



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Colección

GUÍAS PEDAGÓGICAS

Carrera Judicial

Consejo Superior de la Judicatura, 2024



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Siga al Consejo Superior de la Judicatura
(De clic en cada plataforma para acceder)

[Twitter](#) / [Instagram](#) / [facebook](#) / [youtube](#) / [Linkedin](#)

Colección de guías pedagógicas.

Carrera Judicial.

© Consejo Superior de la Judicatura, 2024.

ISBN: 978-958-5570-48-1

Deposito legal: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/publicaciones/publicaciones-2019>

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

CONSORCIO DEPIN 006
conformado por
InvesCor SAS y Deproyectos SAS
(Contrato 130 de 2023.)

Representante Legal
Juan Carlos Cortés Cely

Autoras - Investigadoras
Claudia Isabel Medina Siervo
Yanina Rosa Arrieta Leottau

Asistente
Luisa Fernanda Cortés Rivas

Diseño editorial
Javier Santiago Clavijo del Valle
Uriel Alejandro Londoño P.

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

Presidenta
Diana Alexandra Remolina Botía

Vicepresidente
Jorge Enrique Vallejo Jaramillo

Magistrados
Diana Alexandra Remolina Botía
Jorge Enrique Vallejo Jaramillo
Martha Lucía Olano de Noguera
Gloria Stella López Jaramillo
Aurelio Enrique Rodríguez Guzmán
Jorge Luis Trujillo Alfaro

Centro De Documentación Judicial- Cendoj
Paola Zuluaga Montaña
Directora

Francisco Serrato Bonilla
Jefe de la División de Gestión Del Conocimiento de las Fuentes de Derecho, Relatoría y Biblioteca "Enrique Low Murtra"

Colección

GUÍAS PEDAGÓGICAS

Carrera Judicial

Este documento hace parte de una colección de guías pedagógicas, conozca cada una dando clic:

1

Sentencias de unificación Jurisdicción
Contenciosa Administrativa

6

Transparencia y justicia abierta

2

Acceso de Justicia
a poblaciones vulnerables (Migrantes)

7

Transformación digital
en la administración de justicia

3

Lenguaje claro y accesibilidad

8

100 años de la Sala Penal de
la Corte Suprema de Justicia

4

Autonomía e independencia judicial

9

Protección de datos personales,
anonimización y seguridad
de la Información

5

Comisión Nacional
de Disciplina Judicial

10

Carrera Judicial



ESTA GUÍA ES INTERACTIVA

*Al final de este documento podrá encontrar algunas actividades lúdicas para valorar los conocimientos que aprendió.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN -----	5	LA JUSTICIA, MI ALIADA ESTRATÉGICA -----	22
MI IDENTIDAD -----	8	4.1. Acciones Constitucionales -----	22
1.1. Definiciones -----	8	4.2. Medios de control de lo contencioso administrativo -----	23
1.1.1. La carrera judicial como mecanismo de profesionalización -	8	4.3. Sanciones disciplinarias -----	24
1.1.2. La carrera judicial como garantía de eficacia del trabajo y la igualdad -----	8	UNA JUSTICIA SENSIBLE A MIS NECESIDADES --	26
1.2. Características de la Carrera Judicial -----	9	5.1. Cuestiones importantes que permiten la garantía de derechos -----	26
MIS DERECHOS -----	11	5.2. Deberes y prohibiciones -----	27
2.1. Derecho a la igualdad -----	11	5.3. El mérito como regla general para la provisión de los cargos públicos -----	27
2.2. Estabilidad e igualdad de oportunidades a quienes aspiren a hacer parte de la administración -----	12	NORMAS -----	33
2.3. La carrera judicial como garantía del buen funcionamiento de la administración pública -----	13	6.1. Normas internacionales -----	33
2.4. Derecho fundamental de acceso a cargos públicos -----	14	6.2. Normas nacionales -----	33
LAS AMENAZAS QUE ENFRENTO -----	17	6.3. Jurisprudencia de las Altas Cortes complementaria o seleccionada -----	34
3.1. Irregularidad en los procesos de selección, carencia de la selección -----	17	6.3.1. Corte Constitucional -----	34
3.2. Presiones e injerencias en la designación de cargos y nombramientos -----	17	6.3.2. Corte Suprema de Justicia -----	35
3.3. Falta de garantía ante la estabilidad laboral -----	18	6.3.3. Consejo de Estado -----	36
3.4. Provisionalidad -----	19	6.3.4. Consejo Superior de la Judicatura -----	37



Hola, soy **ludex**,
y soy el consejero de la **Colección de guías pedagógicas**.

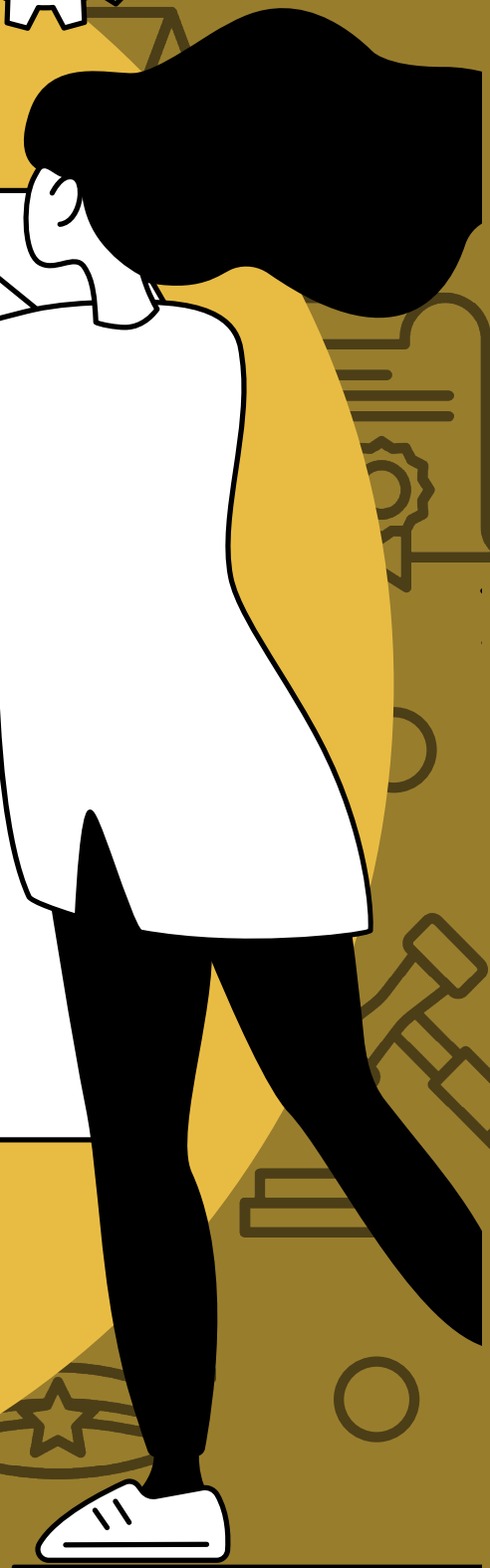
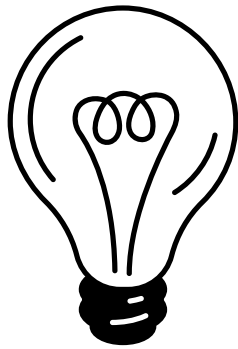
Le acompañaré a lo largo de esta guía para **brindarle información valiosa** que le podría llegar a ser de utilidad.

PRESENTACIÓN

La Colección de Guías Pedagógicas es una iniciativa encabezada por el Consejo Superior de la Judicatura, la cual está dirigida a los servidores judiciales y a la ciudadanía. El objetivo principal es difundir las providencias judiciales más relevantes de las Altas Cortes sobre la protección de derechos y acceso a la justicia, para lo cual se actualizan dos (2) guías elaboradas a partir del contrato No.101 de 2021, que tratan de la «Transformación digital en la Administración de Justicia» y de la «Transparencia y Justicia Abierta», y la elaboración de ocho (8) guías nuevas, con los siguientes temas: (i) Acceso a la justicia a poblaciones vulnerables (población migrante), (ii) Carrera judicial, (iii) Lenguaje claro, accesibilidad, (iv) 100 años de la sala penal de la Corte Suprema de Justicia, (v) Protección de datos personales, anonimización y seguridad de la información, (vi) Sentencias de unificación Jurisdicción Contenciosa Administrativa, (vii) Comisión de disciplina judicial y (viii) Autonomía e independencia judicial.

Con fundamento en lo señalado en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleados en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Por disposición expresa de la Ley Estatuaria de Administración de Justicia, la carrera judicial se basa en el carácter profesional de funcionarios y empleados, en la eficacia de su gestión, en la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos al efecto y en la consideración del mérito, entendido este como el proceso mediante el cual se evalúan conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad, para ocupar los cargos en la carrera judicial, de conformidad con lo establecido el artículo 164 de la Ley 270 de 1996, como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y la promoción en el servicio.

Desde 1992, la Corte Constitucional de Colombia ha venido abordando activamente el tema de la carrera judicial a través de sus sentencias basadas en demandas constitucionales y acciones de Tutela. Esto ha llevado al establecimiento de una línea de precedentes legales que tocan diversos aspectos relacionados con el sistema de selección del personal judicial. Comprender el papel desempeñado por la Corte Constitucional en la configuración del desarrollo de esta carrera es crucial porque ha asumido la responsabilidad de salvaguardar los derechos y principios consagrados en la Constitución Política de 1991.



MI IDENTIDAD

MI IDENTIDAD



1.1. Definiciones

1.1.1. La carrera judicial como mecanismo de profesionalización

La profesionalización de la función pública descansa sobre procesos de selección objetivos y transparentes en los que el mérito es el criterio central. El sistema de carrera en Colombia tiene como finalidad garantizar el acceso igualitario a la función pública con base en los méritos y calidades de cada aspirante *“con miras a lograr el efectivo cumplimiento de la función pública en beneficio de la colectividad en general”*. La Constitución reconoce como de interés general el acceso igualitario a la función pública.

Mediante la sentencia C-563 de 2000, la Corte Constitucional incluyó en el concepto de carrera judicial, el hecho que su aplicación excluye otras formas de vincularse al ejercicio de la función pública que son contrarias a la esencia misma del Estado Social de Derecho: El régimen de carrera judicial, tal como lo concibió el Constituyente de 1991, impulsa entonces la realización plena y eficaz de principios como el de igualdad y el de imparcialidad, pues se sustenta en la promoción de un sistema de competencia a partir de los méritos, capacitación y específicas calidades de las personas que aspiran a vincularse a la administración pública (CC C-563 de 2000).

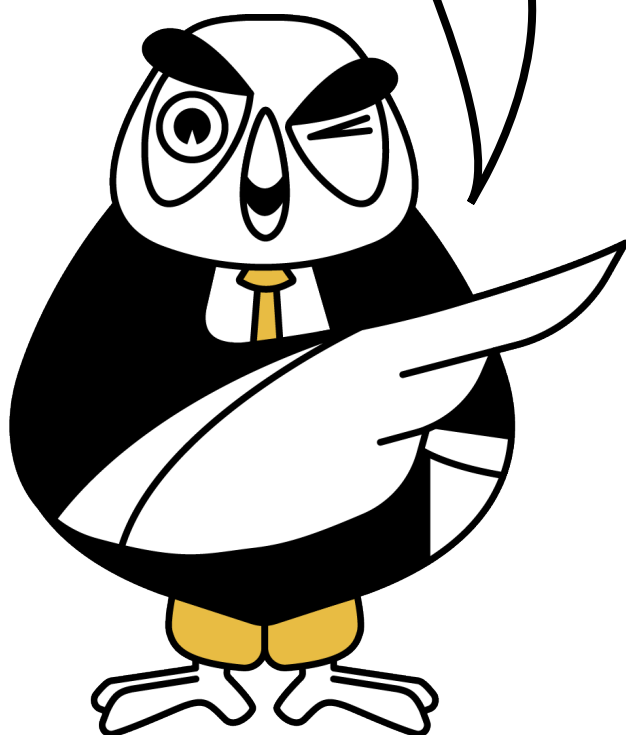
La carrera se define entonces como el instrumento por excelencia de acceso a

la función pública, que garantiza la consecución de los fines estatales, el aseguramiento de los principios constitucionales, en la medida que responda a un sistema basado en el mérito y la idoneidad de sus funcionarios para optimizar la administración pública. A su vez, tiene la finalidad de reclutar personal idóneo que cuente con las calidades para asumir el servicio y que ejerzan adecuadamente las funciones asignadas, con la finalidad primordial de garantizar el cumplimiento de los fines estatales: La finalidad misma de la carrera judicial es reclutar un personal óptimo y capacitado para desarrollar la función pública.

1.1.2. La carrera judicial como garantía de eficacia del trabajo y la igualdad

La Carrera Judicial, se configura como la forma que toma el servicio civil bajo los criterios de mérito, igualdad, estabilidad, desarrollo personal y estímulos, para garantizar la eficiencia y eficacia en la acción del Estado colombiano. La participación, la igualdad y la independencia guardan una estrecha relación con el mérito: la carrera judicial debe estar conformada en torno al mismo, en igualdad de oportunidades, según sea la necesidad de la Administración, de esto se deriva la independencia de los funcionarios y, en consecuencia, las decisiones tomadas por los servidores públicos de la Rama Judicial –que son principalmente los jueces– serán imparciales, con sujeción a la ley y sin motivaciones personales de ningún tipo.

Es propósito de la Rama Judicial promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales.



La Corte Constitucional ha descrito el mérito como el conjunto de condiciones subjetivas o de formación configuradoras del perfil requerido en relación con el cargo y las necesidades del servicio. No son demasiadas las referencias legislativas y jurisprudenciales en Colombia para delimitar los términos, capacidad, idoneidad y adecuación que podemos identificar con el término calidades expresamente mencionado en el artículo 125 de nuestra constitución. En tal sentido, la sentencia de la Corte Constitucional, aclaró que se busca la evaluación del candidato no solo en el aspecto intelectual por medio de exámenes de conocimientos generales y profesionales específicos de acuerdo con el cargo, sino también sus condiciones de preparación, competencia, capacidad o aptitud física, comportamiento social, idoneidad moral, presentación personal, capacidad para relacionarse con las personas, antecedentes personales y familiares, etc., para lo cual se practicarán pruebas psicológicas, entrevistas y todos aquellos otros mecanismos que se consideren aptos para ese fin (CC C-040 de 1995).

La Corte avaló así en dicha resolución la permanencia de conceptos jurídicos indeterminados en el proceso de selección. Se trata de los relativos a las condiciones morales del aspirante, la capacidad para relacionarse con el público, el comportamiento social o la capacidad para relacionarse con las personas, en exceso subjetivos en cuanto a su posible apreciación u otros que entendemos podrían ser directamente inconstitucionales como los relativos a los antecedentes personales y familiares. Estos conceptos pueden dar pie a la inclusión de ámbitos de inmunidad de control administrativo en el proceso de selección -vinculados a la denominada discrecionalidad técnica- que entendemos debe ser desterrada en la medida de lo posible de los procesos de selección.

1.2. Características de la Carrera Judicial

Para garantizar la elección de los funcionarios atendiendo a sus competencias se ha establecido un catálogo de principios que deben orientar la selección, nombramiento y calificación de servicios de los mismos. Principios entre los cuales se deben destacar los siguientes:

a) Permanencia y Estabilidad: según la inspiración del legislador, esos principios se garantizan siempre y cuando se sigan todas las normas que exige la dignidad del cargo. Los funcionarios y empleados deben permanecer en su función, gozar de estabilidad laboral, como respuesta de su ejemplar desempeño, con esto se logra darle un tinte de honorabilidad a la función desarrollada. Así mismo, su retiro debe estar fundamentado en la Ley o debe ser resultado de un proceso judicial justo.

b) Independencia: la Rama Judicial debe obrar conforme a la Ley, sin aceptar influencia de cualquier movimiento político, social, religioso, entre otros, y debe buscar su asiento único y exclusivamente en la Constitución. Razón por la cual cobra gran importancia el mérito como fundamento para el ingreso y permanencia en la Rama Judicial.

c) Mérito: el ingreso a la Rama Judicial debe ser, primordialmente, resultado de un concurso donde quede plenamente demostrada la idoneidad de las personas que aspiran a desempeñar funciones en la Rama Judicial.

1.3. Para tener en cuenta

La Sala Administrativa en virtud de sus facultades legales y reglamentarias, por medio de los Acuerdos 74 y 251 de 1996 creó la Unidad de Administración de la Carrera Judicial (UACJ), como una unidad especializada misional de apoyo a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura en pleno y por ende a los magistrados que componen la misma, la cual tiene asignados por mandato expreso, los siguientes procesos:

- 1) Proceso Estratégico, Gestión para la Integración de Listas de Altas Cortes;
- 2) Proceso Misional, Administración de la Carrera Judicial. El primer proceso, en la actualidad, comprende;
- 3) Procedimiento, el Procedimiento de Gestión para la Integración de Listas de Altas Cortes. Mientras que el Proceso Misional cuenta en la actualidad con cuatro (4) procedimientos, a saber: a) Procedimiento de Concursos de Méritos; b) Procedimiento de Evaluación; c) Procedimiento de Traslados; d) Procedimiento de Estímulos y Distinciones.



MIS DERECHOS

MIS DERECHOS

2.1. Derecho a la igualdad

La Constitución Política en su artículo 13 establece que *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”* (CP artículo 13).

De acuerdo con esta preceptiva, el Estado Colombiano aplica la igualdad ante la ley aunado a la no discriminación por razones de índole racial, sexual y otras condiciones sociales o humanas, además dada su condición de Estado Social de Derecho asumió la carga de crear las condiciones materiales para hacer efectivo el derecho a disfrutar en igualdad de condiciones a todos los asociados, como ocurre con las acciones afirmativas, y por último avalar disposiciones que sean discriminatorias siempre que sean razonable y racionales.

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 ar 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. (CC C-963 de 2003, CC C-112 de 2000, CC C-041 de 1995, CC C-1265 de 2005).

En consonancia con la anterior providencia, el derecho a la igualdad se infringe cuando se establecen condiciones y requisitos en el concurso de méritos, que no se fundamentan en el mérito y la calidad del aspirante, que se consideran discriminatorias, por ejemplo que se estimen cuestiones religiosas o inclinaciones políticas o que se reciba un trato preferencial por hallarse en servicio activo dejando en desventaja a la persona que no se encuentre en esa condición.

Existe entonces una estrecha relación entre el mérito y el derecho a la igualdad, porque la igualdad de trato en la carrera administrativa, surge de la igualdad de mérito, es decir, como lo dijo la Corte Constitucional: *“No se puede discriminar o desmejorar a alguien que demuestra el mismo mérito que otro, quien por contraste sí recibe los beneficios previstos en la ley. Siendo claro que en la base del proceso demostrativo del mérito deben operar previas y claras reglas de juego que van concretándose a partir de la igualdad de oportunidades para participar en el respectivo certamen”* (CC C-963 de 2003).



Desde la convocatoria al concurso se asegura y garantiza la igualdad de oportunidades, por ello los procesos de selección que se realicen para proveer cargos públicos en obediencia a la igualdad de mérito y de trato, durante todo el proceso, no deben responder a otros criterios que desmejoren las capacidades de los demás aspirantes y de esta forma, el empleo será ocupado por la persona que satisfaga cabalmente todos los requisitos exigidos y posea las calidades idóneas para el cargo específico, teniendo en cuenta el mayor puntaje.

Existen varios pronunciamientos de la Corte Constitucional frente al principio de igualdad en la carrera administrativa y señala lo siguiente: *“Por último, tratándose de la relación de la carrera administrativa con el derecho a la igualdad, la Corporación ha indicado que “el acceso a la carrera mediante concurso dirigido a determinar los méritos y calidades de los aspirantes es una manifestación concreta del derecho a la igualdad que se opone al establecimiento de requisitos o condiciones incompatibles y extraños al mérito y a la capacidad de los aspirantes”, pues, en tal evento, se erigirían —barreras ilegítimas y discriminatorias*

que obstruirían el ejercicio igualitario de los derechos fundamentales” (CC C-588 de 2009).

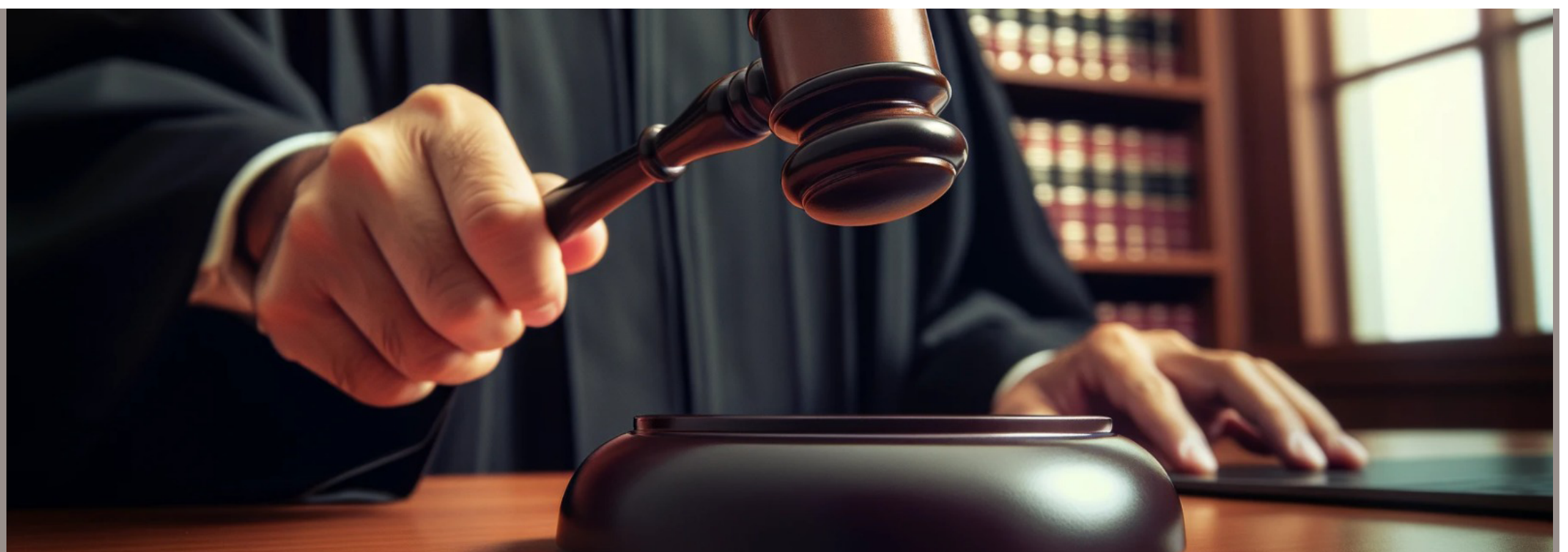
2.2. Estabilidad e igualdad de oportunidades a quienes aspiren a hacer parte de la administración

La estabilidad e igualdad, se involucran en la existencia de un régimen de carrera judicial que implica un adecuado sistema de ingreso, con mecanismos de designación objetivos y sin injerencias indebidas. Dicho régimen implica el respeto a principios fundamentales como la inamovilidad, permanencia, ascensos, adecuados mecanismos de control y supervisión, entre otros aspectos. Está comprobado que la carrera judicial es uno de los elementos centrales para una justicia independiente.

La carrera judicial alude no solo a las garantías de funcionamiento institucional, sino al establecimiento de un sistema burocrático-profesional, que parte de la profesionalización y especialización de los funcionarios que conforman la judicatura.

La carrera es impensable sin la existencia de la permanencia en el cargo, que establece precisamente la configuración del cuerpo orgánico especializado que administra justicia a todos los niveles de la estructura judicial, así como la necesidad de establecer mecanismos de proyección de sus integrantes para evitar, precisamente, que esta garantía institucional de funcionamiento que es la independencia, sea lesionada por indebidas injerencias.

Si bien la independencia es una cualidad que expresa el órgano judicial (una garantía institucional), en el aspecto concreto es una característica sustantiva de la labor que desempeñan los jueces mismos. En ese sentido, constituye un elemento central de la actuación y que no puede ser ignorada. El Poder Judicial opera en el Estado como parte fundamental de la estructura de protección de los derechos humanos, evitando la impunidad y resolviendo los conflictos con criterios de constitucionalidad y legalidad, debe procurarse construir dicha estructura con todas las garantías para que ello opere de manera efectiva, siendo que la estrategia es el aseguramiento de la existencia de la independencia.



2.3. La carrera judicial como garantía del buen funcionamiento de la administración pública

La institución que administra la Carrera Judicial en Colombia es la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, que para desarrollar la misión constitucional, legal y reglamentariamente que le fue asignada, creó mediante Acuerdos No. 74 y 251 de 1996 la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, como unidad especializada de apoyo a las funciones asignadas al Consejo por la Constitución y la Ley. En el cumplimiento de su función la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura está acompañado por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para el desarrollo de las funciones contenidas en el artículo 99 de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia y los Consejos Seccionales de la Judicatura, creados para administrar la carrera judicial en cada Distrito Judicial, bajo la sujeción de los mandatos dispuestos por la Sala Administrativa y en coordinación la Unidad de Administración de Carrera Judicial.

Para la máxima Corporación Constitucional el mérito es base y fundamento de creación de la carrera, fue establecido para que la administración pública esté conformada por personas capaces para ejercer cargos públicos y lograr el ideal de una función pública conformada por personas idóneas, capacitadas, que poseen las competencias necesarias para ejercer el empleo público y que pueden contribuir al cumplimiento de los fines estatales, solo puede ser alcanzado a través de un mecanismo de escogencia

y selección del personal, en donde el mérito sea la regla general y todo el proceso esté regido por este principio.

Así las cosas, el mérito debe ser el criterio fundamental para el ingreso a los cargos de carrera, el ascenso, la permanencia y el retiro de los mismos, como lo sostuvo la Corte Constitucional, al señalar: El ingreso y ascenso en cargos de carrera, según lo ordena nuestro Estatuto Supremo, se debe realizar previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. Dejando claramente establecido el Constituyente que la filiación política de los ciudadanos en ningún caso podrá determinar su nombramiento, ascenso o remoción en empleos de esa naturaleza. En la misma forma, consagra que el retiro de un empleado que ocupa un cargo de carrera, solo podrá producirse por: calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. (CC C- 040 de 1995).

En este orden de ideas, el mérito se constituye en el criterio fundamental para definir el ingreso, ascenso, permanencia y retiro a la función pública, su valoración es clave en los procesos de selección que se adelanten en virtud de los concursos que se realicen para proveer cargos públicos. De otra parte, no se puede desconocer que dichos concursos se realizan bajo los parámetros y requisitos establecidos por el legislador, quien se encarga de establecer el régimen jurídico aplicable, fijar el sistema de nombramiento, los requisitos para el cargo y las condiciones para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes, además de las causales de retiro, temas que desarrolla en ejercicio de la libertad de configuración que tiene atribuida y que será tratada más adelante en este trabajo.



Los principios constitucionales del mérito y la carrera administrativa resultan igualmente aplicables al Poder Judicial.



En concordancia con lo anterior, la Corporación ha puntualizado que del sistema de carrera impuesto por el Constituyente de 1991 surge la prohibición de prever condiciones que impiden la determinación objetiva del mérito de cada concursante, de incluir ítems de evaluación cuya aplicación proceda para algunos concursantes y no para todos, de disponer distintos criterios para evaluar a los aspirantes vinculados a la respectiva entidad y a los que no lo están y de establecer una regulación más restrictiva para el ingreso a la carrera que la prevista para el ascenso en la misma.

En armonía con los postulados enunciados, la Corte Constitucional ha indica-

do que “los concursos públicos abiertos garantizan la máxima competencia para el ingreso al servicio de los más e idóneos, la libre concurrencia y por supuesto, la igualdad de trato y oportunidades”, a diferencia de los concursos cerrados, que no son admisibles ni en el ingreso a los cargos de carrera ni en el ascenso en los mismos, pues de limitarse el mecanismo de nombramiento de funcionarios de carrera por vía del concurso público solo al ingreso a la carrera y excluirlo, así sea parcialmente, del ascenso en la carrera, no solo se desconocería el texto del artículo 125 de la Carta, sino que se vulnerarían los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos.

2.4. Derecho fundamental de acceso a cargos públicos

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia consagra que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera a excepción de los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que señale la ley. Por otra parte, el legislador en el artículo 4 de la Ley 909 de 2004 señala las entidades públicas cuyo sistema de provisión de empleos será de carácter específico, es decir, poseen una regulación específica de acuerdo a la especialidad de las funciones que desarrolla



la respectiva entidad. De acuerdo con lo indicado anteriormente, existen tres regímenes de carrera, el sistema general, los sistemas especiales que son de creación constitucional y los específicos que son de creación legal.

Para aquel empleo público sobre el cual no haya una regulación expresa sobre su sistema de provisión, se aplicará la regla general, es decir, el concurso público de méritos. Los sistemas especiales de carrera son aquellos que el constituyente ordenó para ciertas entidades, cuyo régimen es distinto al general, en razón de las funciones que desarrolla cada entidad y según la jurisprudencia dado su origen constitucional, a esta categoría se adscriben las carreras correspondientes a los servidores públicos de (i) Las Fuerzas Militares y la Policía Nacional (C.P. artículos 217 y 218); (ii) la Fiscalía General de la Nación (C.P. artículo 253); (iii) la Rama Judicial del poder público (C.P. artículo 256-1); (iv) la Contraloría General de la República (C.P. artículo 268-10); la Procuraduría General de la Nación (C.P. artículo 279) y las universidades del Estado (C.P. artículo 69). (CC C-984 de 2010, CC C-391 de 1993, CC C-746 de 1999).

Se ha debatido si es facultad del legislador crear los sistemas específicos de carrera o si tal atribución constituye extralimitación de funciones; la Corte Constitucional en virtud de una demanda contra el artículo 4 de la ley 443 de 1998 que regulaba lo concerniente a la creación de sistemas específicos por parte del legislador, aludió: “Así las cosas, en principio le asiste razón al demandante cuando afirma, que las excepciones al principio general de carrera administrativa son única y exclusivamente las que señaló de manera expresa el mismo Constituyente y las que determine el legislador a través de la ley; ahora bien, eso no implica, como equivocadamente él lo afirma, que el legislador, al regular las diversas carreras administrativa que exige la complejidad misma de la función del Estado, no pueda introducir sistemas específicos para ciertas entidades públicas, que atiendan precisamente sus singulares y especiales características, sistemas que desde luego deben propiciar la realización del mandato superior que señala que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones consagradas en la Constitución y en la ley” (CC C-563 de 2000).

A través de distintos pronunciamientos sobre la materia, la Corte se ha ocupado de definir cuál es el ámbito de competencia del legislador en el campo de la regulación del sistema de carrera administrativa, precisando que, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 125, 130 y 150 de la Constitución Política, aquél se encuentra habilitado para establecer regímenes especiales de carrera distintos a los de origen constitucional, conocidos en el argot legislativo como sistemas específicos, los cuales pueden ser creados directamente por el Congreso o por el Ejecutivo a través del otorgamiento de facultades extraordinarias. (CC C-1230 de 2005, CC C-563 de 2000).

La justificación que encuentra la Corte para la creación por parte del legislador de los sistemas específicos de carrera, se encuentra en que en algunas ocasiones las normas generales de carrera son insuficientes para el cumplimiento adecuado de las funciones en una determinada entidad estatal, es decir, se crean con la finalidad que la entidad cuente con funcionarios idóneos que posean unas calidades según los requerimientos específicos de la entidad, por lo tanto sus criterios de selección difieren de los sistemas aplicados en otras entidades públicas.

2.5. Para tener en cuenta

Es relevante mencionar que el año 2000 se aprobó en Colombia una ley destinada a promover la participación igualitaria de las mujeres en los más altos cargos del Estado, mediante la adopción de una cuota que exige que al menos el 30% de los cargos del poder público sean ocupados por mujeres. La Ley 581, conocida como Ley de Cuotas, fue aprobada en medio de un gran debate nacional. Mientras que para algunos sectores, y en especial para el movimiento de mujeres, esta Ley reflejó un avance fundamental en la búsqueda de la igualdad en materia de participación política y representación de las mujeres, en donde para otros sectores era inaceptable, pues implicaba establecer un privilegio injustificado a favor de ellas.

LAS AMENAZAS QUE ENFRENTO

3.1. Irregularidad en los procesos de selección, carencia de la selección

Como amenazas que generan irregularidades en los procesos de selección se evidencian factores políticos, económico-administrativos y normativos que han impedido la aplicación de la carrera judicial como mecanismo de un modelo de selección de manera adecuada. De igual manera, la influencia política en los procesos de selección, la corrupción, el dualismo política-administración, falta de voluntad política, nuevas prácticas administrativas de la gerencia pública, flexibilidad laboral, incorporaciones extraordinarias, desobedecimiento a decisiones judiciales, supresión de empleos.

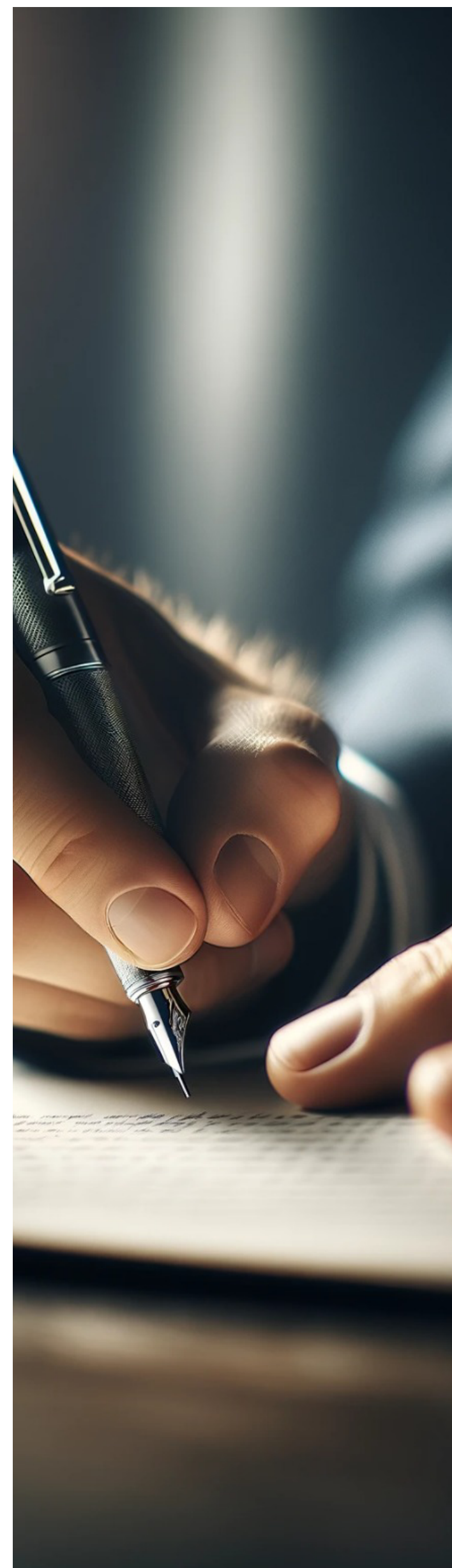
Sin embargo, el papel de la Corte Constitucional de Colombia que resulta de sus providencias judiciales a través del control constitucional y de la revisión que por vía de Tutela le compete, ha sido trascendente en el cumplimiento de la voluntad del constituyente de asumir la carrera judicial como un principio constitucional, eje definitorio del Estado Social de Derecho, fundado en la igualdad, el mérito y los derechos subjetivos del empleado de carrera, que ninguna autoridad pública puede desconocer, por ello excluye del ordenamiento jurídico disposiciones que se oponen a este propósito y ordena la protección de derechos fundamentales,

que en algunas ocasiones, han sido vulnerados en los procesos de selección o en las distintas situaciones administrativas en que puede encontrarse un empleado de carrera.

3.2. Presiones e injerencias en la designación de cargos y nombramientos

La designación de jueces y magistrados puede muchas veces encontrarse en medio de situaciones de conflicto político, a partir de los principios constitucionales y legales, se quiere que la selección de magistrados de las altas Cortes y de los jueces, no se vea influenciada por las ideologías políticas, ni por aspectos o criterios subjetivos o de poder político, económico o de otra índole, que puedan viciar la elección de los mejores candidatos, pues se trata de promover la transparencia, objetividad e imparcialidad en el acceso a la función pública.

La Constitución de 1991, en el título VIII relativo a la Rama Judicial, señala que la administración de justicia es función pública y como tal, su acceso debe ser bajo el sometimiento a las Constitución y a las leyes, estableciendo criterios y reglas específicas que de manera objetiva y transparente indiquen la forma de acceder a los cargos que provee la Rama atendiendo al cumplimiento de requisitos constitucionales y legales para magistrados y jueces.



3.3. Falta de garantía ante la estabilidad laboral

Estabilidad laboral consiste en *“la garantía de permanecer en él [empleo] y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído”* (CC T-141 de 2016). La estabilidad laboral tiene un carácter reforzado cuando en aplicación del artículo 13 de la Constitución Política de 1991, para garantizar la igualdad real y efectiva de quienes se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo condiciones de índole económico, físico o mental, se les protege *“de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”* (CC SU-087 de 2022).

La estabilidad laboral es relativa o intermedia para aquellos empleados nombrados en provisionalidad en cargo de carrera administrativa por lo que *“en el marco de procesos de selección de cargos de carrera judicial, el derecho fundamental de acceso a cargos públicos del aspirante que se postuló para un cargo y ocupó el primer*

puesto en la lista de elegibles, prevalece sobre el derecho a permanecer en el empleo de las personas que ocupan el cargo en provisionalidad” (CC T-405 de 2022).

Ahora bien cuando se trata de funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada estos *“pueden llegar a ser desvinculado con el propósito de proveer el cargo que ocupan con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público”* (CC T-464 de 2019).

Sobre la desvinculación de servidores públicos provisionales con estabilidad laboral reforzada con ocasión de concurso de méritos, la jurisprudencia constitucional *“ha reconocido que dentro de las personas que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes están próximos a pensionarse y las personas en situación*

de discapacidad, a los que, si bien por esa sola circunstancia no se les otorga un derecho indefinido a permanecer en ese tipo de vinculación laboral, en virtud del derecho ostentado por las personas que acceden por concurso de méritos, sí surge una obligación jurídico constitucional (art. 13) de propiciarse un trato preferencial como medida de acción afirmativa. Por lo anterior, antes de procederse al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, han de ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento. La vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional, contenidos, entre otras, en la sentencia SU-917 de 2010” (CC T-373 de 2017).



Una Justicia sensible a mis necesidades

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de embarazo, si bien derecho de la mujer gestante cede ante el derecho de quien debe ocupar el cargo en propiedad sin que pueda postergarse el nombramiento de quien tiene el derecho al cargo, el Consejo de Estado al pronunciarse señaló que *“sin embargo, en atención a la especial protección que el Estado debe brindar a la mujer en estado de embarazo, es procedente adoptar las medidas de protección del caso, con el fin de garantizar de manera plena sus derechos y los del que está por nacer. Por lo anterior, respecto de la señora [T.R.A.], se adoptará la medida especial de protección para estos casos, razón por la que se ordenará a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia que, por conducto de la dependencia que corresponda, una vez producida su desvinculación del cargo, le garantice el goce de las medidas sustitutivas de protección a la maternidad, atendiendo los criterios establecidos en la Ley 1822 de 2017 y los de la jurisprudencia vigente respecto del derecho a la licencia de maternidad”* (CE 05001-23-33-000-2017-00849-01(AC) de 2017).

3.4. Provisionalidad

El artículo 132 de la Ley 270 de 1996, Ley Estatutaria de la Administración de Justicia señala que la provisión de cargos en la Rama Judicial se podrá hacer en propiedad, en provisionalidad o en encargo. El citado artículo dispone que *“el nombramiento se hará en provisionalidad en caso de vacancia definitiva, hasta tanto se pueda hacer la designación por el sistema legalmente previsto, que no podrá exceder de seis meses, o en caso de vacancia temporal, cuando no se haga la designación en encargo, o la misma sea superior a un mes. Cuando el cargo sea*

de Carrera, inmediatamente se produzca la vacante el nominador solicitará a la Sala Administrativa del Consejo Superior o Seccional de la Judicatura, según sea el caso, el envío de la correspondiente lista de candidatos, quienes deberán reunir los requisitos mínimos para el desempeño del cargo” (Ley 270 de 1996, art. 132).

Conforme al régimen jurídico aplicable, los empleados nombrados en cargos de carrera judicial mediante nombramiento provisional no gozan del fuero de estabilidad, por cuanto no le son aplicables las normas que reglamentan el retiro del personal de carrera. El Consejo de Estado señaló que *“el empleado nombrado en provisionalidad ostenta una “posición diferente” al vinculado y escalafonado en la carrera judicial, como también a la del designado por la vía del libre nombramiento y remoción. En efecto, el primero no puede asimilarse en sus derechos al de carrera (estabilidad), por cuanto no ha accedido al cargo mediante el respectivo concurso de méritos; tampoco puede equipararse al de libre nombramiento, por cuanto el cargo que ejerce provisionalmente es de carrera. El servidor público judicial nombrado en provisionalidad, antes que cobijarle algún tipo de estabilidad, le rodea una situación de doble inestabilidad, pues, por una parte, al no pertenecer al sistema de carrera, puede ser desvinculado del servicio de manera discrecional por el nominador, y por otra, puede ser desplazado por quien habiendo concursado tenga derecho a ocupar el cargo”* (CE 76001-23-31-000-1998-1834-01 de 2003).

La Corte Suprema de Justicia como juez constitucional examinó la desvinculación de un empleado judicial que desempeñaba un cargo público de carrera en provisionalidad, quien adujo encontrarse en situación de vulnerabilidad

manifiesta y, por ende, que contaba con una estabilidad laboral reforzada. Al respecto, la Corte Suprema consideró que los concursos de méritos son el mecanismo dispuesto constitucionalmente para la provisión en carrera de los empleos públicos, no obstante *“por la forma en la que funciona la administración nacional, los nombramientos provisionales perduran en el tiempo, y de tal hecho surgen prerrogativas a favor de quienes tienen ese tipo de vínculo, entre las que se encuentra una estabilidad laboral relativa, e inclusive en los casos de sujetos de especial protección, una estabilidad laboral reforzada, con unos matices que devienen de la naturaleza del nombramiento”* (CSJ STC3929 de 2023).





2.5. Para tener en cuenta

En sentencia del 3 de diciembre de 2019, el Consejo de Estado analizó la omisión del legislador de no reconocer el derecho a licencias no remuneradas para adelantar estudios a empleados de la rama judicial, abordando dos problemas jurídicos.

El primero, considera si ¿fue voluntad del legislador reconocer el derecho a licencias no remuneradas para adelantar estudios especializados, solamente a los funcionarios judiciales de carrera? Al respecto, el Consejo de Estado señaló que *“la voluntad del legislador no fue restringir el derecho de las licencias no remuneradas para adelantar cursos de especialización, hasta por dos (2) años, a los empleados de carrera de la Rama Judicial, por lo que es claro, que lo que existe es un vacío normativo en lo que a ellos se refiere, en tanto en la redacción del párrafo segundo del artículo 142 de la Ley 270 de 1996, solo se hizo alusión a los Funcionarios. (...) De conformidad con lo expuesto, la respuesta al primer problema jurídico planteado es NO, es decir, el espíritu del artículo 142 de la Ley 270 de 1996, no fue negar a los empleados judiciales de carrera el derecho a licencias no remuneradas para adelantar estudios especializados” (CE 11001-03-15-000-2019-04302-00(AC) de 2019).*

El segundo, referente a si ¿la Ley 909 de 2004, aplica para los servidores de la Rama Judicial ante vacíos normativos de la Ley 270 de 1996? Sobre lo que aclara que *“en materia de carrera administrativa, la constitución definió diferentes regímenes especiales como los son: i) la Rama Judicial, que se llama “carrera judicial”; ii) las Fuerzas Militares; iii) la Policía Nacional; iv) la Fiscalía General de la Nación; v) las universidades estatales; vi) la Registraduría Nacional del Estado Civil; vii) la Contraloría General de la República y contralorías territoriales y; viii) la Procuraduría General de la Nación; los cuales se encuentran regulados a través de diferentes leyes. Ahora, en cuanto a los empleos públicos no definidos en la Carta Constitucional, el legislador expidió como régimen general de carrera la Ley 909 de 2004, en la que reconoció su carácter supletorio frente a vacíos normativos en cuanto a la regulación de los regímenes especiales. (...) [De modo que,] de conformidad con el artículo 142 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con los artículos 18 y 22 del Decreto 2400 de 1968 y el 2.2.5.5.31 del Decreto 1083 de 2015, los servidores judiciales tienen derecho a la concesión de licencias no remuneradas para estudio; quedando así, resuelto el segundo problema jurídico planteado” (CE 11001-03-15-000-2019-04302-00(AC) de 2019).*



**LA JUSTICIA MI
ALIADA ESTRATÉGICA**

LA JUSTICIA, MI ALIADA ESTRATÉGICA

4.1. Acciones Constitucionales

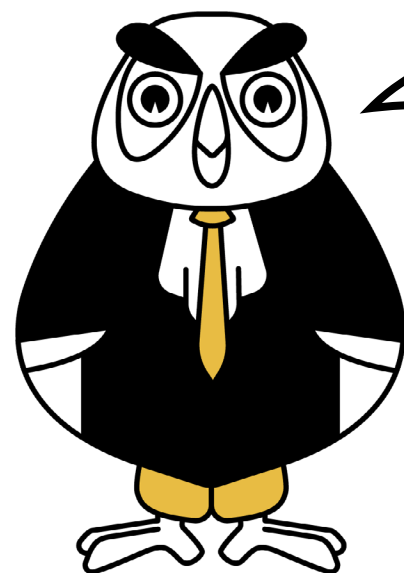
La acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, el artículo 86 de la Carta Política, se ha caracterizado como un “mecanismo subsidiario de protección de los derechos fundamentales cuandoquiera que ellos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier entidad pública o de los particulares, cuya conducta afecte grave o directamente derechos subjetivos fundamentales. En este orden, el numeral 1.º del artículo 6.º del Decreto 2591 de 1991 – reglamentario de la acción de amparo -, establece dentro de las causales de improcedencia de la tutela, “cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante” (CE 11001-03-15-000-2023-04826-00) de 2023).

Sobre la procedencia de la acción de tutela para amparar el derecho de acceder a la carrera judicial por concurso de méritos “la jurisprudencia constitucional ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo no siempre son eficaces para resolver el problema jurídico planteado. Ello, debido a que generalmente implica someter a ciudadanos que se

presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito, a eventualidades tales como que la lista de elegibles pierda su vigencia, se termine el período del cargo para el cual concursaron o se ocupe la vacante para la cual estaba aspirando. Escenarios en los cuales la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica que no comprende el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar. Además, significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico” (CSJ STP5317 de 2022).

Al analizar los hechos presentados a examen del juez constitucional sobre asuntos relacionados con la carrera judicial, se ha considerado necesario abordarlos “a partir de una perspectiva de género, toda vez que, la situación narrada repercute en forma directa respecto de una presunta forma de discriminación. En ese orden,

se encuentra que corresponde al juez abordar los asuntos en que se ventilen asuntos similares al de la referencia, en procura de eliminar cualquier posible escenario de discriminación debido al género, que pudiera presentarse (...) el Estado colombiano, debe acompañar su actuar, conforme con las obligaciones adquiridas a partir de la suscripción de tratados internacionales, entre los que se destaca la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que fuera ratificado en la legislación interna mediante la Ley 51 de 1981. En el sub examine, resulta patente el enfoque diferencial que amerita el estudio, habida cuenta que, como se expondrá en líneas posteriores, la limitación al reconocimiento de la licencia de maternidad, constituye una conducta que además de contraria a derecho, desconoce postulados de raigambre supralegal, además del derecho legal que le asiste a la madre gestante, conforme con los lineamientos de la Corte Constitucional” (CE 50001-23-33-000-2022-00045-01 de 2022).



Las actuaciones que se realicen en el concurso deben seguirse conforme a los estrictos términos de la convocatoria, so pena de infringir valiosos principios constitucionales como el debido proceso, la igualdad y la buena fe.

Ahora bien, tratándose de posibles vulneraciones al régimen jurídico de la carrera judicial expresado en acciones u omisión de la administración, se ha señalado que, en el contexto de las modificaciones introducidas en la Ley 1437 de 2011 a las medidas cautelares dentro de los medios de control de lo contencioso administrativo estas “*inciden sustancialmente en la forma en la que debe ser apreciada la procedencia de la acción de tutela en cada caso particular, si se considera que para que ésta sea viable es necesario que los medios de defensa no sean lo suficientemente expeditos como para controlar la legalidad y constitucionalidad de las medidas cuestionadas*” (CSJ STP6540 de 2022).

Sobre este carácter subsidiario de la acción de tutela, el Consejo de Estado señala que la “*solicitud de tutela es de carácter subsidiario y así lo ha definido la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, es decir, no es un mecanismo de defensa judicial alternativo o supletorio de los recursos o medios ordinarios previstos por el legislador para el amparo de un derecho y tampoco constituye*

un último y único medio judicial para alegar la amenaza o vulneración de un derecho, pues es la tutela el mecanismo preferente de protección de los derechos fundamentales, cuyo ejercicio conduce a la obtención de un amparo efectivo e inmediato frente a los actos u omisiones que los amenacen o vulneren” (CE 11001-03-15-000-2023-01460-00 de 2023).

4.2. Medios de control de lo contencioso administrativo

La Ley 1437 de 2011, Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, desarrolla en su parte segunda la organización de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y de sus funciones jurisdiccional y consultiva. En el artículo 104 dispone que la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo “*está instituida para conocer, además de lo dispuesto en la Constitución Política y en leyes especiales, de las controversias y litigios originados*

en actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones, sujetos al derecho administrativo, en los que estén involucradas las entidades públicas, o los particulares cuando ejerzan función administrativa” y en especial de “los relativos a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y el Estado, y la seguridad social de los mismos, cuando dicho régimen esté administrado por una persona de derecho público” (Ley 1437 de 2011, art. 104).

Para la adecuación de los medios de control a las pretensiones de la demanda “*en el artículo 138 [de la Ley 1437 de 2011, se] reguló el medio de nulidad y restablecimiento del derecho para que los lesionados en un derecho subjetivo obtuvieran además de la nulidad del acto, el restablecimiento de sus derechos y la reparación del daño causado por la decisión anulada; eventos estos en los que el proceso se adelanta conforme con el procedimiento ordinario previsto por los artículos 179 y siguientes del C.P.A.C.A”* (CE 81001-23-33-000-2012-00039-02 de 2014).



4.3. Sanciones disciplinarias

La Constitución Política de 1991 creó una jurisdicción cuya cabeza es la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, con lo que estableció un sistema disciplinario especializado para la Rama Judicial.

A partir de la reforma constitucional contenida en el Acto Legislativo 02 de 2015, “se suprimió el Consejo Superior de la Judicatura y se reemplazó por el Consejo de Gobierno Judicial y la Gerencia de la Rama. Además, y como consecuencia de la adopción de un nuevo modelo de disciplina de la rama judicial, se creó la Comisión Nacional de Disciplina Judicial. (...) Por virtud del artículo citado, [Constitución Política artículo 257 A] la Comisión Nacional de Disciplina Judicial sustituyó al Consejo Superior de la Judicatura en cuanto al ejercicio de las funciones jurisdiccionales disciplinarias de los funcionarios judiciales y de los abogados en ejercicio de su profesión, salvo que, en este último caso, la ley atribuya esa función a un colegio de abogados. Dicha norma le asignó también al nuevo órgano la función jurisdiccional disciplinaria respecto de los empleados de la rama judicial. Por mandato del acto legislativo en mención, el nuevo órgano disciplinario tiene a su cargo el ejercicio de la potestad disciplinaria respecto de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial” (CE 11001-03-06-000-2019-00209-00(2440) de 2020).

La Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, señala que a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal e permanente (Ley 1952 de 2019, art. 2).

La nominación de un empleado judicial realizada sin que se cumplieran los requisitos se considera como una afectación sustancial de los deberes la provisión de los empleos judiciales “en la Rama Judicial se encuentra regulada por los Acuerdos expedidos por el hoy Consejo Superior de la Judicatura (...) así como por la Ley Estatutaria de la Administración de

Justicia, que en suma contemplaron en concreto que a los nominadores les es exigible la verificación del cumplimiento de los requisitos para los cargos que estén bajo su dirección, así como el deber de abstenerse de permitir que quien no cumpla con los mismos pueda desempeñar el empleo judicial reglado, luego el nombrar a personas que no cumplen con los requisitos que dispuso el legislador y la máxima autoridad administrativa del poder judicial implica afectar no solo la administración de justicia sino el Estado social de derecho, pues las leyes están hechas para cumplirlas y su inobservancia atentan directamente contra la legitimidad del Estado, en tanto se generan privilegios que no son dables de otorgar por el simple hecho de la discrecionalidad, arbitrariedad y capricho del nominador” (CC C-037-96).

4.4. Para tener en cuenta

El artículo 174 de la Ley 270 de 1996, Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, dispone que la Carrera Judicial es administrada por las Salas Administrativas de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura reglamenta y define, conforme a lo dispuesto en esta ley, los mecanismos conforme a los cuales habrá de llevarse a efecto la administración de la carrera.

En ejercicio de esta facultad reglamentaria, “por disposición de la Ley 270 de 1996, artículo 240, en cumplimiento de tal labor, el Consejo Superior de la Judicatura también debe someterse a lo dispuesto en el Decreto Ley 052 de 1987 y el Decreto 1660 de 1978, en la medida en que estos no sean contrarios a la Constitución y a aquella ley; lo anterior hasta que se expida la ley ordinaria que disponga un marco normativo para la carrera judicial. De acuerdo con ello, se ha entendido que dicha entidad tiene un amplio rango de acción en la configuración de las normas que puede proferir, margen cuya gradación dependerá en todo caso de la precisión o amplitud con la que las disposiciones arriba citadas hayan desarrollado el sistema de carrera judicial” (CE 11001-03-25-000-2014-01014-00(3094-14) de 2019).

El alcance de esta potestad del Consejo Superior de la Judicatura comprende “regular, reglamentar y administrar la carrera judicial, en virtud de lo cual, tiene competencia para dictar autónomamente, y de manera excepcional y exclusiva, las regulaciones y los reglamentos necesarios para el eficaz funcionamiento de la Administración Judicial, en los aspectos no previstos por el legislador” (CE 11001-03-25-000-2015-00631-00(1876-15) de 2021).



**UNA JUSTICIA SENSIBLE
A MIS NECESIDADES**

UNA JUSTICIA SENSIBLE A MIS NECESIDADES



5.1. Cuestiones importantes que permiten la garantía de derechos

La evaluación del desempeño es uno de los elementos del sistema de carrera judicial cuyo fin es *“garantizar el cumplimiento eficiente y oportuno de las funciones y servicios públicos, en atención a los fines esenciales del Estado, y fomentar el desarrollo integral del servidor público. mejoramiento institucional y del personal vinculado con las entidades estatales. El objeto de evaluación lo constituyen la eficiencia y la eficacia del empleado*

en el desempeño de su empleo durante un período determinado. El superior inmediato pondera las actuaciones del empleado con las funciones a su cargo y valora tanto el rendimiento y la calidad del trabajo como el comportamiento laboral del funcionario” (CC T-378 de 2003).

Según lo dispuesto en el art. 155 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, los funcionarios y empleados que se distingan en la prestación de sus servicios, se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determine la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

El Decreto 1258 de 1970, creó la condecoración “José Ignacio de Márquez al Mérito Judicial”, para exaltar las virtudes y servicios de los funcionarios y empleados de la Rama Jurisdiccional y del Ministerio Público, y como estímulo a la honestidad, consagración, perseverancia y superación de estos servidores del Estado (Decreto 1258 de 1970, art. 1).

El Acuerdo PCSJA18-10879 de 2018 del Consejo Superior de la Judicatura, modificado por el Acuerdo PCSJA18-11182 compila, adiciona y modifica la reglamentación sobre la concesión de estímulos y distinciones a los servidores judiciales de la Rama Judicial.

Los estímulos y distinciones son *“reconocimientos que el Consejo Superior de la Judicatura otorga a los funcionarios/as*

y empleados/as de la Rama Judicial, que sean postulados por servicios excepcionales prestados a la administración de justicia, como premio a la honestidad, consagración, perseverancia y superación, en los términos del Decreto 1258 del 27 de julio de 1970 Los reconocimientos pueden ser de carácter honorífico y/o académico” (Acuerdo PCSJA18-10879 de 2018, art. 1).

Dentro de los requisitos establecidos para la para la selección de los funcionarios/as y empleados/as a postular se contempla la calificación o evaluación de servicios, según lo cual tratándose de servidores de carrera, el funcionario/a y empleado/a judicial debe haber obtenido una calificación integral de servicios igual o superior a 90 puntos, o la que corresponda al nivel de excelencia, conforme a la reglamentación pertinente, durante el período evaluable inmediatamente anterior a la fecha de la postulación (Acuerdo PCSJA18-11182 de 2018, art. 1).

La evaluación no satisfactoria *“dará lugar al retiro del servicio y a la consiguiente, exclusión de la carrera judicial de los funcionarios y empleados. No se requiere, por consiguiente, de dos calificaciones insatisfactorias para declarar la insubsistencia del nombramiento del empleado o para colocar en situación de retiro al funcionario, que no podía ser reelegido, pues ahora basta con una calificación insatisfactoria para que sea viable dicho retiro” (CC C-659 de 2000).*



5.2. Deberes y prohibiciones

En los términos de la ley 270 de 1996 *“la carrera judicial es un sistema de administración de personal que tiene por finalidad escoger, en beneficio del servicio público, el aporte humano más capacitado y calificado para desempeñar la función pública”* (CE 68001-23-31-000-2003-01093-01(1814-10) de 2012). Adicional a lo cual la ley citada *“establece también las inhabilidades e incompatibilidades para ejercer cargos en la rama judicial, así como los derechos, deberes y prohibiciones del servidor de la rama judicial (artículos 150 a 154)2* (CE 11001-03-06-000-2019-00209-00(2440) de 2020).

Dentro de los deberes de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial (Ley 270 de 1996, art. 153 modificado por la Ley 2430 /24) se encuentran guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo, aun después de haber cesado en el ejercicio del cargo y sin perjuicio de la obligación de denunciar cualquier hecho delictuoso, dedicarse

exclusivamente a la función judicial, evitar la lentitud procesal, sancionando las maniobras dilatorias así como todos aquellos actos contrarios a los deberes de lealtad, probidad, veracidad, honradez y buena fe, y denegar de plano los pedidos maliciosos y rechazar los escritos y exposiciones que sean contrarios a la decencia o la respetabilidad de las personas, sin perjuicio de la respectiva sanción, entre otros.

Conforme al artículo 75 de la Ley 270 citada, las Corporaciones Judiciales y los Jueces de la República tiene como función dentro de la administración de la Carrera Judicial, velar por el estricto cumplimiento de los deberes por parte de los empleados de su Despacho (mod. Ley 2430/2024).

Como conductas prohibidas, la Ley 270 citada (art. 154) señaló, entre otras, retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados, proporcionar noticias o informes e intervenir en debates de cualquier naturaleza sobre asuntos de la administración de justicia que lleguen a su conocimiento con ocasión del servicio,

realizar en el servicio o en la vida social actividades que puedan afectar la confianza del público u observar una conducta que pueda comprometer la dignidad de la administración de justicia, expresar y aun insinuar privadamente su opinión respecto de los asuntos que están llamados a fallar o comprometer u ofrecer su voto, o insinuar que escogerá ésta o aquella persona al hacer nombramientos.

5.3. El mérito como regla general para la provisión de los cargos públicos

El concepto de mérito para la provisión de cargos públicos se encuentra contemplado desde la figura de la Constitución misma, dotándolo así de una gran relevancia para el sistema jurídico. Sobre lo anterior, el artículo 125 de la Constitución Política señala la naturaleza características de los empleos públicos.

Al respecto, la Corte Constitucional ha delimitado la naturaleza del mérito en dos aristas, por un lado, como principio constitucional y, por otro lado, como regla general para la provisión de los cargos públicos (CC T-063 de 2022). Frente a esta segunda característica, es claro, según el Alto Tribunal, que las “condiciones de ingreso, ascenso, permanencia y retiro” para los cargos públicos deben necesariamente atender y responder al mérito (CC T-063 de 2022).

Ahora bien, no es posible hablar de mérito sin referirse necesariamente a la carrera. Así las cosas, la carrera tiene su origen histórico en la constante búsqueda del Estado colombiano de atacar y eliminar el clientelismo, amiguismo o nepotismo (CC C-102 de 2022), prácticas que se oponen firmemente a las garantías de igualdad, objetividad, idoneidad y transparencia que se persiguen con el mérito. En este mismo sentido, la carrera funciona como principio constitucional y “sistema técnico de administración del componente humano” (CC C-102 de 2022). Respecto a esta última apreciación, se tiene que la carrera es el mecanismo general y preferente de vinculación, el cual se ciñe a determinados parámetros que garantizan la selección “de las personas mejor calificadas integralmente” (CC C-102 de 2022).

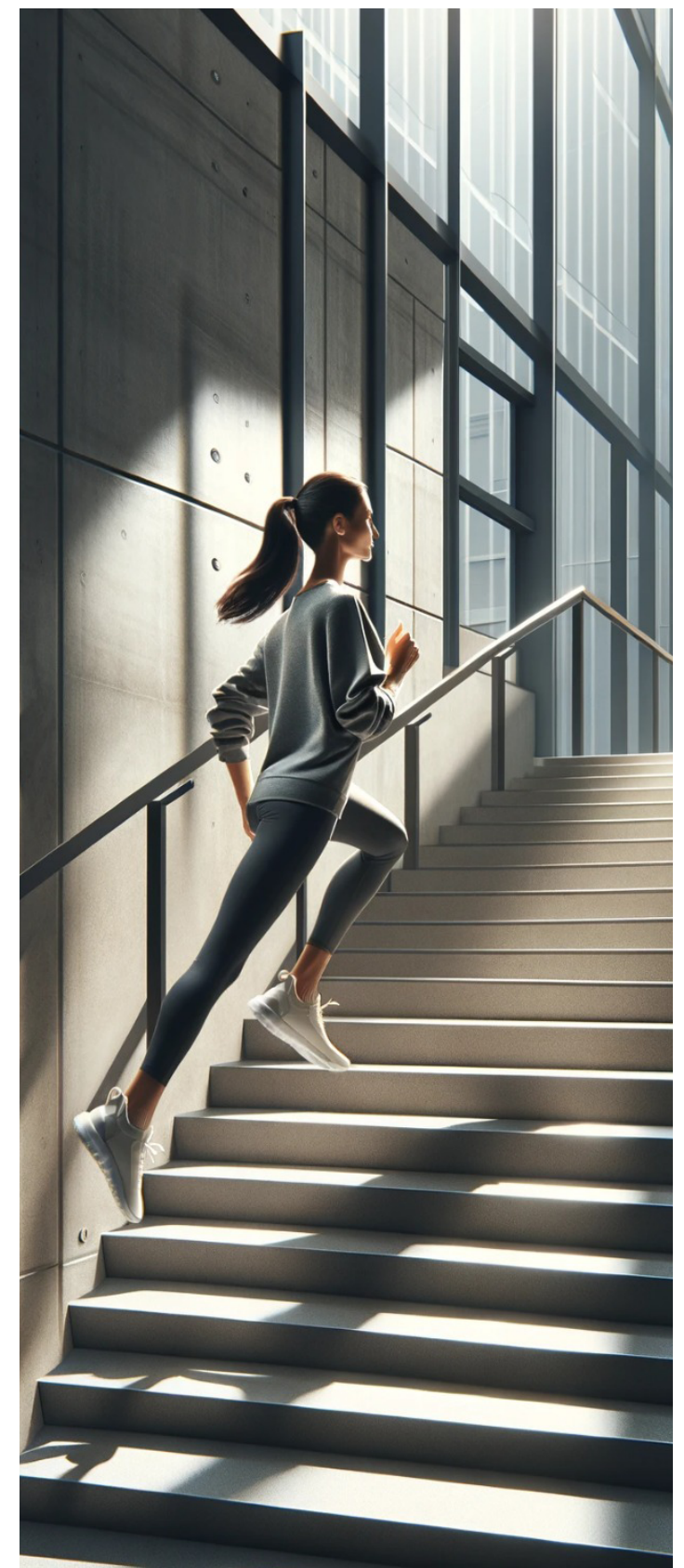
De igual manera, el mérito lleva a que el nominador de manera subjetiva e injustificada no pueda usar criterios discriminatorios como por ejemplo “la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante” (CC T-340 de 2020 y C-588 de 2009).

Además, resulta tan fuertemente inescindible la relación entre la carrera y el mérito que la Corte Constitucional reconoce el “carácter instrumental que ostenta la carrera como expresión del mérito”, de tal que forma que, en términos de la misma Corporación, sean seleccionados para ejercer los cargos públicos “aquellos miembros de la sociedad poseedores de altas competencias, relacionadas con aspectos objetivos -como el conocimiento y la experiencia- y subjetivos -como la calidad personal y la idoneidad ética” (CC C-172 de 2021). Respecto a estas calidades, la Corte Constitucional ha expresado que, en virtud de las funciones del cargo y de las necesidades del servicio, es posible que para acreditar el mérito no siempre se deban atender los componentes objetivos, como lo son “los exámenes de conocimientos, el cumplimiento de requisitos académicos, la acreditación de años de experiencia o la ausencia de antecedentes penales, fiscales y disciplinarios”, sino se deban privilegiar o evaluar únicamente los elementos subjetivos que responden a “las calidades personales y la idoneidad moral del candidato” (CC C-172 de 2021).

No obstante lo anterior, no es posible concluir, de ninguna manera, que el mérito solo es aplicable a los cargos de carrera. En línea con esta afirmación, la Corte Constitucional ha dispuesto que el mérito debe evidenciarse en todo el servicio público; así, el mérito, al ser un principio transversal, debe expresarse incluso en las excepciones a la carrera administrativa, como lo son el libre nombramiento y remoción, la elección popular o los trabajadores oficiales (CC C-102 de 2022).

Asimismo, es tal la importancia que se le ha otorgado a nivel constitucional al mérito que, las personas seleccionadas en razón del mismo para la ocupación de

distintos cargos de carrera tendrán un derecho preferente sobre las personas que actualmente ostenten en provisionalidad dichos puestos, incluso cuando, por sus situaciones particulares, estas gocen de estabilidad reforzada (CC T-063 de 2022). Sin embargo, en atención a los derechos de las personas que gozan de estabilidad reforzada, estas tendrán como garantía que serán las últimas en ser removidas y, en todo caso, en la medida de lo posible deberán ser vinculadas en provisionalidad en un cargo de igual o similar jerarquía (CC T-063 de 2022).



Una Justicia sensible a mis necesidades

Ahora bien, al igual que ocurre con los cargos administrativos, es esencial aplicar el concurso público de méritos para la asignación de puestos en la Rama Judicial. Esta medida asegura que las personas más calificadas y aptas sean las encargadas de llevar a cabo las funciones críticas requeridas por el sistema de administración de justicia (CC SU-553 de 2015). De hecho, la Ley Estatutaria de Administración de Justicia (Ley 270 de 1996) rectifica que el concurso de méritos es el mecanismo por medio del cual, “a través de la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial, se determina su inclusión en el Registro de Elegibles y se fija su ubicación en el mismo” (artículo 164 mod. Ley 2430/2024).

A pesar de ello, la provisión de cargos en la Rama Judicial en Colombia no se gestiona a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) como la mayoría de los cargos administrativos, sino que, según el artículo 256-1 y ss. de la Constitución Política, se erige por un proceso especial dictado y reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura por su

facultad de “Administrar la carrera judicial”. Aunque este sistema posea reglas particulares, el acceso basado en el mérito y su evaluación a través del concurso público sigue siendo el mecanismo prevalente (CC T-405 de 2022).

Ahora bien, respecto a los procesos de carrera administrativa en específico, se tiene que, según la Corte Constitucional, estos tienen como mínimo las siguientes etapas: “(i) la convocatoria, (ii) el reclutamiento, (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección, (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera” (CC C-172/2021). Al respecto, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 establece los pasos que deben seguirse para los procesos públicos de selección.

A pesar de estos pasos, en algunos procesos de selección puede que exista otros instrumentos adicionales, como lo son las entrevistas. Sobre el particular, la Corte Constitucional ha manifestado que con el fin de preservar la objetividad, transparencia e imparcialidad que se predica del proceso, así como la garantía de los derechos de los aspirantes, las entrevistas no

pueden ser de carácter definitivo o eliminatorio, sino, por el contrario, meramente accesorio y secundario (CC C-172/2021).

Con base en lo anterior, las entrevistas deben garantizar (i) el respeto de los demás valores asignados por la relevancia del factor de evaluación -es decir, la entrevista solo debe servir como un “indicativo útil frente a las necesidades del servicio” y no puede distorsionar el valor conferido por los demás factores de evaluación-; así como “(ii) la existencia de criterios técnicos preestablecidos sobre las directrices y tipos de preguntas que se permiten formular; (iii) la publicidad previa de los parámetros de evaluación; (iv) una relación de conexidad entre criterios técnicos y las necesidades del servicio y el perfil del cargo; (v) la prohibición de preguntas personales que puedan afectar derechos fundamentales, como la intimidad o de preguntas irrelevantes ajenas al cargo; (vi) la existencia de mecanismos de control previos o posteriores como recusación o impugnación para cuestionar razonadamente posibles arbitrariedades en la calificación, y (vii) la motivación de resultados de la evaluación y por escrito” (CC C-172/2021).



El artículo 132 de la Ley 270 de 1996 determina que los empleos de carrera en la Rama Judicial se proveen en propiedad, en cuanto se hayan superado todas las etapas del proceso de selección.



El ingreso a la carrera judicial se articula siguiendo el proceso y los principios del postulado mencionado anteriormente, no obstante, este se divide en dos componentes fundamentales: la Selección y la Clasificación. Como resultado, el Consejo Superior de la Judicatura (Acuerdo PCSJA18-11077) ha reglamentado que en la Etapa de Selección se llevara a cabo tres fases comprendidas en: i) Evaluación de Aptitudes y Conocimientos, ii) Comprobación de los Requisitos Mínimos y iii) Curso de Formación Judicial Inicial. Sobre este último, la Ley Estatutaria de Administración de Justicia es explícita en señalar que *“El acceso por primera vez a cualquier cargo de funcionario de carrera requerirá de la previa aprobación del curso de formación judicial [...]”* (art. 160 y ss.), dado que dicho curso es diseñado para preparar a los nuevos integrantes del sistema judicial en las competencias específicas requeridas para el ejercicio de sus funciones. La inclusión de este curso refleja el compromiso del sistema judicial colombiano con la excelencia y la profesionalización de su cuerpo judicial, asegurando que los jueces y magistrados no solo sean seleccionados por su mérito, sino también debidamente preparados para enfrentar los desafíos de su cargo. Aún más, esta fase *“Puede realizarse como parte del proceso de selección, caso en el cual revestirá, con efecto eliminatorio, la modalidad de curso-concurso, o contemplarse como requisito previo para el ingreso a la función judicial”* (art. 168 y ss. de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia). En otras palabras, el Curso de Formación Judicial Inicial de la Rama Judicial es un requisito adicional que evalúa si los aspirantes han alcanzado los objetivos propuestos para el ejercicio de las funciones judiciales, comparando el desempeño de candidatos. Asimismo, el propósito de este curso es crear un lis-

tado de personas elegibles para ocupar cargos judiciales, priorizando el mérito y asegurando que se seleccionen los mejores candidatos para desempeñar estas importantes funciones (Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA19-11400).

Finalmente, en la etapa de Clasificación se comprenden las siguientes fases: i) Pruebas de aptitudes y conocimientos, las cuales están diseñadas para evaluar la capacidad intelectual, los conocimientos específicos y las habilidades técnicas de los candidatos; ii) Prueba psicotécnica, cuya evaluación se centra en las competencias interpersonales; iii) Curso de formación judicial inicial, el cual es fundamental para proporcionar a los aspirantes una base sólida en principios y procedimientos judiciales, ética profesional y manejo de casos; iv) Experiencia adicional y docencia, que valora la trayectoria profesional relevante y la contribución a la educación en el ámbito jurídico; y v) Capacitación adicional, que reconoce la importancia de la formación continua para el desarrollo profesional y la especialización en áreas específicas del derecho. Tal como se puede observar, hay varios elementos que aparentemente se repiten en las dos etapas; sin embargo, lo que en realidad ocurre es que, si se aprueba la primera etapa, sobre los instrumentos ya evaluados se realiza un ajuste en las escalas numéricas de los resultados con el fin de hacer un proceso más riguroso y que sean los más idóneos entre las personas que llegaron a la segunda etapa los que resulten escogidos. Por ejemplo, respecto a la Prueba de aptitudes y conocimientos, será necesario obtener un puntaje de mínimo 800 (en escala de 1 a 1000) para probar la primera etapa. Ahora bien, en la segunda etapa, sobre estos mismos resultados cambian los parámetros, de tal forma que ahora las personas que hayan

obtenido el puntaje mínimo de 800 les será asignado un puntaje de 300 (en escala de 300 a 500); mientras que, para los puntajes de 1000, la nota correspondiente es de 500 y los demás puntajes se asignarán proporcionalmente (Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA18-11077).

En conclusión, para el ingreso, permanencia y ascenso de los candidatos y funcionarios, se exige el mérito, el cual podrá ser objetivo y/o subjetivo. Ahora bien, el mérito se evidencia a través de la carrera, mediante un concurso en el que se realizan y aplican diversos instrumentos, tales como pruebas de conocimientos, verificación de requisitos mínimos, entre otros. Esto con el fin de garantizar que sean los profesionales más idóneos y competentes los que ocupen cargos de carrera, tanto administrativa como judicial.





5.4. Para tener en cuenta

El Acuerdo No. PSAA14-10281 de 2014 reglamenta el sistema de evaluación de servicios de funcionarios y empleados de carrera de la Rama Judicial. Como sujetos evaluables se identifican:

- Todos los servidores judiciales vinculados al servicio por el sistema de carrera, deben ser calificados formal y periódicamente, aun cuando se desempeñen transitoriamente en situación distinta de la propiedad, siempre que el cargo pertenezca a dicho régimen.
- No aplica a los empleados, jueces o magistrados que tengan régimen especial, ni a los magistrados de las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales, ni a los empleados de las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales y Superior de la Judicatura y de las Direcciones Ejecutiva de Administración Judicial y Seccionales, quienes tienen una regulación especial en atención a que no cumplen función judicial.

La calificación integral de servicios de los magistrados de tribunales superiores y administrativos, se lleva a cabo bienalmente; la de los jueces y empleados, anualmente.

Según lo establecido en el Acuerdo No. PSAA14-10281 de 2014 (art. 8), la calificación integral de servicios surte efectos para:

- a. Analizar la prestación del servicio para buscar el mejoramiento continuo.
- b. Obtener estadísticas que contribuyan al seguimiento, medición y elaboración de políticas en materia de administración de justicia.
- c. Ser promovidos, en los términos y condiciones que establezca la ley.
- d. Recibir estímulos y distinciones.
- e. Participar en los programas de capacitación y formación.
- f. Evaluar la procedencia o improcedencia de traslados.
- g. Determinar la permanencia o retiro del servicio.

Como factor general de competencia, corresponde al superior jerárquico del despacho, centro de servicios o dependencia en la cual el empleado de carrera está nombrado en propiedad al momento de la consolidación de la evaluación, realizar su calificación integral de servicios.



NORMAS

NORMAS

6.1. Normas internacionales

Norma	Entidad
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).	Organización de Estados Americanos.
Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura.	Naciones Unidas Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Milán del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985, y confirmados por la Asamblea General.
Procedimientos para la aplicación efectiva de los Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura.	
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	Naciones Unidas.
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).	
Los Principios de la Conducta Judicial	
Pacto de derechos sociales, económicos y culturales.	
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.	
Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos.	

6.2. Normas nacionales

Norma	Entidad
Constitución Política: Artículo 125 y Artículo 256 numeral 1	Constitución Política
Decreto 19 de 2012	Presidencia de la Republica
Decreto 1083 de 2015	
Decreto 1698 de 1964	
Decreto 250 de 1970	
Decreto 1660 de 1978	

Norma	Entidad
La Ley 27 de 1963 Artículo 1 literal r	Congreso de la República
Ley 270 de 1996, Ley Estatutaria de la Administración de Justicia. Artículo 85 numeral 17, artículo 99, 156,157,160,164, 168, 174.	
Ley 1437 de 2011	
Ley 909 de 2004	
Ley 1743 de 2014	
Ley 2080 de 2021	
Decreto 1660 de 1978	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 894 de 2017	

6.3. Jurisprudencia de las Altas Cortes complementaria o seleccionada

6.3.1. Corte Constitucional

Sentencia	Tema
Sentencia SU-613/2002	Carrera Judicial - Derecho de acceso a cargos publicos
Sentencia C- 879/2003	Carrera Judicial
Sentencia SU- 938/2010	Carrera Judicial - Derecho de acceso a cargos publicos
Sentencia SU-539/2012	Carrera Administrativa y Concurso de Meritos
Sentencia C-333 /2012	Carrera Judicial
Sentencia SU553/15	Carrera Judicial - Derecho de acceso a cargos publicos
Sentencia SU067/22	Carrera Administrativa y Concurso de Meritos
Sentencia C-658/00	Carrera Judicial- Unidad Normativa
Sentencia T-1107/02	Carrera Judicial- Medio de Defensa Judicial
Sentencia T-1092/08	Carrera Judicial- Tutela

Normas y referencias

Sentencia T-521/06	Carrera Judicial- Concurso de Meritos
Sentencia T-470/07	Carrera Judicial-Concurso de Meritos
Sentencia T-378/03	Carrera Judicial- Sistema de Carrera
Sentencia T-302/19	Carrera Judicial-Traslado Servidor Judicial
Sentencia T-161/17	Carrera Judicial-Estabilidad Laboral
Sentencia T-159/17	Carrera Judicial- Traslados Laborales
Sentencia T-104/01	Carrera Judicial-Medio de Defensa Judicial
Sentencia T-033/02	Carrera Judicial-Principio de Congruencia
Sentencia SU-1114/00	Carrera Judicial-Concurso de Meritos
Sentencia SU-136/98	Carrera Judicial-Concurso de Meritos
Sentencia SU-135/98	Carrera Judicial-Concurso de Meritos
Sentencia SU-134/98	Carrera Judicial-Concurso de Meritos
Sentencia C-295/02	Carrera Judicial-Ley Estatutaria
Sentencia T-405/22	Carrera Judicial-Concurso de Meritos

6.3.2. Corte Suprema de Justicia

Sentencia	Tema
STP9484-2022	Carrera Judicial
STP16974 - 2021	Carrera Judicial- Nombramiento en propiedad
STP15264-2022	Carrera Judicial-Servidores Judiciales en Carrera
STP9572-2022	Carrera Judicial- Tutela
STP6865-2023	Carrera Judicial- Debido Proceso
STP6639-2022	Carrera Judicial- Debido Proceso
STP6540-2022	Carrera Judicial-Concurso de Meritos
STP5317-2022	Carrera Judicial- Concurso de Meritos

STP5284-2023	Carrera Judicial- Cargos Judiciales
STP2390-2023	Carrera Judicial-Acceso a cargos públicos.
STP1750-2022	Carrera Judicial-Debido Proceso
STP1640-2023	Carrera Judicial-Estabilidad Laboral
STP1079-2023	Carrera Judicial- Exceso Ritual Manifiesto
STL8367-2022	Carrera Judicial
STL6695-2023	Carrera Judicial-Estabilidad Laboral
STL4260-2023	Carrera Judicial- Tutela
STL658-2023	Carrera Judicial-Competencia
STC15682-2022	Carrera Judicial-Pruebas
STC8195-2023	Carrera Judicial-Subsidiariedad e Inmediatez
STC5199-2023	Carrera Judicial
STC4677-2023	Carrera Judicial
STC3929-2023	Carrera Judicial-Estabilidad Laboral

6.3.3. Consejo de Estado

Sentencia	Tema
Radicación número: 25000-23-25-000-2000-00556-01(2933-04)	Carrera Judicial-Licencia No Remunerada
Radicación número: 13001-23-31-000-1997-12130-01(7477-05)	Carrera Judicial-Legalidad
Radicación número: 25000-23-25-000-2002-05995-01(0594-05)	Carrera Judicial
Radicación número: 11001-03-25-000-2015-01080-001(4748-15)	Carrera Judicial- Traslado
Radicación número: 11001-03-25-000-2006-00135-00(2088-06)	Carrera Judicial- Nulidad
Radicación número: 11001-03-15-000-2019-04302-00(AC)	Carrera Judicial-Licencia No Remunerada

6.3.4. Consejo Superior de la Judicatura

Sentencia	Descripción
Acuerdo 109 de 1995	Por medio del cual se dictan disposiciones sobre los concursos de méritos para la conformación de los Registros de Elegibles para los cargos de Funcionarios y Empleados de la Rama Judicial.
Acuerdo 141 de 1995	Por el cual se adiciona el Acuerdo No. 109 de 1995.
Acuerdo 74 de 1996	Por el cual se da cumplimiento al artículo 199 inciso primero de la Ley 270 de 1996.
Acuerdo 251 de 1996	Por medio del cual se estructura la Unidad de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura; se señalan sus funciones, se crea su planta de personal y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 166 de 1997	Por medio del cual se dictan disposiciones sobre los concursos de méritos para la conformación de los Registros de Elegibles para los cargos de carrera de Rama Judicial.
Acuerdo 724 de 2000	Por medio del cual se dictan disposiciones sobre la conformación del Registro Nacional de Escalafón de la Carrera Judicial y de los Archivos Seccionales de Escalafón, se modifica el Acuerdo No. 349 de 1998 y se deroga el Acuerdo No. 42 de 1995.
Acuerdo 956 de 2000	Por el cual se delegan unas funciones en las Unidades de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 1242 de 2001	Por medio del cual se dictan disposiciones para la reclasificación de los Registros de Elegibles para los cargos de Funcionarios y Empleados de las Corporaciones y Despachos Judiciales.
Acuerdo 1441 de 2002	Por el cual se trasladan unos cargos a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y se señalan sus funciones.
Acuerdo 2582 de 2004	Por el cual se determina la nueva estructura y planta de personal de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” y se crea un cargo en la Unidad de Administración de la Carrera Judicial.
Acuerdo 4067 de 2007	Por el cual se reestructura la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, se determina su planta de personal y se señalan sus funciones.
Acuerdo No. PSAA06-3560 de 2006	Por el cual se adecuan y modifican los requisitos para los cargos.
Acuerdo No. PSAA06-3584 DE 2006	Por el que se modifica el Acuerdo No.349 de 1998 para la aplicación del párrafo primero del artículo 161 de la Ley 270 de 1996 para cargos de empleados de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios.
Acuerdo No. PSAA06-3585 DE 2006	Por medio del cual se modifica el Acuerdo No.025 de 1997 para cargos de empleados de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios.
Acuerdo No. PSAA14-10161	Por medio del cual se reglamenta el sistema de evaluación de servicios de funcionarios y empleados de carrera de la Rama Judicial

Acuerdo No. PSAA16-10618	Por medio del cual se reglamenta el sistema de evaluación de servicios de funcionarios y empleados de carrera de la Rama Judicial.
Acuerdo 4067 de 2007	Por el cual se reestructura la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, se determina su planta de personal y se señalan sus funciones.
Acuerdo No. PSAA14-10281	Por el cual se compila, adiciona y modifica la reglamentación sobre la concesión de estímulos y distinciones a los servidores judiciales de la Rama Judicial
Acuerdo PCSJA 18-10879	Por el cual se compila, adiciona y modifica la reglamentación sobre la concesión de estímulos y distinciones a los servidores judiciales de la Rama Judicial.
Acuerdo PCSJA20-11542	Por el cual se crean incentivos a la gestión de los servidores de la Rama Judicial vinculados por el sistema de carrera judicial.
Acuerdo PCSJA19-11400	Por el cual se adopta el Acuerdo Pedagógico que regirá el “IX Curso de Formación Judicial Inicial para aspirantes a cargos de Magistrados/as y Jueces de la República en todas las especialidades, Promoción 2020-2021.
Acuerdo PCSJA18-11182	Por medio del cual se modifica el Acuerdo PCSJA18-10879 de 2018.



RETO

Para validar los conocimientos aprendidos con la lectura de esta guía, le invitamos a participar del reto interactivo, haciendo clic aquí:

JUEGUE AHORA

¡Ánimo, puede participar cuantas veces quiera!



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Colección

GUÍAS PEDAGÓGICAS

En desarrollo de las actividades de divulgación de conocimiento jurisprudencial, realizadas por el Consejo Superior de la Judicatura, las cuales involucran la recopilación de las providencias emitidas por las Altas Cortes, bajo el esquema de la colección «Guías Pedagógicas Jurisprudenciales» que hoy ponemos a disposición de los servidores judiciales y de la ciudadanía en general con el ánimo de fortalecer el acceso a la información jurídica de la Rama Judicial.

Este material de contenido académico y pedagógico, pretende garantizar a los servidores judiciales, a los usuarios de la justicia y a los ciudadanos, la disponibilidad, conservación, consulta y accesibilidad de estas temáticas tan importantes para la construcción de la transparencia en la administración judicial, y de paso, posicionarlo como insumo fundamental para el conocimiento de la memoria histórica institucional.

Para el Consejo Superior de la Judicatura es esencial continuar esta labor de actualización de las guías ya elaboradas y realizar otras nuevas en el futuro, cuyas temáticas estén relacionadas con los asuntos objeto de estudio de las Altas Cortes, todo con el fin de facilitar su acceso en forma didáctica y el conocimiento de ciertos temas de interés aquí desarrollados.