 28 de septiembre de 2025 y detecté que algunas de las respuestas dadas como correctas por parte de la Universidad Libre, no cumplían con los requisitos técnicos y jurídicos. Es decir, no habían sido elaboradas con rigor psicométrico, pedagógico ni ajustadas al perfil del cargo al cual me estaba postulando, peor aún la universidad me negó el acceso a la prueba comportamentales, siendo esta acción violatoria al derecho a la defensa oportuna, en el entendido que esta prueba comportamental en unos casos subieron los puntajes de la evaluación, y es por ello que en los resultados iguales en el mismo nmero de repuesta los concursantes obtuvieran puntajes diferenciales, es decir lo que para un ciudadano del común es una repuesta lógica para un funcionario de más de 20 años de servicio no lo es , en tal sentido no se pudo verificar este contenido y poder sustentar tal actuación en el juicio situacional de las preguntas del concurso, constituyéndose una trasgresión a los artículos 23/29 de la constitución política colombiana.

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

22. Observo innumerables irregularidades **COMPLEJAS** y **EXTENSAS** como: Preguntas formuladas en forma ambigua, Preguntas confusas y con deficiencias de redacción , Preguntas con múltiples opciones de respuesta correcta, **Preguntas sin opción válida** de respuesta, Preguntas que develan un desconocimiento del ordenamiento jurídico por parte del evaluador, Preguntas ajenas a la función

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

23. Realicé reclamación ante Comisión Nacional del Servicio Civil y La Universidad Libre, a través de la plataforma SIMO el día 30 de septiembre de 2025, cuenta el propósito, funciones y ejes temáticos del empleo de las preguntas 1-2-3-6-7-8-17-18-27-37-38-41-42-48-49-52-60-62-65-66. Sustentada en **el manual del inspector, la Ley 1610 del 2013 y los artículos 485 y 486 del código Sustantivo de Trabajo** solicito revisión de tales preguntas y sus claves pues advierto **incongruencias, ambigüedad, mala redacción, no tienen relación alguna con el Propósito del empleo, las funciones del mismo y los ejes temáticos, tienen una clave inválida, multiclave, sin respuesta correcta, clave incorrecta o están dirigidas a un funcionario diferente al INSPECTOR DE TRABAJO**. De la misma manera solicito la reevaluación de la puntuación obtenida en consideración a que había contrastado mi puntaje con el de otros concursantes y no coincidía el número de aciertos con la puntuación obtenida, lo cual es un **indicio de una posible falla en la aplicación de la fórmula**.

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

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

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

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

dada como respuesta correcta en las preguntas 1	
Teniendo en cuenta que el CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PACTA y la existencia de un convenio sobre la d la obligación de darle aplicación y solución a equitativo; ante una DENUNCIA DE SESGO en empresa, UN INSPECTOR DE TRABAJO, en pro de sobre la discriminación del empleo y asegurar u candidatos, de acuerdo con la función de v administrativa y a la luz de la Ley 1610 de 2013 como PRIMERA MEDIDA: REQUERIR la verificación y eliminar las cláusulas que puedan pasar por al fomentar el DIÁLOGO y la búsqueda de soluciones	Por su parte, de acuerdo con el Manual del Inspector adoptado mediante la Resolución 1309 de 2013 inmediata frente a presuntas vulneraciones al derecho Es así como, ante una denuncia de sesgo en los procedimientos, las medidas que se tomen deben enmarcarse dentro de la documentación correspondiente con el fin de identificar y prevenir que se vulneren el principio de igualdad de oportunidades deberá iniciar procedimiento de averiguación preliminar administrativo sancionatorio, entendiendo que estas acciones no vulneran los derechos laborales sino derechos constitucionales. Visto también desde un ejercicio preventivo, según lo establecido en la Ley 1610 de 2013, frente a las funciones de los y las inspectoras del trabajo. Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones de Trabajo tendrán las siguientes funciones principales: 1. Función Preventiva: Que propende porque en el ámbito sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que protejan los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos de los trabajadores. En ese sentido, la persona no puede simplemente inspeccionar a la empresa a través de un plan de mejoramiento al que puede acceder la formación de las personas encargadas de realizar la actualización y modificación de todos los perfiles de las listas de preguntas en las entrevistas y los procedimientos de la creación de una política de género que incluya un código de ética del acoso y la violencia laboral, entre otros temas. Todo lo anterior, sin perjuicio de que en etapas posteriores cuando no se sustituya con ello la obligación de hacer

A LA PREGUNTA 2-3 . CONSULTA REALIZADA al Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo

CONSULTA REALIZADA POR EL ASPIRANTE PARA EVIDENCIAR los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 3	RESPUESTA DADA Desde el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 3
--	--

Cotización de los trabajadores dependientes de los sectores privado y público. La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior será el salario mensual, El salario mensual base de cotización para los trabajadores particulares será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto queda claro en el juicio situacional que hay vínculo de trabajo con remuneración laboral, en la cual se debe tener como primacía real para pago a de aporte a la seguridad social el salario real devengado, y **no** el 40% tratándose de trabajadores mediante la modalidad de contratos de prestaciones de servicio como independiente, sin que sea inferior al SMMLV, en todo caso o la repuesta dada por la universidad tiene error semántico , con trampa lingüística, con el objeto de inducir al error al funcionario publico.

La normativa en Colombia indica que los trabajadores independientes deben cotizar a seguridad social sobre el 40% de sus ingresos mensuales, lo que constituye el Ingreso Base de Cotización (IBC). Este porcentaje se aplica sobre el valor de los honorarios o ingresos netos, excluyendo el IVA, pero el IBC nunca debe ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). Las leyes que establecen esto son la Ley 2277 de 2022 (Reforma Tributaria), en concordancia con el artículo 19 de ley 100/1993 ARTÍCULO 19. Base de Cotización de los trabajadores independientes. Los afiliados al sistema que no estén vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, cotizarán sobre los ingresos que declaren ante la entidad a la cual se afilien, y serán responsables por la totalidad de la cotización.

Así mismo quiero manifestar que la pregunta en método situacional acá señalada no hace parte de Los tramites, funciones, y competencias establecido en el manual específico de funciones y competencias establecido en la OPEC 221268, en concordancias con el decreto 4108/2011, resolución 3455 / 2021, resolución 1043/2022 expedida por ministerio del trabajo, en cuantos a las funciones asignada.

El contexto de la pregunta No. 65, estuvo enfocada en el profesional que en su repuesta al empresario consultante en lo relacionado al adecuado, y pertinente pago de aporte al subsistema de pensión en la planilla pila; en este caso de juicio situacional se plantea un caso general de una persona, que devenga una remuneración salario de 8.550.000, con bonificación de 2.377.000; las opciones de respuestas dadas no estaban ajustadas a lo establecido en la norma, empleado terminología que inducían al error en la selección al concursante privilegiando al azar sobre la capacidad real del concursante, como es mi caso, dado que la pregunta No. 64 del caso situacional referente al mismo tema fue evaluada como correcta.

Es preciso señalar que la que decisión tomada en la respuesta es la, más correcta que se asemeja con la excepción de las bonificación no es factor salarial para el pago de prestaciones sociales, que se aplica en el caso en mención tal y como lo señala el artículo 30 de la ley 1393/2010, al señalar, 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 trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración, Es decir en el caso que nos ocupa este el pago de la seguridad social en PENSION, debe hacer con el salario real (8.550.000,) dejando por fuera la bonificación(2.377.000) que en todo caso es inferior al 40% del salario real, es decir no supera el porcentaje para ser tenido en cuenta para sumarlo como factor de salario para pago de prestaciones y seguridad social en concordancia con lo preceptuado en el artículo 18 de la ley 100/93 al señalar Base de Cotización de los trabajadores dependientes de los sectores privado y público. La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior será el salario mensual, El salario mensual base de cotización para los trabajadores particulares será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto queda claro en el juicio situacional que hay vínculo de trabajo con remuneración laboral, en la cual se debe tener como primacía real para pago a de aporte a la seguridad social el salario real devengado, y no el 40% tratándose de trabajadores mediante la modalidad de contratos de prestaciones de servicio como independiente, sin que sea inferior al SMMLV. La normativa en Colombia indica que los trabajadores independientes deben cotizar a seguridad social sobre el 40% de sus ingresos mensuales, lo que constituye el Ingreso Base de Cotización (IBC). Este porcentaje se aplica sobre el valor de los honorarios o ingresos netos,

excluyendo el IVA, pero el IBC nunca debe ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). Las leyes que establecen esto son la Ley 2277 de 2022 (Reforma Tributaria), en concordancia con el artículo 19 de ley 100/1993 ARTÍCULO 19. Base de Cotización de los trabajadores independientes. Los afiliados al sistema que no estén vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, cotizarán sobre los ingresos que declaren ante la entidad a la cual se afilien, y serán responsables por la totalidad de la cotización.

Así mismo quiero manifestar que la pregunta en método situacional acá señalada no hace parte de las funciones y competencias establecido en el manual específico de funciones y competencias establecido en la OPEC 221268, en concordancias con el decreto 4108/2011, resolución 3455 / 2021, resolución 1043/2022 expedida por ministerio del trabajo, en cuantos a las funciones asignada, de igual manera señores CNSC , UNILIBRE, los funcionarios que ejercemos el cargo de inspector nacional y seguridad social carecemos de competencia para conceptuar en nuestras actuaciones administrativa, dicha función, está en cabeza de la oficina Jurica del nivel central, del Ministerio del trabajo.

Por ello solicito la anulación de la pregunta y se le ordene a la entidad evaluadora que no se incluya está dentro del cálculo de la mi calificación ponderada de evaluación final; de igual manera solito se le oficie al Ministerio del Trabajo su procedimiento interno para el caso en estudio.

Respuesta dada por la universidad en la reclamación

Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
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.	A	es incorrecta, porque debe distinguirse, para los efectos del caso, la incidencia PRESTACIONAL, y lo que se engloba a efectos nclusión/exclusión de SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles pagos NO se entienden constitutivos de salario, como la bonificación aquí descrita. Esta NO suma a efectos de primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y en fin, todo lo que se derive de la relación laboral que NO tenga incidencia en seguridad social. Ahora bien, para el cálculo de APORTES A SEGURIDAD SOCIAL, existe normatividad específica que establece unos topes para excluir de la base de aportes. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la noma: "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". Entonces, para el caso particular, las exclusiones de base a efectos de seguridad social (particularmente pensiones, como la consulta) tienen como tope el 40%. La justificación para tener o NO en cuenta, NO es la incidencia prestacional, sino lo reglado a efectos de aportes a PILA.

La pregunta No. 62 excedió la órbita de competencias establecidas a los inspectores de trabajo y seguridad social, porque si bien es cierto el tema tratado hace referencia a la seguridad social, no es menos cierto, que la pregunta en método situacional sobre el cobro de incapacidades acá señalada,

no hace parte de los tramites, funciones y competencias establecido en el manual específico de funciones y competencias establecido en la OPEC 221268, en concordancias con el decreto 4108 del 2011, resolución 3455 del 2021, resolución 1043 del 2022, expedida por ministerio del trabajo, siendo competentes las superintendencias de salud y financiera quien ejerce la funciones de inspección, vigilancia y control según el caso y no el Ministerio del Trabajo.

Cuando la evaluación se aparta del perfil funcional se evalúan conocimientos irrelevantes, se castiga injustamente al aspirante idóneo y se privilegia el azar sobre la capacidad real.

Por ello solicito la anulación de la pregunta y se le ordene a la entidad evaluadora que no se incluya está dentro del cálculo de la mi calificación ponderada de evaluación final; de igual manera solito se le oficie al Ministerio del Trabajo su procedimiento interno para el caso en estudio.

Respuesta dada por la universidad en la reclamación

Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
c	es correcta, porque al analizar tanto la fecha de expedición de la incapacidad por parte de la EPS Z, como la de reconocimiento de la misma en nómina, la empresa industrial y comercial del Estado, como empleador está facultada para el respectivo cobro, pues todavía está en tiempo y forma para hacerlo. Así lo indica el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011, que dice: “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”	A	es incorrecta, porque para el caso de la incapacidad de la EPS Z, se está en tiempo y forma para hacer el trámite directo por parte de la empresa industrial y comercial del Estado. En el caso NO se está informando de inconformidades y/o diferencias en el monto reconocido, caso en el cual sí procede que la diferencia sea dirimida por la jurisdicción laboral, pero como ello NO ocurre aquí, la norma que gobierna el caso es la Ley 1438 de 2011.

PREGUNTA No. 60

Al realizar un análisis de jurídico interpretativo del juicio situacional en la respuesta dada por la entidad evaluadora Universidad Libre, Vs la respuesta seleccionada por el aspirante al cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, se puede evidenciar que las opciones de respuestas presentadas, contienen distractores que generan ambigüedad interpretativa inducida, toda vez que se usa un lenguaje intrincado que le usa una mismo argumento bajo formulaciones lingüísticas diversas, lo cual configura una respuesta formalmente diferentes pero materialmente idéntica; dado que la justificación la respuesta escogida por el aspirante, que a la letra dice “porque la asistencia no demuestra comprensión ni impacto de la formación; además, las actividades de capacitación deben evaluarse para verificar su comprensión y su efectividad” es lo mismo que decir que “porque las actividades de capacitación deben evaluarse para verificar comprensión y efectividad” con lo que se demuestra que el ente evaluador hace una reformulación semántica de una misma conclusión.

Aunado a ello, al revisar el contenido del artículo 2.2.4.6.13. del decreto 1072 de 2025; encontramos que este hace referencia a la conservación de **“los registros y documentos que soportan del SGSST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida.”** Por ello el párrafo adicional de la respuesta seleccionada por el aspirante “lo cual incluye todos los documentos de formación y comprensión del personal en temas de seguridad y salud en el trabajo”, no va en contra de la justificación de presunta respuesta correcta dada por el evaluador y tampoco contraviene lo señalado en la norma, razón por la cual ambas respuestas son válidas.

Por ello solicito la anulación de la pregunta y se le ordene a la entidad evaluadora que no se incluya está dentro del cálculo de la mi calificación ponderada de evaluación final; de igual manera solito se le oficie al Ministerio del Trabajo su procedimiento interno para el caso en estudio.

Respuesta dada por la universidad en la reclamación

Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
C	es correcta, porque las actividades de capacitación deben evaluarse para verificar comprensión y efectividad, teniendo las evaluaciones como registros documentales de seguimiento, esto de acuerdo con lo establecido por el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.13 el cual indica que se deben conservar todos los registros y documentos que soporten de forma adecuada el SGSST de manera controlada.	B	es incorrecta, porque la asistencia no demuestra comprensión ni impacto de la formación; además, las actividades de capacitación deben evaluarse para verificar su comprensión y su efectividad, esto en concordancia con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.13 el cual indica que se deben conservar todos los registros y documentos que soporten de forma adecuada el SGSST de manera controlada lo cual incluye todos los documentos de formación y comprensión del personal en temas de seguridad y salud en el trabajo.

El contexto de la pregunta No. 52 se establece que, “de acuerdo con los documentos contenido en el expediente consta una multa vigente, para obrar adecuadamente al funcionario le corresponde”; le respuesta concursante fue que se debe proyectar acto administrativo que traslada la sanción a la entidad correspondiente y la respuesta de la universidad era que debía proyectar acto administrativo que da inicio al proceso de recaudo de la sanción actual a favor de la entidad.

Como Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo, consecuentemente con lo reglado por la entidad en su Proceso de cobro coactivo de manera particular, el Ministerio del Trabajo mediante el numeral 6° del artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, modificado por el artículo 3° del Decreto 0223 de 2023, la cual tiene dentro de sus responsabilidades la de: “Dirigir y coordinar las actividades relacionadas con el proceso de jurisdicción coactiva”. De acuerdo con lo anterior, el Ministerio del Trabajo tiene competencia para adelantar las acciones de cobro, **a través de la Oficina Asesora Jurídica** quienes, atendiendo a las referidas disposiciones, el funcionario competente al interior de la Entidad para adelantar el cobro coactivo es el/la Jefe de la Oficina Jurídica y, por tanto, es el funcionario ejecutor y no el Inspector de Trabajo y seguridad Social, quien dentro del Proceso Administrativo Sancionatorio (PAS) de acuerdo con su competencia expide el acto administrativo que da origen al cobro de sanciones; dar traslado al funcionario competente, toda vez que así está definido en este procedimiento, que otorga esta facultad al profesional del equipo de FIVICOT, en concordancia con lo ante señalado los inspectores de trabajo no proyectamos actos administrativo, que tengan por objeto cobro de las multas interpuestas por violación a las normas laborales en Colombia , simplemente se envía el acto administrativo al fondo especial creado para tal fin para que este realice el proceso coactivo del pago del valor señalado en el acto administrativo que impuso la multa.

En tal sentido, la pregunta objeto de reclamación versa sobre el procedimiento de cobro coactivo, materia que no corresponde, ni guarda relación directa ni indirecta, con las funciones propias del cargo

inspector de trabajo al cual se postuló el accionante. En efecto, la actividad de cobro coactivo se encuentra atribuida a una dependencia especializada dentro de la estructura orgánica de la entidad, razón por la cual no forma parte de núcleo funcional del cargo evaluado.

En consecuencia, la inclusión de dicha pregunta, resulta jurídicamente improcedente en el bloque de preguntas funcionales, toda vez que desborda el marco de competencias propias del empleo ofertado, vulnerando el principio de correspondencia entre el contenido del examen y las funciones del cargo; esta situación implica una desviación del objeto de evaluación, en tanto las preguntas funcionales deben ceñirse estrictamente a las funciones propias del cargo, evidenciándose que la entidad evaluadora desnaturaliza el propósito del examen, al evaluar conocimientos ajenos a las funciones del cargo; lo cual vulnera el derecho fundamental al debido proceso cuando se evalúan conocimientos que el empleo no requiere, el principio mérito, la legalidad y el derecho a acceder a cargos públicos en condiciones de igualdad.

En este orden de ideas es preciso señalar que la formulación de preguntas funcionales que exceden el marco competencial del cargo evaluado configura una irregularidad sustancial en el proceso de selección, que afecta la transparencia, objetividad y legalidad del examen, haciendo procedente la intervención del juez constitucional para restablecer los derechos fundamentales vulnerados.

Por ello solicito la anulación de la pregunta y se le ordene a la entidad evaluadora que no se incluya está dentro del cálculo de la mi calificación ponderada de evaluación final; de igual manera solito se le oficie al Ministerio del Trabajo su procedimiento interno para el caso en estudio.

La pregunta No. 42 del examen estaba enfocada a que el funcionario debía proyectar la respuesta a la reclamación de un funcionario público, líder sindical con 70 años edad que fue desvinculado de la entidad por justa causa, por cumplir edad de retiro forzoso y presenta denuncia ante el ministerio sobre la **inconformidad frente al retiro forzoso por presunta discriminación y persecución sindical**; La universidad argumenta en su clave de respuesta que el funcionario debe **NEGAR la denuncia aduciendo que es una justa causa para desvincular al funcionario público.**

Bajo el criterio factico de la universidad el funcionario debe negar la denuncia, y Negarse a recibir una PQRSD es una **falta disciplinaria** para un funcionario público, toda vez que se vulnera el derecho fundamental de petición y genera **sanciones disciplinarias**, la posibilidad de una acción de tutela por parte del ciudadano, y en algunos casos, puede dar lugar al silencio administrativo **positivo o negativo** a favor del peticionario. (parágrafo 2, art 14 de la ley 1755 del 2015)

Dicho esto, legalmente es menester que el funcionario reciba la PQRSD, si no es competente, debe remitirla al funcionario o entidad correcta dentro de los plazos legales e informar al ciudadano de esto (art 21 de la ley 1755 del 2015), y de ser procedente se le debe dar el trámite definido por la entidad; por ello la única opción de respuesta viable y ajustada en derecho era *“adelantar el PAS por falta de autorización para levantar el fuero sindical”* suponiendo que este trámite no se realizó por que no se dio más información dentro del contexto de la pregunta.

Aunque el retiro forzoso sea una causa legal objetiva, si el funcionario tiene fuero sindical vigente, el Inspector de trabajo debe atreves de la querella administrativa laboral que presente el afectado o funcionario público verificar la legalidad del retiro forzoso, Confirmar que efectivamente se cumplen los requisitos para aplicar esta causal (edad, tiempo de servicio, normatividad aplicable, etc.), Que no se trata de una retaliación antisindical: Debe asegurarse de que el retiro no encubra un acto de persecución o discriminación sindical, por ello se le recomienda a los empresarios si hay fuero sindical, es prudente que el empleador solicite la autorización al Juez Laboral para evitar nulidades futuras. Aplicar el principio de favorabilidad y el bloque de constitucionalidad: Considerar el derecho a la asociación sindical y a la estabilidad reforzada frente a causales automáticas de retiro, como lo

establece la jurisprudencia constitucional tratándose de una causa legal, sentencia T1129 de 2003 sentencia C-593/2014, entre otras, recodarle señores CNSC, UNILIBRE, los inspectores actuamos en protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, por ello es válida mi repuesta y debe ser reclasificada como tal y sumarla a mis calificación ponderada de evaluación final.

Por ello solicito la anulación de la pregunta y se le ordene a la entidad evaluadora que no se incluya está dentro del cálculo de la mi calificación ponderada de evaluación final; de igual manera solito se le oficie al Ministerio del Trabajo su procedimiento interno para el caso en estudio.

Respuesta dada por la universidad en la reclamación

Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
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 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).”	A	es incorrecta, porque adelantar el proceso administrativo sancionatorio es improcedente, ya que la persona que ha cumplido la edad de 70 años se encuentra inhabilitada para seguir trabajando en una entidad pública como servidor público. 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).” “En suma, es posible afirmar que la fijación de una edad de retiro forzoso como causal de desvinculación del servicio público, constituye una medida gracias a la cual el Estado redistribuye y renueva un recurso escaso, como son los empleos públicos, con la finalidad de que todos los ciudadanos tengan acceso a éste en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.” Frente a este punto el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto 056901 de 2023 argumentó: “Según el análisis realizado, la edad de retiro forzoso es una causal (justa causa) para el retiro del servicio de servidores públicos. Por lo tanto, aquel servidor público que ha cumplido la edad de 70 años, se encuentra inhabilitado para seguir trabajando en una entidad pública, de manera que el trabajador que cumpla 70 años deberá ser retirado del servicio independientemente si cuenta o no con fuero sindical.”

El CONTEXTO de la pregunta 41 fue el siguiente: un nuevo sindicato del sector público presenta el pliego de peticiones, alegando que la entidad pública se rehúsa a negociar una mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores por imposibilidad constitucional, el profesional encargado de resolver el asunto debe. Dentro de las opciones de respuesta encontramos que la

Respuesta del concursante fue; requerir al sindicato la autorización de reconocimiento jurídico con el registro de actividad y la que la manifiesta la universidad como respuesta correcta es; impulsar la negociación colectiva con el sindicato cumpliendo los términos de ley, sopeña de sanción.

Dicho esto, a luz de la norma ambas respuestas son procedentes y correctas, dado que el juicio situacional no establece la etapa en la que se está desarrollando la negociación, así como tampoco las condiciones y requisitos de ley que se estaban cumpliendo o no, induciendo al lector a tomar una posición desde su experticia laboral y profesional, como lo es mi caso, que me obliga a contextualizarlo según lo reglado en el DECRETO 0243 DEL 2024. Los Inspectores somos garantistas de las Negociaciones Colectivas, por lo tanto, nos acogemos al Artículo 2.2.2.4.9. del DECRETO 0243 DEL 2024; el cual determina las condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación; entre ellos tenemos lo establecido en el numeral 1., que a la letra indica que “La organización sindical de empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, hecho que deberá certificar esta autoridad administrativa, una vez reciba el pliego de solicitudes. En el caso de que no exista el registro sindical, se requerirá a la organización para que lo allegue, so pena de que el pliego sea rechazado de plano.” Por lo tanto, los Inspectores de Trabajo somos garantistas de la aplicación de la normatividad; por ello los SINDICATOS, deben cumplir con los requisitos que reza el Decreto 0243 del 2024, adjuntando el Registro Sindical y los demás requisitos que habla dicho decreto, así las cosas, la repuesta escogida es válida conforme a la norma antes descripta.

Por ello solicito la anulación de la pregunta y se le ordene a la entidad evaluadora que no se incluya está dentro del cálculo de la mi calificación ponderada de evaluación final; de igual manera solito se le oficie al Ministerio del Trabajo su procedimiento interno para el caso en estudio.

Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
C	es correcta, porque con la presentación del pliego de peticiones la entidad pública tiene la obligación de iniciar el proceso de Negociación so pena de las sanciones del Ministerio del Trabajo. La entidad pública NO puede negarse a negociar bajo el argumento que el sindicato no existe. Sentencias C-567 de 2000, T-784 de 2001 y C-472 de 2013, y artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.”	A	es incorrecta, porque el acto de constitución del sindicato es declarativo, no constitutivo, razón por la cual, con el registro sindical no se verifica que el sindicato tiene personería jurídica porque el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica” La Corte Constitucional ha explicado que “este efecto se conoce en la doctrina como personería jurídica automática, para significar que entre el acto de creación de un sindicato y el nacimiento de una persona jurídica distinta a la de sus creadores, no media ningún procedimiento, trámite o elemento adicional.” Sentencias C-567 de 2000, T-784 de 2001 y C-472 de 2013.

Pregunta 37, frente a la querrella de la organización sindical por la irregularidad operacional de la empresa de servicios temporales, el profesional del asunto de MinTrabajo debe; la Respuesta del concursante= multar a la empresa usuaria por violación a las normas que la regulan y la Respuesta de la universidad= suspender el funcionamiento de la empresa de servicios temporales.

Con relación al caso planteado en la pregunta, si se “suspender el funcionamiento de la empresa de servicios temporales” de manera tacita y estricta, que suerte corren los trabajadores de la temporal cuando se suspende la empresa como tal y estos se encuentran prestando el servicio en misión; de esta premisa, surgirían dos preguntas, dejan de trabajar y de percibir salarios los trabajadores de la

temporal suspendida, consecuencialmente desprotegido de la seguridad social, o pasan a ser trabajadores de la empresa usuaria abajo que modalidad contractual, esta situación nos la proveyó quien planteo la pregunta, no tuvo en cuenta la función preventiva de la ley 1610/2013 de inspección vigilancia y control, toda vez que las EST están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (decreto 4369 del 2006), esta póliza será asignada al ministerio del trabajo, quien en caso de no pago de acreencia laborales debe hacerla efectiva a favor de los trabajadores de planta y de los de misión en las empresas usuarias.

Esta póliza de garantía deberá constituirse por un año. Se entiende por anualidad, el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año. En consecuencia, la primera póliza de garantía debe actualizarse durante el mes de enero del año inmediatamente siguiente a la fecha de la resolución que autoriza su funcionamiento, por ello en el caso que la empresa no actualice la póliza le corresponde a la coordinadora del grupo de atención al ciudadano y tramite ordenará a la Empresa de Servicios Temporales, mediante acto administrativo debidamente motivado, reajustar el valor de la póliza de garantía, aplicando la tabla de valores que elabora el Ministerio del trabajo, a través del Viceministerio de Relaciones Laborales, en tal sentido el Ministerio del trabajo debe realizar la medida preventiva actuación bajo los postulados de la función administrativa establecida en el artículo 209 constitución política, luego de los requerimientos podrá optar por imponer sanciones por incumplimientos tales como, en concordancia con la ley 1610/2013, tratándose de la función preventiva.

- Multas por ejercer actividades sin la correspondiente autorización.
- Suspensión de la autorización de funcionamiento en casos de reincidencia o incumplimiento de obligaciones.
- Cancelación de la autorización en casos de disolución, liquidación o mora en el pago de aportes a la seguridad social

En resumen, si la empresa temporal no actualiza su póliza conforme al nuevo salario mínimo vigente, está en incumplimiento de la normatividad, y el Ministerio del Trabajo tiene facultades para requerir a la empresa y así multarla, suspenderle la autorización o cancelar su funcionamiento hasta que cumpla con esa obligación, de mantener vigente y actualizado el seguro o póliza que garantice el pago de salarios y prestaciones sociales, acorde con lo expuesto mi repuesta fue asertiva y conducente al caso situacional planteado, solicito validar mi repuesta, y con ello la reclasificación del ponderado de la evaluación final.

Por ello solicito la anulación de la pregunta y se le ordene a la entidad evaluadora que no se incluya está dentro del cálculo de la mi calificación ponderada de evaluación final; de igual manera solicito se le oficie al Ministerio del Trabajo su procedimiento interno para el caso en estudio.

Pregunta 27 en el caso de la respuesta que debe proyectar el funcionario

Respuesta del concursante = enviara la solicitud al área encargada correspondiente dado responsable de la gestión

Respuesta de la universidad= evaluar el expediente con el fin de proyectar una repuesta detallada.

Es preciso manifestar los lineamientos que sirvan de guía a los servidores públicos y contratistas para prestar de forma eficaz, eficiente y oportuna los servicios de trámites y la respuesta a las peticiones escritas o verbales, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias varias, así como a las solicitudes de acceso a la información, en la atención que se presta a la Ciudadanía y partes interesadas a través de los diferentes canales de atención en lenguaje claro, dispuestos por el

Ministerio del Trabajo, en proceso de gestión de servicios al ciudadano y/o manual de servicio a la ciudadanía establecido= CODIGO GSC-ODI-SGSC-03, VERSION :1.0, DE FECHA 21/12/2022

En concordancia con los lineamientos de la función pública.

Así las cosas, en el caso que nos ocupa que la información fue encuentra en otra dependencia o es la encargada de expandirla el funcionario de actuar con la regla general que establece, En caso de que una petición sea objeto de respuesta de varias dependencias conforme a lo establecido en el gestor documental, cada dependencia será responsable por la respuesta de lo que corresponda a su competencia, y debe explicarle al ciudadano por qué debe remitirlo para la respuesta oportuna, lo importante es garantizar el derecho de petición al solicitante, Los lineamientos establecidos en el presente Manual aplican para todos los servidores públicos y/o contratistas del Ministerio del Trabajo a nivel nacional, conforme a la estructura establecida en el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan, adicionen o complementen.

PREGUNTA QUE SE DEBE ANULAR: PREGUNTA #3

RAZÓN POR LA QUE SE SOLICITA LA ANULACIÓN: Respecto a la pregunta Es una pregunta relacionada con EQUIDAD DE GÉNERO que NO tiene relación con el Propósito del empleo de **INSPECTOR DE TRABAJO**, las Funciones y los ejes temáticos relacionados en la OPEC 221268 y NO aporta una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir. La pregunta Carece de alineación entre las competencias evaluadas y el manual de funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. TIENE VARIAS RESPUESTAS CORRECTAS A LA LUZ del artículo 486 del CST y de la Ley 1610 del 2013, pues podrían ser correctas tanto la A, como la B, como la C de acuerdo con lo establecido en el convenio 111 OIT. Dicho convenio adoptado en 1958 y ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, tiene como objetivo eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas. **El cual no basta con desarrollar de programas educativos y de sensibilización, como es mencionado en la respuesta como acertada.** Las respuestas A y B abarcan lo que deben hacer los Estados que adoptan dicho convenio • Garantizar el acceso igualitario al empleo público y privado. • Evitar prácticas discriminatorias en reclutamiento, promoción, capacitación o despido. • Adoptar medidas educativas, legislativas o administrativas para eliminar la discriminación; donde se eliminen políticas donde por ejemplo se tome la antigüedad como valor mejor a utilizar el mérito como criterio.

Respecto a la clave La clave es violatoria de preceptos legales del artículo 486 del CST y a las funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO** cuando la universidad responde a la reclamación que: **es incorrecta porque, si bien el Artículo 3 (f) del Convenio C111 establece que los Miembros deberán "indicar en sus memorias anuales las medidas tomadas y los resultados obtenidos"**, la Convención no faculta a un funcionario a exigir a una empresa privada la presentación de informes tan específicos sobre "composición demográfica" y "planes de contratación por grupo étnico" como una acción directa para prevenir la discriminación. La universidad desvirtúa la función específica del inspector dada desde el artículo 485 y 486 del CST cuando responde que: Este tipo de exigencias detalladas sobre cuotas o desagregación étnica de la fuerza laboral, sin un marco legal específico que lo respalde en cada nación, podría incluso ir en contra del espíritu de no hacer distinciones basadas en motivos étnicos. El Convenio busca eliminar las barreras a la igualdad de oportunidad, no imponer objetivos demográficos a través de la exigencia de reportes detallados que podrían ser usados para tal fin. **OBSERVACIÓN:** El argumento utilizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y La Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, para mencionar que mi respuesta es incorrecta, NO, es coherente con lo establecido en el convenio 111 OIT, dicho convenio adoptado en 1958 y ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, tiene como objetivo eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas. El cual no basta con desarrollar de programas educativos y de sensibilización, como es mencionado en la respuesta como acertada, mi respuesta es correcta porque abarca lo que deben hacer los Estados que adoptan dicho convenio. Igual podría ser correcta también **la respuesta A** La clave dada como respuesta **NO** se ajusta a las funciones del cargo de **INSPECTOR DE TRABAJO**. NO aplica los contenidos de la posición específica de **INSPECTOR DE TRABAJO**. La universidad **No adaptó la respuesta clave al rol del Inspector**. La clave dada por la universidad NO resuelve las situaciones concretas según el manual de funciones y ejes temáticos del Inspector de

Trabajo, induciendo al **INSPECTOR** a un error y NO es valorada la respuesta correcta que debe dar un **INSPECTOR DE TRABAJO**.

PREGUNTA QUE SE DEBE ANULAR: PREGUNTA #1-2

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

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

27. 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? 37.

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 obtuvieron un puntaje superior, Así las cosas resulta extraño que en el cuadernillo con igual número de pregunta validas otros concursante tengan mejor puntaje final, solo se me ocurre pensar que en las preguntas comportamentales hayan subido tal puntaje , **por ello solicite el cuadernillo de preguntas comportamentales el cual no me fue entregado para poder controvertir los juicios situacionales**, en razón que no es igual para un funcionario en provisionalidad que resuelve situaciones reales , a un concursante que contesta al azar las preguntas que le parece correcta, esto pone en desventaja al funcionario que actúa bajo procedimientos establecido por la entidad, en el sistema integrado de gestión de calidad, la justificación de la universidad en este tipo de prueba es que ella no contribuyen a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se busca medir, sin embargo es todo lo contrario puesto que en esta valoración le fueron aumentados los puntajes a los aspirante , lo que coloca en desventaja a los concursante y más si es provisional , por las razones expuesta de los procedimientos que debe seguir instituido por la entidad ministerio del trabajo.

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.

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	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

61.06

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

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

Donde:

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

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

<i>X_i</i> : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
<i>n_k</i> : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
<i>Prop_{REF}</i> : 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?

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

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

62.55

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

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

Donde:

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

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

<i>X_i</i> : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
<i>n_k</i> : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
<i>Prop_{REF}</i> : 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 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

28. 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 1/2 Desviación estándar

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

Al recordar el sentido del artículo 27 del Código Civil sobre la interpretación gramaticalⁱ, es claro que, si la Universidad hubiera querido que se usase este sistema de puntuación, **debería haberlo puesto de manera expresa y clara en la convocatoria**, o en una reforma a la misma, o en el Anexo, más

cuando se sabe que ella es la ley de un concurso de méritos como ocurre en este caso. Esta mención específica del método de calificación no debe ser novedosa o extraña para la universidad, que, en su condición de parte experta contratada para la convocatoria, debe tener conocimiento de que los parámetros de realización, participación y calificación de una convocatoria de acceso a cargos públicos deben estar definidos de manera previa, clara y taxativa, tal y como lo ha establecido la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos de constitucionalidad y de tutela, verbigracia, C-1040 de 2007, SU-446 de 2011 y SU-067 de 2022.

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

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

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

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

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

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

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

II.PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN

En caso de que la CNSC proceda a conformar las listas de elegibles y a expedir los actos administrativos de nombramiento, se generará un perjuicio irremediable, pues en mi actual condición de **INSPECTOR DE TRABAJO VINCULADO AL MINISTERIO DE TRABAJO MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL** sería retirado de mi cargo con perjuicios irremediables para mi salud, seguridad social, trabajo y mínimo vital, y en caso de prosperar posteriormente la nulidad del manual o del proceso, los efectos serían inocuos e imposibles de enmendar.

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

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

Inmediatez: El principio de inmediatez constituye un requisito de procedencia de la acción de tutela que busca asegurar que el amparo sea interpuesto dentro de un plazo razonable a partir de la ocurrencia o conocimiento de la vulneración de los derechos fundamentales, evitando su uso tardío o desproporcionado. La Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que dicho principio no obedece a un término de caducidad estricto, sino a un criterio flexible que debe analizarse en atención a las circunstancias concretas del caso (Sentencias T-290 de 2019 y T-016 de 2020, entre otras). En el presente asunto, la vulneración alegada **es actual y continua, toda vez que el resultado objeto de controversia fue publicado el 10 de septiembre de 2025, y la reclamación administrativa fue resuelta el 17 de octubre de 2025, sin ofrecer una respuesta de fondo ni garantizar la revisión técnica debida**. En consecuencia, la presente acción fue presentada dentro de un plazo razonable y proporcional, inmediatamente después de agotada la vía administrativa, lo que demuestra la diligencia del accionante y la vigencia de la vulneración que aún persiste. Así las cosas, el principio de inmediatez se encuentra plenamente satisfecho, pues la acción de tutela se interpone de manera oportuna frente a un hecho reciente que continúa afectando los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al acceso al empleo público por mérito. La demora en la intervención judicial implicaría permitir la consolidación de una situación injusta y contraria a los principios de eficacia y protección efectiva que orientan la administración de justicia constitucional. Perjuicio irremediable: Sobre el perjuicio irremediable El perjuicio irremediable, conforme a la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional (Sentencias T-225 de 1993, SU-961 de 1999, y T-068 de 2019, entre otras), se configura cuando el daño que se pretende evitar es inminente, grave y de imposible reparación posterior, y cuando la ausencia de una intervención judicial inmediata podría tornar ineficaz la protección de los derechos fundamentales vulnerados.

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

Legitimación en la causa: Sobre la legitimación en la causa La legitimación en la causa constituye un presupuesto procesal esencial para la procedencia de la acción de tutela, en virtud del cual debe demostrarse la relación directa entre el accionante y la presunta vulneración de derechos fundamentales, así como la calidad de autoridad o particular con función pública del sujeto accionado. En el presente caso, se cumple plenamente con dicho requisito. El accionante actúa en defensa de sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados en el marco del concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), proceso en el cual la Universidad Libre, en su calidad de entidad operadora, ejerció funciones administrativas delegadas relacionadas con la evaluación, calificación y publicación de resultados. La jurisprudencia del Consejo de Estado, Sección Segunda, radicado No. 11001-03-25-000-2019-00011-00 (2021), ha precisado que las universidades operadoras de concursos públicos actúan en ejercicio de función administrativa, y por tanto son sujetos pasivos de la acción de tutela, al ejercer competencias que implican el desarrollo de potestades públicas, afectando de manera directa situaciones jurídicas de los participantes. Así las cosas, tanto la CNSC —por su carácter de autoridad administrativa constitucionalmente encargada de los concursos de mérito— como la Universidad Libre —por su actuación delegada en dicho proceso—, se encuentran legitimadas por pasiva en la presente acción de tutela. De igual manera, el accionante se

encuentra legitimado por activa, al ser el directamente afectado por los actos y omisiones que presuntamente vulneran sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al acceso al empleo público. Por consiguiente, se satisfacen los presupuestos de legitimación en la causa por activa y por pasiva, siendo procedente el conocimiento de la presente acción por parte de este despacho judicial.

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

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

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

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

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

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

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

Por parte de las organizaciones sindicales, adscrita al Ministerio del Trabajo, se han elevado reiteradas peticiones, comunicaciones y requerimientos formales en los que se ha dejado expresa constancia de

las vulneraciones derivadas del proceso de selección No. 2618 de 2024, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

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

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

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

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

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Solicito la protección de los siguientes derechos fundamentales: MÍNIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA SALUD, LA VIDA DIGNA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD y AL TRABAJO, DERECHO AL ACCESO A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN en mi calidad de inspector de trabajo vinculado actualmente al Ministerio de Trabajo mediante nombramiento provisional, nombramiento que terminaría de no prosperar la presente acción.

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

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

criterio rector para el acceso y permanencia en el servicio público. Garantiza que los cargos se asignen a las personas más capacitadas, fortaleciendo la eficiencia y legitimidad de la administración.

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

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

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

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

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

→ Eficiencia (art. 209 y 365 C.P.). El Estado debe utilizar adecuadamente los recursos públicos, prestando servicios de manera óptima y continua, con criterios de economía y sostenibilidad. La Constitución Política de Colombia consagra un conjunto de principios y derechos que orientan la función pública, entre los cuales destacan la igualdad, la transparencia, la publicidad, la eficacia, la eficiencia, la imparcialidad y, de manera central, el mérito. Estos fundamentos no solo estructuran el ejercicio de la administración pública, sino que constituyen la base ética y jurídica del acceso a los cargos públicos mediante el concurso de mérito.

El derecho al trabajo (art. 25 C.P.) reconoce la posibilidad de ejercer una actividad laboral en condiciones dignas y justas. En el ámbito estatal, este derecho se materializa a través de un sistema de carrera administrativa que ofrece estabilidad, profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. Sin embargo, este derecho se encuentra indisolublemente ligado al derecho a la igualdad (art. 13 C.P.), que exige que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades para acceder al empleo público, sin discriminación de ningún tipo. En consonancia, el artículo 40.7 de la Constitución garantiza el derecho de todo ciudadano a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político, lo que incluye el acceso al desempeño de funciones públicas. Esta participación no puede estar condicionada por factores políticos o personales, sino regida por la idoneidad y la capacidad demostrada de cada aspirante. El artículo 125 desarrolla de manera expresa el principio del mérito como eje de la carrera administrativa. Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, y que su ingreso, permanencia y ascenso deben depender de la evaluación objetiva de las competencias y el desempeño. De esta manera, el mérito se erige como el mecanismo que asegura la profesionalización del servicio público y evita el clientelismo o el favoritismo. Los artículos 209 y 365 complementan este mandato al definir que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia. Estos principios aseguran que los procesos de selección se realicen de manera abierta y verificable, garantizando la confianza ciudadana en las instituciones y la legitimidad de quienes ingresan al servicio del Estado. La transparencia y la publicidad garantizan que los procedimientos sean visibles y controlables por la sociedad, mientras que la imparcialidad y la confiabilidad fortalecen la objetividad de las decisiones. El concurso de mérito, por tanto, es la manifestación práctica de estos principios constitucionales. Permite que el acceso al empleo público se base exclusivamente en las capacidades y conocimientos de los aspirantes, asegurando que el Estado cuente con servidores competentes, comprometidos y éticamente orientados al interés general. Además, promueve la eficiencia y eficacia institucional, ya que el talento humano seleccionado bajo criterios objetivos tiende a generar mejores resultados en la gestión pública. En

conclusión, el sistema de carrera administrativa y los concursos de mérito no son simples procedimientos técnicos, sino una expresión directa del Estado Social de Derecho. Constituyen la vía legítima para garantizar la igualdad de oportunidades, fortalecer la transparencia y asegurar que el servicio público esté al servicio del bien común. Su observancia no solo cumple una exigencia legal, sino que reafirma la confianza de la ciudadanía en que el Estado actúa conforme a los valores constitucionales que lo sustentan.

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

Sobre la relevancia y vinculatoriedad de la forma de calificación en una convocatoria ha dicho la Corte Constitucional: Tal como se indicó precedentemente, los concursos de méritos para acceder a cargos públicos deben fundarse en la transparencia, en la igualdad de oportunidades, en la publicidad y en la objetividad en la calificación de los aspirantes. Estas exigencias permiten que el concurso sea respetuoso de los derechos de los aspirantes, que su evaluación efectivamente se dirija a calificar sus condiciones personales, profesionales, técnicas y académicas, y que la designación final de los cargos se haga de manera justa, equitativa y objetiva, y no por razones de favoritismo, clientelismo, amistad, nepotismo, etc., que nada tienen que ver con el mérito de quienes aspiran a ocupar un cargo público. Una de las consecuencias que se deriva de este haz de garantías es que las bases del concurso deben respetarse de principio a fin. La modificación de los criterios de calificación transforma las reglas aplicables al concurso que son las que deben regir hasta el momento de su culminación. En distintas ocasiones la Corte Constitucional ha considerado que el cambio de las reglas de juego de los concursos para provisión de cargos públicos constituye vulneración de los derechos fundamentales de los aspirantes. El fundamento constitucional de dicha conclusión es múltiple: el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acoge a las reglas que ella misma se compromete a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) **si la autoridad irrespeto el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 2º C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc, se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características.** Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite

de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y a evaluación n (la negrilla no hace parte del texto original).

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

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

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

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

De esta forma, es evidente la trascendencia de los resultados de las Pruebas de Competencias Generales y Funcionales en el resultado y aún más notorio el perjuicio irremediable que para mí significa la actuación contraria a derecho de la universidad, que vulnera mi derecho fundamental al debido proceso al no darme la calificación que corresponde con la forma de calificación prevista en el Acuerdo, al usar de manera arbitraria y en contra del principio del mérito, una forma no prevista en el citado acuerdo, este uso ilegal incide en el resultado de las Pruebas de Competencias Generales y Funcionales y afecta mi aspiración de dos formas: en primer lugar, en la conformación de la lista de elegibles y, en segundo lugar, en el empleo del resultado de dichas pruebas como último factor de desempate en el evento de igualdad de puntuación entre aspirantes.

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

Así mismo, ha señalado dicha corte²⁹: Al respecto cabe señalar que la Corte ha establecido unas claras líneas jurisprudenciales en lo que concierne a la igualdad de acceso a cargos públicos. Así, en sentencia C- 371 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz, considero lo siguiente: “El acceso a carrera mediante concurso dirigido a determinar los méritos y calidades de los aspirantes (CP art. 125), es una manifestación concreta del derecho a la igualdad (CP art. 13) y al desempeño de funciones y cargos públicos (CP art. 40-7). La libertad del legislador para regular el sistema de concurso de modo

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

que se garantice la adecuada prestación del servicio público no puede desconocer los derechos fundamentales de los aspirantes que se satisfacen mediante la participación igualitaria en los procedimientos legales de selección de los funcionarios del Estado. El derecho a la igualdad no significa que el aspirante que toma parte en un concurso adquiere sin más el derecho a ser designado en el cargo. La ley está facultada para señalar los requisitos y condiciones necesarios para ingresar a los cargos de carrera y para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (CP art. 125). El principio de igualdad, sin embargo, se opone a que la ley al regular el mecanismo de ingreso a la función pública establezca requisitos o condiciones incompatibles y extraños al mérito y a la capacidad de los aspirantes teniendo en cuenta el cargo a proveer, que serían barreras ilegítimas y discriminatorias que obstruirían el ejercicio igualitario de los derechos fundamentales. Para asegurar la igualdad, de otra parte, es indispensable que las convocatorias sean generales y que los méritos y requisitos que se tomen en consideración tengan suficiente fundamentación objetiva y reciban, junto a las diferentes pruebas que se practiquen, una valoración razonable y proporcional a su importancia intrínseca (la negrilla y la cursiva hacen parte del texto original). De tal suerte, fíjese que la Corte Constitucional ha puesto de presente, de manera clara, que debe haber una valoración razonable y proporcional a su importancia intrínseca de los méritos y requisitos que se tomen en consideración, junto con las pruebas que se practiquen en una convocatoria.

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

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

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

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

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

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

4.1. Fundamentos constitucionales y legales

Constitución Política

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

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

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

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

Ley 909 de 2004.

Artículo 2°. Principios de la función pública

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

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

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

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que hade entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

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

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

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

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

Garantías de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo; Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

Fundamentos jurisprudenciales

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

En principio frente a la ocurrencia de irregularidades como las aquí expuestas ocurridas en el trámite de los concursos de méritos, el ordenamiento jurídico prevé por regla general que se debe acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterada en establecer la procedencia excepcional ante la violación de derechos fundamentales, en tanto los mecanismos ordinarios no resultan pronto ni eficaces, y en casos como el presente, tardíos, dado que al momento de obtener una decisión de fondo, ya resultarían inanes y con ello se estaría perjudicando 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.”

Reiterando el precedente, sostuvo en otra decisión la jurisprudencia:

“Procedencia de la acción de tutela en concurso de méritos

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

Sobre el particular, en la Sentencia SU-913 de 2009 se determinó que: “en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que para excluir a la tutela en estos

casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”.

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

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

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

Igualmente, sostuvo la Corte Constitucional:

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

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

Lo anterior porque si aquella se desatiende, cambiaría las reglas de juego aplicables y eso supone una desatención del derecho al debido proceso. Pero, la jurisprudencia reconoce que puede haber factores exógenos que varían levemente las reglas del concurso; eso es aceptable si dichas modificaciones se dan a conocer a los aspirantes.”

Procedencia acción de tutela por modificación de normas de convocatoria

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

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

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

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

En el mismo sentido:

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

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

Procedencia suspensión del concurso de méritos por parte del juez constitucional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CASO CONCRETO:

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

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

PRETENSIÓN

1. Solicito se amparen mis derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA SALUD, LA VIDA DIGNA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD y AL TRABAJO, DERECHO AL ACCESO A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN, y en consecuencia se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y a la Universidad Libre, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, efectuar una revisión integral, técnica, jurídica y psicométrica de las pruebas aplicadas, con el propósito de corregir los errores evidenciados y asegurar que el puntaje obtenido no sea disminuido ni alterado en detrimento de la accionante.
2. DECLARAR QUE LA UNIVERSIDAD LIBRE VULNERÓ EL DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA SALUD, LA VIDA DIGNA, DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD y AL TRABAJO, DERECHO AL ACCESO A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE CONCURRENCIA, PUBLICIDAD, CONFIABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, OBJETIVIDAD EN LA CALIFICACIÓN puesto que las preguntas **1-2-3-6-7-17-18-27-37-41-42-48-49-52-60-62-65**, NO tienen relación con el Propósito del empleo de **INSPECTOR DE TRABAJO**, las Funciones y los ejes temáticos relacionados en la OPEC 221268, NO aportan una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir, Carecen de alineación entre las competencias evaluadas y el manual de funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**. TIENEN VARIAS RESPUESTAS CORRECTAS A LA LUZ del artículo 486 del CST y de la Ley 1610 del 2013, las claves son violatorias de preceptos legales y a las funciones del **INSPECTOR DE TRABAJO**, inducen al **INSPECTOR QUE EJERCE DE MANER APROVISIONAL** a un error, desvirtúan la función específica del inspector dada desde el artículo 485 y 486 del CST, NO aplican los contenidos de la posición específica de **INSPECTOR DE TRABAJO**, **No se adaptó la respuesta clave al rol del Inspector**. La clave dada por la universidad NO resuelve las

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

3. **ORDENAR** a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y a la Universidad Libre que revisen, de manera integral, técnica y con motivación jurídica individualizada, las reclamaciones presentadas por el accionante contra las pruebas escritas, analizando cada pregunta cuestionada y confrontando la clave oficial con el sustento normativo aportado.
4. **ORDENAR** la recalificación de la prueba escrita, en caso de verificarse errores.
5. **ORDENAR** a la CNSC realizar una nueva valoración de antecedentes – experiencia relacionada, conforme al Anexo Técnico y con decisión motivada.
6. **ORDENAR** que las decisiones se notifiquen de manera clara y completa a través del aplicativo SIMO.
7. **ORDENAR**, como medida de protección, que mientras se da cumplimiento a lo anterior, **se suspendan los efectos de los resultados definitivos del concurso respecto del accionante y del empleo OPEC No. 221273**, con el fin de evitar un perjuicio irremediable.
8. Solicitar el cuadernillo de pregunta situacional bajo el amparo de la reserva establecida en la ley 1437/2011, y poder analizar las preguntas con el eje temático, o en sus defectos las preguntas textuales motivo de esta reclamación, realizando una, validación y revisión de los ítems de evaluación, conforme a los principios de mérito, igualdad, objetividad, transparencia y validez psicométrica.
9. Solicitar el levantado EL CARÁCTER RESERVADO DE LAS PRUEBAS QUE SE APLICARON AL PROCESO DE SELECCION

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

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

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

En el presente asunto es urgente y vital la concesión de la medida cautelar, debido a que la publicación definitiva de los resultados del proceso de selección No. 2618-2024, se efectuará finales del mes de febrero / mediado de marzo 2026, 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 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.

V. PRUEBAS

Anexo los siguientes documentos que sustentan mi solicitud:

1. Copia de la cédula de ciudadanía.
2. Copia de la reclamación realizada a la CNSC y Universidad Libre, después del examen del concurso con respecto a los ejes temáticos no aplicado en la evaluación, en calidad de entidad operadora del concurso de méritos del Ministerio del Trabajo, con la respectiva respuesta de la petición.
3. Copia de la respuesta de la Universidad libre a la reclamación interpuesta.
4. copia del acuerdo No 020 del 16 mayo 2024,
- 5.anexo que establece las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección 2618/2024
- 6.copia de la petición de reclamación en la plataforma SIMO de fecha 12/09/2025 relacionada con acceso al cuadernillo de preguntas y respuestas de las pruebas **escritas funcional y comportamental**; para ampliar reclamación y recalificación de las mismas, realizada el día 18 agosto 2025
- 7.copia de la reclamación del cuadernillo de preguntas y repuestas de la evaluación del concurso de merito
- 8.respuesta emitida automática emitida sobre la pregunta por la universidad libre
- 9.Respuesta preguntas 1 y 3 RESPUESTA DADA Desde el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo donde evidencio los errores legales que incurre la Universidad libre en la clave dada como respuesta correcta en la pregunta 1 Y 3
10. reclamación de antecedente hoja de vida con la respectiva respuesta 11. copia del procedimiento de cobro coactivo de las multas del ministerio del trabajo.

VI. ANEXOS

Pruebas documentales relacionadas.

Copia de la acción de tutela para traslado.

VII. COMPETENCIA

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

VIII. JURAMENTO

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

IX. NOTIFICACIONES

Accionante:

Nombre: GUSTAVO JOSE CORONADO RUIZ

C.C. No.

Correo electrónico:

Teléfono:

Entidades accionadas

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

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

Atentamente



GUSTAVO JOSE CORONADO RUIZ
