

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TUTELA NÚMERO 301-2020

JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., septiembre veinticinco (25) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Se pronuncia el Despacho sobre la acción impetrada por el señor **RICHARD FERNANDO RESTREPO TRUJILLO**, identificado con la C.C. No. **80.276.833** contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC** y la **UNIVERSIDAD LIBRE**, por vulneración a los derechos fundamentales constitucionales de debido proceso, igualdad, mérito, buena fe, imparcialidad, objetivo, confianza legítima, trabajo y acceso al desempeño de funciones y cargos públicos.

ANTECEDENTES

El señor **RICHARD FERNANDO RESTREPO TRUJILLO**, identificado con la C.C. No. **80.276.833** presenta acción de tutela contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC** y la **UNIVERSIDAD LIBRE**, para que se pronuncien sobre la solicitud de corrección del yerro en el que incurrieron las accionadas en el momento de la VRM de la **OPEC 65186** del proceso de selección No. **806 a 825 de 2018**, y en consecuencia se tome ese tiempo de experiencia laboral como válido para cumplir con la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos, así mismo se realice la corrección en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos, para que no se aplique la equivalencia contenida en el artículo 25 del Decreto 785 de 2005 solicitada por el accionante, de igual forma se corrija el estado de **"NO VALIDO"** para su tarjeta profesional en donde da como calificación del analista "el documento aportado ya fue validado en el ítem de educación formal". Dado que la calificación que fue validada es la del Diploma que da fe de ser profesional como Ingeniero Industrial, y la tarjeta profesional da fe de la experiencia profesional adquirida como válida.

Fundamenta su solicitud en los artículos 13, 25, 29, numeral 7 y 125 de la Constitución Política, Decreto 2591 de 1991, Ley 909 de 2004, Sentencia SU-913/2009, Sentencia T-682/2016, Sentencia T-569/2011.

ACTUACIÓN DEL DESPACHO

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, el Juzgado, mediante auto de septiembre catorce (14) de dos mil veinte (2020), dispuso dar trámite a la presente acción de tutela y notificar a las entidades accionadas mediante correo electrónico, a fin de que ejercieran su derecho de defensa y contradicción frente a los hechos y pretensiones indicados por la parte accionante.

La accionada **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC**, en alguno de los apartes de su respuesta relacionó lo siguiente:

"(...) Teniendo en cuenta que, dentro del plazo señalado, usted presentó reclamación frente a los resultados de la prueba de valoración de antecedentes, en donde manifiesta que:

Presentada a través de "SIMO", el día 06 de agosto de 2020, a las 18:39 horas.

"(...) Conforme a su solicitud, la Universidad Libre procede a dar respuesta en los siguientes términos:

Con el objeto de aclarar sus inquietudes, previamente indicamos que, en el ítem de experiencia los documentos aportados por usted fueron los siguientes:

EXPERIENCIA						
Folio	EMPRESA	CARGO	FECHA INGRESO	FECHA SALIDA	Tiempo laborado	ESTADO
1	Subred Integrada De Servicios De Salud Sur Occidente E.S.E.	Profesional universitario 1	1/03/2018	30/04/2018	2	Válido (Requisito Mínimo)
2	Subred Integrada De Servicios De Salud Sur Occidente E.S.E.	Profesional universitario 1	1/09/2017	28/02/2018	6	Válido (Requisito Mínimo)
3	Novamed S.A.	Visitador medico	1/04/2014	29/04/2014	0	No Válido
4	AyR UNIVERSAL S.A.S.	Ejecutivo comercial	2/05/2012	15/03/2013	10	No Válido
5	Giomer	Visitador médico - vendedor	10/01/2006	16/04/2012	75	No Válido
6	Biotoscana S.A.	Key accounter upes (división) farma	5/06/2003	5/11/2004	17	No Válido
8	Laboratorios Wyeth Inc	Representante de ventas	1/12/1999	31/10/2002	35	No Válido
9	Pfizer S.A.S.	Visitador medico	21/07/1998	30/11/1999	16	No Válido
10	Merck	Analista de tesorería	1/06/1988	21/11/1998	125	No Válido
11	Brinks De Colombia S.A.	Jefe de tripulación	10/02/1986	30/04/1988	26	No Válido

"(...) Por tanto, a su primer requerimiento, nos permitimos aclararle que, analizadas nuevamente las certificaciones laborales relacionadas en los folios: 5, 6, 8 y 9, estipuladas en su reclamación, se determina que, en efecto, dichas certificaciones no pueden ser consideradas para la asignación de puntaje, por cuanto de la naturaleza del empleo no se evidencia el ejercicio de las actividades propias de su profesión, razón por la cual no se puede determinar que se trate de

experiencia profesional, así esta experiencia haya sido adquirida después de la fecha de grado como ingeniero (...)"

"(...) dando respuesta su segunda solicitud le indicamos que, con base en lo señalado en el Artículo 37 de los acuerdos de convocatoria, la prueba de Valoración de Antecedentes es de carácter "clasificatorio y tiene por objeto la valoración de la formación y de la experiencia acreditada por el concursante, **adicional** a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer (...)"

"(...) A su vez, el Artículo 38, dispone:

"Los factores de mérito para la prueba de Valoración de Antecedentes, serán: educación y experiencia. La puntuación de los factores que componen la prueba de Valoración de Antecedentes, se realizará sobre las condiciones de los concursantes, que **excedan los requisitos mínimos** previstos para el empleo (...)"

"(...) Es así como, la asignación de puntaje se efectúa de acuerdo con los documentos adicionales aportados por cada concursante y de acuerdo con lo establecido en los Artículos 39 y siguientes del reglamento del concurso, norma de obligatorio cumplimiento por parte de la CNSC, la universidad, y los participantes; no procede la valoración y asignación de puntaje al periodo de tiempo posterior a la obtención del título en Ingeniería Industrial, expedido por la Universidad Católica de Colombia, el día 14 de mayo de 1996, toda vez que, dicho documento corresponde a educación formal, y fue validado para el cumplimiento del requisito mínimo de educación, condición obligatoria para el empleo en el cual concursa (...)"

"(...) Así mismo se ratifica que, la pretensión del concursante de disponer del tiempo posterior a la obtención de dicho título, para la asignación de puntaje en el factor de experiencia, va en contravía de la normatividad, por cuanto era responsabilidad exclusiva del participante cargar los documentos adicionales que le permitieran asignación de puntaje en la prueba de valoración de antecedentes; sin dejar de lado que, dichos documentos, deben cumplir con lo estipulado en el acuerdo de convocatoria (...)"

"(...) con referencia al punto No. 3 de su anexo, el cual propone validar como educación formal el título de especialista en gerencia de mercadeo (folio 2), expedido por el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, resulta necesario recordarle que, como lo señalan los Artículos 37 y 38 de los Acuerdos de Convocatoria, nombrados con anterioridad, en los que se dictamina: "La puntuación de los factores que componen la prueba de Valoración de Antecedentes, se realizará sobre las condiciones de los concursantes, que **excedan los requisitos mínimos** previstos para el empleo"; y evidenciando que con las certificaciones laborales aportadas por usted, no logró acreditar el requisito mínimo de experiencia, se hizo necesario utilizar el Título de Especialista en Gerencia de Mercadeo para aplicar la siguiente equivalencia:

"El Título de postgrado en la modalidad de especialización por: Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional." (D.L. 785 de 2005)"

"(...) Tal equivalencia permitió acreditar el total de 24 meses de experiencia profesional, dando entonces cumplimiento a la totalidad de la exigencia del requisito mínimo (...)"

"(...) al haber utilizado el título de especialista para suplir la experiencia requerida, tal título no se puede entender como un "documento **adicional** a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer."; porque, tal y como se puede evidenciar, el mismo deja de convertirse en un documento adicional del folio de educación y pasa a ser parte de los documentos necesarios para acreditar el requisito mínimo en el folio de experiencia. Es importante resaltar que, de no haber aplicado la equivalencia mencionada, el aspirante no habría cumplido con las exigencias de los requisitos mínimos y, por tanto, no continuaría en concurso (...)"

"(...) Así las cosas, no procede la valoración y puntuación de dicho título, toda vez que ya fue tenido en cuenta y validado para el cumplimiento del requisito mínimo de, experiencia (...)"

"(...) Por lo anteriormente expuesto, se determina que no le asiste razón a su reclamación, toda vez que los puntajes asignados corresponden a la experiencia y la formación académica adicional a los requisitos mínimos exigidos para el empleo en el cual concursa. En consecuencia, se mantienen los resultados publicados el 30 de julio de 2020 (...)"

"(...) Finalmente, se indica que, contra la presente decisión **NO** procede ningún recurso (...)"

La accionada **UNIVERSIDAD LIBRE**, en alguno de los apartes de su respuesta relacionó lo siguiente:

"(...) regido por los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos, eficacia y eficiencia, se expedieron los Acuerdos que rigen los Procesos de selección No. 806 a 825 de 2018, Convocatoria Distrito Capital – CNSC (...)".

"(...) Estos actos administrativos, que, entre otras, señalan en forma idéntica en su Artículo 6° como normas que rigen el concurso, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, Decreto Ley 785 de 2005, Ley 1033 de 2006, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 051 de 2018, además de lo dispuesto en ese mismo Acuerdo y demás normas concordantes; y consagraron en su artículo 4° la estructura del proceso de selección por fases que son:

- 1. Convocatoria y divulgación.*
- 2. Adquisición de derechos de participación e inscripciones.*
- 3. Verificación de requisitos mínimos.*
- 4. Aplicación de pruebas.*
 - 4.1. Pruebas sobre competencias básicas y funcionales.*
 - 4.2. Pruebas sobre competencias comportamentales.*
- 4.3. Valoración de antecedentes.**
- 5. Conformación de listas de elegibles.*
- 6. Período de prueba.*

"(...) Por su parte, el artículo 9° señaló como requisitos generales para participar en el proceso de selección, los siguientes:

- 1. Ser ciudadano(a) colombiano(a).*
- 2. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo que escoja el aspirante, señalados en la OPEC, conforme al Manuel de Funciones y Competencias Laborales actualizado de la entidad.*
- 3. No encontrarse incurso dentro de las causales constitucionales y legales de inhabilidad e incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse en el evento de ocupar una posición de elegibilidad como resultado del concurso abierto de méritos.*
- 4. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas en el Proceso de Selección.*
- 5. Registrarse en el – SIMO.*
- 6. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.*

"(...) una vez surtida la etapa de Valoración de Antecedentes con base en la documentación aportada por los aspirantes, prevista para los procesos de selección No. 806 a 825 de 2018, Convocatoria Distrito Capital – CNSC, el día 30 de julio de 2020, se publicaron los resultados de la misma; por lo tanto, a los aspirantes les asistía la posibilidad de formular reclamación frente a los resultados obtenidos en la prueba de Valoración de Antecedentes dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de publicación de dichos resultados, derecho que la accionante ejerció dentro del término establecido, mediante la plataforma SIMO Igualdad, el Mérito y la Oportunidad), conforme a lo dispuesto en los artículos 43° y 44°, capítulo V de los Acuerdos de Convocatoria (...)".

"(...) Es de anotar, que el tutelante formuló oportunamente su reclamación por las certificaciones laborales expedidas por A y R Universal S.A.S, por GIOMER, por BIOTOSCANA S.A., por Laboratorios WYETH INC. y por PFIZER S.A.S., a través del aplicativo SIMO, mismo reproche que expone ahora por vía de tutela. La reclamación elevada por la actora, fue atendida y la respuesta se publicó a través de la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la plataforma SIMO, el 31 de agosto de 2020 (...)".

"Con el objeto de aclarar sus inquietudes, previamente indicamos que, en el ítem de experiencia los documentos aportados por usted fueron los siguientes:

EXPERIENCIA						
Folio	EMPRESA	CARGO	FECHA INGRESO	FECHA SALIDA	Tiempo laborado	ESTADO
1	Subred Integrada De Servicios De Salud Sur Occidente E.S.E.	Profesional universitario 1	1/03/2018	30/04/2018	2	Válido (Requisito Mínimo)
2	Subred Integrada De Servicios De Salud Sur Occidente E.S.E.	Profesional universitario 1	1/09/2017	28/02/2018	6	Válido (Requisito Mínimo)
3	Novamed S.A.	Visitador medico	1/04/2014	29/04/2014	0	No Válido
4	AyR UNIVERSAL S.A.S.	Ejecutivo comercial	2/05/2012	15/03/2013	10	No Válido
5	Giomer	Visitador médico - vendedor	10/01/2006	16/04/2012	75	No Válido
6	Biotoscana S.A.	Key accounter upes (división) farma	5/06/2003	5/11/2004	17	No Válido
8	Laboratorios Wyeth Inc	Representante de ventas	1/12/1999	31/10/2002	35	No Válido
9	Pfizer S.A.S.	Visitador medico	21/07/1998	30/11/1999	16	No Válido
10	Merck	Analista de tesorería	1/06/1988	21/11/1998	125	No Válido
11	Brinks De Colombia S.A.	Jefe de tripulación	10/02/1986	30/04/1988	26	No Válido

"(...) a su primer requerimiento, nos permitimos aclararle que, analizadas nuevamente las certificaciones laborales relacionadas en los folios: 5, 6, 8 y 9, estipuladas en su reclamación, se determina que, en efecto, dichas certificaciones no pueden ser consideradas para la asignación de puntaje, por cuanto de la naturaleza del empleo no se evidencia el ejercicio de las actividades propias de su profesión, razón por la cual no se puede determinar que se trate de experiencia profesional, así esta experiencia haya sido adquirida después de la fecha de grado como ingeniero (...)".

"(...) la asignación de puntaje se efectúa de acuerdo con los documentos adicionales aportados por cada concursante y de acuerdo con lo establecido en los Artículos 39 y siguientes del reglamento del concurso, norma de obligatorio cumplimiento por parte de la CNSC, la universidad, y los participantes; no procede la valoración y asignación de puntaje al periodo de tiempo posterior a la obtención del título en Ingeniería Industrial, expedido por la Universidad Católica de Colombia, el día 14 de mayo de 1996, toda vez que, dicho documento corresponde a educación formal, y fue validado para el cumplimiento del requisito mínimo de educación, condición obligatoria para el empleo en el cual concursa (...)".

"(...) se ratifica que, la pretensión del concursante de disponer del tiempo posterior a la obtención de dicho título, para la asignación de puntaje en el factor de experiencia, va en contravía de la normatividad, por cuanto era responsabilidad exclusiva del participante cargar los documentos adicionales que le permitieran asignación de puntaje en la prueba de valoración de antecedentes; sin dejar de lado que, dichos documentos, deben cumplir con lo estipulado en el acuerdo de convocatoria (...)".

"(...) es pertinente indicar al Despacho que, tal y como manifestamos en la respuesta a la reclamación formulada por el accionante, de los objetos contractuales ejecutados en GIOMER, BIOTOCANA S.A., Laboratorios WYETH Inc. y PFIZER S.A.S. no se puede determinar que se dieron en el ejercicio de la profesión de ingeniero industrial, sino funciones directamente relacionadas con ventas y manejo de cuentas, en los cargos de Ejecutivo Comercial, Visitador Médico – Vendedor, Ejecutivo de Cuentas, Representante de Ventas, en desarrollo de labores desarrolladas fueron netamente técnicas, así mismo, la certificación expedida por A y R Universal S.A.S. que no fue objeto de reproche en el escrito de reclamación no relaciona las funciones desempeñadas por el actor siendo imposible determinar que desempeño funciones de nivel profesional (...)".

"(...) el accionante se encuentra inscrito en un empleo de nivel profesional y, por lo tanto, la única experiencia adicional, que otorga puntaje en la prueba de valoración de antecedentes es la experiencia profesional o profesional relacionada. En consecuencia, se confirman los resultados obtenidos por la actora, en la prueba de valoración de antecedentes dentro de la Convocatoria denominada Distrito Capital- CNSC (...)".

"(...) se le indicó al aspirante que la Especialización en Gerencia de Mercadeo, de la Universidad del Rosario, no fue objeto de puntuación en la etapa de Valoración de Antecedentes, toda vez, que fue utilizado para aplicación de equivalencia, para dar cumplir el requisito mínimo de experiencia exigido por la OPEC (...)".

"(...) en el análisis de los documentos del aspirante en etapa de Requisitos Mínimos, se evidenció que no cumplía con el requisito mínimo requerido por la OPEC para la cual concursa, a saber, 30 meses de experiencia profesional relacionada con el cargo. Al cumplir únicamente con 8 meses de experiencia, se surtió la equivalencia

prevista por los acuerdos para garantizar el cumplimiento del requisito mínimo de experiencia sumando 24 meses, lo que permitió la continuidad de la accionante dentro del proceso (...).

"(...) las equivalencias se aplican únicamente a aquellos concursantes que no cumplen de manera directa con los requisitos mínimos, es decir, que con los documentos aportados a través de la plataforma SIMO, se valoran inicialmente los documentos para el cumplimiento de requisitos mínimos y en la fase de valoración de antecedentes se contabilizan los documentos adicionales, por tanto, el título de Especialización en Gerencia de Mercadeo fue tenido en cuenta para acreditar el requisito mínimo y con ello le permitió al concursante ingresar a la fase de Valoración de Antecedentes, por ende, dicho documento no puede ser objeto de puntuación o valoración en esta etapa, ya que la prueba de Valoración de Antecedentes, como lo establecen los Artículos 45° y 46° de los Acuerdos que rigen los procesos de selección de la Convocatoria Distrito Capital - CNSC, es un instrumento de selección que evalúa el mérito mediante el análisis de la historia académica y laboral del concursante en relación con el empleo para el que concursa (...).

"(...) los Acuerdos que rigen los procesos de selección de la Convocatoria Distrito Capital- CNSC, son las normas reguladoras del presente concurso y contemplan que los documentos adicionales al requisito mínimo de educación o de experiencia aportados se deben evaluar en su correspondiente factor de valoración de antecedentes y no podrán ser utilizados como equivalencia en la fase de VA. Lo que da por sentado nuestro correcto accionar en el análisis de los documentos aportados por el aspirante, tanto en etapa de Verificación de Requisitos Mínimos, lo que le permitió continuar concursando en el Proceso de Selección, y en Valoración de Antecedentes con el correspondiente estudio de los documentos adicionales aportados por el accionante (...).

"(...) La tarjeta profesional no fue tomada en cuenta para la asignación de puntaje para educación formal en la etapa de Requisitos Mínimos debido a que no corresponde a un título, y, se sostiene la validación en etapa de Valoración de Antecedentes toda vez que NO corresponde a aquellos que son objeto de puntuación en esta fase, tales como, experiencia adicional, título adicional, certificado de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano o, constancia de asistencia o participación en eventos de educación informal (...).

"(...) para el cumplimiento del requisito mínimo de educación se valoró el título de pregrado en Ingeniería Industrial proferido por la Universidad Católica de Colombia el 14 de mayo de 1996, fecha desde la cual se contabilizó la experiencia, no obstante, como se manifiesta en el primer punto de reproche del accionante, la razón por la que las certificaciones en discusión no fueron valoradas corresponde a un criterio objetivo determinante en el proceso, y es que de la denominación del cargo desempeñado y de las funciones no puede inferirse relación directa con las funciones del cargo. De modo que, incluso cuando el aspirante aporte experiencia posterior a la fecha de expedición del título profesional, es indispensable evaluar que la misma se haya desarrollado dentro del ejercicio de la profesión (...).

"(...) Cabe señalar que, los acuerdos que reglamentan los procesos de selección son de obligatorio cumplimiento para las entidades a donde se proveerán los empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, la CNSC, la universidad operadora del concurso y **los aspirantes** (...).

"(...) Recuérdese que el solo hecho de no haber obtenido un puntaje satisfactorio en la prueba de **Valoración de Antecedentes**, no le da el derecho de catalogar o endilgar la decisión como caprichosa o arbitraria con el objeto de implorar la intervención del juez de tutela; **máxime cuando cuenta con otros mecanismos idóneos de defensa** (...).

"(...) En efecto, el accionante puede hacer uso del medio de control denominado acción de nulidad y restablecimiento del derecho contra el acto administrativo que dio a conocer los resultados de la prueba de Valoración de Antecedentes y contra el que resolvió su reclamación no modificando lo decidido; lo que es bien sabido que obstruye al Juez de Tutela cualquier posibilidad de intervención (...).

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Como se sabe, la acción de tutela, consagrada en la Constitución Política de Colombia, en su artículo 86, se ha concebido como un mecanismo de procedimiento preferente y sumario, que todo ciudadano tiene ante los jueces

de la República, para que por ella misma o interpuesta persona reclame la protección de sus derechos fundamentales vulnerados por alguna autoridad pública o particular, mediante acción u omisión propia.

Del análisis de la normatividad comentada, se deduce que la procedencia de la acción de tutela se encuentra supeditada a la concurrencia de cuatro aspectos: Que se trate de un derecho constitucional fundamental, que ese derecho sea vulnerado o amenazado, que la violación del derecho provenga de autoridad pública o excepcionalmente de un particular y que no exista otro medio de defensa Judicial.

Como efectivamente se trata de un derecho fundamental, es del caso hacer algunas:

CONSIDERACIONES

1.-De la procedencia de la acción de tutela

La Acción de Tutela, es un mecanismo constitucional, cuyo objeto son los derechos fundamentales y su finalidad es la protección de los mismos frente a acciones u omisiones de funcionarios públicos o de particulares que tiendan a menoscabarlos.

Además, constituye un mecanismo de origen constitucional de carácter subsidiario. Esto significa que la Acción de Tutela sólo procede a falta de una específica institución procedimental para lograr el amparo del derecho sustancial, de conformidad con lo consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional. La Acción de Tutela no es un medio sustitutivo de los demás procedimientos que consagra nuestro ordenamiento jurídico tendiente a defender los derechos fundamentales.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Carta Fundamental, penúltimo inciso, desarrollado en el artículo 6º, numeral 1º del Decreto 2591 de 1991 es condición negativa de procedibilidad de la Acción de Tutela que el afectado disponga de otro medio de defensa judicial. Esta condición clara y precisa, confirma el carácter subsidiario y excepcional de la aludida institución.

2.- Del caso concreto, tenemos que la acción invocada se centra obtener protección a los derechos fundamentales Constitucionales y demás enunciados en el acápite de antecedentes de esta providencia.

En cuanto a la presunta vulneración del **Derecho al Debido Proceso** conviene anotar lo sostenido por la Corte Constitucional en algunos apartes de la Sentencia C-163 de 2019:

"(...) De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el debido proceso comporta al menos los derechos (i) a la jurisdicción, que a su vez conlleva las garantías a un acceso igualitario de los jueces, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la Ley; y (iii) el derecho a la defensa (...)"

"(...) El debido proceso constituye un conjunto de garantías destinadas a la protección del ciudadano vinculado o eventualmente sujeto a una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten las formalidades propias de cada juicio. En consecuencia, implica para quien asume la dirección del procedimiento la obligación de observar, en todos sus actos, la plenitud de las formas previamente establecidas en la Ley o en los reglamentos. Esto, con el fin de preservar los derechos de quienes se encuentran incurso en una relación jurídica, en todos aquellos casos en que la actuación conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho o una obligación o a la imposición de una sanción (...)"

"(...) Bajo la acepción anterior, el debido proceso se resuelve en un desarrollo del principio de legalidad, en la medida en que representa un límite al poder del Estado. De esta manera, las autoridades estatales no pueden actuar a voluntad o arbitrariamente, sino únicamente dentro de las estrictas reglas procedimentales y de contenido sustancial definidas por la Ley. La manera de adelantar las diferentes etapas de un trámite, de garantizar el derecho de defensa, de interponer los recursos y las acciones correspondientes, de cumplir el principio de publicidad, etc., se encuentra debidamente prevista por el Legislador y con sujeción a ella deben proceder los jueces o los funcionarios administrativos correspondientes (...)"

"(...) Desde otro punto de vista, el debido proceso no solo delimita un cauce de actuación legislativo dirigido a las autoridades sino que también constituye un marco de estricto contenido prescriptivo, que sujeta la producción normativa del propio Legislador. En este sentido, al Congreso le compete diseñar los procedimientos en todas sus especificidades, pero no está habilitado para hacer nugatorias las garantías que el Constituyente ha integrado a este principio constitucional. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte^[18], el debido proceso comporta al menos los derechos (i) a la jurisdicción, que a su vez conlleva las garantías a un acceso igualitario de los jueces, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la Ley; y (iii) el derecho a la defensa (...)"

"(...) Del debido proceso también hacen parte, los derechos a (iv) las garantías mínimas de presentación, controversia y valoración probatoria; (v) a un proceso público, llevado a cabo en un tiempo razonable y sin dilaciones injustificadas; (vi) y a la independencia e imparcialidad del juez. Esto se hace efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al Ejecutivo y al Legislativo y la decisión se fundamenta en los hechos del caso y las normas jurídicas aplicables (...)"

Frente a la presunta vulneración del **Derecho a la igualdad** conviene anotar lo sostenido por la Corte Constitucional:

"(...) El objeto de la garantía ofrecida a toda persona en el artículo 13 de la Carta no es el de construir un ordenamiento jurídico absoluto que otorgue a todos idénticos trato dentro de una concepción matemática, ignorando factores de diversidad que exigen del poder público la previsión y la práctica de razonables distinciones tendientes a evitar que por la vía de un igualitarismo ciego y formal en realidad se establezcan, se favorezca o se acreciente la desigualdad, para ser objetiva y justa, la regla de la igualdad ante la ley, no puede desconocer en su determinación tales factores, ya que ellas reclaman regulación distinta para fenómenos y situaciones divergentes (...)"

"(...) La igualdad exige el mismo trato para los entes y hechos que se encuentren cobijados bajo una misma hipótesis y una distinta regulación respecto de los que presentan características desiguales, bien por las condiciones en medio de las cuales actúan, ya por las circunstancias particulares que los afectan, pues unas u otras hacen imperativo que, con base en criterios proporcionados a aquellas, el Estado procure el equilibrio, cuyo sentido en derecho no es otra cosa que la justicia concreta" Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-094 del 27 de febrero de 1993) (...)".

Teniendo en cuenta el **derecho de mérito**, la Corte Constitucional en apartes de la Sentencia C-046/2018, señaló lo siguiente:

"(...) La Sala debe decidir si: ¿El artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 viola el artículo 125 de la Constitución sobre los principios del mérito y de no regresividad al determinar la provisión de los cargos de director o gerente de las ESE mediante el nombramiento por el Presidente, los gobernadores y alcaldes y no mediante concurso de méritos? Para este fin, la Sala primero reitera su jurisprudencia sobre: (i) el alcance del artículo 125 de la Constitución: carrera administrativa, principio de mérito, concurso y sus excepciones y cargos de libre nombramiento y remoción; (ii) el principio de progresividad y no regresividad en la faceta prestacional de los derechos; para finalmente (iii) resolver el problema jurídico planteado. La Sala concluye que los apartes demandados no violan la Constitución ni el principio del mérito toda vez que esa misma disposición permite formas diferentes a la carrera administrativa y del concurso de méritos como formas de acceso a empleos públicos y no se vulnera el principio de progresividad y el mandato de no regresividad en relación con los derechos sociales, específicamente respecto al empleo público, toda vez que tal principio no le es aplicable a la norma estudiada, pues la misma no determina derechos y, por lo tanto, tampoco regula una faceta prestacional de los derechos sociales (...)".

"(...) la jurisprudencia constitucional, la cual ha dicho que la carrera administrativa es un eje axial del Estado Social de Derecho y que tal garantía se erige sobre tres elementos determinantes: (i) el mérito; (ii) el concurso de méritos; y (iii) la igualdad de oportunidades para dar plena efectividad a los fines estatales al mismo tiempo que asegura los derechos fundamentales de las personas como la igualdad, el acceso a cargos públicos y la participación. Así pues, de la norma Superior se desprenden cuatro pilares fundamentales que pueden entrecruzarse de su literalidad, estos son: (i) la carrera administrativa como regla general para asegurar el principio del mérito en la función pública; (ii) el concurso de méritos como mecanismo de garantía del mérito; (iii) la potestad de configuración del Legislador en este ámbito; y (iv) la posibilidad de una estructura de la función pública con cargos de libre nombramiento y remoción, elección popular, oficiales y los demás determinados en la ley, como excepciones a la regla general. Dichos elementos se interrelacionan en el desarrollo de la función pública, por lo que deben observarse de forma holística desde los demás preceptos constitucionales aplicables a la materia (...)".

"(...) La jurisprudencia ha sido enfática en reiterar la regla constitucional que indica que "cuando existan empleos cuyo sistema de provisión no haya sido determinado por la Constitución o la Ley, deberá acudirse al concurso público para el nombramiento de los respectivos funcionarios". De tal regla se desprende que es una exigencia constitucional que los empleos estatales se provean mediante un concurso con el objetivo de permitir: (i) la participación en la competencia de todas las personas por igual; y (ii) elegir a los mejores candidatos para desempeñar las funciones previstas, en razón a sus méritos, sin discriminación ni consideraciones subjetivas injustificadas. Por lo tanto, el concurso público de méritos es el medio objetivo por el cual el Estado debe, en general, proveer los cargos administrativos. Ahora bien, para que el concurso consiga los mencionados fines y se salvaguarde el ejercicio de los derechos de los aspirantes "mediante la participación igualitaria en los procedimientos legales de selección de los funcionarios del Estado" el concurso exige: (i) la inclusión de requisitos o condiciones compatibles con el mismo; (ii) la concordancia entre lo que se pide y el cargo a ejercer; (iii) el carácter general de la convocatoria; (iv) la fundamentación objetiva de los requisitos solicitados; y (v) la valoración razonable e intrínseca de cada uno de estos (...)".

"(...) La carrera administrativa es un principio reconocido en la Constitución de 1991 compuesto por tres elementos esenciales; (i) el mérito, (ii) el concurso de méritos; y (iii) la garantía de igualdad de oportunidades. Tales elementos tienen como objetivo dar plena vigencia a la eficacia y eficiencia de la función pública; y como consecuencia generan derechos, entre los cuales está la estabilidad en el empleo. En esa medida, los mencionados elementos se encuentran

interrelacionados con las protecciones consagradas en los artículos 1º, 2º, 13, 40, 53 y 209 de la Constitución (...)”.

Con relación al **principio de buena fe**, la Honorable Corte Constitucional en apartes de la Sentencia T-682/16, indicó lo siguiente:

"(...) La convocatoria en el concurso público de méritos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración. Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen a la administración y a los aspirantes el cumplimiento de principios como la igualdad y la buena fe. Las reglas del concurso autovinculan y controlan a la administración, y se vulnera el derecho del debido proceso cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Solo en casos excepcionales, y por "factores exógenos", como señala el precedente de la Corporación, cuando se varían las etapas o normas, dicha modificación debe ser publicitada a los participantes. Reglas que deben ser precisas y concretas, con el fin de que los aspirantes tengan un mínimo de certeza frente a las etapas del proceso de selección y la duración de las mismas, que no los someta a una espera indefinida y con dilaciones injustificadas (...)".

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

"(...) la convocatoria en el concurso público de méritos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración. Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen a la administración y a los aspirantes el cumplimiento de principios como la igualdad y la buena fe. Las reglas del concurso autovinculan y controlan a la administración, y se vulnera el derecho del debido proceso cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Solo en casos excepcionales, y por "factores exógenos", como señala el precedente de la Corporación, cuando se varían las etapas o normas, dicha modificación debe ser publicitada a los participantes. Reglas que deben ser precisas y concretas, con el fin de que los aspirantes tengan un mínimo de certeza frente a las etapas del proceso de selección y la duración de las mismas, que no los someta a una espera indefinida y con dilaciones injustificadas (...)".

En lo relacionado con el **principio de imparcialidad**, en Sentencia SU011/2018 la Corte Constitucional relacionó lo siguiente:

"(...) La carrera administrativa y el concurso de méritos son un sistema técnico de administración de personal y un mecanismo de promoción de los principios de igualdad e imparcialidad, que se fundamenta única y exclusivamente en el mérito y la capacidad del funcionario público. Dicho criterio es determinante para el acceso, permanencia y retiro del empleo público. De manera excepcional y transitoria, se pueden proveer cargos de carrera por encargo o en provisionalidad, mientras se proveen los cargos en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal. Los funcionarios que se encuentren en provisionalidad gozan de una estabilidad laboral intermedia,

pues no han superado el concurso de méritos, pero el acto administrativo que termina su vinculación debe estar motivado (...)”.

*“(...) este Tribunal ha sostenido que la carrera y el concurso de méritos son un **sistema técnico de administración de personal y un mecanismo de promoción de los principios de igualdad e imparcialidad**, en cuanto garantiza que los concursantes participen en igualdad de condiciones y los cargos públicos sean ocupados por los mejor calificados^[126]. Además, permite eliminar la discrecionalidad del nominador y evitar que imperen criterios arbitrarios y subjetivos en la selección de los aspirantes. En esa medida, dicho procedimiento asegura que la administración pública esté conformada por personas aptas desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad moral, lo cual contribuye a la satisfacción del interés general y el bien común (...)”.*

“(...) la carrera administrativa y el concurso de méritos son un sistema técnico de administración de personal y un mecanismo de promoción de los principios de igualdad e imparcialidad, que se fundamenta única y exclusivamente en el mérito y la capacidad del funcionario público. Dicho criterio es determinante para el acceso, permanencia y retiro del empleo público. De manera excepcional y transitoria, se pueden proveer cargos de carrera por encargo o en provisionalidad, mientras se proveen los cargos en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal. Los funcionarios que se encuentren en provisionalidad gozan de una estabilidad laboral intermedia, pues no han superado el concurso de méritos, pero el acto administrativo que termina su vinculación debe estar motivado (...)”.

Con relación a la **confianza legítima** la Corte Constitucional en Sentencia T-682/2016, señaló lo siguiente:

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

En lo concerniente al **derecho al trabajo**, la Corte Constitucional en apartes de la Sentencia T-611 de 2001, enunció lo siguiente:

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

“(...) La interpretación legal propia de la justicia ordinaria tiene como objetivo la resolución de un caso, de una contradicción o disparidad entre trabajador y empleador. La valoración jurídica se realiza especialmente mediante la aplicación de reglas que pretenden definir inequívocamente los derechos y obligaciones derivados de una relación contractual en el que prima el ejercicio de la voluntad de las partes. Si bien existen derechos inalienables del trabajador la potestad de negociación continúa desempeñando un papel decisivo en la definición de derechos y obligaciones intrínsecas a la actividad laboral y productiva de una empresa. Ese conjunto de derechos y obligaciones constituye el marco de interpretación del juez laboral allí, deben resolverse las diferencias o propiciar el acuerdo entre las partes. Si el sistema de reglas que define la relación contractual laboral se agota y se llega a una situación de duda, el sistema posee una cláusula de cierre en la que toda duda se resuelve a favor del trabajador (...)”.

"(...) La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder (...)"

Con relación al **desempeño de funciones y cargos públicos** la Corte Constitucional en su sentencia T-431 de 2011, enuncia:

"(...) La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta (...)"

*"(...) En consecuencia, la carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: **(i)** realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, **(ii)** cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, **(iii)** garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), **(iv)** proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y **(v)** salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta (...)"*

"(...) La carrera administrativa también busca la preservación y vigencia de los derechos fundamentales de las personas de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos y ejercitar su derecho al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades, con estabilidad y posibilidad de promoción, según la eficiencia en los resultados en el cumplimiento de las funciones a cargo (CP, arts. 20., 40, 13, 25, 40, y 53) (...)"

"(...) En este sentido, el sistema de carrera administrativa está íntimamente vinculado con la protección del derecho político a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (Art. 40-7 C.P.) en condiciones que satisfagan la igualdad de oportunidades. La exigencia de un concurso público de méritos permite, a partir de un procedimiento abierto y democrático, que los ciudadanos, sin distingo ni requisitos diferentes a las calidades profesionales que se exijan para el cargo correspondiente, pongan a consideración de las autoridades del Estado su intención de hacer parte de su estructura burocrática. Además, como se ha indicado, dicho mecanismo de selección debe responder a parámetros objetivos de evaluación, lo que impide tratamientos discriminatorios injustificados en el acceso al servicio público (...)"

"(...) El numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política establece el derecho fundamental de todo ciudadano a participar en condiciones de igualdad en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede, entre otras, tener acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, acogiéndose a las reglas del concurso público y con sujeción a los méritos

y calidades propios (C.P. art 125). Esta posibilidad se deriva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que, reconociendo la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, declara que pueden acceder "a todas las dignidades, todos los puestos o empleos, según su capacidad y sin otra distinción que aquella de sus virtudes y talentos (...)".

SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA

La Corte Constitucional en sentencia T-571 de 2015 sobre el principio de la carga de la prueba en tratándose de acciones de tutela, concluyó que quien la instaura al estimar vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales, tiene la carga procesal de probar sus afirmaciones, sin perjuicio que la misma se invierta cuando existe un estado de indefensión o la imposibilidad fáctica o jurídica que probar los hechos que se alegan.

"(...) "El artículo 22 del mencionado decreto, "el juez, tan pronto llegue al convencimiento respecto de la situación litigiosa, podrá proferir el fallo, sin necesidad de practicar las pruebas solicitadas". Pero esta disposición no puede entenderse como una autorización legal para que el juez resuelva sin que los hechos alegados o relevantes para conceder o negar la protección hayan sido probados, cuando menos en forma sumaria dadas las características de este procedimiento. Su determinación no puede ser adoptada con base en el presentimiento, la imaginación o el deseo, sino que ha de obedecer a su certidumbre sobre si en efecto ha sido violado o está amenazado un derecho fundamental, si acontece lo contrario, o si en el caso particular es improcedente la tutela. A esa conclusión únicamente puede arribar el fallador mediante la evaluación de los hechos por él establecidos con arreglo a la ley y sin desconocer el derecho de defensa de las partes (...)".

Así pues, la tutela solo sería procedente siempre y cuando se logre demostrar que el medio idóneo mencionado resulta ser ineficaz en el caso en concreto, lo cual una vez revisada la documental obrante dentro del expediente no sucede, pues como se mencionó en líneas anteriores la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en que la procedencia del amparo se encuentra sujeta a que el accionante acredite sumariamente las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos fundamentales presuntamente afectados.

Finalmente tampoco se observa la existencia de una posible configuración de un perjuicio irremediable, que, como se sabe, debe reunir las condiciones de ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; ser grave, es decir, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; ser urgente, es decir, que exija la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza; ser impostergable, es decir, acreditar la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario para la protección de los derechos.

De la documental aportada para demostrar la experiencia laboral, se pudo evidenciar que las certificaciones expedida por AyR UNIVERSAL S.A.S., GIOMER, BIOTOSCANA S.A., LABORATORIS WYETH INC, PFIZER S.A.S., no fueron tenidas en cuenta como experiencia profesional, pues tal y como lo relaciona la

UNIVERSIDAD LIBRE, “por cuanto de la naturaleza del empleo no se evidencia el ejercicio de las actividades propias de su profesión, razón por la cual no se puede determinar que se trate de experiencia profesional, así esta experiencia haya sido adquirida después de la fecha de grado como ingeniero”, situación por la cual no se le asignó puntaje.

Al tratarse de un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, tal como se estableció en el numeral 5 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción es improcedente como quiera que no es el mecanismo judicial al que se debe acudir para controvertir actos administrativos que reglamentan un concurso de méritos, pues el accionante puede acudir a los medios de control ante la jurisdicción contencioso administrativa, a los cuales, si es su deseo, puede recurrir para demandar la legalidad o ilegalidad de la decisión tomada por la **UNIVERSIDAD LIBRE**.

Es necesario indicar que el proceso de selección se adelantó en igualdad de condiciones y que la decisión de no validar algunos certificados laborales fue tomada con base en la consideración objetiva del cumplimiento de las reglas aplicables en dicho concurso, que no resulta discriminatorio en el caso concreto.

Sin más consideraciones, asistiéndole a la accionante otros mecanismos para prosperar lo pretendido, es del caso declarar **IMPROCEDENTE** la acción objeto de decisión, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

DECISIÓN

En Mérito de lo expuesto, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C, Administrando Justicia en nombre de La República De Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción invocada por el señor **RICHARD FERNANDO RESTREPO TRUJILLO**, identificado con la C.C. No. **80.276.833** contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: Si la presente decisión no fuere recurrida, remítase la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,

**ORIGINAL FIRMADO POR:
LEÍDA BALLÉN FARFÁN**

JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO
DE BOGOTÁ D.C.

La anterior providencia fue notificada por anotación en
estado:

No. 087 del 25 de Septiembre 2020

LUZ MILA CELIS PARRA
SECRETARIA

JERH