

COMENTARIOS AL NUEVO REGLAMENTO DE CALIFICACION DE SERVICIOS.

ACUERDO PSAA-100281 DEL 24 DE DICIEMBRE DE 2014

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

SALA ADMINISTRATIVA

Por: ÓSCAR BUSTAMANTE HERNÁNDEZ.

MAGISTRADO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN.

“Es comprensible que insistan en medirnos con la misma vara con que se miden a sí mismos, sin recordar que los estragos de la vida no son iguales para todos, y que la búsqueda de identidad propia es tan ardua y sangrienta para nosotros como lo fue para ellos. La interpretación de nuestra realidad con esquemas ajenos solo contribuye a hacernos cada vez más desconocidos, cada vez menos libres, cada vez mas solitarios.... La solidaridad con nuestros sueños no nos hará sentir menos solos mientras no se concrete con actos de respaldo legítimo a los pueblos que asuman la ilusión de tener una vida propia en el reparto del mundo.”

GABRIEL GARCÍA MARQUEZ.

LA SOLEDAD DE AMERICA LATINA

Estocolmo, Suecia, 8 de diciembre de 1982.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.	05
1. DE LA MOTIVACION DEL ACUERDO	14
2. DE LOS PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL REGLAMENTO	16
3. DE LOS SUJETOS DE CALIFICACIÓN	19
4. DE LA PERIODICIDAD	22
5. DE LOS EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN	31
6- RESPONSABILIDAD DE LAS ENTIDADES Y FUNCIONARIOS EVALUADORES.	37
7. FACTORES DE LA CALIFICACIÓN INTEGRAL.	49
8. DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	54
9. DE LAS NOTIFICACIONES DE LA CALIFICACIÓN INTEGRAL DE SERVICIOS.	56
10. DEL FACTOR CALIDAD	57
10.1. ANALISIS DEL DEBIDO PROCESO.	62
10.2. DE LA EVALUACIÓN DE LA DECISIÓN JUDICIAL.	65
11. DEL FACTOR EFICIENCIA Y RENDIMIENTO.	70
11.1. DE LA RESPUESTA EFECTIVA DE DEMANDA DE JUSTICIA.	71
11.1.1. DE LO QUE CONSTITUYE CARGA.	73
11.1.2. DE LOS EGRESOS.	77
11.1.3. DE LA CAPACIDAD MÁXIMA DE RESPUESTA.	81
11.2. DE LA ATENCIÓN A LAS AUDIENCIAS PROGRAMADAS.	93
12. DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	95
13. DEL SUBFACTOR DE PUBLICACIONES.	98
14. DE LA CALIFICACIÓN DE LOS JUECES DE CONTROL DE GARANTÍAS.	98
15. CALIFICACIÓN DE LOS JUECES PENALES DE CONOCIMIENTO	103
16. CALIFICACIÓN DEL JUEZ COORDINADOR	106
17. CALIFICACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ESPECIALIZADOS EN EXTINCIÓN DE DOMINIO, LAVADO DE ACTIVOS, FONCOLPUERTOS Y CAJANAL.	109
18. EN CUANTO A LOS JUECES DE EJECUCIÓN DE PENAS.	111
19. FRENTE A LOS JUECES DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN CIVIL Y FAMILIA.	113
20. RESPECTO A LOS JUECES Y MAGISTRADOS ESPECIALIZADOS EN RESTITUCIÓN DE TIERRAS.	116

	<i>Pág</i>
<i>21. DE LA EVALUACIÓN DE LOS JUECES ADMINISTRATIVOS.</i>	<i>118</i>
<i>22. DE LOS FUNCIONARIOS QUE PARTICIPAN EN PROGRAMAS DE DESCONGESTIÓN.</i>	<i>125</i>
<i>23. DE LA CALIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS JUDICIALES.</i>	<i>127</i>
<i>24. DE LAS NORMAS TRANSITORIAS.</i>	<i>131</i>
<i>25. EN CUANTO A LOS JUECES DE MENORES Y PROMISCUOS DE FAMILIA.</i>	<i>131</i>
<i>CONCLUSIONES.</i>	<i>134</i>

INTRODUCCIÓN.

Con la creciente importancia de la judicatura en las democracias modernas, y en especial del juez como protagonista principal y protagónico, se generó la necesidad de garantizar el cumplimiento de su función, ello explica la implantación de la carrera judicial que impone cierta estabilidad y le facilita enormemente su labor. Fueron consagrados los principios de autonomía e independencia judicial. Quiero recordar dos grandes juristas y funcionarios judiciales que fueron los pioneros en implementar la carrera judicial en Colombia, los doctores GUILLERMO BENAVIDES MELO y JAIME GIRALDO ANGEL, el primer intento fue el decreto 052 de 1987, luego vino la Constitución Política y por último la ley 270 de 1995. En nuestro país fue y es una verdadera revolución, los concursos de méritos han sido en general exitosos, la mayor parte de los funcionarios de la Rama Judicial está vinculada a carrera judicial, fue ejemplo para la implementación en otras entidades públicas.

Pero esa misma democracia le impone al juez, como a cualquier servidor público, unos límites y también unos controles, ningún servidor público puede ser una "rueda suelta". El juez tiene controles internos y externos, si se quiere numerosos y en la mayoría de las veces ineficaces. Hay control disciplinario, penal, patrimonial, interno y funcional. Además, operan otros como el social y el que realizan los medios de comunicación. Dentro del interno hay vigilancias administrativas y también la evaluación de la permanencia del servidor judicial.

Dos situaciones especialmente influyen en la manera de concebir la función judicial y con ello la manera de controlarlo y evaluarlo, una es la consagración del Estado Social y Democrático de Derecho en nuestra Carta Fundamental. Es una nueva manera de concebir el “poder”, decimos ahora que este está al servicio del ser humano, que sus instituciones son un instrumento para que todos y cada uno de los vivientes en Colombia logren realizar a plenitud su dignidad. Obvio que ello exige que un representante del Estado esté presente en las relaciones jurídicas del día a día.

No puede ser el Congreso pues su función es más abstracta y están más atentos a los requerimientos del poder ejecutivo, si bien se respeta su función como representante del pueblo, hay que decir que no se ha adaptado al nuevo modelo de Estado y también, que materialmente no pueden prestar ese servicio. En cuanto al poder Ejecutivo, ocurre algo similar, está enredado en multitud de relaciones jurídicas y formalidades, producto del excesivo presidencialismo que le impide materialmente cumplir con sus obligaciones constitucionales. Hay en su contra un juicio de reproche muy grave: Es actualmente el mayor vulnerador de derechos fundamentales, basta solo recordar los problemas en la seguridad social, salud y pensiones, o la situación de los desplazados o el problema con las prisiones. Sus estructuras administrativas están ancladas en el sistema de estado de derecho y no se ve el cambio hacia el sistema actual. Además, su grave situación se acrecienta con las actividades de corrupción que se tornaron en una costumbre.

Estos fenómenos no solo ocurren en Colombia, también en mayor o menor grado en todas las democracias actuales. Por ello quien mejor está en capacidad de asumir la carga de defender los derechos fundamentales de

los ciudadanos es el Juez. En ejercicio de esa función, la jurisdicción constitucional, constituida por jueces, magistrados de tribunal, de altas Cortes y la Corte Constitucional, hemos cumplido una ejemplar labor que ha sido reconocida internamente y también en Latinoamérica y Europa. Lo logrado en estos 25 años con esos fallos no lo ha conseguido ninguna de las guerras civiles que libramos a lo largo de nuestra vida institucional con sus correspondientes reformas políticas, silenciosamente los jueces respondemos a la altura de nuestras posibilidades y para bien de nuestra sociedad, pero aún nos falta mucho. En estos momentos se debe concebir la función judicial como constitucional en todas sus dimensiones, es una actitud de vida, una manera de aceptar al otro, no es una simple aplicación de una norma. Es un cambio de mentalidad y, repito, una manera de actuar, esta transformación no es inmediata, como los trasatlánticos darle un giro impone tiempo y paciencia. Lo que no puede permitirse es el volver atrás, aún hoy hay tensiones muy fuertes con quienes defienden el anterior sistema político, igual con quienes se ven perjudicados con la implantación del nuevo esquema de poder. En ellos hay una clara animadversión contra la judicatura.

El otro factor que impacta la Rama Judicial es el sociocultural. La comprensión que tenemos los colombianos de la norma y de la justicia es bien compleja. Aún hoy hay una consciente o inconsciente rebeldía hacia todo lo que es autoridad, incluso hay un placer morboso en encontrar las maneras de burlarla. Es claro que quien figura en el papel de hacerla cumplir es el juez y por ello la resistencia a sus decisiones. Quien acude a los medios institucionales ha superado el mecanismo violento de solución de conflictos, pero no son buenos perdedores, ello explica la utilización de los recursos ordinarios y extraordinarios, también la tutela. Se suma una

perversa formación jurídica por parte de los abogados que en vez de ser factores de paz, lo que hacen es generar más conflictos.

En cuanto a lo que el ciudadano entiende como justo hay otro gran problema, por regla general se concibe este concepto como sinónimo de venganza. Cualquier decisión que contraríe esta visión no es aceptada. Nos queda la tarea formativa para cambiar esta percepción. Súmese a lo anterior el grado de conflictividad de nuestra sociedad que es altísimo, me atrevo a sostener que es uno de los más altos del mundo. Se delega en forma absoluta a la judicatura en solucionarlos, pero por más esfuerzos que haga, humanamente no puede con ella, no es ni su culpa, ni con solo decisiones judiciales se solucionan los conflictos sociales que sufrimos y vivimos.

También somos herederos de una cultura jurídica que no confía en sus jueces, la influencia del pensamiento francés es aún hoy muy marcado. Allí el culto al legislador como representante del pueblo y la desvaloración del juez que funge como instrumento de aquel es incontrovertible. Somos concebidos como la “boca de la ley”, el margen de maniobra por tanto es muy limitado. Ello explica la presencia del concepto del prevaricato por si el juez se aparta de la ley y de las demás figuras jurídicas de control que contempla nuestra normatividad.

Si a lo anterior le agregamos una extraña manera de solucionar nuestros problemas sociales, que se resume en no percibir en su plenitud los fenómenos a arreglar, ni con distintas miradas como es debido y, además, plantear sus soluciones con modelos ajenos, huérfanos de alternativas propias, es previsible que el problema no solo no se solucione sino que se agrave. Es alarmante la situación de las reformas judiciales que no tienen

en cuenta estas realidades y menos la experiencia de la judicatura. El derecho, no a ser escuchados, sino a participar conforme lo establecido en el artículo 2 de la Constitución, es sencillamente para los otros poderes, un estorbo.

Lo dicho explica la existencia del actual acuerdo de calificaciones para servidores judiciales. Este se hace desconociendo materialmente el discurso de ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO, aunque en la motivación es citado expresamente, en el desarrollo del acuerdo lo que hace es desconocerlo. No se le da al juez la dignidad misma que debe tener para cumplir con su misión. El reglamento de calificación desconoce la esencialidad de la función que desarrolla el juez, y no solo ello, lo instrumentaliza, no es objeto sino medio para realizar una estrategia de aumento de producción de decisiones judiciales, no importa el costo económico o social, no importan las consecuencias de todo orden, no importan los valores que se sacrifican, menos los seres humanos inmersos en esos conflictos mal solucionados, en fin, con esas políticas no se hace justicia material.

Para ilustrar lo que afirmo, creo adecuado hacer la siguiente cita de uno de los tratadistas italianos más reconocidos, PIERO CALAMANDREI enseña lo que es el valor supremo de la justicia, de la labor del abogado y predominantemente del juez. Obvio que los tiempos pasan, los actores cambian, pero mantiene su contenido material, los invito a hacer el ejercicio de ponerles los nombres a sus actores:

“Un joven magistrado, adscrito a una Fiscalía, me confiaba (a CALAMANDREI) suspirando: - Mi jefe no me elogia nunca por una instrucción realizada diligentemente, por una requisitoria bien motivada.

Lo que le interesa es el número de expedientes que consigo que cada día salgan de mi escritorio. A fin de mes sólo me pregunta cuantos procesos he despachado; y cuántos más son, más me elogia. Es la cantidad lo que le interesa, no la calidad; el problema que le obsesiona es el trabajo atrasado, no el hacer justicia; para resolver su problema, diez requisitorias apresuradas en que se pide condena a diez inocentes, valen diez veces más que una sola que haya sido profundamente meditada para tratar de que sea justa.

Le referí entonces, para consolarlo, la frase que se cuenta de Vittorio Scialoja cuando fue a explicar al Jefe de Gobierno de aquel entonces el programa de una colección de clásicos latinos que debía editarse al cuidado de la "Academia dei lincei" - Excelencia -le dijo- esta es una empresa de largo aliento, que exige una paciente preparación: no se la puede realizar "a la manera fascista"... -¿Cómo? ¿cómo? -preguntó aquel, con los ojos fuera de órbitas. -Pronto y mal, excelencia!...

*También la justicia ha de ser como esos clásicos: diligente, pero no apresurada."*¹

El acuerdo patrocina la decisión apresurada, mas no la diligente. Para entender lo grave que es este reglamento para la judicatura, quiero recordar una circular emitida hace un buen tiempo por el Ministerio de Defensa,² en ella se le exigía a los militares el cumplimiento de resultados, de "positivos", seguía el mismo espíritu del actual acuerdo de calificaciones, la consecuencia ante la presión de estos objetivos fue trágica para el país; los militares, para dar gusto a sus jefes, los dieron; cuando no los pudieron conseguir en forma lícita, lo hicieron en forma ilícita, se conformó toda una política que generó un verdadero genocidio. Guardando las proporciones, el actual acuerdo, al seguir el mismo objetivo, la misma estructura ideológica, equívocamente eficientista de resultados, causará iguales o peores

¹ Calamandrei, Piero. Elogio de los Jueces, escrito por un abogado. Ed. EJE. Buenos Aires. 1980. Pags. 290 y 291.

² Ministerio de Defensa Nacional. Directiva ministerial 029 del 17 de noviembre de 2005.

consecuencias, la presión de esa política hará que los jueces sigan la línea de lo más fácil, que prime la mediocridad, y, por ello, que se dicten decisiones por cantidades, no importa obvio que estas cumplan con el cometido de justicia material y de respeto de derechos fundamentales. Es muy delicado implantar sistemas de rendimiento industrial o empresarial en actividades que tienen un profundo contenido humano, al hacerlo no solo se instrumentaliza al juez, sino también al usuario de la justicia que al final terminará recibiendo decisiones rápidas, pero arbitrarias e injustas.

El presente estudio crítico busca como objetivo fundamental la derogación o la modificación estructural del acuerdo, no es un manual para aplicarlo. Es por ello que se debe y tiene que contar con todos y cada uno de los servidores judiciales. Dentro de los grandes problemas de la judicatura actual que observo, es el aburguesamiento de sus funcionarios y empleados, más los vinculados en carrera. La inercia, la indiferencia, la falta de compromiso frente a los problemas de la justicia es alarmante! Nos contentamos con nuestro sueldo, nuestra estabilidad, nuestra rutina de actividad del día a día, pareciera como si fuésemos empleados de bajo nivel del sector ejecutivo, o de los sistemas de "estado de derecho", de ser unas simples "bocas de la ley". Las realidades humanas y sociales de quienes están incursos en los conflictos jurídicos del despacho, o las de sus empleados, o las de la judicatura, consciente o inconscientemente son ignoradas, como si no pasaran, como si no existieran. Ello ha permitido la intromisión de personajes y políticas que han dañado la imagen de la judicatura, este acuerdo es parte de ellas.

Por lo dicho, llamo a la judicatura para que su participación sea más activa, con el modelo político vigente en la Constitución que nos asigna una gran

responsabilidad, tenemos que ser mas protagonistas de nuestro destino, que es el mismo de nuestra sociedad. Es esencial saber distinguir entre lo urgente y lo importante, al final los invito a poder legitimar la misión que nuestro actual Estado nos otorga, que la autonomía e independencia judicial no se convierta en un discurso huero, que el ciudadano se sienta protegido cuando está frente a un juez, en fin..... que logremos esa dignidad que tanto anhelamos y merecemos no solo como seres humanos sino también como funcionarios judiciales, pues sin dignidad poco o nada podremos darle de ella a todos y cada uno de los seres humanos que juzgamos. A estas alturas del debate presente es imperdonable para el servidor judicial la falta de estudio del reglamento de calificaciones, no solo es importante su análisis, sino también por cuanto el ignorarlo le generará con toda seguridad problemas con su permanencia en la Rama Judicial.

Solamente con el dialogo y la concertación, y aún hay tiempo para estos, o con nuestra arma fundamental que extrañamente no la hemos sabido hacer valer que es el ejercicio de las vías jurídicas, fácilmente con su ejercicio podemos lograr nuestro objetivo.

El esquema del estudio sigue el mismo orden del reglamento, a pie de página se transcribe el acuerdo conforme a los temas tratados y ello para hacerlo más entendible, al final haré las conclusiones del mismo. En todo el estudio hay también una invitación para construir la judicatura desde la judicatura, por la judicatura y para la sociedad a la cual le servimos, es probable que muchos de los argumentos planteados no sean compartidos, pero en ello está el encanto de la civilidad, en el debate, en conocer otras posturas jurídicas y de toda esa interacción encontrar mejores soluciones.

Por último, quiero agradecer la deferencia de mis compañeros del Tribunal Superior de Medellín que postularon mi nombre para que fuera miembro de las mesas de trabajo que trae el acuerdo de Calificaciones, del mismo Consejo Superior de la Judicatura que consideró favorablemente mi nombre, fácil es desprender mi total desacuerdo con la Sala Administrativa frente al acuerdo de calificaciones, las críticas las presento con absoluto respeto, entendiendo la labor que prestan y el momento histórico en que estas decisiones se tomaron, guardo la esperanza de poder modificar el acuerdo en forma concertada para construir uno que verdaderamente sea armónico con la misión del funcionario judicial. Mi gratitud también al Colegio de Jueces y Fiscales de Antioquia de quienes recibí todo el respaldo para escribir estas notas.

1. DE LA MOTIVACION DEL ACUERDO

En una sorpresiva actuación del Consejo Superior de la Judicatura, el 24 de diciembre de 2014 publicó el acuerdo PSAA-14-10281, su encabezado dice que reglamenta el sistema de evaluación de servicios de funcionarios y empleados de carrera de la Rama Judicial, reemplaza el acuerdo 1392 de 2002, la motivación de la misma es extensa, cita la mencionada resolución fundamentos de bloque de constitucionalidad, algunos constitucionales y de ley estatutaria. Por otro lado, se hizo un recuento del decurso del proyecto de reglamento de calificaciones, cómo se expidió uno inicial, luego éste fue suspendido y, por último, retirado para hacer un nuevo debate, aunque la verdad mantuvo el espíritu primigenio. También comenta la motivación la cantidad de leyes que han venido modificando la función judicial y con ella se genera la necesidad de cambios en el sistema de calificación.

Frente a la necesidad de “participación” de la judicatura dijo, en concreto del Tribunal de Medellín, que el proyecto y la iniciativa fue rechazado. Es ello en parte cierto pues se debatió el poco o nulo apoyo a cualquier iniciativa, es decir que en muchos seminarios y reuniones éramos escuchados, pero la verdad no se “participaba” como manda la Constitución Nacional, al final no era presentable prestarse a ese juego, como bien se sabe a muchos de los que “colaboraron” en la elaboración de ese proyecto no fueron atendidos en sus inquietudes, fueron usados solamente para legitimar la resolución que entramos a comentar. Sería interesante saber el criterio de todos los juzgados y tribunales del país respecto a su real participación y si en verdad están de acuerdo con este reglamento.

Otro de los aspectos que expresa el acuerdo es que la matriz de consulta fue enviada supuestamente a los 3485 despachos judiciales, incluso que se dio la orden a los Consejos Seccionales de socializar el proyecto. En una reunión el 6 de marzo del presente año en Medellín con la presencia de más de 150 jueces de los distritos de Medellín y Antioquia, solo una juez lo leyó y estudió. Se dijo que adicional a una nómina de pago se leía la invitación a los jueces para que se remitieran a una página de internet lo estudiaran e hicieran comentarios. Lo que se pretendía realmente era que fuese analizado y debatido. Ello no ocurrió.

Una afirmación que se hace allí es que se cita a la Comisión Interinstitucional de la Rama Judicial; sin embargo, es muy pertinente saber que se debatió allí. Me atrevo a pensar que ello no fue consultado. Se utiliza el nombre de esa entidad para legitimar el acuerdo, pero en realidad ese proyecto no fue conocido por aquella.

En conclusión, de esa motivación puedo afirmar que no es tan cierta y verdadera como allí se expresa, sería interesante indagar, insisto, en todos los tribunales y juzgados, quienes realmente leyeron el proyecto, los que efectivamente participaron en el, a cuales les fueron atendidas sus inquietudes, en fin..., hacer la verificación real de la participación de los funcionarios judiciales en tal proyecto y si están de acuerdo con el mismo. Al leerlo y estudiarlo se puede concluir que tiene problemas estructurales enormes que con seguridad lo condenarán al fracaso y a su modificación muy pronto, pues está influenciado de un espíritu muy pobre de lo que es la actividad judicial al concluir que la única y real función que contiene es la

del aumento a toda costa de la producción de decisiones judiciales, que no necesariamente ello implica administrar justicia.

Dentro de la actuación del Consejo Superior de la Judicatura en su Sala Administrativa, observo una fundada contradicción frente a las necesidades de la justicia colombiana y la visión del juez. Ello puesto que en un primer momento expidió el presente acuerdo que tiene como se analizará a fondo serios problemas frente a la concepción de la actividad judicial y lo que hacen los jueces, el acuerdo tiene una finalidad clara de aumento de productividad de decisiones judiciales. Sin embargo, luego, en una gestión de lobby muy grande y, que en justicia debo reconocerles, que con muchos esfuerzos procuraron y lograron la expedición del acuerdo 10402 de 2015 en el cual se hace una considerable creación de plazas de funcionarios y empleados judiciales. El fundamento es obvio, la necesidad de implementar la planta de personal pues la existente no puede con la carga de trabajo, se dijo por ejemplo que esta estructura de personal tenía un atraso de más de 20 años, que la demanda de justicia había aumentado en forma exponencial, que era imposible con la estructura actual atender esa demanda de justicia, etc. Las dos visiones sobre el problema judicial son abiertamente contradictorias.

2. DE LOS PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL REGLAMENTO.

Dentro de los objetivos expresados dice que se busca lograr la excelencia a todos los niveles de la Rama Judicial, y surge la pregunta sobre ¿como se entiende la excelencia?, ¿como es un juez excelente?, de la lectura del reglamento aparece una fácil conclusión, no se tiene claridad ni de la función que hace el juez, ni del ideal que se proyecta, mucho menos de las

herramientas de todo orden para que éste pueda lograr el objetivo pretendido por el reglamento.

Procura por otra parte³ niveles de eficiencia, calidad e idoneidad, pero no se tiene claro en hechos y realidades concretas como se aterrizan en esos conceptos en las realidades diarias del despacho judicial. Uno solo de esos cometidos salta a la vista y es la obligación, repito, del funcionario judicial de aumentar su rendimiento cuantitativo.

Respecto a los fines de la evaluación está la permanencia, promoción, capacitación y concesión de estímulos. De ellos solo el primero se cumple, nuestra carrera judicial es un concurso de ingreso y permanencia en un cargo y nada más. Pero derecho a ascensos, a promociones, a estímulos ellos no se dan, la verdad es que tanto el Consejo Superior, como las altas Cortes tienen otros criterios para el efecto.

Si bien reconozco que existe un principio de capacitación y una muy buena voluntad para hacerlo por parte de la Escuela Judicial RODRIGO LARA BONILLA, lo cierto es que estamos muy alejados de un nivel básico y suficiente de formación en todos y cada uno de sus servidores, mientras opere una estructura administrativa tan indiferente a este objetivo y no

³ Acuerdo PSAA14-10281: Artículo 1. Objetivos. La calificación integral de servicios tiene el propósito de lograr la excelencia en todos los niveles de la Rama Judicial del Poder Público y lograr que se mantengan los niveles de eficiencia, calidad e idoneidad en la prestación del servicio de justicia, que aseguren la permanencia, promoción, capacitación y concesión de estímulos.

Artículo 2. Principios de la evaluación. El proceso administrativo de evaluación de los servidores judiciales vinculados por el sistema de carrera judicial, se realizará entre otros, conforme con los siguientes principios: mérito, búsqueda de la excelencia en el servicio, igualdad, dignidad humana, proporcionalidad, favorabilidad, debido proceso, seguimiento permanente, responsabilidad, coherencia e integralidad y autonomía e independencia judicial.

exista una verdadera política de Estado al respecto, esto es simplemente un discurso. Para cumplir con algo de lo exigido en ese reglamento, es preciso formar y capacitar al servidor judicial para que adquiera las destrezas que le exigen, formación en liderazgo, en gerencia, en técnicas de manejo de personal, en planificación, en control, en vigilancia, en fin en lo que es el ejercicio de las facultades y destrezas administrativas que no se tienen, se dirá que se dio un módulo en los últimos cursos concursos que se llama “JUEZ DIRECTOR DEL DESPACHO”; sin embargo, en líneas generales, lo esbozado allí es una serie de reglamentaciones que en poco tienen que ver con las habilidades exigidas por las realidades judiciales, noto que al momento presente ese material está desactualizado, es de 2009. Además, obvio, es muy importante la capacitación en las actividades jurídicas propias para el ejercicio de su cargo.⁴

Por lo dicho no hay ni asensos, ni estímulos reales, solo se limita el acuerdo a regular la calificación, pero en parte alguna se establecen reconocimientos concretos o estímulos reales para quienes logran, según los criterios del mismo reglamento, “la excelencia” en el desempeño de su cargo. Solo se ve el “garrote” no la “zanahoria”.

En cuanto a los principios que se citan todos son muy importantes, muchos de ellos son desconocidos por la misma reglamentación como se analizará más adelante, rescato dos no citados, el de solidaridad y el de apoyo permanente. No debe olvidarse que los servidores judiciales somos seres humanos, no somos máquinas de producción de decisiones, como todos, tenemos momentos difíciles y ahí requerimos del apoyo institucional.

⁴En la página de la Rama Judicial, en el link biblioteca, existe una buena cantidad de publicaciones, que pueden ser consultadas por los jueces respecto a procesos en particular, el énfasis actual es el Código General del Proceso.

Por otro lado, hay otra concepción equivocada del reglamento con respecto al juez y magistrado, este es concebido con un ente solitario, cuando la realidad impone tratarlo como el jefe de un equipo de trabajo, de esa realidad nada se dice en el acuerdo y es un elemento esencial para la comprensión integral de lo que hace un servidor judicial.

3. DE LOS SUJETOS DE CALIFICACIÓN

Frente a los sujetos de calificación⁵ surgen dos inquietudes: La primera es la situación relacionada con la posibilidad que el funcionario de carrera esté ocupando un cargo que no es de carrera en la Rama Judicial, creo que si está al servicio de este poder debe ser evaluado, de lo contrario se presenta una situación de desigualdad y una indeterminación respecto la situación del servidor.

La segunda, y si bien no es propia del sistema de carrera sí tiene que ver con el mismo, es referido a las vinculaciones en provisionalidad, al final ellos no son calificados y tienen cierta estabilidad, para desgracia de la situación laboral en la Rama Judicial un muy buen porcentaje de funcionarios y

⁵Artículo 3. Sujetos evaluables. Todos los servidores judiciales vinculados al servicio por el sistema de carrera, deben ser calificados formal y periódicamente, aún cuando se desempeñen transitoriamente en situación distinta de la propiedad, siempre que el cargo pertenezca a dicho régimen.

Los funcionarios y empleados de carrera también deben ser calificados cuando se desempeñen en cargos de descongestión.

Parágrafo. Este reglamento no aplica a los empleados, jueces o magistrados que tengan régimen especial.

De igual forma, no aplica 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.

empleados por los problemas con los concursos pendientes y por lo poco atractivos que son los juzgados de ciertas provincias, hay un muy buen número de personas en esa condición jurídica, en esos juzgados se incumplen los objetivos de la misma carrera. Es absurdo que las personas nombradas en provisionalidad tengan mayor estabilidad real que quienes están nombrados en carrera.

Considero que para bien de la misma Administración de Justicia esos funcionarios y empleados deben ser evaluados, no para garantizarles una carrera alterna como parece ser el miedo a hacerlo, es importante sobretodo en los eventos en que el servidor judicial en provisionalidad no cumple con los objetivos planteados ya sea en calidad y en cantidad. En el evento que los cumpla puede permanecer en el cargo mientras no sea suplido por funcionarios de carrera, o mientras se mantenga la situación que generó la provisionalidad. Con ello además cumpliríamos con la obligación de motivación de las insubsistencias en esos cargos.⁶

En ese punto la parte administrativa de la Rama Judicial no ha realizado una política clara respecto a como solucionar estos problemas, a contrario lo que se vislumbra es que el problema se agrava. Reglamentar por ejemplo que los nominadores vinculen los candidatos en provisionalidad con base en las personas que pasaron el examen eliminatorio para ingresar en carrera o que están en lista de elegibles o de personas que tienen una calificación excelente en cargos inmediatamente menores, así se garantizaría cierta promoción y asenso al menos temporal, es decir se cumple con lo establecido

⁶ Véase Corte Constitucional sentencias T 245/07, SU 917/10, T 147/13.

en la misma ley estatutaria que consagra el derecho al asenso⁷. Igual, repito, tiene que existir un procedimiento mínimo para desvincularlos cuando no den los resultados esperados.

Ahora, frente a los funcionarios de régimen especial no se tiene claridad cuales son y, además, porqué no son evaluables, por mandato constitucional todos los cargos son de carrera, excepto aquellos que la ley o la Constitución dicen que no.⁸

Sostengo que todos los funcionarios de la Rama Judicial tienen que ser evaluados, a la larga es la función la que se analiza, esos vacíos generan problemas enormes en orden a definir una política pública objetiva y consistente.

En cuanto a la firmeza de la calificación para poder seguir con la siguiente evaluación es un principio elemental; sin embargo, ello impondría una excelente estructura administrativa en orden a cumplir con los términos establecidos allí, con seguridad que no se respetarán como es deseado. Sería

⁷ Ley Estatutaria de la Administración de Justicia. ARTÍCULO 152. DERECHOS. Además de los que le corresponden como servidor público, todo funcionario o empleado de la Rama Judicial tiene derecho, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias a:

1. Participar en programas de capacitación, siempre que no afecte la prestación del servicio. 2. Participar en los procesos de selección que le permitan obtener promociones dentro del servicio. 3. Participar en los programas de bienestar social. 4. Asociarse con fines de apoyo mutuo, de carácter cultural y asistencial, cooperativo y otros similares. 5. Permanecer en su cargo mientras observe buena conducta, tenga rendimiento satisfactorio, no haya llegado a la edad de retiro forzoso y en las demás circunstancias previstas en la ley. 6. (Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 771 de 2002. El nuevo texto es el siguiente): Ser trasladado, a su solicitud, por cualquiera de las eventualidades consagradas en el artículo 134 de esta ley. 7. Percibir una remuneración acorde con su función, dignidad y jerarquía la que no puede ser disminuida de manera alguna. 8. La protección y seguridad de su integridad física y la de sus familiares.

⁸ Artículo 125 de la Constitución Política.

ideal hacer una simulación con respecto a esos lapsos y procedimientos en orden a determinar si estos son razonables.

4. DE LA PERIODICIDAD

Se entiende el lapso de evaluación.⁹ Es un año para jueces y empleados, dos para magistrados. Ahora, en cuanto a la vigencia del presente acuerdo se entiende que es a partir de su publicación, es decir a partir del 24 de diciembre de 2014, lo cual impone que para los jueces y empleados el periodo a evaluar es el año 2015, para los magistrados los años 2015 y 2016. Es entendible que los formatos y toda la estructura de evaluación debieron estar listos antes de ese año, lo mismo que los indicadores de la Capacidad Máxima de Respuesta para que a partir de enero de 2015 se fuesen evaluando los factores de calidad y rendimiento que se da cada que se revisa un proceso, una situación de improvisación sería muy traumática para el efecto.

Frente a los periodos de calificación se siguen los mismos términos del sistema anterior, no es clara la posibilidad de la calificación anticipada

⁹ Artículo 4. Periodicidad. La calificación integral de servicios de los magistrados de tribunales superiores, administrativos y de la sala jurisdiccional disciplinaria de los consejos seccionales de la judicatura, se llevará a cabo bienalmente; la de los jueces y empleados, anualmente.

El período de calificación para magistrados estará comprendido entre el primero (1º) de enero del primer año y el treinta y uno (31) de diciembre del segundo año y para jueces y empleados estará comprendido entre el primero (1º) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre del respectivo año. La consolidación de todos los factores que la integran se hará a más tardar el último día hábil del mes de agosto del año siguiente a la finalización del período anual o bienal, respectivamente.

No obstante, la calificación de empleados podrá anticiparse por el evaluador por razones del servicio debidamente sustentadas, sin que el lapso de desempeño pueda ser inferior a tres (3) meses dentro del respectivo período.

Sólo cuando se encuentre en firme la calificación de un período, podrá hacerse la consolidación del siguiente.

para los empleados, en especial las causales para el efecto, pues ello conlleva problemas jurídicos como la vulneración del debido proceso y el derecho de defensa. Si se analiza con detenimiento este problema, cuando se habla de la calificación por razones del servicio, observo un “prejuicio” en la calificación que se irá a realizar lo cual genera situaciones muy complejas, si se califica a alguien con el fin de que salga de carrera judicial, obvio que la objetividad e imparcialidad que debe regir todo el sistema se pierde, menos que se realice este procedimiento cuando en realidad lo que se configura es una falta disciplinaria. Además, se consagra el principio que el lapso mínimo a calificar son tres meses dentro del respectivo periodo¹⁰.

Respecto al hecho que el servidor haya desempeñado varios cargos en propiedad, la regla impone que la evaluación se haga del último cargo, es criticable esa norma pues los lapsos en que puede darse a veces son muy cortos y, por tanto, no será objetivo el rendimiento integral del evaluado, en mi criterio si el servidor se desempeñó todo el año en cargos de carrera, debe ser evaluado en forma proporcional. Analícese el problema de alguien que es nombrado en propiedad y venía desempeñando otro cargo en la misma calidad y se posesiona en noviembre. Según las reglas allí establecidas esta persona queda con problemas evidentes para ser evaluado.

¹⁰ Artículo 5 del acuerdo PSSA14-10281. Periodo mínimo de evaluación. Para efectos de establecer el período mínimo de evaluación, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

Será sujeto de evaluación el servidor judicial que estuviere en el cargo por un tiempo superior a tres (3) meses.

Cuando el servidor judicial durante el período a evaluar haya desempeñado varios cargos en propiedad, en virtud de nombramiento con base en la lista de candidatos del Registro de Elegibles, la evaluación se hará por su desempeño en el último cargo.

La calificación del servidor judicial que estando en propiedad se desempeñe en provisionalidad en otros cargos de carrera o por traslado se desempeñe en varios cargos durante el período, se hará en forma proporcional al lapso laborado en cada uno de ellos.

La siguiente hipótesis se relaciona con la posibilidad de que el evaluado desempeñe en provisionalidad cargos de carrera, en ese caso sí opera el principio de proporcionalidad. La inquietud que surge es cuando el servidor de carrera desempeña cargos en la Rama Judicial que no son de carrera, que tienen periodo o que son de libre nombramiento y remoción, como está diseñada la norma, no sería evaluable lo cual es un absurdo puesto que se generaría una especie de suspensión de los efectos de carrera para el servidor judicial.

Si bien el periodo a evaluar es de un año para empleados y jueces y dos para magistrados, existen excepciones¹¹ para su determinación que reducen ese

¹¹ Artículo 6 del acuerdo PSSA14-10281. Periodicidad y excepciones. Para efectos de la determinación del período a evaluar no se tendrán en cuenta los tres primeros meses, contados a partir de la consolidación de una de las siguientes situaciones respecto de los funcionarios a calificar:

a) Que hayan sido sujetos de redistribución de procesos, que implique un reparto adicional, o de redistribución de despachos, o de la transformación o fusión del despacho, siempre que éstas impliquen cambio de especialidad.

b) Que ingresen a un despacho con acumulación de inventarios igual o superior a la capacidad máxima de respuesta establecida de conformidad con la reglamentación pertinente.

c) Que ingresen por primera vez a la función jurisdiccional, o a una jurisdicción o especialidad diferente a la que venían desempeñando.

d) Que durante todo el período de evaluación o por lo menos tres trimestres del período el servidor judicial hubiere sufrido una enfermedad que según certificación del médico tratante de la EPS o de la Junta de Calificación de Invalidez Profesional o el Especialista en Medicina del Trabajo, Especialista en Salud Ocupacional, pudiera por sus síntomas y pronóstico haber afectado funciones y facultades físicas y mentales del servidor judicial, necesarias para el ejercicio de su empleo en el tiempo en que padeciendo la enfermedad, no fue sujeto de incapacidad médica.

e) De igual forma, se descontarán los tres primeros meses del período de evaluación cuando se presenten situaciones excepcionales que a juicio de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, ameriten tomar una decisión en este sentido, en los casos siguientes: a) Cuando se trate de la implementación de reformas normativas; b) Cuando se trate de la adopción de medidas de descongestión que impliquen un mayor reparto; c) Cuando se trate de situaciones especiales de reordenamiento o mapa judicial; d) Cuando se considere que las condiciones de operación de una categoría o especialidad de juzgados, en aplicación del derecho a la igualdad, requieren de un tratamiento diferente.

En estos casos, la Sala Administrativa dispondrá e informará el descuento en cualquier tiempo antes de la consolidación de la evaluación.

En los eventos de este artículo, se aplicará un sólo descuento de tiempo por todas las situaciones

lapso. No se tienen en cuenta los tres primeros meses si se dan las siguientes situaciones: redistribución de procesos que implique un reparto adicional, redistribución de despachos, o su transformación o fusión siempre que ellas impliquen un cambio de especialidad, o ingresen a despachos con acumulación de inventarios igual o superior a la capacidad máxima de respuesta establecida, o que ingresen por primera vez a la función judicial o a una jurisdicción distinta a la que venía desempeñando. Por enfermedad del servidor de todo el semestre o mínimo tres trimestres del periodo. Lo mismo que situaciones excepcionales a juicio del Consejo Superior de la Judicatura como la implementación de reformas normativas, medidas de descongestión, mayor reparto, reordenamiento del mapa judicial, cuando se considere que las condiciones de operación de una categoría o especialidad de juzgados, en aplicación al derecho de igualdad requieren un tratamiento diferente.

La norma está en general bien intencionada, pero peca en el límite de la causa y de la consecuencia; es decir, en algunos eventos el cambio de despacho no será una razón valedera para ese descuento, en otros al contrario sí, lo mismo el término de los tres meses, para ciertos casos será suficiente pero para otros no, requerirán más en concretos eventos en otros menos tiempo, creo que la parte administrativa tendría que ponderar y motivar un justo término que surja de la realidad del despacho con la novedad que recarga la labor judicial, ello ojalá se haga en forma concertada.

reportadas durante el período de evaluación.

Para el otro caso no imagino un despacho con un volumen de trabajo igual o superior a la capacidad máxima de respuesta, es decir llega a un "quemadero", el lapso de los tres meses es sencillamente una burla para un juzgado de esa naturaleza, pues con esas condiciones requiere un tratamiento especial si se quiere ser coherente con el cometido eficientista que orienta el acuerdo. Con un espíritu humanista la atención a esos despachos tiene que ser integral. Cualquier funcionario que entre en un cargo como los que menciona la norma, tendrá una calificación muy deficiente y no se solucionará el problema de congestión, la salida no es una mala calificación, al final los usuarios de la justicia que están sufriendo el problema no tendrán una respuesta ni una oportunidad real de que en un tiempo razonable se solucione su conflicto jurídico.

Pasa una situación similar con el problema del funcionario enfermo, en esas condiciones de un año a nueve meses, el colapso del despacho es total, es elemental que en tales condiciones el juzgado está paralizado, la alternativa de solución no se da, además, ¿que ocurre con la situación del evaluado enfermo que tiene un lapso menor del indicado, es decir de menos de nueve meses?, ¿cual es la solución? y ¿cual la alternativa que tiene el juez para arreglar su problema?, insisto que existe en este caso una clara situación de fuerza mayor que impide que el funcionario sea calificado en forma negativa, con el problema adicional que ese evento paraliza el despacho. Tampoco es coherente el acuerdo con el régimen de incapacidades por enfermedades profesionales de los servidores judiciales.

Otro problema tiene que ver con la manera de operativizar el acto administrativo que reconozca esa situación excepcional, en caso distinto de la enfermedad, debería existir un procedimiento y además una actividad de

verificación que obvió el Consejo Superior, o la correspondiente entidad administrativa desde Bogotá no está en capacidad de decidirlo; el problema grave se presenta cuando no se accede a esas suspensiones o no se dice nada al respecto, se crea una situación muy desfavorable para el funcionario; en otras palabras, se deja al criterio del Consejo Superior que puede decir que sí o que no frente a una situación de estas. Ahora, cuando se da ese evento, es claro que se debe hacer un plan de choque en orden a que la función judicial no se paralice, ahí la parte administrativa de la Rama tiene que obrar con mucha eficiencia y responsabilidad.

En cuanto al literal d, del literal e del artículo 6, del acuerdo PSSA14 10281, afirma que “se desconocen los tres primeros meses del periodo de evaluación cuando se presenten situaciones excepcionales que a juicio de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, ameriten tomar una decisión en este sentido, en los casos siguientes: ... d. Cuando considere que las condiciones de operación de una categoría o especialidad de juzgados, en aplicación del derecho a la igualdad, requieren de un tratamiento diferente”. Realmente no es clara su redacción, ni lo que se quiere con esa medida, ni se concreta el supuesto de hecho para generar la consecuencia de la suspensión.

Ahora, al final afirma que solo se descuenta tiempo por las situaciones reportadas y comentadas con anterioridad, ello es un absurdo, puesto que en varias de esas “situaciones” se evidencia una causal de fuerza mayor; es decir, es imposible el ejercicio de la función judicial, en consecuencia lo coherente sería suspender la función del juzgado y todo el proceso de calificación del juez y de sus empleados.

Frente al número de días calificables,¹² la regla general es que se contabilizan solo los días en que el funcionario estuvo o debió estar efectivamente en su despacho, por regla general en la Rama Judicial son los días hábiles, obvio con las excepciones propias de la naturaleza cargo; por tanto, ni las vacaciones, incapacidades, calamidad doméstica, escrutinios electorales, licencias, salvo aquellas para ocupar otro cargo en la Rama Judicial, cierre extraordinario del despacho, comisiones para adelantar actividades de la Escuela Lara Bonilla, permisos sindicales, o autorizaciones previas del Consejo Superior, no se cuentan. Salvo la situación de las vacaciones, la excusa se deberá acreditar, junto con el cumplimiento correspondiente. Las comisiones o permisos para asistir a eventos de capacitación de la Escuela o de Salud Ocupacional debidamente autorizados también se descontarán. Igual, la actividad de los formadores de la Escuela. La actividad de evacuar despachos comisorios siempre que sea fuera de la sede del despacho no se contabiliza, obvio con la obligación de acreditar esas situaciones.

Llama la atención el tratamiento que se le da a las embarazadas que les descuentan 10 días de trabajo “solo una vez por cada embarazo”, no es clara la razón, pues ellas tienen su licencia correspondiente,¹³ si además les descuentan 10 días a mi juicio es un tratamiento bastante benévolo y que es

¹² Artículo 7 del acuerdo PSSA14 10281: Periodo mínimo de calificación. Para efectos de establecer el período mínimo de evaluación, se tendrán en cuenta las siguientes reglas: Será sujeto de evaluación el servidor judicial que estuviere en el cargo por un tiempo superior a tres (3) meses.

Cuando el servidor judicial durante el período a evaluar haya desempeñado varios cargos en propiedad, en virtud de nombramiento con base en la lista de candidatos del Registro de Elegibles, la evaluación se hará por su desempeño en el último cargo.

La calificación del servidor judicial que estando en propiedad se desempeñe en provisionalidad en otros cargos de carrera o por traslado se desempeñe en varios cargos durante el período, se hará en forma proporcional al lapso laborado en cada uno de ellos.

¹³ La ley 1468 amplió de 12 a 14 semanas el periodo para la licencia de maternidad.

desigual frente a las no embarazadas y a los hombres. Con el tiempo se escucharan voces de padres, que asumen responsablemente su función, que pedirán, por derecho a la igualdad, ese mismo descuento, no debe olvidarse que nuestra legislación laboral contempla la figura del permiso por paternidad¹⁴.

Es admisible que no se cuente el tiempo de la actividad de capacitación de la Escuela tanto para el docente como para el docente, en ello no existe discusión, pero el ámbito de cobertura de esa entidad aún hoy está muy limitado, lo que salta a la vista es que la capacitación "extra Escuela" no se reconoce, ello es un error, lo mismo el tiempo hora del funcionario en la capacitación que hace por ejemplo en especializaciones o maestrías que sin duda ayudan a mejorar la calidad y cantidad de labor judicial.

Soy un convencido que la labor de capacitación de la Rama Judicial tiene y debe ser ejercida fundamentalmente por miembros de este poder público, si se entiende bien el concepto de la autonomía y la independencia judicial se podrá comprender a la vez que, en la construcción de criterios de justicia material, tenemos más protagonismo y autoridad; quienes día a día prestamos nuestros servicios al interior de la judicatura somos conocedores directos de las realidades sociales, de sus conflictos jurídicos y sus soluciones. Ello es mucho más valioso que dejar solo a los litigantes con sus obvios intereses o de los intelectuales ajenos a estas realidades. Por ello la formación por parte de sus pares. Incluso, es perfectamente entendible la autonomía para presentar proyectos de ley relacionados con estos temas. Al respecto, poco o nada se le reconoce al capacitador por el esfuerzo adicional que hace, no solo por cumplir con las obligaciones del despacho, sino

¹⁴ Ley 755 de 2002.

además por la preparación de las conferencias labor bien exigente pues los discentes tienen la más alta calificación jurídica y práctica, ahí no se puede improvisar. Recuérdese además que ese servicio es gratuito, el capacitador no percibe ningún estipendio económico por prestar ese servicio.

No se descuenta tiempo por los permisos personales, ello no es correcto pues esa ausencia impide la presencia del funcionario en el despacho. Sutilmente no se reguló esta situación en perjuicio del servidor judicial. Jurídicamente un permiso es la autorización para separarse del cargo, generalmente por motivos personales. Es un derecho laboral reconocido legal, constitucional e internacionalmente, que por demás tiene un sentido humanístico indiscutible. Por ello debe ser garantizado, si no se descuentan esos lapsos para la calificación, obvio se está desconociendo este derecho.

El descuento a los presidentes de corporaciones no está bien concebido, la verdad es que la actividad administrativa y de representación que allí se desarrolla implican unos esfuerzos y desgastes muy fuertes para quien presta ese servicio, de todas maneras tal descuento no es incompatible con el acuerdo 108 de 1997 artículo 4 literal n, del mismo Consejo Superior de la judicatura que autoriza una disminución de hasta un 50% del reparto¹⁵. Soy partidario que este trabajo se tiene que cuantificar y evaluar. No cuenta el acuerdo el evento de cuando se es presidente de sala especializada que también tiene una considerable carga administrativa. Si bien ello es coherente con el espíritu de aumento de productividad del acuerdo, es claro que ello atenta contra la representación del distrito. Podría pensarse que estas restricciones atentan contra el derecho de asociación laboral, que no

¹⁵ “La Sala Plena de los Tribunales tendrán las siguientes funciones:... n. Aprobar hasta un cincuenta por ciento (50%) la disminución del reparto de los asuntos que le correspondan al presidente de la corporación como magistrado, para un mejor desempeño de sus funciones.”

necesariamente es sindical, ello se agravará más con la nueva forma administrativa de la Rama Judicial, pues en el excesivo centralismo del nuevo sistema, se tendrá que formar muy fuertes representaciones de provincia para nivelar y hacer valer los derechos de los servidores judiciales que laboran en estas regiones.

5. DE LOS EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN

Los efectos de las calificaciones son claros,¹⁶ la gran crítica tiene que ver con los análisis que con el consolidado de las calificaciones se hace. Por ejemplo, la medición genera o busca una mejora significativa en la prestación del servicio, pero se queda solo en la respuesta oportuna y a tiempo, es decir rápida, con un agregado que no es entendible frente a la función, que el usuario esté “satisfecho”. Si bien es cierto que existe un principio que hay que hacer realidad en nuestra actividad y es que “lo que no se evalúa no mejora”. La evaluación es muy importante para conocer la realidad presente y como la podemos proyectar a futuro. Pero si solo se

¹⁶ Artículo 8. Efectos de la Calificación integral de servicios. La calificación integral de servicios tiene 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.

Artículo 9. Medición y mejoramiento del servicio. La calificación integral de servicios tiene entre otros efectos, el de lograr una mejora significativa en la prestación del servicio de justicia, a través de una respuesta oportuna a la demanda de justicia, una justicia a tiempo y la satisfacción del ciudadano.

La medición del desempeño suministra información estadística útil para hacer seguimiento, medir la productividad, elaborar políticas en materia de administración de justicia y de carrera judicial, planear la capacitación de los servidores en los distintos cargos y niveles.

evalúa una parte, no todos los factores o actividades desarrolladas, se genera una perversión del diagnóstico y obvio también de su solución.

Calculo, al menos en mi despacho, que solo se evalúa el 40% de la actividad que desarrollo como magistrado, actividades tan válidas como el estudio de los procesos propios y de proyectos de los compañeros de Sala, las glosas para discutir el proyecto, la realización de la sala con los debates correspondientes, ello se hace diariamente a dos compañeros y a la vez dos de ellos hacen ese control a mis proyectos. Súmese los salvamentos y las aclaraciones de voto que para quién procura defender una postura ideológica o jurídica se torna en una carga muy fuerte. Sin tales pronunciamientos, por la presión eficientista, el derecho no evoluciona, se estanca; las respuestas de justicia material no se dan. Los daños al sistema jurídico y obvio a la misma sociedad con esas maneras de concebir la administración de justicia son enormes.

También ha de tenerse en cuenta las reuniones de sala especializada y plenaria, pero no es solo ello sino que se impone una gran cantidad de actividades preparatorias de las mismas que tienen un importante valor. La atención al público, de los mismos jueces y empleados judiciales, la actualización legislativa y de jurisprudencia, el manejo de personal, la calificación de funcionarios y empleados que es una actividad muy desgastante, la asistencia a foros y actividades de capacitación tanto de la Rama Judicial como de otros estamentos de formación, la tediosa actividad de realizar estadísticas, el envío de toda esa documentación, la actividad de comunicar actuaciones judiciales, la práctica de pruebas en procesos de tutela, la evacuación de despachos comisorios. En estos tiempos en las salas plenas de los Tribunales estamos conociendo de segundas instancias de

procesos disciplinarios contra empleados judiciales y también de las segundas instancias de las calificaciones de carrera insatisfactorias a los empleados judiciales, ello ha conllevado un esfuerzo adicional y a grandes debates respecto a esos puntos jurídicos. En materia penal hay una actividad aún más desgastante, es el conocimiento de procesos de primera instancia que se siguen contra jueces, fiscales y procuradores, no solo en casos con preacuerdos, sino también juicios plenos que imponen un esfuerzo mayor en tiempo y en análisis jurídicos, no solo del magistrado ponente sino de su sala especializada.

Tan absurdo es el acuerdo que desconoce la actividad básica del administrador de justicia, pensar en la “satisfacción del ciudadano” es una afirmación que confiesa candorosamente una percepción abiertamente equivocada de la actividad judicial. A la larga se le hace el juego a los medios de comunicación y su manipulación, nuestra labor es de las más ingratas que existen, las partes de los procesos normalmente no reconocen el esfuerzo del aparato judicial, siempre es un logro del abogado si se le otorgan sus pretensiones, pero si no, es culpa del juez; normalmente, por más que existan decisiones justas nadie reconoce en el funcionario judicial algún mérito, cuando una de las partes pierde, es obvio que no estará satisfecha frente al juez. Entre otras cosas jugar a la satisfacción ciudadana explica las incoherencias en los juicios sociales frente a la justicia, en estos tiempos salió una encuesta en que la ciudadanía no creía en la justicia, ni en sus jueces, pero sí en la tutela!!!¹⁷. Como si esta no la dictaran los jueces. Ni se diga tales criterios en materia penal..!, las personas que van a la cárcel no estarán muy “satisfechas” con quien dio la orden..! O lo contrario, cuando hay una absolución, son las víctimas quienes manifiestan su descontento

¹⁷ Ministerio de Justicia. Sistema de Estadísticas. www.mingobierno.com.gov

con la judicatura. En conclusión, quien expresa que se deben medir los índices de satisfacción, no conoce la Rama Judicial.

Un comentario especial merece la política del Consejo Superior respecto a la conformación de Salas cerradas en donde el ponente evalúa a sus dos compañeros y viceversa, es apenas elemental que ello en la mayoría de casos crea una actividad que permite un desarrollo mucho más eficiente de las decisiones corporativas; sin embargo, acaba con el principio de autonomía e independencia judicial, si mi proyecto está condicionado a la aprobación del proyecto del compañero, es elemental que se cierre la oportunidad para el disenso y el debate, se unifican criterios, pero por lo bajo, no por el convencimiento o el análisis jurídico o argumentativo, sino por la conveniencia personal. Olvida que dentro de la función del poder judicial como una Rama del Poder Público se generan controles internos muy exigentes en orden a su legitimación y a evitar abusos de su función. Ello explica la manera como los cuerpos judiciales colegiados operan,¹⁸ se pretende que tres cabezas piensen un problema jurídico en orden a obrar en justicia y por tanto a evitar errores, es un mecanismo de autocontrol, o de control intraorgánico, obvio que si este se condiciona pierde totalmente su sentido. El sistema propuesto tiende a generar esos problemas de por sí graves. Repito, se sacrifican estos principios por el afán de incrementar producción.

Volviendo a nuestro tema, se puede concluir que el efecto único y principal que en realidad cumple el acuerdo es el del aumento de cantidad de decisiones judiciales y en lo posible que estas se fallen a tiempo, la calidad de

¹⁸ Véase LOEWENSTEIN, KARL. Teoría de la Constitución. Ariel. Ciencia Política. Barcelona 1983. Pags 251 y ss y 294 y ss.

las mismas no es su prioridad, el fin supremo de la consecución de justicia material menos, ni si fuimos eficientes en orden a la solución del conflicto social. Si bien aquel es un criterio aceptable, no es el único, ni el más importante. Creo más en una justicia de calidad que una justicia rápida. En estos momentos las políticas que patrocinan el aumento de la producción de decisiones judiciales no solo desvaloran la dignidad humana de quien administra justicia, sino que no soluciona el problema fundamental de nuestra sociedad, nuestro sistema político actual obliga al juez hacer justicia material, no simplemente aplicar mecánicamente una norma. Si se observa con cuidado, existe una ruptura entre lo que la Constitución impone al Juez y lo que estas políticas establecen, insisto que en el proceso de ponderación de estos intereses, debe primar la calidad de la decisión.

La política que expresa el acuerdo de calificaciones sobre la función judicial, no prevé los problemas que genera: Una decisión pronta, generalmente se hace sin contar con todos los elementos requeridos para realizar un pronunciamiento justo, por tal razón ello en lugar de “descongestionar” el sistema judicial lo sobrecarga. Es conocida nuestra realidad que frente a tales decisiones se interponen los recursos ordinarios y los extraordinarios, junto con la tutela en todas sus instancias. Si bien una decisión justa también tiene estos recursos, es más probable que se desincentiven en su ejercicio o se resuelvan con mayor facilidad. Estos pronunciamientos por lo general están mejor fundamentados lo cual facilita la evacuación mas consciente y racional de las instancias. A contrario, una decisión apelada de un funcionario de descongestión en principio genera cierta sospecha de falta de estudio de la misma, hay cierta presunción de error judicial, para una segunda instancia responsable, le impone un estudio más profundo de esos

casos, ello por lo tanto implica el sacrificio de tiempos a fin de cumplir con nuestro deber de administrar justicia.

Pero además, tiene un problema mayor en nuestro medio que es el aumento exponencial del grado de conflictividad de nuestra nación, pensar que solo con las instituciones judiciales se arreglan esos problemas, es una visión muy limitada de la concepción de los problemas sociales, pero además se le traslada la responsabilidad de su solución al juez que humanamente no puede con ellos. En el acuerdo se habla de una respuesta oportuna, pero, repito, no menciona la respuesta de calidad.

La calificación insatisfactoria¹⁹ tiene como consecuencia el retiro del servicio en carrera judicial, se notifica personalmente y además que proceden recursos, pero no dice cuales. Por las consecuencias que genera tienen que ser los ordinarios, el de reposición y apelación. Enfatizo que solo tiene consecuencias para ese cargo concreto, no se genera una inhabilidad para ocupar otros cargos en la Rama Judicial.

Nada dice el acuerdo sobre los efectos positivos de una regular, buena o excelente calificación, si se deseara ser un poco conscientes de la utilidad de

¹⁹ Artículo 10 del acuerdo PSSA14 10281. Efectos de la calificación insatisfactoria. La calificación integral insatisfactoria de servicios de funcionarios y empleados implica la exclusión de la carrera judicial y ambas decisiones se contendrán en el mismo acto administrativo, contra el cual podrán interponerse los recursos procedentes. El acto administrativo en firme dará lugar al retiro inmediato del servicio.

Los nominadores informarán las novedades que por este concepto se produzcan a la Dirección Ejecutiva y las Direcciones Seccionales de Administración Judicial, a las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura y estas últimas a su vez, informarán inmediatamente a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Parágrafo.- La calificación de servicios tiene efectos legales respecto del cargo en el cual el funcionario o empleado está vinculado en propiedad por el sistema de carrera judicial.

la calificación se tendría que pensar en la concientización de los resultados por parte del evaluado y de su grupo de trabajo, para corregir y mejorar, para alcanzar metas racionales y reales, fundadas en la situación concreta del funcionario y de su despacho. Solo regula el acuerdo la calificación insatisfactoria, la gestión excelente de los jueces no se reconoce ni valora, ellos estarían con el derecho a ser ascendidos en los cargos de provisionalidad en las instancias superiores. Sostener como lo manifiesta el acuerdo que la capacitación es un premio es una afirmación muy pobre. Creo que los funcionarios y empleados tenemos derecho a ella, conforme al artículo 152 de la ley estatutaria, más aquellos que la requieren o la necesitan para solucionar sus crisis laborales. Incluso, los funcionarios sobresalientes estarían en el deber de compartir sus experiencias a toda la judicatura en pro del mejoramiento de todo el sistema judicial.

6- RESPONSABILIDAD DE LAS ENTIDADES Y FUNCIONARIOS EVALUADORES.

La ejecución de todo el procedimiento de calificaciones debe tener una estructura muy eficiente. Subsiste una obligación de hacerlo de una manera absolutamente objetiva y con las mayores virtudes jurídicas, éticas y humanísticas, ello puesto que están juzgando la función de quien administra justicia, debe y tiene que tener autoridad moral y material, no la simplemente formal, insisto, el servidor judicial no es un empleado más del Estado, es el que tiene por mandato de la Constitución el deber de realizar en cada decisión el Estado Social y Democrático de Derecho.

Se suponen que están los formatos y todo el procedimiento a cargo del Consejo Superior y sus unidades, en especial la carga de llenarlos para el factor calidad es del superior funcional y los debe remitir a la Sala

Administrativa correspondiente;²⁰ además, trimestralmente se le tendrá que enviar copia a los evaluados para efectos informativos, para el año 2015

²⁰ Artículos 11,12,13,14,15,1617 y 18 del acuerdo pssa14 10281, dicen: Artículo 11. Información base para la calificación. La información base para la calificación integral de servicios y la de cada uno de sus factores deberá ser reportada por los servidores judiciales en los formularios e instrumentos diseñados y distribuidos por las Unidades de Desarrollo y Análisis Estadístico y de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en la oportunidad y términos previstos en este Acuerdo.

Artículo 12. Sujetos responsables del reporte de información. Los superiores funcionales de los jueces y magistrados deberán diligenciar los formularios del factor calidad de acuerdo con la metodología prevista en este Acuerdo y los instructivos y manuales diseñados para el efecto.

Los superiores funcionales de los jueces y magistrados deberán remitir el original de cada formulario del factor calidad a la Sala Administrativa competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su aprobación, por un medio que garantice su seguridad. La Sala Administrativa remitirá trimestralmente copia informal de los mismos a los funcionarios evaluados para efectos informativos.

Los Magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Tribunales Administrativos, Salas Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura y Jueces de la República son responsables de alimentar el Sistema de Información Estadística de la Rama Judicial –SIERJU, para lo cual deben diligenciar en su integridad y remitir los formularios únicos de recolección diseñados para cada una de las categorías, áreas, especialidades y jurisdicciones de los despachos judiciales en los términos establecidos en los artículos 3º y 5º del Acuerdo 2915 de 2005 o el que haga sus veces. Dicha información se entenderá rendida y aceptada bajo la gravedad del juramento.

Si durante el período a reportar ejercieron dos o más funcionarios en un mismo despacho se diligenciarán sendos formularios. Las fechas de corte de la información a reportar deben coincidir con las de posesión y/o retiro de los respectivos funcionarios.

Los Magistrados de la Sala Administrativa competente son los responsables del diligenciamiento durante el período de evaluación de los formularios de informe de las visitas realizadas a los Jueces de la República. Así mismo, les corresponderá el diligenciamiento completo, la verificación de la información y la remisión oportuna de los informes de las visitas realizadas a los Magistrados de Tribunales Superiores, Tribunales Administrativos y Salas Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura, en cumplimiento de la delegación que para el efecto les confiera la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. Si durante el período de evaluación se desempeñaron dos o más funcionarios en propiedad en el mismo despacho se diligenciarán un formulario por cada uno de ellos.

Los superiores jerárquicos de los empleados son responsables del correcto diligenciamiento de los formularios de calificación integral de servicios y de los instrumentos de seguimiento de las labores y soportes de la evaluación de los empleados a su cargo.

Las copias de los formularios de calificación de empleados y de los soportes de la misma deberán remitirse a la Sala Administrativa competente, una vez ejecutoriados los actos administrativos correspondientes.

Artículo 13. Formularios de calificación del factor organización del trabajo, publicaciones y de calificación integral de servicios. La Sala Administrativa del Consejo Superior y las de los Consejos Seccionales de la Judicatura, de acuerdo con sus competencias, tendrán a su cargo el correcto diligenciamiento de los formularios de calificación del factor organización del trabajo, publicaciones y de calificación integral de servicios.

La información atinente a las calificaciones integrales de servicios y a cada uno de sus factores, correspondientes a los funcionarios de la Rama Judicial, será publicada por Distrito en la página web de la Rama Judicial a más tardar el último día hábil del mes de octubre siguiente al vencimiento del período de calificación.

Artículo 14. Distribución, recepción y control de la información. Las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura tendrán las siguientes obligaciones en relación con la información base para la evaluación de servicios, para lo cual utilizarán las herramientas tecnológicas existentes:

- a) Distribuir oportunamente los formularios e instrumentos de recolección de la información base para la calificación.
- b) Recibir los formularios diligenciados.
- c) Hacer seguimiento, control y monitoreo de los reportes e informes a cargo de los despachos judiciales al vencimiento de la fecha límite para rendirlos, y requerir por escrito a los servidores judiciales para que cumplan oportunamente con su obligación de reportar la información.
- d) Verificar el correcto diligenciamiento de los formularios y demás instrumentos y validar la información estadística de los despachos judiciales de su distrito de acuerdo con las directrices fijadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.
- e) Devolver a los funcionarios correspondientes, dentro de los diez días siguientes al vencimiento de la fecha de reporte, los formularios que presenten inconsistencias para su corrección u ordenarla respecto a los formularios diligenciados en el sistema controlando que las correcciones se hagan inmediatamente, dejando evidencia escrita y completa de las solicitudes y autorizaciones de corrección o modificación, de los cambios realizados y la fecha de los mismos, con apoyo en la tecnología existente.
- f) Remitir la información estadística debidamente validada a la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción.
- g) Reportar toda actuación inoportuna e ineficaz de empleado o funcionario judicial determinada en desarrollo de la función de vigilancia judicial, la cual será tenida en cuenta por el respectivo evaluador para efectos de la calificación del factor eficiencia o rendimiento, así: por cada proceso en el cual se determine una actuación inoportuna e ineficaz se restará un (1) punto en la calificación del citado factor. El descuento previsto en este literal sólo procederá cuando esté en firme la decisión respectiva.

Artículo 15. Verificación de la información y reporte a la Unidad de Carrera Judicial. En los meses de enero y febrero siguientes al vencimiento del período de evaluación, las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura realizarán visitas por cada una de las jurisdicciones, especialidades o secciones y categorías, para verificar la información estadística reportada al siguiente número de despachos, de cuyo resultado deberán informar a la Unidad de Carrera Judicial el primer día hábil del mes de marzo:

- a) Dos (2) despachos que reporten los mayores inventarios finales de procesos activos.
- b) Dos (2) despachos que reporten los mayores egresos dentro del período.
- c) Dos (2) despachos que reporten el menor número de egresos durante el período.
- d) Dos (2) despachos que reporten el mayor número de procesos sin trámite dentro del período.
- e) Dos (2) despachos que reporten los más altos índices de rendimiento.
- f) Dos (2) despachos que reporten los más bajos índices de rendimiento.
- g) Dos (2) despachos elegidos al azar.

Lo anterior, sin perjuicio de que en cualquier momento, a juicio de la Sala Administrativa del Consejo Superior o de las Seccionales de la Judicatura practiquen visitas para los mismos fines a cualquier despacho judicial.

Parágrafo. La visita también verificará las posibles causas que ocasionan las situaciones descritas

no se cumplió con esa obligación. Tal omisión impone al final una fuerte dificultad para hacer una calificación insatisfactoria, pues no se da a tiempo la oportunidad de corregir las deficiencias del evaluado. El SERJU tiene la

y destacarán aquellas situaciones que puedan generar distorsiones para la definición de la capacidad máxima de respuesta y/o ameriten la adopción de medidas urgentes de apoyo.

Artículo 16- Procesamiento y consolidación de la información. El acopio, procesamiento y análisis de la información referente a la calificación integral de servicios y la de cada uno de los factores que la componen, respecto a los jueces y empleados de los despachos judiciales de su Distrito, estará a cargo de las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, quienes deberán reportarla a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial en los formatos diseñados y distribuidos por la misma.

Tratándose de funcionarios dicha información deberá reportarse a más tardar el primer día hábil del mes de octubre del año siguiente al vencimiento del período de evaluación.

La Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura es responsable de procesar y consolidar la información estadística a nivel nacional.

La Unidad de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, según su competencia, son responsables de establecer los indicadores requeridos para efectos de la calificación de servicios de los funcionarios judiciales.

Artículo 17. Publicidad. A partir del primer período de evaluación que se consolide con este Acuerdo, la calificación integral de servicios en firme de cada período evaluado de los funcionarios judiciales, será publicada en la página web de la Rama Judicial, para permitir el conocimiento de la sociedad y el control de los usuarios.

Artículo 18. Inexistencia e inexactitud de los reportes. Cuando se establezca que la información estadística reportada por el funcionario para realizar la calificación del factor eficiencia o rendimiento es inexacta, esto es, cuando se verifiquen mayores egresos y/o procesos sin trámite o cualquiera otra información inexacta que se traduzca en índices superiores de rendimiento, previo requerimiento escrito por parte de la Sala Administrativa competente, el funcionario evaluado procederá a la verificación, corrección o justificación en el término de cinco (5) días. Vencido este término sin respuesta, o sin justificación atendible, se procederá a la asignación del puntaje en la forma establecida en el inciso tercero de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de la adopción de medidas administrativas y correctivas, como la orden de corrección o modificación de formularios e informes y la práctica de visitas de verificación de información, entre otras.

El despacho judicial que no rinda la información, o que no la rinda completa en la forma y términos establecidos al momento de consolidar la evaluación integral de servicios, recibirá una asignación de cero puntos en el factor de calificación a que se refiera la inexistencia o inexactitud de los reportes. La Sala Administrativa competente deberá reportar a la autoridad correspondiente, para que inicie las investigaciones e indagaciones a que hubiere lugar o adoptar las medidas administrativas procedentes o reportar a la dependencia administrativa pertinente.

Para el efecto, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura determinará si hay lugar a asignar cero (0) en la calificación del factor que corresponda, según lo previsto en este artículo, para lo cual debe adelantar el procedimiento administrativo, garantizando el derecho al debido proceso y a la defensa del servidor judicial, para la aplicación de lo previsto en este artículo.

carga de alimentar su base de datos con la información recogida, conforme a lo establecido en el acuerdo 2915 artículos 3 y 5.²¹ Se dice que es bajo la

²¹ El acuerdo 2915 de 2005 dice: ARTICULO PRIMERO.- Definición: El Sistema de Información Estadística de la Rama Judicial (SIERJU), es un conjunto de datos, herramientas, procedimientos y procesos, cuyo propósito es el acopio, procesamiento y análisis de la información que contribuya a apoyar la toma de decisiones en el sector judicial, llevar el control de rendimiento de las Corporaciones y Despachos judiciales, establecer los indicadores requeridos para la calificación del factor eficiencia o rendimiento de los funcionarios de carrera, proveer la información básica esencial para la formulación de las políticas a cargo de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, que permitan, entre otras, la definición de programas de descongestión al interior de la Rama Judicial, la redistribución de despachos, la fijación de la división del territorio para efectos judiciales y la determinación de la estructura de las corporaciones y despachos.

El Sistema de Información Estadística de la Rama Judicial - SIERJU forma parte del Sistema Nacional de Estadísticas Judiciales- SINEJ. La respectiva información se incorporará en el Banco Nacional de Estadísticas Judiciales.

ARTICULO SEGUNDO.- Formulario Único de Recolección: Para alimentar el Sistema de Información Estadística de la Rama Judicial – SIERJU los funcionarios responsables deben diligenciar en su integridad, el formulario único de recolección diseñado, para cada una de las categorías, áreas y especialidades de los despachos judiciales.

Las Unidades de Desarrollo y Análisis Estadístico y de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, serán las responsables del diseño y modificación de los formularios, instructivos y manuales operativos necesarios para la implementación del sistema.

ARTICULO TERCERO.- Funcionarios responsables: Corresponde a los Magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Tribunales Administrativos, Salas Administrativas y Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura y Jueces de la República diligenciar y entregar, dentro de los términos establecidos en el presente acuerdo, los formularios únicos de recolección debidamente diligenciados.

El funcionario correspondiente, aceptará, bajo la gravedad de juramento la información registrada en los formularios.

ARTICULO CUARTO.- Diligenciamiento del Formulario: Los funcionarios judiciales responsables del envío de la información deberán diligenciar el formulario único de recolección, con la periodicidad establecida en el artículo quinto de este acuerdo, atendiendo la disponibilidad tecnológica existente.

Parágrafo. Mientras se ajusta el sistema de Gestión Judicial Justicia Siglo XXI para el suministro automático de la información estadística, los despachos sistematizados presentarán sus informes en los instrumentos de recolección vigentes.

ARTICULO QUINTO.- Periodicidad: Debidamente diligenciados los formularios deben ser enviados en forma trimestral a la Sala Administrativa del respectivo Consejo Seccional de la Judicatura, de acuerdo con las competencias establecidas en la ley y el reglamento que para el efecto expida la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a más tardar el quinto día hábil del mes siguiente al vencimiento del período a reportar, así:

Periodos Trimestrales.

- 1- El primer periodo de cada año está comprendido entre el 1° de enero y el 31 de marzo.
- 2- El segundo periodo entre el 1° de abril y el 30 de junio.
- 3- El tercer periodo entre el 1° de julio y el 30 de septiembre.

gravedad del juramento, aunque la vedad esa carga solo la puede imponer el legislador. La parte correspondiente al aspecto cuantitativo le corresponde al Consejo Superior y los Seccionales, lo mismo que el factor de organización del trabajo y publicaciones.

En cuanto a las obligaciones de los Consejos Seccionales ya hay varias que no se pueden cumplir en razón a que no les ha llegado el material, por ejemplo la distribución de formularios e instrumentos, la recepción de los mismos, el seguimiento, control y monitoreo, la devolución de aquellos que presten inconsistencias, etc. En otras palabras, hay una incontrovertible improvisación para la aplicación del acuerdo.

Una obligación especial del Consejo es realizar visitas con el fin de verificar la información enviada, de ellos tienen que destacar dos despachos con los mayores inventarios finales de procesos activos, dos que tengan los mayores egresos dentro del periodo, dos que tengan el menor número de egresos durante el periodo, dos que tengan el mayor número de procesos sin trámite, los que tengan los más altos índices de rendimiento, dos con los más bajos índices de rendimiento y dos al azar, en total por especialidad serán 14 despachos. Queda abierta la posibilidad para que los Consejos practiquen visitas a su discreción con los mismos fines.

4- El cuarto periodo entre el 1° de octubre y el 31 de diciembre.

Parágrafo Primero: En el caso de los despachos del régimen colectivo de vacaciones, el reporte de la información correspondiente al cuarto trimestre deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación de la vacancia judicial.

Parágrafo Segundo: Si durante el período a reportar ejercieron dos o más funcionarios en un mismo despacho, se diligenciarán sendos formularios. Las fechas de corte de la información a reportar deben coincidir con las posesión o retiro de los respectivos funcionarios.

Tienen la obligación además de determinar las “posibles” causas de esos resultados, entiendo que tendrían prioridad los que producen efectos negativos, en ellos es muy importante dar oportunidad de derecho de defensa de los funcionarios evaluados, al fin y al cabo esas calificaciones que se le hacen, como el menor rendimiento, el menor número de procesos sin trámite, el de mayores inventarios indica un criterio descalificador que en muchas ocasiones no se debe a su capacidad de trabajo. Igual tendría que darse el diagnóstico de las causas positivas y en orden no solo a reconocer los méritos de esos servidores, sino también para aprender de estos por parte de todos los demás evaluados.

Comprendo el espíritu de la norma de entender las causas de las situaciones negativas del funcionario y del despacho, no debería ser un juicio de posibilidad sino de certeza de esos fenómenos para así tomar correctivos. Insisto más que un acto de publicidad es de responsabilidad con quienes son parte del problema y así orientarlo a su solución efectiva.

Es atinado que en esos casos también se diseñen, como dice la norma, medidas urgentes de apoyo, a la larga la utilidad práctica de esos análisis es para hacer correctivos oportunos y en orden a revertir la situación caótica que se presenta en el despacho o con el funcionario y/o el empleado.

El procesamiento y su consolidación le corresponde a las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales. La parte operativa es bueno establecerla con claridad, todavía no tienen especificada la manera como va a funcionar el sistema, es preciso que ello ocurra y se obre con total claridad y en el entendido de fijar responsabilidades y obrar con toda la concentración y el esmero del caso.

Se dice que el resultado consolidado de la calificación debe ser publicada en la página WEB de la Rama para permitir el conocimiento de la Sociedad y el control de los usuarios. Tengo la convicción que ello es ilegal e inconstitucional en especial con respecto a quienes son calificados en forma desfavorable, mas cuando muchos de esos ítems no son, por lo general, culpa ni responsabilidad suya y ello impone una pérdida de imagen de su labor profesional. Así no se quiera los resultados desfavorables tienen consecuencias en muchos aspectos jurídicos y extrajurídicos de su actividad judicial. Insisto, ese resultado es mucho más pertinente para el mismo evaluado y su equipo en orden a que busque mejorar su rendimiento. Ese “muro²² de la infamia” dentro de la misma Rama, celosa del respeto de derechos fundamentales, no tiene presentación, menos que sea el mismo Consejo Superior el que los patrocine y en contra de sus mismos servidores.

Si se analiza con cordura el efecto de esas decisiones, se tiene que concluir que se atenta gravemente contra la misma imagen de la Administración de Justicia, es dar elementos de justificación de quienes están en contra de la judicatura. Imagínese la angustia de un sujeto procesal que consulte tal muro y se encuentre con la sorpresa que su caso lo tiene un funcionario con

²² Sentencia C-061 de 2008 que declaró inexecutable el inciso segundo del artículo 48 del Código de la Infancia y la adolescencia. En uno de sus apartes dijo: “La desproporción es todavía más palmaria al advertir, como lo plantea la actora, que con la aplicación de esta medida el delincuente esté siendo utilizado por el Estado para crear temor, lo cual agrede de modo adicional, innecesario y poco útil, e implica una invasión a la órbita interna, además de utilización del individuo, inadmisibles frente a la persona humana, así se parta de la altísima gravedad de la acción perpetrada” este argumento es perfectamente aplicable al acuerdo, solo basta con cambiar los términos delincuente por juez y la altísima gravedad de la acción perpetrada por la delicada función encomendada al funcionario. Al final la instrumentalización del funcionario es incontrovertible.

una carga exagerada de procesos, creo que la imagen del funcionario y de la Rama, a la vez del Consejo Superior resultaría lesionada, este último por no diseñar soluciones claras y concretas frente a ese problema en particular. Ni se diga de la vulneración del derecho a la intimidad, el buen nombre y el habeas data.

Ahora, surge un gran problema con respecto a la información inexacta que el funcionario realice, hay un término para que la corrija y justifique la misma, sobretodo cuando tal información le beneficie para su calificación. La sanción por esa inexactitud de cero (0) puntos en el factor a evaluar. Esa norma no es legal y menos constitucional,²³ sabemos que solo el legislador puede consagrar faltas y delitos, al Consejo Superior de la Judicatura Sala Administrativa, ni la Constitución ni la ley le han conferido la facultad de consagrar sanciones contra los jueces. Con una calificación de esa magnitud el evaluado prácticamente está condenado a perder su derecho en carrera judicial,²⁴ además de las investigaciones disciplinarias y penales, es decir, en teoría recibiría dos o tres sanciones por el mismo hecho lo cual es abiertamente inconstitucional.

²³ Corte Constitucional. Sentencia C-739/00: “El principio de reserva legal, implica en el Estado democrático de derecho, que él único facultado para producir normas de carácter penal es el legislador, pues además de ser esa su función natural en desarrollo del principio de división de poderes, en él se radica la representación popular, la cual es esencial en la elaboración de todas las leyes, pero muy especialmente en las de carácter penal.” En igual sentido véase las sentencias C-820/05, C-592/05, C-441(11, C-366/14, C-174/09. En materia de sanciones administrativas tenemos las siguientes sentencias: T-511/10, C-818/05, C-819/06, C-290/08, C-274/13 y C-412/15.

²⁴ Hay varias normas que siguen ese mismo espíritu sancionador, véanse los artículos 18, 14, 22, 37,78 del acuerdo.

Con el procedimiento establecido allí, se invierte la carga de la prueba, es decir el servidor judicial tiene que justificar y demostrar que obró correctamente o que lo hizo sin dolo ni culpa, lo correcto conforme a la Constitución es que sea el Consejo Superior el que demuestre la existencia de la falta y con sus elementos subjetivos, a más que se tiene que contar con un funcionario imparcial que determine quien tiene la razón. En síntesis, es un procedimiento y una situación que más que solucionar problemas los agrava.

Esa misma crítica se le puede hacer a lo establecido en el literal g del artículo 14 del mencionado acuerdo, puesto que el analizar una “actuación inoportuna e ineficaz” y que como consecuencia se le resta un (1) punto en tal calificación, sin derecho al debido proceso y al derecho de defensa es una disposición abiertamente ilegal e inconstitucional, más cuando esas valoraciones son muy subjetivas, lo más probable es que tales actuaciones tengan un fundamento y una finalidad que en principio es válida, si el efecto de la misma es equivocado no considero que ello tenga como consecuencia una sanción tan drástica. Mírese como, por esa vía se está desconociendo el principio de autonomía e independencia judicial, a más que desconoce la naturaleza humana del administrador de justicia, el también comete errores, el reglamento impone que este tiene que ser perfecto en sus actuaciones!!!!

Tengo reparos respecto a que la carga de esas actividades estadísticas le correspondan al servidor judicial, dentro de la estructura legal hay unas entidades que tienen esa obligación concreta, los jueces en ejercicio de sus funciones legales tienen parte de esa obligación que es más de orden operativa y accesoria si se compara con su función esencial de administrar

justicia; en consecuencia, insisto, no es de sus misiones estructurales ni básicas el hacerlas.

Es el sector administrativo quien tiene que asumir esa carga, para ello debe contar con los apoyos informáticos del caso, en estos momentos existe una sobresaturación de estadísticas que se llenan, lo ideal es la utilización de esos medios para que en tiempo real y actual esa información se tenga y sea confiable. No debe olvidarse que el aparato administrativo de la Rama Judicial está o debe estar al servicio del juez para el cumplimiento de su función y misión esencial que es administrar justicia. No es al contrario, no es de su esencia el llenar estadísticas, de serlo se llegaría a la triste conclusión que una estadística es mas importante que una decisión judicial. Si fuera tan importante tal actividad, esta se debería evaluar y ello no ocurre. El acuerdo sustenta tal obligación en el artículo 104 de la ley estatutaria para obligar al servidor judicial a presentar estadísticas. Lo que impone la norma es presentar informes, ellos tienen un sentido esporádico y de la corporación, no es del funcionario en concreto y menos para que rinda cuenta de su actividad para evaluar. Afirmo que no es actividad esencial del juez o magistrado el realizar esas actividades que son netamente operativas.

Reitero el principio que son los Consejos Seccionales quienes al final consolidan la calificación integral,²⁵ en concreto la de los Jueces, en relación

²⁵ Artículo 19. Evaluación de funcionarios. La Sala Administrativa del Consejo Superior y las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura en el ámbito de su competencia territorial, harán la calificación integral de servicios de los Magistrados y de los Jueces, respectivamente.

La Sala Administrativa Seccional competente para consolidar la calificación integral de servicios de los Jueces, será aquella a la que pertenece el despacho al cual se encuentre vinculado el funcionario en propiedad al momento de la consolidación.

Parágrafo 1.- Cuando dentro del período a calificar el funcionario haya desempeñado sus funciones en despachos judiciales ubicados fuera de la circunscripción territorial de la Sala

con los magistrados es el Consejo Superior Sala Administrativa, respecto de los empleados su superior jerárquico, en la mayoría de casos es el juez, en otros el Tribunal y también las Cortes. En cuanto a la competencia territorial se fija el principio de que es la entidad a la que pertenece el servidor judicial al momento de la consolidación. Si el funcionario estuviere trabajando en dos o más distritos distintos el último pedirá la información correspondiente al primero o a los demás en orden a consolidarla, igual pasa con el juez que se desempeña como magistrado en provisionalidad, será el Consejo Superior el que envíe la información correspondiente.

Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura competente para realizarla, ésta solicitará la información base para efectuar la consolidación de la evaluación a la Sala o Salas Administrativas a las cuales pertenezcan los despachos donde el funcionario hubiere laborado.

Parágrafo 2.- Cuando dentro del período a calificar un juez vinculado por el sistema de carrera judicial se haya desempeñado como magistrado en condición distinta de la propiedad, la Sala Administrativa competente para realizarla solicitará la información base para la calificación a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Artículo 20. Evaluación de empleados. 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.

Cuando un empleado durante el período a calificar, haya desempeñado funciones en otros despachos o dependencias, los respectivos superiores remitirán al calificador a título de informe, el formulario de evaluación y los de seguimiento correspondiente a las labores desempeñadas, debidamente diligenciados en cuanto a los factores de calidad, eficiencia o rendimiento, organización del trabajo y publicaciones.

Cuando durante el período de evaluación, un empleado haya desempeñado funciones como juez en provisionalidad, la consolidación de la calificación de servicios corresponderá a su superior jerárquico. Para el efecto, solicitará a la Sala Administrativa del Consejo Seccional respectivo, la información base para la calificación de los factores por su desempeño como juez.

Artículo 21. Obligatoriedad de la evaluación. El vencimiento del plazo para consolidar la calificación no exime al calificador de la responsabilidad de realizarla, por tratarse de una obligación a su cargo y de un derecho para el sujeto de la calificación, quien podrá exigirla.

El funcionario que haya laborado en un despacho judicial o dependencia, deberá diligenciar el formulario de calificación y los de seguimiento correspondiente a los empleados del referido despacho, por el término de su desempeño, los cuales deberán reposar en cada una de las hojas de vida.

Parágrafo. El carácter del nombramiento del funcionario que deba realizar la calificación de servicios, no lo exime de su responsabilidad para llevarla a cabo.

El principio debe ser otro: hace la evaluación y todas las gestiones correspondientes el Consejo Seccional del territorio donde el funcionario esté inscrito en carrera. En el caso de los empleados, repito, es su superior jerárquico. Otra carga para el calificador es que en el momento del retiro del empleado o del evaluado de carrera tiene la obligación de calificarlo, al respecto debe existir un formulario especial que tiene que llenarlo cada vez que ocurre ese evento. Este mismo principio se aplica en el caso que el empleado en carrera hubiese ocupado el cargo de juez, la gestión la debe pedir al Consejo Seccional de la jurisdicción en donde el calificado fue o es juez. A la vez, cuando un funcionario evaluador termina su función, tiene la obligación de evaluar a sus empleados, por el periodo o la proporción del periodo correspondiente o, si es el caso, a los funcionarios en carrera, incluso si es nombrado en encargo o en provisionalidad. Uno de los problemas reales que se presentan es que luego que sale el funcionario y no califica a sus empleados, no se puede siquiera contactarlo, queda esa situación indeterminada. Se tendría que prever una solución al respecto.

El vencimiento de los plazos no eximen al evaluador de hacerlo, podrá tener responsabilidades disciplinarias eventualmente, pero seguirá con la carga de cumplir con esa obligación

7. FACTORES DE LA CALIFICACIÓN INTEGRAL.

El acuerdo establece los mismos criterios que el reglamento anterior: calidad, eficiencia y rendimiento, organización del trabajo y publicaciones, estos están consagrados en la ley estatutaria de la administración de justicia

en su artículo 170.²⁶ El sistema tiene un tope máximo de 100 puntos, se dividen en los tres factores principales, 42 puntos para el factor calidad, 40 para el de eficiencia y rendimiento, 16 para el de organización y 2 para publicaciones.

Sin embargo, en la cuantificación y en la relación de subfactores este sistema varía ostensiblemente. Sostengo que el acuerdo contraría el espíritu de la ley Estatutaria de Administración de Justicia, no es admisible que el factor de eficiencia y rendimiento se amplíe de manera desproporcionada, el factor del debido proceso es un análisis de eficiencia, el debido proceso es un medio para la consecución del fin que es la solución de un conflicto jurídico, a más del puntaje que se le da propiamente al factor eficiencia y rendimiento, y el puntaje que se le otorga a la organización del trabajo que también es parte de la valoración de ese concepto, se debe

²⁶ Artículo 22.- Factores. La calificación integral de servicios comprende los factores de calidad; eficiencia o rendimiento; organización del trabajo y publicaciones, con los siguientes puntajes:

- a) Calidad: hasta 42 puntos.
- b) Eficiencia o rendimiento: hasta 40 puntos.
- c) Organización del trabajo: hasta 16 puntos
- d) Publicaciones: hasta 2 puntos.

El resultado de la calificación integral de servicios se dará siempre en números enteros y la aproximación sólo se hará sobre el resultado final.

Parágrafo. A todos los funcionarios, incluso los que cuentan con regímenes especiales según el Título III de este Acuerdo, del total de la suma de los diferentes factores deberá restarse un (1) punto, por cada uno de los casos en que se presente el fenómeno de la pérdida de competencia por vencimiento del término para resolver los procesos, dentro del período de calificación. Para estos efectos bastará la comunicación que debe remitir a la respectiva Sala Administrativa el juez o magistrado que pierde la competencia, o la que igualmente debe enviar el funcionario que recibe el proceso.

Artículo 23.- Resultados. La calificación de servicios se establecerá según los resultados, así:

Excelente: de 85 hasta 100

Buena: de 60 hasta 84

Las anteriores calificaciones se consideran satisfactorias.

Insatisfactoria: de cero (0) hasta cincuenta y nueve (59). Da lugar al retiro del servicio y a la cancelación de la inscripción en el escalafón de carrera.

Los resultados de la evaluación deberán ser motivados, producto del seguimiento permanente del desempeño y serán notificados oportunamente al respectivo servidor.

concluir que materialmente la eficiencia y el rendimiento tiene un puntaje muy alto y, por tanto, una sobrevaloración absurda: son 22 puntos por debido proceso, más 40 por eficiencia y rendimiento y 16 por organización del trabajo, en total son 78 puntos sobre 100 en que se valora materialmente el factor. Esa desproporción no admite discusión sobre el desbalance que se hace y lo que se pretende hacer con el acuerdo de calificaciones, reitero la idea fundamental, lo que se quiere es que el funcionario produzca, no que administre justicia, la calidad importa un 20 %, solamente.

Y consecuentemente con lo anterior surge otro problema es la autoridad que califica el factor eficiencia, en estricto sentido son los Consejos Seccionales o el Nacional, es la parte administrativa que valora más del 58% de esos factores, implica que ellos adquieren un gran poder sobre los jueces, quedan en consecuencia condicionados a su particular visión de lo que ellos entienden por justicia y también por rendimiento judicial, el solo hecho que ello ocurra impone un atentado abierto contra la autonomía judicial, al final su permanencia en la Rama está condicionada al sector administrativo de la judicatura, ellos se convierten en jefes directos de los jueces y como quiera que valoran su actividad, los jueces perdemos autonomía en la toma de decisiones, al final en razón a que la estabilidad laboral depende de la voluntad del sector administrativo.

Dentro de las críticas más recurrentes del acuerdo es la parte sancionatoria como se expresó en comentarios anteriores, pero además el parágrafo del artículo 22 trae otra que es la pérdida de un punto por cada uno de los casos en que se presente el fenómeno de la pérdida de competencia por vencimiento del término para resolver procesos. Además de los problemas del debido proceso y el derecho de defensa, se nota una expresión muy

repugnante de responsabilidad objetiva, ello puesto que sin conocer la causa jurídica real de tal situación se sanciona al juez o en general al evaluado;

Hay un desconocimiento en el acuerdo de las realidades judiciales y en especial las civiles que es donde en concreto se puede aplicar esta situación, en la exasperante congestión judicial fácilmente se cuentan más de 20 procesos en cada juzgado que pueden ser trasladados de competencia por esta causa, con ello la estabilidad no solo del juez sino de todo el sistema estaría en peligro, calculo que más de un 20%, si no mas, de los funcionarios judiciales saldrían de carrera si se aplica esta absurda norma.

Son la excepción los procesos que concluyen con el cumplimiento exacto de los términos procesales, personalmente no conozco ninguno. El tratamiento del término tiene que ser más de racionalidad que de legalidad, en estricto sentido y con la exégesis que trae el acuerdo, ningún juez debería estar en carrera puesto que no cumple los términos. Si para desgracia de cualquier funcionario judicial se encuentra con uno solo de los procesos complejos ya sea en razón a su dificultad intrínseca, o de las partes tanto por la cantidad como por su calidad de juristas, de su trascendencia social o económica, el cumplimiento de los términos y la posibilidad de perder competencia por su vencimiento se hace muy evidente. Si los mismos abogados empiezan a presionar con esta sanción, la justicia se volverá un caos.

Insisto que el Consejo Superior de la Judicatura no es legislador, este es el único poder en el Estado Social y Democrático de Derecho que puede válidamente imponer sanciones, y consagrar los procedimientos con las normas mínimas como el debido proceso y el derecho de defensa. Cualquiera

que conociera el acuerdo podría suponer que la autoridad administrativa tiene un concepto muy desfavorable de las personas que conforman el Poder Judicial.

Me parece que hay que estudiar la situación que se presenta con quienes son calificados insatisfactoriamente, no es proporcional la misma consecuencia para quien saca 0 puntos que para quien saca 59, sería interesante hacer una consideración para el rango entre 50 y 59 puntos, ahí si se debe condicionar la permanencia a un estricto trabajo de mejoramiento durante el año siguiente. Ello es materia de debate.

El rango de calificación definitiva es: excelente de 85 a 100 puntos, buena de 60 a 84 e insatisfactoria de menos de 60 puntos. En este evento da lugar al retiro del servicio y a la cancelación de la inscripción del escalafón de carrera.

El deber elemental de motivación y la notificación personal es un imperativo. Pero más que la motivación formal que es lo que se prevé que ocurra, esta tiene y debe ser tomada con fundamentos reales, es decir no en caprichos, o en valoraciones subjetivas, en equivocadas interpretaciones, ni con ánimo de favorecer y menos con el de perjudicar. Tiene que existir una fundamentación seria y cierta, lo contrario esto se convierte en una cacería de brujas.

De todas maneras, reitero, el acuerdo no contempla toda la actividad que hace un juez, un magistrado o un empleado judicial, solo contempla una parte, por ello es injusta una evaluación con ítems parciales. Como consejo, cada servidor judicial debe tener una minuta de su actuar diario

debidamente verificable para poder demostrar la cantidad de trabajo que se hace en su despacho.

8. DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

En cuanto al plan de mejoramiento, es una norma nueva y tiene muy buena intención²⁷, lo primero que se observa es que debe contar con la participación del evaluado, pero también de los evaluadores tanto de la calidad como de la cantidad, lo mismo que de su equipo de trabajo si se quiere hacer una actividad coherente y seria. Dentro de las críticas estructurales a este reglamento, insisto, surge con suma facilidad el problema que el juez no es solo un funcionario, es un equipo de trabajo en donde él es el líder, igual pasa con los magistrados, no se evalúa todo lo que el equipo hace, pero al final quien responde jurídicamente es el funcionario que toma la decisión con fundamento en la ley, muchos de los problemas de retrasos se debe a las fallas del equipo que tienen que ser corregidas. Creo más en una calificación no solo integral es decir que evalúe TODO lo que se hace y, además, de su equipo de trabajo. Conozco casos absurdos que el

²⁷ Artículo 24.- Plan de mejoramiento. El Plan de Mejoramiento consiste en un programa de actividades y compromisos que contiene las acciones que podrá ejecutar el servidor judicial en un tiempo determinado para mejorar su desempeño durante el siguiente período a evaluar, mejorar sus prácticas y lograr aumentar los niveles de eficiencia, idoneidad, calidad y productividad respecto de las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, permitiendo la realización de un seguimiento de su gestión. Para los funcionarios, en ningún caso el Plan de Mejoramiento podrá comprender aspectos que afecten la autonomía e independencia judicial. La Sala Administrativa competente elaborará el Plan de Mejoramiento y hará el acompañamiento y seguimiento permanente del plan e informará trimestralmente sobre el avance del cumplimiento de las metas a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial.

Parágrafo: Gestión de Calidad. Los servidores judiciales deberán tener en cuenta la implementación del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y del Ambiente, sus objetivos y principios, con el propósito de documentar, implantar, mantener y mejorar la atención y la satisfacción de los usuarios del servicio de justicia en todos los despachos judiciales.

funcionario del despacho saca una baja nota y sus empleados una sobresaliente, ello impone una incoherencia evidente.

En cuanto al sistema de gestión de calidad, encuentro otro inconveniente estructural, es la falta de formación sobre el mismo, sabemos que existen unas reglamentaciones al respecto, pero ellas son eso, distinta es la formación suficiente del funcionario y los empleados en orden a lograr el cumplimiento de los objetivos planteados, lo cierto es que la cultura jurídica nuestra no ha vinculado a nuestros hábitos los principios elementales de la administración y de la gerencia. Estoy de acuerdo que el servidor judicial procure la obtención de la excelencia pero para ello se requiere un muy ambicioso plan de capacitación que, en aras a la verdad, la Escuela Lara Bonilla no está preparada para el efecto a pesar de sus reconocidos logros, lo ideal es que cada uno de los servidores judiciales sean formados con suficiencia en estas habilidades.

Si me preguntan cual es la verdadera revolución judicial, cual el cambio REAL de nuestras instituciones judiciales, es esta. Si bien el conocimiento jurídico y el humanístico son esenciales en nuestra actividad, también lo es la habilidad gerencial que no se tiene, no son cursitos de uno o dos días sino que requieren una verdadera formación y un seguimiento continuo. Mi idea para la Rama Judicial es un cambio de cultura; no como ocurre en materia penal, estamos en un ambiente en la cual los problemas sociales los solucionamos con represión, aumentando penas; ese modo de pensar se trasladó a la judicatura; en consecuencia, lo que estiman los autores del acuerdo es exigirle al juez más de sus posibilidades, sino cumple, el efecto es sancionarlo excluyéndolo de la administración de justicia.

9. DE LAS NOTIFICACIONES DE LA CALIFICACIÓN INTEGRAL DE SERVICIOS.

La notificación tiene que ser en forma personal,²⁸ con mayor razón si la calificación es insatisfactoria y conforme lo establecido en el CPACA, o en el Código Contencioso Administrativo, así mismo proceden los recursos que en principio son los ordinarios, el de reposición y apelación. Obvio que por ser un acto complejo, quien participa en la decisión final tiene obligación de responder, en este caso será el funcionario o la corporación que influyó en la misma. Existe un error al asignar esa función a toda la corporación, ello puesto que quien efectivamente valora el factor calidad es la Sala de Decisión, nadie más; por lo tanto, se torna en una carga que no tiene sentido. Es una formalidad más.

En estricto sentido jurídico toda calificación, tanto la satisfactoria como la insatisfactoria, debe notificarse personalmente y en su contra proceden los recursos ordinarios, el sistema anterior impedía que las calificaciones satisfactorias tuviesen recursos, ello generaba perjuicios a funcionarios y empleados en especial cuando no alcanzaban la calificación mínima para

²⁸ Artículo 25.- Notificación. Las calificaciones integrales de servicios insatisfactorias serán siempre notificadas en forma personal, en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Las demás, se notificarán por correo electrónico o personalmente.

Las notificaciones de las calificaciones integrales de servicios deberán realizarse a más tardar el décimo día hábil siguiente a su consolidación.

Artículo 26.- Impedimentos y recusaciones. Los impedimentos y recusaciones para efectos de la calificación integral de servicios, se tramitarán conforme con lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 27.- Recursos. Contra la calificación integral de servicios proceden los recursos en sede administrativa, conforme a lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cuando la impugnación se refiera al factor calidad de la misma, la Sala Administrativa del Consejo Superior o Seccional de la Judicatura pondrá el respectivo escrito en conocimiento del superior funcional para que se pronuncie al respecto en un término no superior a quince (15) días hábiles.

tener derecho a traslados que es de 85 puntos conforme al acuerdo 1581 de 2002.

No se ha solucionado el problema respecto a las autoridades que por vía gubernativa y por la judicial conocen de la resolución de calificación insatisfactoria, en especial del conocimiento del recurso de apelación, en estos momentos por decisión del Consejo de Estado son las salas plenas de los Tribunales, ello no es eficiente y genera problemas muy complejos sobretodo en corporaciones numerosas. Más conflicto se genera si esa calificación insatisfactoria se da en la jurisdicción Contencioso Administrativa en la cual jurídicamente conocerá por vía gubernativa y judicial.

10. DEL FACTOR CALIDAD

El sistema distingue entre los funcionarios de los sistemas orales y los que no lo son. La reglamentación regula los primeros de manera puntual. El factor calidad²⁹ lo evalúa el superior funcional sobre sentencias y autos que ponen

²⁹ Artículo 28.- Factor Calidad. La calificación del factor calidad consistirá en el análisis técnico y jurídico de la decisión, así como el respeto y efectividad del derecho al debido proceso. Para ello, en la evaluación se tendrán en cuenta todas las etapas del proceso.

La calificación de este factor será realizada por el superior funcional, sobre sentencias y/o autos que pongan fin al proceso y 2 autos interlocutorios que no le pongan fin al proceso, simultáneamente con la decisión del recurso o grado jurisdiccional de consulta.

En el evento en que el superior funcional sea colegiado, se efectuará por la Sala Plena de la respectiva corporación y en el caso de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, por dicha Sala. La calificación se realizará por iniciativa de la sala, sección especializada o subsección, si la hubiere, para lo cual el ponente, simultáneamente con la elaboración del proyecto de decisión, diligenciará el formulario de evaluación del factor calidad y lo someterá a consideración en la misma sesión en que aquél sea discutido.

Las decisiones sobre la calificación del factor calidad aprobadas por la sala, sección o subsección correspondiente serán sometidas a la aprobación de la sala plena, al menos cada dos meses.

Artículo 29.- Mínimo de procesos a evaluar. La evaluación comprenderá un mínimo de doce (12) providencias durante todo el período, así: dos (2) autos interlocutorios que no le pongan fin al proceso y cuatro (4) providencias entre sentencias y autos interlocutorios que le ponen fin al

proceso, por cada semestre; equivalentes a cuatro de la especialidad y una tutela. Si antes de finalizar el semestre la respectiva Sala Administrativa advierte que no ha recibido el mínimo de formularios requeridos, tomará la información del sistema de gestión Siglo XXI, y en aquellos despachos donde no exista el sistema, solicitará inmediatamente al funcionario una relación de los procesos terminados dentro del semestre que no hayan sido objeto de calificación, la cual contendrá el número de radicación, clase de proceso, los nombres de las partes o sujetos procesales y la fecha de la providencia. Recibida la solicitud, los funcionarios a evaluar deberán remitir el listado a más tardar el 15 de junio y el 15 de diciembre del respectivo período. La Sala Administrativa competente seleccionará al azar los procesos que el funcionario a evaluar deberá remitir a su superior funcional hasta completar el mínimo requerido semestralmente y comunicará lo pertinente. Los procesos serán enviados dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la comunicación.

Para el efecto, cuando exista pluralidad de jueces del circuito competentes para calificar el factor calidad de los jueces municipales, la Sala Administrativa del respectivo Consejo Seccional de la Judicatura realizará el reparto, para evaluar el número de procesos solicitados hasta completar el mínimo.

El término para calificar el primer semestre será entre el 1 de julio y el 14 de septiembre, y para la calificación del segundo semestre se realizará entre el 1 de enero y el 14 de marzo.

Si agotado el procedimiento antes descrito, no es posible completar el mínimo de formularios, la calificación del factor se obtendrá con los que hubiere.

Para los magistrados el mínimo de providencias a evaluar será de 24, teniendo en cuenta el mínimo de providencias semestral y el procedimiento señalado anteriormente.

Artículo 30.- Subfactores de evaluación. La calificación de este factor se fundamentará en el análisis técnico y jurídico de procesos con providencias proferidas dentro del período a evaluar. En este factor se evaluará la dirección del proceso y la decisión. Comprenderá las siguientes variables y puntajes:

1. Dirección del proceso: Hasta 2.2. puntos. Se analizarán las siguientes variables:

a) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, conducción de la conciliación, elaboración de planes del caso en los eventos en que resulte pertinente, fijación del litigio y control y/o rechazo de prácticas dilatorias y garantía del cumplimiento de los principios que informan el respectivo procedimiento. Hasta 6 puntos.

b) Pertinencia de las pruebas decretadas, inadmisibilidad, rechazo, control de pruebas prohibidas, ineficaces, impertinentes o superfluas y conducción probatoria. Hasta 6 puntos.

c) Manejo de audiencias y diligencias y control de su duración, administración del tiempo y de las intervenciones, suspensión y aplazamiento. Hasta 10 puntos

1.1. Para calificar acciones de tutela o en los casos en los que no proceda la práctica de audiencias o diligencias, el puntaje se distribuirá de la siguiente manera:

a) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, manejo de la conciliación, elaboración de planes del caso en los eventos en que resulte pertinente y control y/o rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 12 puntos.

b) Pertinencia de las pruebas decretadas, control de pruebas prohibidas, ineficaces, impertinentes o superfluas y conducción probatoria. Hasta 10 puntos.

1.2. Si el asunto se decidió de plano o no fue necesario decretar y practicar pruebas, el puntaje se distribuirá así:

a) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, manejo de la conciliación, elaboración de planes del caso, control y rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 22 puntos.

1.3. En los casos en que el asunto sea de puro derecho o no fuere necesario el decreto de pruebas, el puntaje se distribuirá así:

a) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, conducción de la conciliación,

elaboración de planes del caso, fijación del litigio y control y/o rechazo de prácticas dilatorias y garantía del cumplimiento de los principios que informan el respectivo procedimiento. Hasta 12 puntos.

b) Manejo de audiencias y diligencias y control de su duración, administración del tiempo y de las intervenciones, suspensión y aplazamiento. Hasta 10 puntos.

2. Análisis de la decisión. Hasta 20 puntos. Se analizarán los siguientes aspectos:

a) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos.

b) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos.

Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos.

d) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

2.1. En los casos en que se trate de un asunto decidido de plano, o en los que no haya sido necesario el decreto y la práctica de pruebas, los puntajes se distribuirán así:

a) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 8 puntos.

b) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 8 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

Cuando no fuere posible evaluar los aspectos contenidos en el subfactor dirección del proceso, la calificación se hará exclusivamente sobre "Análisis de la Decisión". En este caso, los puntajes se distribuirán así: identificación del problema jurídico: Hasta 12 puntos; argumentación normativa, jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad: Hasta 12 puntos; argumentación y valoración probatoria hasta 8 puntos y estructura de la decisión, hasta 10 puntos.

Parágrafo. El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Artículo 31. Promedios. La Sala Administrativa del Consejo Superior o Seccional de la Judicatura correspondiente, obtendrá la calificación consolidada del factor calidad sumando los puntajes asignados por los respectivos superiores funcionales en la evaluación de cada proceso y dividiendo este resultado por el número de calificaciones.

Artículo 32. Disposiciones comunes a este capítulo. Para la calificación del factor calidad de los procesos orales, el evaluador realizará la calificación exclusivamente con base en las grabaciones hechas en medio magnético o digital en que se registren las audiencias y los resultados se consignarán en los formularios suministrados para el efecto.

En la motivación de la calificación el evaluador deberá hacer referencia expresa a puntos específicos de la sentencia o decisión de fondo, y de lo ocurrido en la audiencia que considere relevantes para sustentar el puntaje asignado. Por ningún motivo podrá solicitarse para efectos de la calificación la transcripción de providencias, salvo las excepciones que sobre la materia establezca el legislador.

fin al proceso y dos autos interlocutorios que no lo hagan, si hay consulta con la decisión del funcionario de instancia, en caso de corporación colegiada lo hace la Sala Plena; de todas maneras, este criterio es muy criticable puesto que solo, insisto, la Sala de decisión es la que conoce del caso, por ello sí tiene sentido lo dicho al final del párrafo tercero del artículo 28, el hecho que sea toda la corporación es una simple formalidad sin sentido ni contenido alguno. Si eventualmente por esas calificaciones debiera responder jurídicamente la Corporación, al final es la sala de decisión la que tendría que explicar y defenderse materialmente sobre el respecto. No tendría sentido por ejemplo que una acción de repetición fuese en contra de todos los que conforman todo un Tribunal.

La cantidad mínima de providencias a calificar para jueces es de 12 por su periodo anual y 24 para magistrados por su periodo bianual. De lo que se puede entender es que el periodo se subdivide en semestres, allí se escogen decisiones y las divide en aquellas que no ponen fin al proceso y las que sí, de las primeras escoge dos, de las segundas a la vez las subdivide en sentencias y autos, a la vez se escogen dos por semestre y por último una tutela, al principio dice que son mínimo 12 decisiones por año, al final (no saben sumar) son 14 para jueces y 28 para magistrados.

Sostengo que la cantidad mínima de decisiones debe ser proporcional a la real actividad que desarrolla el juzgado o el Tribunal; por ejemplo, es indiscutible que en los Tribunales de Antioquia y Medellín, en especial en este último, el volumen de tutelas es altísimo, es muy superior en promedio

Cuando un funcionario tuviere a su cargo procesos de complejidad excepcional que impliquen una especial dedicación, o haya dado lugar a la acumulación en forma oficiosa, deberá informar sobre dichas circunstancias a su superior funcional con el fin de que éste las tenga en consideración al momento de valorar la calidad.

a muchos otros Tribunales, luego no es lógico que sea una sola sentencia de tutela la que se deba evaluar, la realidad jurídica y social impone una consecuencia distinta.³⁰ El sistema actual al no reconocer esta realidad genera injusticias enormes, puesto que si el grueso de la actividad laboral son las tutelas casi en proporción de cuatro a uno, el solo evaluar esta última proporción impone un juicio muy parcial y por tanto descontextualizado de la realidad. Este criterio también debe aplicarse a las actuaciones de los juzgados promiscuos y también a los de competencia múltiple.

El sistema de evaluación respecto al material a evaluar es supletivo, parte de un contenido ambicioso en donde analiza la decisión y además el desarrollo del proceso, pero según la situación concreta, el objeto de evaluación se va degradando ante la ausencia de los componentes exigidos y redistribuyendo su puntaje. Se prevé que el superior funcional con la interposición de recursos tenga acceso a ambos insumos, le impone que directamente debe escuchar las grabaciones para hacer la evaluación del debido proceso, quien piensa así realmente no entiende la dificultad que es conocer el mismo, en veces es de horas y de días, más en casos complejos. También es complicada la norma cuando dice que se envía el proceso, cuando sabemos que las actuaciones procesales deben seguir su curso para proseguirlo o para hacer la etapa posterior, tal vez es más fácil pedir que sea una copia del mismo. Existen unos términos mínimos para la evaluación por semestre que no se han cumplido.

³⁰ Para la expedición del acuerdo No. PSAA15-10402 del veintinueve (29) de octubre 2015 “Por el cual se crean con carácter permanente; trasladan y transforman unos despachos judiciales y cargos en todo el territorio nacional”, este fenómeno se evidenció en el Tribunal de Medellín, el estudio inicial que se realizó contaba solo los procesos ordinarios, ante la solicitud de un nuevo estudio que incluyera las acciones constitucionales, el resultado fue muy diferente lo que implicó la creación de un asistente adicional para cada magistrado de Tribunal y la creación de una plaza más de magistrado.

10.1. ANALISIS DEL DEBIDO PROCESO.

El factor calidad es subdividido en dos partes, la del debido proceso y la calidad de la decisión propiamente. En el primer ítem, que es nuevo, evalúa la gestión del juez o magistrado en el desarrollo de las audiencias que conocen. Se deben hacer las siguientes críticas: la primera, es sobredimensionar la actividad procesal y lo que se hace en las audiencias y se subdimensiona el resultado que es la decisión judicial de fondo. La segunda, para poder responder activamente a lo que pretende el reglamento impone por parte del juez o magistrado cierta facultad oficiosa; sin embargo, una inmensa cantidad de actuaciones, en todas las áreas del derecho, la iniciativa procesal la tienen las partes, el juez está muy amarrado para el efecto, si no puede actuar es muy compleja su situación frente a esos ítems. El tercer problema tiene que ver con las jurisdicciones en las que está prohibida o limitada la función oficiosa,³¹ en esos casos, como en el penal no se puede hacer mayor cosa. Y mal se puede puntuar al respecto.

Del ítem sobre la dirección inicial del proceso, lo que se resalta es que el funcionario evaluado debe expresar una diligencia eficiente frente a las primeras actuaciones en el proceso que conoce en orden además a que se oriente tal gestión en la decisión de fondo del caso. Que no se pierda desde el comienzo en problemas procesales o formales.

Del segundo ítem también se tienen dificultades sobretodo en materia penal en donde la iniciativa es de las partes, en otras materias al menos la facultad

³¹ Artículo 361 del C.P.P.

oficiosa es excepcional, es un problema hacer juicios sobre el tema de la prueba cuando las partes no lo han pedido a más que puede esa gestión interpretarse como un prejuizgamiento y una toma de posición que vulnera el principio de imparcialidad del juez.

En cuanto al manejo de audiencias tenemos que los ítems a evaluar son muy complejos, sobretodo en situaciones en las cuales no está a disposición del funcionario su control; por ejemplo, la demora porque no se encuentra sala de audiencia, o por la cantidad de diligencias programadas que impide un cumplimiento aceptable de términos, o el control de las mismas frente a los sujetos que no vienen o se ausentan, las suspensiones o aplazamientos son también situaciones muy difíciles de manejar.

Como consejo el funcionario judicial debe estar muy atento y plasmar en la minuta del despacho, lo mismo que en el expediente las eventualidades que ocurran del proceso, ya sean las positivas como las negativas, ello como sustento para el momento de la evaluación y existan elementos verificables para el logro de una buena calificación o, al menos, una justificación razonable para no perder puntos.

De todas maneras, es muy importante resaltar que para un juez en la oralidad el objetivo fundamental es que las diligencias de audiencia se hagan, tiene para tal cometido que desplegar toda su habilidad e inteligencia en lograr ese fin, conozco funcionarios que ordenan a sus empleados que se recuerde a las partes por medio telefónico o por mails o watssap la asistencia a la diligencia judicial.

Si bien al respecto hay en las legislaciones procesales medidas correctivas,³² lo ideal es que el juez logre el consenso de las partes en pro del logro de ese cometido, en los sistemas orales, y es un cambio de paradigma frente al sistema anterior, es muy importante que el funcionario hable con las partes, no en forma privada con una de ellas sino siempre con todas y llegue a acuerdos, sobretodo en el cumplimiento al menos de las fechas de realización de audiencias. El juez no debe ser laxo en la permisión del aplazamiento de las audiencias, en su función ejecutiva le es preciso obtener el objetivo de hacer cumplir las fechas de las mismas. También debe ser muy estricto en la exigencia de las justificaciones correspondientes a las ausencias de las partes, ello para evitar que esto se convierta en una estrategia dilatoria, varios funcionarios exigen la verificación de la justificación, ello para desincentivar las ausencias a las mismas. Todas estas herramientas son un agregado muy importante para justificar o valorar una actuación proactiva al respecto y ello incide en la misma calificación.

En cuanto a las tutelas realmente su control en diligencia es descontextualizado con los ítems que están en el acuerdo de calificación son muy escasas las situaciones en las cuales se presentan estos supuestos. Debo recordar que ese es un proceso escritural, no oral. De la experiencia del día a día es muy pertinente tener en cuenta desde el punto de vista procesal el hecho que se conforme el litisconsorcio en debida forma, igual que la pretensión para la protección de derechos fundamentales, más cuando el ciudadano es quien la presenta y no conoce los términos y figuras jurídicas en orden a hacer valer su derecho. La oficiosidad le impone también cierta diligencia en la práctica de las pruebas que han de esclarecer el caso. Desde

³² Ley estatutaria de administración de justicia arts, 58, 59, 60,64. Código general del proceso art. 44, código de procedimiento civil art. 39, código de procedimiento penal arts 140, 141 y 143.

el punto de vista material de la decisión indiscutiblemente se ha de tener en cuenta la realización de derechos fundamentales y también la actualización jurisprudencial al respecto. En un sistema coherente de evaluación del juez, con respecto a la Constitución, estos elementos deben tener un gran valor.

Cuando la decisión que se analiza se toma de “plano”, es decir, cuando el legislador autoriza al juez para que decida sin que se realice un procedimiento previo, menos que se garantice plenamente el derecho de controversia, e incluso la interposición de recursos, lo dicho en el punto de la dirección temprana y lo consecuente también se aplica para este caso.

10.2. DE LA EVALUACIÓN DE LA DECISIÓN JUDICIAL.

Frente a la evaluación de la decisión se evidencian varios problemas: El primero la descontextualización con el concepto del precedente judicial que es un sistema que cambia las fuentes del derecho y tiene una dinámica propia, sin duda frente al sistema anterior hay avances como la determinación del o los problemas jurídicos, los elementos de argumentación tanto normativa como probatoria y la estructura.

Olvida un punto fundamental del precedente que es el hecho jurídico relevante,³³ es decir, para que una jurisprudencia sea aplicable a un caso distinto, es preciso hacer la comparación del hecho en orden a determinar si es idéntico -nunca será igual-, uno de los grandes problemas de nuestras decisiones es el de no concretar el hecho jurídico relevante, que no son los hechos procesales o históricos o probatorios, responde a una dinámica muy

³³ Para quienes quieran profundizar sobre este tema la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla publicó un libro muy interesante al respecto: Debates Recientes Sobre Hermenéutica Judicial. Autor: jheison Torres Avila. 2014.

propia.³⁴ Esto se olvidó y me parece que es un aspecto muy importante y acorde con la estructura de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho.

Otro problema que surge es la calificación estática a los factores de argumentación que si es normativa tiene una puntuación y si es probatoria tiene otra, el caso concreto es el que determinará la relevancia de su valor, es decir, si el problema es probatorio, y complejo por demás, no es justo que se le reste puntos porque no encuadra el caso con una valoración normativa y ocurre lo mismo si es a contrario. Es decir, cuando el problema es normativo y no probatorio.

No es claro tampoco cuando una decisión es de plano y cual de puro derecho, como lo expresé en líneas precedentes, pareciera que la diferenciación es la potestad del juez de decidir sin proceso previo, sin presencia de las partes, sin valoraciones probatorias, y, por otra parte, que el fallo no admita recursos; pero insisto, no es clara la distinción con la decisión tomada de puro derecho. Fácilmente puede una providencia ser de plano y a la vez de derecho.

Lo que al final va a pasar es que se valorará solo la decisión pues es lo más sencillo y además permitido, sobretodo por cuanto en muchos de los casos el material a evaluar está condicionado por el objeto de la apelación, no de todo el proceso, es el material que se envía al superior funcional y con base en el mismo evalúa lo jurídico y también esta carga adicional que es de evaluar al funcionario que la dicta.

³⁴ Véase para profundizar el tema: Sistema Probatorio del Juicio Oral. José Joaquín Urbano Martínez. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 2010. Pags 72 y 73.

Si bien se consagra el principio de que no se debe invadir la independencia y autonomía del juez con la evaluación, existe un problema muy difícil en la práctica de solucionar, el superior funcional, repito, en todos los ordenes, consciente o inconscientemente la invade, sobretodo por la imposición de sus precedentes personales, o los de altas cortes. Todavía la dinámica del precedente, es muy poco usada en todas sus dimensiones, ni las Cortes la dominan, pues cambian sus criterios de una manera muy rápida y con el agravante que no justifican ni argumentan las razones por las cuales modifican el criterio jurídico sobre el mismo punto de derecho. Obvio que ello genera un problema de anarquía muy grande, el fin unificador de la jurisprudencia y con el la posibilidad de aplicar el principio de igualdad material se diluye.

También no se evalúa algo que ya está establecido en la jurisprudencia de Corte Constitucional, del Consejo de Estado y la Corte Suprema, es el derecho y a la vez deber de acatar el precedente, y, cuando el funcionario en desarrollo de su autonomía e independencia no lo hace, impone exponer sus razones del porqué se aparta. Esto exige una reestructuración de todo lo referido al acceso al conocimiento de las decisiones de las altas cortes y de tribunales superiores. Para el juez es imprescindible su conocimiento; sin embargo, las posibilidades reales de acceso son muy complejas, no solo por la pobre formación en estas materias por parte de la judicatura, la cobertura del internet es muy mala, los tiempos para el conocimiento de estas decisiones también y se complica el problema por la cantidad exponencial de fallos que en un gran porcentaje inciden en las decisiones que la judicatura toma diariamente, para mayor dificultad en la mayoría de las veces estos son contradictorios con otros pronunciamientos dejando a las

jurisdicciones inferiores en un problema adicional que es el no saber cual de ellos se aplica.

Peor aún si se exige el conocimiento del componente internacional, es decir los tratados correspondientes, es claro el conocimiento de los mismos, al final el punto no es tanto el tratado como tal sino las decisiones que se emiten en esas instancias, no solo las judiciales sino las interpretativas, a más del análisis concreto de su valor en nuestra jurisdicción.

Una carga del evaluador es el deber de motivar la calificación ítem por ítem, ello impone no solo que lo evaluado es cierto, que se puede verificar y que tiene que respetar unos principios mínimos; por ejemplo, la no vulneración del principio del non bis in ibidem, la aplicación benigna de la norma a favor del evaluado, incluso, el indubio pro evaluado; hay desconocimiento de estos cuando el hecho es valorado varias veces en forma negativa o desfavorable, o cuando se da por ese hecho una calificación insuficiente que va mas allá del límite impuesto por el factor a evaluar. Una calificación ausente de motivación o falaz, o retórica, en fin sin fundamento es en sí mismo es un acto que lesiona gravemente los derechos de un funcionario o empleado judicial y conlleva consecuencias disciplinarias y penales para el funcionario que no hace correctamente esta labor.

Si bien la reglamentación impone que se haga esta evaluación sobre los registros fonográficos y no se permiten transcripciones. La verdad es que se han sobrevalorado estos elementos que son diferentes del concepto de la oralidad y cuando ya estamos en un mundo informático que permite usar videos de las actuaciones judiciales, incluso es válido hacer audiencias virtuales. Fue una regresión el hecho de fundamentar el sistema en

grabaciones de voz, se dijo que se debió a los costos, pero en el momento presente la misma tecnología desestima este argumento, lo cierto es que escuchar las grabaciones es una actividad bastante tediosa y, comparada con la revisión escritural, esta resulta mucho más eficaz y con costos muy menores. Solo el factor tiempo impone un problema muy complejo, la cantidad del mismo que se le dedica a tal escucha es muy alto, a veces son casos de días y semanas. Reitero que esta actividad no puntúa para la calificación del evaluador.

En la realidad, al tener el funcionario judicial tantas actividades impuestas, la labor de calificación no la hará el funcionario titular sino uno de sus empleados. Entre otras cosas, esa ha sido la labor de la Unidad de Carrera, de formar a los magistrados auxiliares, no los titulares, sobre la comprensión y aplicación del acuerdo. Solo es hacer las cuentas del esfuerzo que tendría un magistrado de Corte al respecto de 24 providencias multiplicadas por mas de 600 magistrados dividido por el número de integrantes de la corporación. La sola calificación de magistrados impondría dedicarle casi un mes al año para que el titular lo hiciera.

Otro punto tiene que ver con la complejidad de un caso. Para un funcionario judicial en cualquier orden jerárquico y más en los sistemas orales es un verdadero suplicio el recibir un caso complejo, independiente de su causa, ya sea por la presión de los medios, la complejidad en la solución del caso, las partes y su misma formación, el riesgo para la integridad del funcionario, las consecuencias de la decisión, el desconocimiento de puntos de derecho complejos, etc.

Un caso “chicharrón” o difícil, genera para el juez enormes sacrificios no solo en el orden judicial sino extrajudicial, si bien la reglamentación hace un acto de conmiseración para el funcionario que tiene un caso de esas características para que el superior valore con atención el factor calidad, lo cierto es que le califican el valor de un solo proceso, pero ello no es justo pues un caso de esa magnitud impone que sea valorado como si fuera más de diez, incluso mucho más. La reacción a esta clase de procesos es muy pobre por parte del Consejo Superior de la Judicatura, el funcionario sigue con su carga normal, con las mismas tutelas, los procesos ordinarios, etc. Pero frente al proceso complejo “una respuesta efectiva” impondría un tratamiento especial, con empleados e incluso funcionarios de apoyo, con una suspensión del reparto, en fin, dependiendo del caso concreto se deberían activar las soluciones, obvio concertadas con el funcionario mismo y las partes.

11. DEL FACTOR EFICIENCIA Y RENDIMIENTO.

En cuanto a los factores de eficiencia y rendimiento.³⁵ Parte el acuerdo de la base que los Consejos Seccionales evalúan a los funcionarios jueces y también cumplen parte de las funciones para con los empleados, a la vez la Sala Administrativa del Consejo Superior tiene esa función cuando son evaluados los magistrados.

³⁵ Artículo 33. Reporte de información. La calificación de este factor se realizará por la Sala Administrativa del Consejo Superior o las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura con base en la información que en cumplimiento del artículo 104 de la Ley 270 de 1996 y del Acuerdo 2915 de 2005 (sus modificatorios o el que haga sus veces), les reportarán los funcionarios a evaluar en la forma establecida en el Capítulo IV del Título I de este Acuerdo.

Artículo 34. Factor eficiencia y rendimiento. Hasta 40 puntos. _Para realizar la calificación del factor eficiencia o rendimiento, se tendrán en cuenta los siguientes subfactores:

A.) Respuesta efectiva a la demanda de justicia. Hasta 35 puntos.

B.) Atención de audiencias programadas. Hasta 5 puntos.

Habla el acuerdo que se hace con base en el artículo 104 de la ley Estatutaria y del acuerdo 2915 de 2005 con sus correspondientes modificaciones. Este factor es subdividido en los conceptos de respuesta efectiva de demanda de justicia que tiene un puntaje de hasta 35 puntos. El otro es el de atención de las audiencias programadas, que le asignan hasta 5 puntos.

11.1. DE LA RESPUESTA EFECTIVA DE DEMANDA DE JUSTICIA.

Este es uno de los aspectos que ha generado mayor resistencia y traumatismo, con seguridad originará más problemas que soluciones, el argumento fundamental es que el rendimiento se compara con la actividad de sus “pares”; es decir, con los mismos funcionarios de jurisdicción, especialidad, sección, nivel o categoría. Ello en principio parece lógico; sin embargo, cuando se va a configurar los “pares” se generan problemas muy complejos y denotan un absoluto desconocimiento de las estructuras judiciales de nuestra patria.

Por ejemplo, hay juzgados de circuito que son de la misma categoría que tienen nóminas distintas tanto en calidad como en su clasificación, ese solo hecho impondría la pregunta de si ¿es justo que sean catalogados con la misma condición para efectos de la calificación? O, ¿es justo calificar de la misma manera a dos juzgados de la misma especialidad, unos con una estructura de apoyo como los centros de servicios y otros juzgados no? O ¿aquellos que tienen el personal externo suficiente, vale decir abogados, fiscales, defensores, peritos, etc., y otros que no tienen esas oportunidades o ventajas? O, ¿cuando estos tienen procesalmente la obligación de conocer de

fases distintas ante la ausencia, por ejemplo de juzgados de ejecución, en esos casos ¿no se califica toda la actividad del despacho sino una parte no más? En otras palabras, no hay un criterio real de comparación para poder “igualar” los casos.

Pero lo real, es que el objeto de conocimiento de los jueces de la misma categoría en el país es muy distinto, no se reconoce en el acuerdo las realidades sociales, culturales, jurídicas, hasta locativas que tienen los distintos despachos judiciales, los casos objeto de conocimiento en las distintas regiones es diferente, son realidades bien diversas y es por ello una enorme torpeza comparar lo incomparable. En gracia a la discusión, casos idénticos jurídicamente son resueltos, juzgados, debatidos, interpretados en dos juzgados de maneras muy distintas y ni si diga cuando se dan tales casos en regiones diversas. De la realidad judicial se aprende que cada juzgado es un universo distinto tanto desde el punto de vista humano y jurídico más con la diferencia de procesos que se conocen en cada uno. Por la misma naturaleza de las cosas, se presentan divergencias que la mayoría de los juicios.

Igualar los casos en sí es un equívoco enorme. En la diferencia de concepción entre la igualdad formal y la igualdad material, este es un típico caso de aplicación de las primeras, cuando la realidad de toda la estructura judicial impone aplicar la segunda. Ello impone como conclusión una abierta contradicción con la Constitución pues es flagrante la inaplicación del artículo 12. El igualar situaciones que materialmente no son iguales es generar juicios abiertamente injustos. Al ser en la misma Rama Judicial y considerar su función de manera tan equivocada y obligar al funcionario

judicial a actuar conforme a esa concepción, impone también atender contra el principio de autonomía e independencia judicial.

11.1.1. DE LO QUE CONSTITUYE CARGA.

En el contexto del acuerdo se habla que constituyen la CARGA, como principio general, los procesos que tiene el juzgado y están activos; es decir, tienen la necesaria obligación de ser decididos de fondo.³⁶ El acuerdo en su

³⁶ Artículo 35.- Variables de evaluación. Para la evaluación de la respuesta efectiva a la demanda de justicia, la calificación se efectuará sobre el rendimiento de los funcionarios durante el período a evaluar, a partir del egreso y la carga en comparación con sus pares, es decir, los despachos de su misma jurisdicción, especialidad o sección y nivel y/o categoría.

Artículo 36.- Carga. La carga de cada despacho judicial está constituida por:

- a.) El inventario al iniciar el período a evaluar, de los procesos con trámite o activos sin sentencia o decisión de fondo que resuelva el asunto en la respectiva instancia, y de las solicitudes de conciliación extrajudicial y de aprobación o improbación del acta que la contenga, que por disposición legal deban tramitar los funcionarios. Para las oficinas de ejecución corresponderá a la solicitud o demanda de ejecución.
- b.) Los procesos que venían sin trámite o inactivos de períodos anteriores y fueron reactivados durante el período a evaluar.
- c.) Los procesos ingresados durante el período a evaluar.
- d.) Los procesos que por disposición legal, deban ser tramitados por el mismo despacho judicial a continuación de otro terminado.
- e.) Los incidentes de desacato en acciones de tutela en trámite sin decisión de fondo que venían del período anterior o recibido durante el período.

Parágrafo: No se tendrán en cuenta para determinar la carga los siguientes procesos:

- a.) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la respectiva instancia cuando hayan estado suspendidos o interrumpidos durante los últimos seis (6) meses del período a evaluar en virtud del recurso de apelación en el efecto suspensivo, del decreto de suspensión, por la interrupción del proceso o cuando por disposición legal deban permanecer suspendidos o en archivo temporal o provisional por el mismo término.
- b.) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la respectiva instancia y las demandas no notificadas, que no tuvieron trámite durante los últimos (6) meses del período, siempre que no sea posible su impulso oficioso y no proceda la perención o el desistimiento tácito.
- c.) Los procesos que hayan sido enviados a otro funcionario en cumplimiento de programas de descongestión.
- d.) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia remitidos por competencia o impedimento a otro despacho dentro del período.
- e.) En primera instancia, las denuncias, demandas y acciones constitucionales rechazadas o retiradas y las demandas, denuncias y acciones constitucionales recibidas los 3 últimos meses del período, así como las acciones de tutela que al finalizar el período estén dentro de los términos para ser falladas. Sólo se considerarán carga las demandas rechazadas por caducidad

artículo 36 enumera una serie de eventos en los cuales considera que son parte de la carga judicial, incluye los procesos del inventario, las conciliaciones para aprobar, los que ingresan durante el periodo, “los inactivos acabados de reactivar”, las solicitudes de ejecución, los que son consecuentes con una decisión anterior, es relevante que se cuentan también los incidentes de desacato en las acciones de tutela. De la lectura del acuerdo surge una pregunta elemental: ¿Cuándo se contabiliza la carga? ¿es al principio o al final del periodo a evaluar? Pues si es al final no tiene materialmente el funcionario oportunidad de hacer un proceso de planeación para evacuar la “carga”, si es al principio del periodo será con cifras teóricas, no reales.

A la vez no se tienen en cuenta los procesos suspendidos o interrumpidos durante los 6 meses en virtud de recurso de apelación en efecto suspensivo. En otras palabras, las sentencias apeladas no se le cuentan al juez de primera instancia, el problema que tiene esa norma es ¿que pasa cuando se vence ese término? ¿ a quien se le cuenta? También no se cuentan si por decisión judicial los suspende o están en la condición de archivo temporal o provisional. Aquellas que no tengan movimiento durante 6 meses y sea por culpa de las partes. Ello obvio cuando no existe la iniciativa oficiosa por parte del juez. Es lógico entender que si no se mueve el proceso, no se le puede contar al juez esa carga. Los que son enviados a programas de

de la acción en materia contenciosa administrativa.

f.) En segunda instancia, los procesos cuyos recursos o grado jurisdiccional de consulta hayan sido devueltos o inadmitidos, declarados desiertos y aquellos en que hubiere desistimiento del recurrente y los recursos y grado jurisdiccional de consulta recibidos los 3 últimos meses del período, así como las acciones de tutela que al finalizar el período estén dentro de los términos para ser falladas.

descongestión, por obvias razones. O los que son remitidos por competencia o impedimento a otro despacho dentro del periodo.

Se debe tener especial cuidado con los envíos dolosos es decir que en el medio judicial remitir procesos por presuntas incompetencias o impedimentos es una práctica en veces con la intención de evadir responsabilidades. En estos casos una actuación de estas, calificadas de manifiestamente temerarias, deberían tener alguna consecuencia en la calificación. Obvio también que en primera instancia se cuenten aquellos casos en los cuales las demandas, denuncias(¿¿¿???) son rechazadas o retiradas, no se cuentan las acciones de tutela que al finalizar el periodo y durante los últimos tres meses anteriores estén dentro de los términos para ser falladas.

Solo son carga las demandas cuando estas son rechazadas por caducidad de la acción en materia contenciosa(¿¿??). Considero que en eventos en los cuales se exige un análisis jurídico de fondo para el rechazo por caducidad, esta se debe contar como proceso, ello puesto que impone un trabajo de valoración jurídica que es preciso reconocer, no así aquellas actuaciones que se deciden de plano sin ningún esfuerzo argumentativo. Además, también debe extenderse este criterio, no solo a la jurisdicción contencioso administrativa, sino a todas las demás que tienen la función de rechazar demandas, e incluso querellas, por caducidad de la acción. Una interpretación contraria iría en contra del principio de igualdad material.

En segunda instancia no se cuenta como carga cuando los recursos o consultas hayan sido devueltos o inadmitidos, declarados desiertos, desistidos y los recibidos durante los últimos 3 meses antes de vencerse el

periodo. Frente a las declaratorias de desiertos, es criticable esta situación puesto que generalmente conlleva una decisión de fondo que materialmente termina el proceso o el recurso e implica cierta argumentación y también tiene recursos. No se contabilizan las acciones de tutela que al finalizar el periodo estén dentro de los términos para ser falladas.

Si bien es correcto que se contabilicen las tutelas dentro del volumen del trabajo del juez, que antes no se contaban, lo cierto es que los términos de tres meses antes del periodo de terminación no se cuentan para efectos de la calificación, tal reglamentación desconoce los términos de tutela de primera y segunda instancia, es decir por más buena voluntad, si se tiene una tutela esta se debe fallar dentro de los lapsos que trae la normatividad que la regula, sino es esa misma legislación la que sanciona al funcionario. Estos términos se caracterizan por ser absolutamente perentorios, es conocida la suficiente jurisprudencia de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura que se ha destacado por imponer sanciones por el incumplimiento de estos términos.

Esta realidad la desconoce la Sala Administrativa, pero es imperdonable que ello le ocurra a un juez, el consejo es obvio hay que cumplir con celo los términos de tutela. A duras penas, dentro de nuestra realidad, se exonerarían las tutelas llegadas en diciembre para primera instancia y cada dos años desde mitad de noviembre para magistrados en tutelas de segunda instancia. En estricto sentido de justicia, si bien considero que las tutelas se deben contar como parte del trabajo lo mismo que sus decisiones y también los desacatos, creo que estas deben tener un puntaje distinto en comparación con un proceso ordinario, la dinámica del día a día impone que estas son desgastantes por su cantidad, pero las soluciones jurídicas ya se

dominan, muy excepcionalmente surge un problema complejo. Por ello deberían puntuar distinto, incluso en un ítem aparte. Entre otras cosas, en estricto sentido técnico y lógico, el superior funcional de las tutelas tendría la obligación de evaluar a los funcionarios que las dictan, incluso hasta la Corte Constitucional está obligado a hacerlo.

11.1.2. DE LOS EGRESOS.

Frente a los egresos se consideran los procesos en los cuales se profirió sentencia o decisión que resuelve el asunto de fondo³⁷. Los que se les haya

³⁷ Artículo 37.- Egreso. El egreso está constituido por:

- a) El número de procesos en los cuales se profirió sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia dentro del período a evaluar. Se considerarán igualmente los procesos en los que se haya decretado la perención y aquellos en los que se profirió auto de terminación del proceso por desistimiento o desistimiento tácito.
- b) La conciliación extrajudicial y el auto de aprobación o improbación del acta que la contenga, que por disposición legal deban tramitar los funcionarios.
- c) La conciliación judicial debidamente aprobada por el juez, siempre que ésta termine el proceso.
- d) El auto que decide sobre incidentes de desacato en acciones de tutela.
- e) En segunda instancia el auto que decreta la nulidad del proceso.

Parágrafo 1º.- No se tendrán en cuenta para determinar el egreso los siguientes procesos:

- a) En primera instancia, las solicitudes provenientes de Fiscalía o de la Policía, las denuncias, las demandas y acciones constitucionales rechazadas o retiradas durante el período.
 - b) Los procesos que hayan sido enviados a otro funcionario, en cumplimiento de programas de descongestión para fallo.
 - c) Los procesos que al final del período estén a cargo de otro funcionario en cumplimiento de programas de descongestión para sustanciación y fallo o solamente para sustanciación.
 - d) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia, remitidos por competencia o impedimento a otro despacho dentro del período.
 - e) En segunda instancia, los procesos cuyos recursos o grado jurisdiccional de consulta hayan sido devueltos, declarados desiertos o inadmitidos y aquellos en que hubiere desistimiento del recurrente, durante el período.
- Parágrafo 2º.- Conciliación. Para la calificación de los juzgados civiles del circuito, familia, promiscuos del circuito y promiscuos de familia, promiscuos municipales y juzgados laborales, la terminación del proceso por conciliación equivaldrá al egreso de dos (2) procesos.
- Parágrafo 3º.- Acumulación. Al juez que dentro del término legal acumule varias acciones de tutela con identidad de objeto, para ser falladas en una sola sentencia, se le computarán como egresos efectivos tantas sentencias como acciones acumuladas. Y al juez que, en las mismas condiciones, falle las acciones de tutela en diversas sentencias, habiendo podido acumularlas, se le computará como egresos efectivos una sola sentencia. La misma disposición aplicará para los demás procesos que sean calificados como de complejidad excepcional.

decretado la perención y cuando fueron archivadas mediante decisión el desistimiento expreso o tácito. Esta norma no es muy coherente con la establecida en el literal f del artículo 36 que habla de lo que no constituye carga. Los procesos sobre conciliaciones que deban conocer para ser aprobadas o no, tanto las judiciales como extrajudiciales, igual entran los desacatos en tutela y el que decreta la nulidad del proceso.

Como crítica la norma es muy específica, con seguridad que la realidad judicial impondrá eventualidades diversas a determinar si son cargas o no, si son egresos o no. Una reglamentación más técnica impondría sentar unos principios generales, más cuando las ambigüedades son cargadas al funcionario judicial, cuando lo pertinente es lo contrario. Las sanciones previstas por informaciones equivocadas son muy drásticas y como lo expresé absolutamente inconstitucionales e ilegales.

También no se cuentan eventos que en general son actividades administrativas como dar información a entidades públicas o privadas, aunque a decir verdad si bien no son procesos sí gestiones que deben responderse y, por tanto, algún valor debería tener. Igual en los procesos judiciales aquellos eventos en los cuales no hay una decisión de valoración es decir, eventos de rechazo o retiro de acciones o demandas. O cuando pasan los procesos a otras autoridades para descongestión. En este punto se tendría que hacer una muy objetiva y seria valoración del problema de descongestión de ese despacho, personalmente no soy amigo de las descongestiones, son políticas muy peligrosas por sus resultados. Creo que se tienen que planificar mejor estas situaciones críticas, debería existir una división especializada en resolver problemas de descongestión, incluiría unos sistemas muy eficientes de diagnóstico, capacitación y de seguimiento,

incluso de ayudas psicológicas y de organización y liderazgo. De todas maneras, si el problema es del juez, el debe tener alguna responsabilidad.

En cuanto a las otras causales se resumen en eventos en los cuales el juez no decidió de fondo el asunto. En los casos del envío a otros despachos judiciales, se presenta un problema estadístico complejo puesto que cuenta para el funcionario que es evaluado, pero a la vez quien recibe los procesos se le tienen que contar para efectos de su evaluación.

Una política que trae el acuerdo, no se si contando con las entidades encargadas de hacer la política judicial de la Rama, pero con una buena intención y que comparto es la promoción de la conciliación como una forma válida de terminación de los procesos y es incentivar que por cada conciliación se le tenga como dos procesos salidos. Yo la ampliaría a los diversos modelos de terminación anticipada de conflictos jurídicos y no solo para las jurisdicciones allí citadas, sino para todas. En materia penal es claro que existen muchas actividades que son pertinentes, no solo la conciliación, todo el sistema de acuerdos y negociaciones, los mecanismos de justicia restaurativa, las indemnizaciones, etc. Obvio, ello opera cuando el juez tiene un papel protagónico en el resultado.

Otra situación que es muy problemática y que considero vulnera el principio de autonomía e independencia judicial es lo consagrado en el parágrafo 3 del artículo 37, se relaciona con la posibilidad de acumular tutelas que tengan el mismo objeto; para la calificación, todas las acumuladas se reputan como sendos procesos salidos, pero si no lo hace y las saca en forma independiente se le reputa no las de cada una de ellas, sino una sola. Es una sanción. Esa norma conlleva una flagrante intromisión en la autonomía

judicial, solo el legislador podría decirlo y ello con grandes y muy fundados argumentos de inconstitucionalidad. El Consejo Superior de la Judicatura en ese punto se entromete en un fuero muy delicado, incluso prohibido por la ley Estatutaria de la Administración de Justicia³⁸. Es facultad del juez determinar cuando es pertinente acumular y cuando no, es una actividad que ni siquiera la Corte Constitucional se ha podido poner de acuerdo, en veces acumula y en otros eventos no lo hace a pesar de tener el mismo objeto de decisión.³⁹

³⁸ Solo basta con recordar el contenido del artículo 5 de la Ley Estatutaria: ARTÍCULO 5o. AUTONOMIA E INDEPENDENCIA DE LA RAMA JUDICIAL. La Rama Judicial es independiente y autónoma en el ejercicio de su función constitucional y legal de administrar justicia. Ningún superior jerárquico en el orden administrativo o jurisdiccional podrá insinuar, exigir, determinar o aconsejar a un funcionario judicial para imponerle las decisiones o criterios que deba adoptar en sus providencias.

³⁹ Al respecto es absolutamente pertinente citar lo dicho por la Corte Constitucional en la sentencia C-037 del al respecto: 'Como es sabido, el propósito fundamental de la función judicial dentro de un Estado de derecho, es el de impartir justicia a través de diferentes medios, como son la resolución de los conflictos que se susciten entre particulares, o entre éstos y el Estado, el castigo a las infracciones a la ley penal y la defensa del principio de legalidad. Para ello, la administración de justicia debe descansar siempre sobre dos principios básicos que, a su vez, se tornan esenciales: la independencia y la imparcialidad de los jueces.

La independencia, como su nombre lo indica, hace alusión a que los funcionarios encargados de administrar justicia no se vean sometidos a presiones o, como lo indica la norma bajo estudio, a insinuaciones, recomendaciones, exigencias, determinaciones o consejos por parte de otros órganos del poder, inclusive de la misma rama judicial, sin perjuicio del ejercicio legítimo por parte de otras autoridades judiciales de sus competencias constitucionales y legales. En este punto resulta de importancia anotar que el hecho de que alguna otra rama del poder público participe en la designación de algunos funcionarios judiciales -como es el caso del Senado y del presidente de la República en la elección de los magistrados de la Corte Constitucional- o que colabore en el buen funcionamiento de la administración de justicia -mediante el concurso económico, logístico o material- no significa, ni puede significar, que se le otorgue facultad para someter la voluntad y la libre autonomía del juez para adoptar sus decisiones. En igual sentido, debe decirse que la independencia se predica también, como lo reconoce la disposición que se estudia, respecto de los superiores jerárquicos dentro de la rama judicial. La autonomía del juez es, entonces, absoluta. Por ello la Carta Política dispone en el artículo 228 que las decisiones de la administración de justicia 'son independientes', principio que se reitera en el artículo 230 superior cuando se establece que 'Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley', donde el término 'ley', al entenderse en su sentido general, comprende en primer lugar a la Constitución Política.

No es entendible qué se quiso decir en los eventos de proceso de complejidad excepcional. No se sabe si es un solo caso o son varios. O le computan más procesos o son eximidos de reparto,.. en fin..., pareciera que es una buena intención pero sin respuestas efectivas para la realidad que vive el funcionario judicial.

11.1.3. DE LA CAPACIDAD MÁXIMA DE RESPUESTA.

En los artículos 38, 39 y 40⁴⁰ establece el acuerdo un novedoso concepto que es el denominado CAPACIDAD MÁXIMA DE RESPUESTA. Es la cifra que resulta

Por su parte, la imparcialidad se predica del derecho de igualdad de todas las personas ante la ley (Art. 13 C.P.), garantía de la cual deben gozar todos los ciudadanos frente a quien administra justicia. Se trata de un asunto no sólo de índole moral y ética, en el que la honestidad y la honorabilidad del juez son presupuestos necesarios para que la sociedad confíe en los encargados de definir la responsabilidad de las personas y la vigencia de sus derechos, sino también de responsabilidad judicial. El logro de estos cometidos requiere que tanto los jueces como los demás profesionales del derecho se comprometan en los ideales y el valor de la justicia, para lo cual no basta el simple conocimiento de la ley y del procedimiento, sino que es indispensable el demostrar en todas las actuaciones judiciales los valores de la rectitud, la honestidad y la moralidad.

La Corte encuentra, pues, que el artículo 5o del proyecto de ley, al garantizar la plena independencia y autonomía del juez respecto de las otras ramas del poder público y de sus superiores jerárquicos, se ajusta a los parámetros precedentes, razón por la cual habrá de declarar su exequibilidad. (lo subrayado es mio).

⁴⁰ Artículo 38. Capacidad Máxima de Respuesta. Para efectos de la calificación del factor eficiencia o rendimiento de los funcionarios judiciales, deberá determinarse la capacidad máxima de respuesta para cada jurisdicción, especialidad o sección y categoría y función. Para el Tribunal Administrativo de Cundinamarca habrá una capacidad máxima para cada sección y otra para los demás tribunales administrativos del país que no tienen secciones y subsecciones.

Se entenderá como capacidad máxima de respuesta, la cifra que resulte de calcular el promedio de los egresos del diez por ciento (10%) del total de los despachos de cada jurisdicción, especialidad o sección y categoría, que corresponda a los que registran mayores egresos dentro del período. Esta cifra se establecerá por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, teniendo en cuenta la información estadística que repose en la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico, correspondiente al lapso comprendido entre el 1 de octubre del penúltimo año y el 30 de septiembre del último año y se comunicará a los funcionarios, a más tardar en el mes de enero del año correspondiente a la iniciación del período a evaluar.

Dicho cálculo es la capacidad máxima de respuesta de un despacho judicial de cada jurisdicción,

especialidad o sección y categoría y será el límite máximo de referencia para establecer el rendimiento de cada despacho judicial.

En caso de que el cálculo del 10% sobre el número de despachos en la especialidad no corresponda a un número entero, se aproximará al entero siguiente. Cuando el número de despachos sea inferior a 5, se considerarán la totalidad de despachos. En este evento, la capacidad máxima de respuesta no podrá fijarse en una cifra inferior a la señalada en el período inmediatamente anterior.

En todo caso, para calcular la capacidad máxima de respuesta, la Sala Administrativa analizará los factores que puedan distorsionar la estadística de los despachos judiciales, como las reiteraciones y otras figuras jurídicas que puedan elevar de manera inusual los egresos de los despachos judiciales y determinar la exclusión de tales cifras en el cálculo de la capacidad máxima de respuesta, determinando de esta manera un ajuste para la calificación de los despachos judiciales de la jurisdicción, especialidad jurisdiccional, categoría, sección y función que lo amerite, según el análisis técnico estadístico rendido por la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Parágrafo. Cuando exista diferencia en las plantas de personal de la especialidad y categoría, para establecer la calificación definitiva del subfactor respuesta efectiva a la demanda de justicia, en los casos en que se aplique la capacidad máxima de respuesta, ésta se aplicará de manera proporcional al número de empleados. Para el efecto, la Sala Administrativa establecerá con anterioridad la planta tipo y categorizará los despachos judiciales según los rangos de plantas de personal a las cuales se aplicará una capacidad máxima de respuesta diferenciada de la establecida para la planta tipo.

Para el cálculo se considerará a los empleados de la planta permanente del despacho, los empleados de descongestión y a los judicantes, estos últimos, sólo cuando se hubieren desempeñado por más de 2 trimestres durante el respectivo período de evaluación, que se verificará al momento de practicar la visita del Factor Organización del Trabajo.

Artículo 39.- Cálculo de la Calificación del Subfactor Respuesta Efectiva a la Demanda de Justicia. Para establecer la calificación subfactor, se consideran las siguientes situaciones:

a) Egreso igual o mayor a la Capacidad Máxima de Respuesta. Para los despachos cuyo egreso durante el período fue igual o mayor a la Capacidad Máxima de Respuesta, la calificación del subfactor será de 35 puntos.

b) Carga Superior a la Capacidad Máxima de Respuesta. Para los despachos cuya Carga durante el período fue superior al a la Capacidad Máxima de Respuesta, la calificación se establecerá proporcionalmente, sobre un total de 35 puntos.

Lo anterior corresponde a la siguiente fórmula: Calificación Subfactor= (Egreso/ Capacidad Máxima de Respuesta X 35.

c) Carga inferior o igual a la Capacidad Máxima de Respuesta. Para los despachos cuya carga durante el período fue inferior o igual a la Capacidad Máxima de Respuesta, la calificación se establecerá proporcionalmente, sobre un total de 35 puntos

Lo anterior corresponde a la siguiente fórmula: Calificación Subfactor = (Egreso/ Carga del despacho) X 35.

Parágrafo 1.- En el evento en que los egresos superen la carga del despacho, por aplicación del artículo 38 del presente acuerdo, la calificación del subfactor será de 35 puntos.

Artículo 40.- Para la determinación de las variables de calificación de este subfactor, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura podrá establecer para cada período de evaluación, diferentes valores, escalas o puntajes por clase de proceso, de acuerdo con la complejidad de los diferentes asuntos a cargo de los funcionarios de la respectiva especialidad o para atender las necesidades que demande la prestación del servicio de justicia.

de calcular el promedio de los egresos del 10% del total de despachos judiciales de cada jurisdicción, especialidad, sección o categoría. Afirma el acuerdo que el término para su obtención es del primero (1) de octubre del penúltimo año al treinta (30) de septiembre del último año y se hará público a los funcionarios a más tardar en el mes de enero del año correspondiente. Como es una cifra a alcanzar es obvio que debe ser conocida por todos y con la suficiente anterioridad. Uno de los cometidos es que tal capacidad máxima de respuesta aumente año a año, lo cual además es un absurdo inaceptable, obsérvese el último aparte del inciso tercero del artículo 38 del acuerdo de calificaciones.

Una de las críticas que se han hecho es que en materia civil esos datos fueron tomados de los juzgados pilotos de la oralidad, obvio ellos no tienen las mismas cargas de un juzgado normal, y, al tomar tales resultados para ser aplicados a realidades ajenas, se comete una abierta desigualdad e injusticia.

El mencionado artículo afirma que ante la diferencia de plantas de personal su aplicación se hará en forma proporcional al número de empleados. Para ese efecto la Sala establecerá con anterioridad la planta y el tipo de despachos según los rangos de plantas de personal. Se incluyen también para este efecto los judicantes y empleados de descongestión siempre que laboren 2 trimestres en el despacho. Los acuerdos, resoluciones o actos administrativos que hayan realizado esta labor con antelación a la vigencia del periodo a evaluar, en razón a que ellos afectan los derechos de todos los evaluados en carrera judicial, deben ser conocidos por la judicatura y debidamente controlados y verificados.

La cuantificación del valor a puntuar es proporcional, va desde el evento en el cual el egreso es igual o mayor de la capacidad máxima de respuesta, pasa por el evento en que la carga es superior a ese indicador en cuyo caso el resultado impone hacer una regla de tres simple.

Hay una interesante excepción para este caso, en donde no se tiene en cuenta la CAPACIDAD MÁXIMA DE RESPUESTA: Cuando los egresos del despacho superan la carga misma del despacho. El reglamento prevé una excepción a todo el sistema también en caso de complejidad de diferentes asuntos a cargo. Es loable esto pero no se conoce la manera de operativizar esta situación, sobretodo por la justificación de esa complejidad y el funcionario queda en el albur de que el Consejo Superior acepte o no esa situación, además, la realidad judicial impone que en cada despacho existe mínimo un caso de complejidad excepcional. La sistemática del acuerdo presiona para que estos asuntos no sean conocidos y sí los fáciles por cuanto estos satisfacen las expectativas de producción que desea el Consejo Superior, puesto que al final lo que desea es producción, no la calidad.

Múltiples críticas tiene esta estructura de evaluación:

11.1.13.1. Si bien en el acuerdo está la posibilidad de hacer distribución de despachos según la cantidad de personal, ello no se ha cumplido, no es técnico, repito, pensar por ejemplo en adicionar a la planta de personal a los judicantes, puesto que ellos están adquiriendo experiencia, están en proceso de formación, por lo tanto es muy poca la colaboración efectiva que prestan, ayudan sí, pero no al nivel de un servidor de planta con todas las obligaciones y derechos que ello conlleva. La inquietud consecuente es el de

preguntarnos ¿a que grado o categoría de empleado se escalafona el judicante? A más que con ello surge el riesgo que ello constituya una relación laboral!!!

11.1.13.2. Afirma el acuerdo que existe la posibilidad de modular la calificación en el evento de casos de complejidad mayor, no se conoce como se hará esto conforme lo dicho anteriormente.

11.1.13.3. Para la determinación de esos indicadores no se han tenido en cuenta las plantas de personal, al menos dentro de lo que se lee en las resoluciones que imponen esa carga no se establecen subsecciones al respecto. Véanse los acuerdos 10290 y 10298 de 2015.

11.1.13.4. No se tiene por parte de los evaluados un control de las resoluciones que establecen la CMR, siendo este un factor esencial en su evaluación y que compromete su permanencia en carrera. Esos acuerdos deben ser motivados y muy bien fundamentados describiendo todo el proceso y la escogencia de los funcionarios con los mayores rendimientos. Tiene que verificarse la realidad de la toma de esos datos puesto que una sobrevaloración de los mismos incide en la calificación de TODOS los que están en esa misma condición y que con base en esos resultados es evaluado.

11.1.13.5. No es lógico hacer la evaluación sobre términos distintos, para el evaluado es un año calendario. Para tomar las muestras e indicadores el año comienza en octubre y termina en septiembre del otro año.

11.1.13.6. La sistemática de la Capacidad Máxima de Respuesta es absurda, inhumana, injusta, inconstitucional, desigual entre otros calificativos.

11.1.13.6.1. ABSURDA. *Puesto que no responde a la realidad judicial ni a los componentes que cada juzgado tiene, son realidades muy distintas las que se conocen de despacho en despacho. Luego, ante la imposibilidad de comparación, es torpe hacerlo.*

11.1.13.6.2. INHUMANA. *Impone este sistema un elemento de medición de su desempeño judicial muy alto. Se dirá que si el 10 % de sus mismos pares pudieron, porque no lo pueden lograr los que conforman el 90%? Al parecer esa es la lógica que orienta el pensamiento de quienes hicieron el acuerdo. Sin embargo, además de establecer a ciencia cierta con el más estricto control a esos funcionarios con los mayores egresos pues hay un riesgo evidente de equivocación y fraude, también se debe establecer la manera como lograron esos objetivos, normalmente es una actividad de funcionarios dedicados más de 18 horas al día y que imponen ese mismo ritmo de trabajo a sus empleados, en muchos casos llegado a límites de la misma esclavización o de ilegalidad pues se escucha el rumor que hay jueces que pagan a personal extraño al juzgado para alcanzar esas metas, es más una actividad que raya con lo delictivo. Esos eventos no responden a una lealtad mínima, ni a una sensatez sobre lo que es un juez en un Estado Constitucional como el nuestro. Debe entenderse a este como un ser humano no como una máquina de producción de providencias.*

Solo basta con imaginar como hace para producir tanto, por ejemplo las decisiones que produce al día, su calidad, si son simples formatos o decisiones bien razonadas y pensadas, con las exigencias propias de motivación y fundamentación, en fin...

el solo hecho de sacar tantas decisiones diarias es ya motivo de sospecha.

Pero en aras a la discusión, imaginemos que la actividad se hizo de manera correcta, que fue una labor honesta. Lo mínimo que puede decirse de ese funcionario y de su equipo de trabajo (pues el no actúa solo) es que son unos genios no hay otro calificativo. Ahora, pregunto: ¿es humano tratar a todos los demás jueces que somos unos simples mortales, como genios? Obvio que no. Exigirle a los jueces normales que lleguen a la meta de la genialidad bajo la amenaza de su permanencia en carrera no es una labor respetuosa y consciente de quien administra la función de administrar justicia, eso simplemente es una coacción velada.

11.1.13.6.3. INJUSTA *puesto que no toma un verdadero criterio de igualdad para su valoración, como se dijo se le exige al juez normal sobre la base de funcionarios que sobresalen al extremo. Además, no es sana la competencia que se genera entre los mismos funcionarios, no entiende el Consejo Superior de la Judicatura que se están decidiendo los más caros bienes de los seres humanos y que no es un juego, que muchas decisiones si bien exigen la diligencia del caso imponen mucha reflexión y estudio, la experiencia indica que por más parecidos los casos, estos tienen una individualidad indiscutible que es preciso reconocer y en ese evento la capacidad de reflexión y creación es imprescindible para dar una respuesta coherente con los valores constitucionales. Además, solo se califica una parte de*

lo laborado por el servidor judicial, no se reconoce toda la actividad que hace.

11.1.13.6.4. ES INCONSTITUCIONAL E ILEGAL. *Como se expresó en su momento la motivación del acuerdo es muy insistente en motivaciones legales y constitucionales lo que es verdaderamente claro y así lo declara el mismo acuerdo es que pretende aumentar la producción de decisiones judiciales, en palabras elegantes sería “el dar una respuesta efectiva a la demanda de justicia”. Y para tal efecto no toma como referencia a TODOS los funcionarios sino al exclusivo grupo que tuvo el mayor rendimiento, su 10%. Como lo expresé, hay una manifiesta presión para que se aumente la producción, obvio ello en desmedro de la calidad de las decisiones judiciales. Es una intromisión a su autonomía e independencia, esta es muy sutil pero efectiva, se le dice que tiene que producir y por ello impone la pérdida de calidad de las mismas decisiones. Estas valen más por cantidad que por calidad.*

En este punto considero que el Consejo Superior no tiene la competencia para que, sobre el reglamento de calificación, que lo único que analiza es la estabilidad para el funcionario judicial, se haga una política de aumento de producción de decisiones judiciales y bajo el chantaje de su permanencia.

Tengo la convicción, fundado en los exigentes procesos de selección y en el resultado de sus actuaciones en el normal acontecer de su labor, que el funcionario judicial colombiano es muy capaz, de los mejores calificados en

Latinoamérica, los concursos de méritos han sido una verdadera revolución, la judicatura cambió, la evolución de donde estábamos a donde estamos hoy es digna de reconocer. Ahora, si analizamos los artículos de la ley estatutaria que se refieren a la evaluación de los funcionarios en carrera, lo que exige la norma es “un nivel satisfactorio de rendimiento” (arts. 152 y 157 de la LEAJ), por otro lado se le exigen unos niveles de idoneidad, calidad y eficiencia (art. 169 de la LEAJ), para recibir distinciones habla de una “oportuna y correcta tramitación y resolución de procesos a su cargo (art. 155 LEAJ), los factores a evaluar son calidad, eficiencia y rendimiento, organización del trabajo y publicaciones (art. 170 de la LEAJ).

El acuerdo, reitero, sobredimensiona el factor eficiencia y rendimiento, considero que al subdividir el factor calidad e incluir allí el criterio del debido proceso, le quitó a aquel su importancia y concentró en el medio que se utiliza para producir el resultado final que es la decisión de fondo que pone fin al conflicto jurídico, es el fallo judicial. Es absurdo considerar que el medio sea más importante que el resultado final. En administración se sabe que eficiencia es un concepto que está unido al medio que se utiliza, es una relación de medio a fin, si con menos esfuerzos se logra mayor eficiencia se dirá que existe mayor rendimiento.⁴¹

Estos conceptos se tienen que incorporar a la función de administrar justicia, pero adaptándolos a la esencia de la delicada labor que realizamos, obvio no es una empresa de producción industrial, luego mal puede aplicarse los criterios de esa actividad. Nuestra función se asemeja más a la labor artesanal, o creativa, al fin y al cabo juzgamos a seres humanos, si

⁴¹ Véase Koonts Harold y Heinz Weihrich. Administración una perspectiva global. Mc Graw Hill. Pg. 12

además incluimos el concepto político de Estado Social y Democrático de Derecho, la misión e importancia del juez aumenta, por ello si hablamos de eficacia será de los medios administrativos y jurídicos, es el debido proceso, con la plenitud de garantías para las partes como se logra el resultado de una decisión que tiene que ser justa. Una decisión rápida tiene más riesgo de ser injusta. El resultado, es decir la decisión judicial que sea acorde con los principios y valores de la Constitución Política primordialmente debe tener una aproximación a lo justo materialmente hablando, los medios establecidos en el debido proceso se validan solo si son eficaces para el logro de ese cometido, por ello en mi criterio, esa decisión que es la actividad más importante que realiza la judicatura debe tener un valor superior. En gracia a la discusión, las teorías eficientistas resaltan la calidad del producto final, de nada sirve la calidad o corrección del procedimiento si el resultado no es óptimo, podemos tener un correcto desarrollo del debido proceso, pero si su resultado no es la decisión justa se perdió el tiempo. Solo es útil para el derecho el debido proceso cuando garantiza la producción de sentencias o decisiones justas. El forzar en la consecución de decisiones rápidas, repito, no permite que se desarrolle como es debido el debido proceso, y, muchísimo menos, que se dicte una decisión como manda la Constitución Política. Siendo además coherentes, el ítem del debido proceso debe ser evaluado en el factor eficiencia, no en el de calidad.

Creo que el análisis correcto de cómo se debe evaluar al servidor judicial tiene que partir del ser humano que administra justicia, de allí entender que la parte administrativa está a su servicio, y potenciarlo y servir de “medio eficaz” para el logro de su misión. La realidad judicial me ha indicado que cada despacho es un universo, distinto completamente al despacho vecino, así tenga la misma especialidad y el número de empleados y por tanto la

evaluación tiene que partir de allí, contar con todo el equipo de trabajo, sobre el terreno conocer la realidad y diseñar una política gerencial y jurídica racional y real.

Estoy convencido que el servidor judicial puede dar más, en calidad y cantidad si se le valora y reconoce, las excepciones de bajo rendimiento en cada distrito son minoritarias, lo funcionarios morosos imponen un tratamiento especial, que no necesariamente es la amenaza de su permanencia, como lo he expresado es con un proceso de formación y concientización más que uno de presión, lo que necesita ese funcionario es ayuda. Esta respuesta es más coherente que la simple exigencia de rendimiento cuantitativo.

El acuerdo, reitero, olvida la función del juez dentro del Estado Social y Democrático de Derecho, si partimos de la base que el Estado está al servicio del ser humano, es obvio que el juez, como representante de este, es quien hará valer sus derechos, por ello a este funcionario se le tiene que dotar de herramientas para el cumplimiento cabal de su misión, en calidad y cantidad. Se dice que es el funcionario más importante de todo el sistema, el Consejo Superior, o quien haga la función administrativa, debe prestarle y facilitarle las herramientas para que lo logre, debe estar a su servicio, pero por el contrario asume la función de jefe funcional o administrativo con la pretensión de usarlo para que aumente la producción de decisiones sin contar con las realidades que cada despacho tiene; en otras palabras, no está a su servicio, sino que se invierte el rol, como en los estados fachistas, el juez se torna en un instrumento del Consejo y a la vez de un sistema y de una política equívocamente eficientista. Concebir la judicatura de esa manera desnaturaliza su misión constitucional, insisto, es bajo a

comprensión humana de su actividad para dotarlo de las herramientas que en cada caso requiera para el buen cumplimiento de su delicada labor.

Con la política del Consejo Superior consignada en el acuerdo, se le hace el juego a la evasión de responsabilidades por parte de la sociedad y de los otros poderes públicos frente al altísimo grado de conflictividad de nuestra patria, con esos índices ningún sistema judicial puede, además las políticas públicas tienen que concentrarse en mejorar nuestra cultura en la solución de conflictos sociales, la judicatura tiene su papel y su responsabilidad, pero es inmensamente menor a la que le corresponde a los otros poderes y a la sociedad.

Uno de los problemas que estas políticas generan en nuestro entorno es el concepto de error judicial, es decir por las premuras de hacer rápido las actuaciones procesales, solemos hacerlas mal y con ello generar daños a seres humanos. Ellos demandan al Estado y por regla general, ante los daños objetivos que ni se discuten, ganan los procesos, que duran mucho tiempo. Las condenas se cuentan por billones de pesos. Esto tiene que revertirse y es cambiando las políticas como las que critico en este escrito.

El acuerdo empezó al revés, es decir, lo primero a cuantificar es la Capacidad Máxima de Respuesta, con base en este resultado y con la transparencia obvia de una autoridad que obra en derecho y justicia, para que una vez conocidos estos resultados, debidamente verificados y realizadas las comparaciones en igualdad material, sean conocidos por todos los funcionarios a evaluar, ello no se hizo y sin tales puntos de referencia resulta imposible desde el primer momento tener claridad con respecto a las metas esperadas, tampoco se hizo la discriminación de

juzgados por plantas de personal factor que modifica ese índice, ni menos la cuantificación de los procesos de alta complejidad que tiene el acuerdo. Es decir, las reglas que trae el mismo acuerdo no se cumplen y ello en desfavor de los evaluados.

11.2. DE LA ATENCIÓN A LAS AUDIENCIAS PROGRAMADAS.

Es un nuevo ítem,⁴² es interesante no solo el manejo del contenido de las audiencias sino también la cantidad de las mismas realizadas comparadas

⁴² Artículo 41.- Subfactor audiencias programadas y atendidas. Hasta 5 puntos. Se obtiene calculando la proporción de audiencias efectivamente realizadas a partir de la relación entre el número de audiencias atendidas efectivamente y el número de audiencias programadas en el período, multiplicado por 5.

Lo anterior corresponderá a la siguiente fórmula: Calificación subfactor audiencias programadas y atendidas = (Número de audiencias efectivamente atendidas/número de audiencias programadas) X 5.

Cuando la proporción entre las audiencias efectivamente atendidas y las programadas corresponda al 100%, se asignarán 5 puntos.

De acuerdo con el reporte de las audiencias atendidas efectivamente, para los efectos de la asignación de los puntajes aquí previstos, se tendrán por realizadas las audiencias que no se llevaron a cabo por causas ajenas al funcionario evaluado y las que no se realizaron por causas del funcionario, con justificación atendible.

Artículo 42.- factor eficiencia y rendimiento. Para obtener la calificación final del Factor Eficiencia o Rendimiento se suman los puntajes obtenidos en los dos subfactores de respuesta efectiva a la demanda de justicia y atención de audiencias programadas.

Artículo 43.- Desempeños inferiores al periodo. Cuando un funcionario se haya desempeñado por un lapso inferior al período de evaluación, los indicadores de capacidad máxima de respuesta e ingreso ajustado y carga, se considerarán en proporción al número de días hábiles laborados.

Artículo 44.- Participación en programas de descongestión. Los funcionarios de los despachos que en razón de las medidas de descongestión por redistribución de procesos para sustanciación y/o fallo, coadyuven dichas medidas tramitando o decidiendo tales procesos, obtendrán un puntaje adicional de hasta cuatro (4) puntos en la calificación integral de servicios, siempre que ésta no sea inferior a 60 y no supere el tope máximo de 100 puntos, así:

a.) Cumplimiento de las metas de descongestión igual o superior al 90%: 4 puntos.

b.) Cumplimiento de las metas de descongestión igual o superior al 80% e inferior al 90%: 3 puntos.

c.) Cumplimiento de las metas de descongestión igual o superior a 70% e inferior a 80%: 1 punto.

Para tal efecto, en los Acuerdos de descongestión se debe precisar en forma clara la meta de descongestión. La Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico y/o la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura, certificarán la participación del funcionario durante el

con las programadas, aunque entiendo la buena voluntad de la medida, se debe tener sumo cuidado con el fraude que se hace, es claro que se pueden subdividir audiencias para ser contabilizadas en volumen, en materia penal por ejemplo el denominado “combo”, es decir la audiencia de legalización de captura, imputación e imposición de medida de aseguramiento, normalmente un juez la hace contar como tres audiencias, igual por la cantidad de imputados, o incluso por medidas que se toman en ellas. Por otro lado, hay audiencias de audiencias, unas que duran horas o meses, otras que son una simple formalidad como por ejemplo aquellas para leer o tomar decisiones en las que se cumple con una función formal mas no material, pensar que ellas valen lo mismo que aquellas es un despropósito.

El funcionario debe tener especial cuidado en dejar la constancia del porqué una audiencia no se realizó, es rescatable la buena voluntad y la presión para que las diligencias se realicen, en mi criterio al analizarse tanto la cantidad como la calidad de las mismas en una proporción considerable se sobrevaloran estas, creo que debe existir un ítem independiente que analice integralmente este aspecto, pero ajeno a la calidad de la decisión y al rendimiento. A la larga estos aspectos son más propios del rendimiento del despacho que de la determinación de la calidad de la respuesta de justicia. Obvio es un punto que debe discutirse y debatirse. Obsérvese cómo el contenido del artículo 30 se relaciona para efectos prácticos con lo exigido en el artículo 41.

período evaluable en las referidas medidas de descongestión y el porcentaje en que dio cumplimiento a las metas previstas en los Acuerdos que las crearon.

Parágrafo: El puntaje establecido en el presente artículo sólo se asignará, cuando los egresos del funcionario, sumados los del propio despacho más los que descongestión, superen el promedio nacional de los despachos de la respectiva jurisdicción, categoría y especialidad.

En cuanto al lapso a valorar se tiene algo obvio y es que es proporcional al tiempo del periodo, es decir si un funcionario de carrera estuvo en un lapso concreto en otro cargo, esa valoración tiene que ser proporcional a los días hábiles laborados.

Otro ítem que da puntaje adicional es cuando el funcionario se ofrece a participar en programas de descongestión, se le reconoce un puntaje adicional dependiendo del porcentaje de cumplimiento de las metas, estas deben estar certificadas. Se condiciona a que el total de los procesos egresados por el despacho, entre los ordinarios y los de descongestión, superen el promedio nacional de los despachos de la respectiva jurisdicción.

12. DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

En el acuerdo anterior ese apartado valoraba la organización administrativa del despacho, frente a títulos judiciales, situaciones administrativo-laborales como las calificaciones de empleados, el cumplimiento de ciertos acuerdos del Consejo Superior. Este aspecto cambió.⁴³ En el momento presente se busca determinar el vencimiento de los

⁴³ Artículo 45.- Factor Organización del Trabajo. Hasta 16 puntos. La calificación de este factor comprenderá el control de términos.

Para el efecto, se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

La evaluación de este factor comprenderá 16 procesos. Para ello, el magistrado de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura, en la visita se escogerá para evaluar los 16 procesos que correspondan a las radicaciones más antiguas que aparezcan en el sistema de gestión Siglo XXI. En aquellos despachos donde no exista el sistema, al momento de la visita al funcionario verificará en los libros los procesos tramitados durante el período, para efectos de seleccionar los más antiguos. Cada proceso inspeccionado equivale a un punto (1) y en cada proceso debe analizarse el cumplimiento total de términos. Así mismo debe evaluarse la pérdida de competencia de los negocios que no se hallen en el Despacho por esta razón.

De acuerdo con la clase de proceso, registrará en el formulario de visita por cada proceso, las actuaciones adelantadas desde el reparto, indicando el cumplimiento de los términos a cargo del juzgado para el adelantamiento de cada actuación, según la normatividad aplicable, dejando constancia expresa del motivo de incumplimiento de los términos en los casos en que así

términos de los procesos más antiguos y se sanciona al funcionario que los incumple. Si además por esa razón se perdió competencia se hará un formato especial tiene que tener sumo cuidado el evaluador y el evaluado con relación a las razones del incumplimiento de los términos para no tener problemas mayores.

Es importante demostrar que a pesar del vencimiento de los términos existió una razonable diligencia, que se indique que no fue por culpa del

aparezca y anotando la disposición en que están previstos.

En el formulario de informe de visita que será elaborado y distribuido por la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, el magistrado de la Sala Administrativa competente deberá registrar además, el número de radicación, clase de proceso, los nombres de las partes o sujetos procesales y la fecha de las providencias; debe constatar y registrar las fechas de las audiencias programadas y de las fechas en que se llevaron a cabo, así como las actuaciones y términos procesales transcurridos desde la radicación del proceso hasta el agotamiento de cada una de las etapas y la fecha de las providencias dictadas dentro del mismo. También dejará constancia de informes secretariales, comunicaciones, correos electrónicos y demás actos procesales que permitan verificar los datos consignados en el formulario.

Artículo 46.- Visitas. Para la calificación del subfactor organización del trabajo, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura practicará visitas, directamente o mediante delegación, en los términos del parágrafo del artículo 85 de la Ley 270 de 1996, a los despachos de los Magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y Administrativos y a la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Seccionales de la Judicatura. En el acto de delegación, se indicará el plazo para realizarlas.

Dentro del período de evaluación, las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, realizarán visita a los juzgados ubicados en el ámbito territorial de su competencia. La información se recaudará en los formularios diseñados por la Unidad de Administración de la Carrera Judicial y se asignarán los puntajes conforme la escala de calificación allí señalada.

Parágrafo 1. A partir de la fecha, se delega en los magistrados de las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, la función de practicar visitas para recaudar la información base para la calificación del factor organización del trabajo, de los funcionarios que se desempeñen como magistrados en programas de descongestión

Parágrafo 2. En los eventos en que por razones de orden público certificadas por la Oficina de Seguridad de la Rama Judicial o la dependencia que haga sus veces, no fuere posible realizar la visita al despacho, la información base para la evaluación de este factor podrá solicitarse al funcionario a evaluar, por cualquier medio eficaz. La Sala Administrativa correspondiente podrá verificar la información por los mecanismos que considere más idóneos, tales como certificaciones, registros y documentos que muestren la evidencia de los hechos a constatar.

En el formulario de la visita se deberán registrar de manera concreta y expresa todos los aspectos que fundamentan la evaluación. Por su parte, en el formulario de calificación del factor se deberá guardar coherencia entre los aspectos consignados en el formato de visita, la motivación y el puntaje asignado a cada subfactor.

funcionario, que medien circunstancias de fuerza mayor o motivos imputables a las partes. Las visitas a los magistrados es delegable por el Consejo Superior de la Judicatura a los Seccionales. Con la indefinición del nuevo sistema administrativo de la Rama existe una clara indeterminación respecto de quien irá a hacer esta función. Igual tienen esa facultad para hacer el control respectivo en razón a los planes de descongestión. Cuando medien razones certificadas de orden público la visita personal se puede remplazar por el envío del material por parte del funcionario a evaluar.

Como gran crítica al factor de organización al trabajo es que no lo evalúa, valora es un subfactor de rendimiento y de control de términos que no es su objeto inicial como se ha expuesto. Cuando se habla de organización del trabajo se refiere a un sistema metódico de planeación, dirección, ejecución, control vigilancia y evaluación de las actividades que un funcionario judicial realiza, en este caso solo se valora el incumplimiento de los términos en los procesos más atrasados que es un factor que ya fue analizado en ítem anteriores y que no tiene porqué evaluarse en este punto. Como lo he expresado existe una inmensa cantidad de actuaciones administrativo-judiciales que es preciso considerar, esos elementos instrumentales, se dirá en términos del acuerdo, que son parte esencial de la respuesta efectiva a la demanda de justicia, sin esa labor operativa no funciona el aparato judicial, no se dan ni audiencias ni decisiones judiciales. Es miope no reconocer estas realidades. A la larga, si somos conscientes de las labores judiciales, podemos concluir que todo juez o magistrado está en la capacidad para justificar el incumplimiento de los términos, para ello es preciso llevar la minuta diaria de actuaciones, en consecuencia, al final nada se valora con el mencionado factor.

13. DEL SUBFACTOR DE PUBLICACIONES.

Tiene su máximo de dos (2) puntos, exige de la publicación cierto juicio de utilidad con la labor judicial y denoten su importancia para la misma.⁴⁴ Se debe remitir un ejemplar a más tardar al último día hábil del mes de enero del año siguiente al vencimiento del periodo a evaluar conforme a la reglamentación que expida la sala administrativa para el efecto. La publicación debe hacerse durante el periodo a evaluar, y, repito, útil para el buen desempeño de la Rama Judicial. El libro tiene unos requerimientos muy importantes, mínimo 49 páginas, y el número estándar internacional book number, ISBN.

14. DE LA CALIFICACIÓN DE LOS JUECES DE CONTROL DE GARANTÍAS.

⁴⁴ Artículo 47.- Factor Publicaciones. Hasta 2 puntos. Para la calificación del subfactor publicaciones, los funcionarios que hayan realizado publicaciones de libros, artículos o ensayos que contribuyan a la gestión judicial y que reúnan las calidades y condiciones para ser útiles a la práctica judicial, remitirán un ejemplar de cada uno de ellos a la Sala Administrativa correspondiente, a más tardar el último día hábil del mes de enero del año siguiente al vencimiento del período a evaluar; de acuerdo con la reglamentación que expida la Sala Administrativa para tal efecto.

La calificación se hará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a.) Que la publicación del libro, artículo o ensayo se haya realizado durante el período a evaluar.
- b.) Que se trate de libros, artículos o ensayos de carácter jurídico que contribuyan a la gestión judicial y que reúnan las calidades y condiciones para ser útiles a la práctica judicial.

Parágrafo: Conforme a lo dispuesto en el presente artículo, la calificación de este subfactor no podrá ser superior a dos (2) puntos y en caso de que sean varios autores, el puntaje se dividirá entre el número de autores.

Artículo 48.- Criterios. La calificación consultará, entre otros, los siguientes criterios:

- a.) La originalidad.
- b.) Su calidad científica, académica o pedagógica.
- c.) La relevancia y pertinencia de los trabajos.
- d.) La contribución a la gestión judicial y que reúnan las calidades y condiciones para ser útiles a la práctica judicial.

Artículo 49.- Definición. Por libro se entiende una publicación impresa no periódica, que consta como mínimo de 49 páginas, sin contar las de la cubierta, que debe contener el respectivo número estándar International Standard Book Number, ISBN.

El esfuerzo del reglamento es adaptar este esquema de calificación a la naturaleza de la función que desarrolla esta modalidad de juez.⁴⁵ Lo primero

⁴⁵ Artículo 50. Factor calidad para control de garantías. Hasta 42 puntos. Se tendrán en cuenta los siguientes subfactores:

1. Dirección de la audiencia. Hasta 22 puntos. Se analizarán las siguientes variables:

a.) Manejo de audiencias. Hasta 10 puntos.

b.) Control y/o rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 6 puntos.

c.) Control de su duración y suspensión. Hasta 6 puntos.

2. Análisis de la decisión. Hasta 20 puntos. Se analizan los siguientes aspectos:

a.) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos.

b.) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que a cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo. c.) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos. d.) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

Parágrafo. El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Artículo 51.- Factor eficiencia o rendimiento. Hasta 40 puntos. Para realizar la calificación del factor eficiencia o rendimiento de los jueces de control de garantías, se tendrán en cuenta los siguientes subfactores:

a. Proporción de audiencias efectivamente realizadas. Hasta 10 puntos.

b. Relación entre el tiempo promedio y el tiempo estándar. Hasta 30 puntos.

Artículo 52.- Proporción de audiencias efectivamente realizadas. Hasta 10 puntos. Se calcula la proporción de audiencias efectivamente realizadas a partir de la relación entre el número de audiencias atendidas efectivamente y el número de audiencias solicitadas en el período, multiplicado por 10.

Lo anterior corresponderá a la siguiente fórmula: Calificación subfactor proporción de audiencias efectivamente realizadas = (Número de audiencias efectivamente atendidas/número de audiencias solicitadas en el período) X 10.

Cuando la proporción entre las audiencias efectivamente atendidas y las solicitadas corresponda al 100%, se asignarán 10 puntos.

Artículo 53.- Determinación del tiempo estándar. Se entenderá como estándar el tiempo correspondiente a la cota máxima de duración de audiencia que resulte al tomar el diez por ciento (10%) del total de los despachos de la misma jurisdicción, especialidad, categoría o sección que corresponda a los que registran menores duraciones de audiencia dentro del período, por tipo de audiencia.

Esta cifra se establecerá por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura con anterioridad al inicio del período de evaluación, con base en la información reportada para el último período de calificación.

No se incluirá dentro del cálculo del tiempo total de duración de audiencia para el promedio del despacho, ni para la determinación de la duración estándar, el tiempo invertido en las audiencias que hayan tenido una complejidad excepcional reportadas por el funcionario judicial.

a criticar en orden a la secuencia del articulado tiene relación con el factor del manejo de las audiencias, en este aspecto es esencial este ítem puesto que su función primordial se hace en audiencia, el otro factor importante de su trabajo es el de fallar tutelas.⁴⁶ Es muy difícil en la práctica el factor de manejo de las audiencias, pues ello conlleva los otros ítems, cuando habla del control o rechazo de prácticas dilatorias este factor tiene relación con otros en especial con el factor eficiencia, en este punto esos dos elementos se confunden, lo mismo que el control de su duración y suspensión, en cuanto a lo primero hay un concepto que se maneja que es la relación del tiempo promedio y del tiempo estándar, que como se verá tiene que ver con lo mismo. Por excepción es válida la suspensión de las audiencias, tiene que mediar un factor muy poderoso, de todas maneras el juez debe fundamentarlo. En veces es válido un término corto de suspensión en orden a diseñar la providencia que va a dictar el juez, para esquematizar sus argumentos debidamente y responder las inquietudes de las partes. En este punto se generan problemas sobre si el juez tiene la autonomía para

Artículo 54.- Relación tiempo promedio y tiempo estándar. Hasta 30 puntos. La evaluación de este subfactor se realizará estableciendo para cada tipo de solicitud la relación entre el tiempo estándar y el tiempo promedio en el respectivo despacho multiplicado por 30.

Lo anterior corresponderá a la siguiente fórmula: Relación tiempo promedio y tiempo estándar = (Tiempo estándar audiencia/Tiempo promedio de audiencia en el despacho) X 30.

Cuando la duración promedio del despacho por solicitud sea inferior al estándar, se asignarán 30 puntos.

Posteriormente se suman los puntajes asignados a cada tipo de solicitud y se divide entre el número de solicitudes de audiencia consideradas, para obtener el puntaje.

Artículo 55.- Factor eficiencia y rendimiento para control de garantías. Para obtener la calificación final del factor eficiencia o rendimiento, se suma el puntaje obtenido por la relación entre tiempo promedio y tiempo estándar de las solicitudes de audiencia para cada despacho, el cual no puede ser superior a 30 puntos, más la proporción de audiencias efectivamente atendidas, que no puede ser superior a 10 puntos. En este caso, cuando la proporción corresponda al 100%, se asignarán 10 puntos.

Artículo 56. Factor de organización del trabajo. Hasta 16 puntos. El factor publicaciones. Hasta 2 puntos. El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se evaluará de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

⁴⁶ Hay una función establecida en la Constitución Política y en la ley 906 por estos funcionarios que no se cumple y es la aplicación del principio de oportunidad.

ordenar las audiencias o si es otra entidad, por ejemplo el Centro de Servicios Judiciales, en las ciudades grandes ello ocurre, en las pequeñas el Juez tiene mayor autonomía.

En cuanto al análisis de la decisión son válidas las críticas realizadas a la parte general, se olvidó del hecho jurídico relevante que es esencial, repito, dentro de la teoría del precedente, igual ocurre con las observaciones al problema de argumentación, en estos casos el factor probatorio es muy importante y el puntaje dado es muy pobre. Uno de los inconvenientes con la exigencia a las normas y estándares internacionales es que se vuelve un problema retórico, cuando lo que se exigiría fundamentalmente es que exista una fundamentación suficiente, que se respondan los argumentos y pretensiones de las partes y se haga con la suficiente solvencia jurídica.

En el normal de los casos, por no decir casi todos son los jueces del circuito penal o promiscuos del circuito quienes tienen la función de hacer la calificación del factor calidad. También se destaca la obligación de una concreta motivación con respecto al ítem a calificar y procurar en lo posible no violar el principio del NON BIS IN IBDEM, la interpretación favorable y el indubio pro evaluado. En las grandes ciudades las coordinaciones y sus jefes tienen un gran conocimiento respecto a la gestión administrativa y judicial que hacen los jueces de control de garantías, extrañamente el acuerdo no dice nada al respecto.

Frente al factor eficiencia y rendimiento el reglamento recoge una serie de experiencias relacionadas con los fraudes que muchos jueces de control de garantías hacen para evadir su responsabilidad en la asunción de audiencias, normalmente a ellos le son repartidas por decir algo cinco,

asumen el conocimiento de una, duran todo su tiempo de trabajo en ella, suspenden la actuación y terminan dejando a quien asume el turno siguiente con el resto de esa obligación, obvio que eso es un abuso y es pertinente corregir ese vicio.

Debe en consecuencia existir una estricta relación con de las audiencias asignadas y cada juez debe tener una hoja de vida o un record de sus actuaciones en ellas. En ese sentido las audiencias asignadas y las efectivamente realizadas deben estar muy bien establecidas. Dentro de las situaciones que tiene que preverse es el hecho contrario, que muchos jueces son más colaboradores y asumen situaciones críticas que salen de su carga normal, a ellos no se les reconoce nada por ese servicio.

En cuanto al tiempo estándar es un concepto muy problemático aunque entendible, es determinar un tiempo promedio de duración de ciertas audiencias, ello tiene todos los problemas ya dichos, las realidades socioculturales, jurídicas, operativas y hasta locativas impiden hacer un correcto ejercicio de igualación. De todas maneras ello va a generar muchos problemas, incluso que vulneran orbitas de independencia y autonomía del juez y, peor aún, de los derechos fundamentales de las partes, si la Fiscalía, la Defensa o la Víctima, o incluso el Ministerio Público desean intervenir en una audiencia, con solo ello ya se vulneran esos tiempos preestablecidos.

Para quienes son jueces de esa jurisdicción saben el problema que se presenta cuando se ponen a disposición para una audiencia más de dos indiciados o cuando son más de dos delitos, peor cuando son casos de connotación o de cierta dificultad, por ejemplo delitos de cuello blanco, o lo difícil que es conocer audiencias por delitos sexuales, en tales eventos

pensar en respetar los términos es un absurdo. Ahora, el funcionario debe tener mucha atención para reportar casos de complejidad excepcional pero ello tiene que verificarse, el gran problema es el de convencer al Consejo Superior o Seccional de que tal caso es parte de la excepción. La relación del tiempo promedio y el estándar debe ser muy bien explicado. Una de las situaciones que se tienen que establecer y predeterminar antes de su aplicación es que tales tiempos deben estar previamente establecidos, además de que todos los evaluados tengan acceso a su discusión y control, eso no ocurre en el caso presente, parece ser que hay datos pero de hechos anteriores a la vigencia del presente acuerdo.

El factor organización del trabajo y publicaciones sigue el régimen general. De todas maneras no previeron los problemas de que esos juzgados no tienen carga de procesos propiamente, luego el control de los términos no se da, solo las tutelas y sin preverlo pueden suplir en algo este vacío. De todas maneras esa falta de previsión favorece sin quererlo al juez de control de garantías, en comparación con los jueces de conocimiento.

15. CALIFICACIÓN DE LOS JUECES PENALES DE CONOCIMIENTO

Como se dijo el sistema sigue la misma línea de la calificación general,⁴⁷ ese es su primer problema con respecto a la especialidad penal, ello por cuanto

⁴⁷ Artículo 57. Factor Calidad. Hasta 42 puntos. Para la calificación del factor calidad se evaluará la dirección del juicio y la decisión. Comprenderá las siguientes variables y puntajes:

1. Dirección del juicio: Hasta 22 puntos. Se analizarán las siguientes variables: a_) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, elaboración de planes del caso, conducción del juicio oral y garantía de los principios que lo fundamentan, control de preacuerdos, aseguramiento de la comprensión del acusado y control y/o rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 6 puntos. b_) Pertinencia de las pruebas decretadas, inadmisibilidad, rechazo y exclusión de pruebas y conducción probatoria. Hasta 6 puntos. c_) Manejo de audiencias y diligencias y control de su duración, administración del tiempo y de las intervenciones, suspensión y

no tiene funciones oficiosas, incluso estas están prohibidas. Son las partes las que tienen la carga de impulsar el proceso, en especial la Fiscalía General de la Nación.

Por ello los ítems sobre la dirección del juicio no son aplicables incluso son poco entendibles, no se da ni la adopción de medidas de saneamiento, ni la elaboración de planes del caso, la conducción del juicio oral sí, la aplicación

aplazamiento. Hasta 10 puntos.

2. Análisis de la decisión. Hasta 20 puntos. Se analizarán los siguientes aspectos:

a.) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos. b.) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo. c.) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos. d.) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

Parágrafo.- El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Artículo 58.- Factor eficiencia o rendimiento. Hasta 40 puntos. Para realizar la calificación del factor eficiencia o rendimiento de los jueces de conocimiento, se tendrán en cuenta los subfactores, puntajes y procedimiento señalados en el Capítulo II del Título II de este Acuerdo.

Artículo 59.- Factor organización del trabajo. Hasta 16 puntos. El Factor publicaciones. Hasta 2 puntos. El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se evaluará de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

Artículo 60.- Jueces Promiscuos Municipales. Para la evaluación integral de los Juzgados Promiscuos Municipales, se tomará la ponderación de los indicadores que para cada uno de los procedimientos de su competencia establece el presente Acuerdo.

Artículo 61.- Calificación para funcionarios con competencia mixta. Para la evaluación integral de los funcionarios que además de tramitar procesos de la Ley 600 de 2000, desempeñen funciones de control de garantías, de conocimiento o como coordinadores, se tomará la ponderación de los indicadores que para cada una de dichas actividades resulten de aplicar los respectivos procedimientos establecidos en este Acuerdo. Lo mismo aplicará para los funcionarios que en forma simultánea desempeñen funciones de control de garantías y de conocimiento.

En los casos en que el ejercicio de las competencias de la Ley 906 de 2004 en control de garantías y/o conocimiento, así como las de Ley 600 de 2000, se hayan asumido en fecha diferente durante el período, las calificaciones se ponderarán de conformidad con los días hábiles laborados en estas competencias a efectos de obtener la calificación total.

de todo el discurso de los preacuerdos es una tarea de respeto de derechos fundamentales por la Fiscalía y en relación con el imputado y la víctima. No se entiende que es el “aseguramiento de la comprensión del acusado”, tal vez lo que quiso decir es que el juez debe agotar los medios para que el imputado sea consciente de los derechos que tiene dentro del proceso penal. No se masculló palabra con respecto a los derechos de las víctimas...

En cuanto al análisis probatorio, en general es un tema muy usual dentro de su actividad; en otras palabras, ese factor se debería calificar de mejor manera, el juicio oral y público tiene su mayor expresión frente a la práctica de pruebas y toda la dinámica correspondiente, desde los juicios iniciales de pertinencia, conducencia, admisión, rechazo, legalidad, ilegalidad, ilicitud, inconstitucionalidad, las objeciones, etc. Todo ello se hace dentro del manejo de las audiencias y diligencias en donde se requiere una expresión muy decidida de su liderazgo, la reglamentación peca por dar doble puntuación a esos aspectos, el primero como manejo de audiencia y el segundo por el análisis probatorio.

Frente a las decisiones, se extraña el hecho jurídico relevante, lo mismo que las críticas realizadas al sistema general sobre ese punto. Igual reproche tiene que hacerse respecto a la valoración de la organización del trabajo.

En cuanto a los jueces promiscuos municipales se tiene que hacer un esfuerzo más grande, el mayor problema se refiere a que cada despacho tiene una especialidad que prima sobre las otras, en consecuencia, el tratamiento debería ser proporcional. Una de las realidades más evidentes en esos juzgados es que además del conocimiento de procesos de cada especialidad, de las tutelas, tienen también la función de control de

garantías, de ley 906, de ley 600, de la ley 1098, entre otras. En ello se tendría que hacer un esfuerzo en orden a hacer mas considerados los formatos. Al final se les impone más exigencias a su labor. Insisto que la reglamentación es muy pobre en la regulación de estos aspectos y por consiguiente se cometen mayúsculas injusticias en contra de estos funcionarios.

16. CALIFICACIÓN DEL JUEZ COORDINADOR

Se le hacen visitas cada semestre.⁴⁸ De todas maneras, no observó en el acuerdo que dentro de los esquemas organizativos de los centros de

⁴⁸Artículo 62.- Juez Coordinador. Para obtener los indicadores de evaluación relacionados con los factores eficiencia, organización del trabajo y publicaciones y calidad de los Jueces Coordinadores, se realizará cada semestre mínimo una visita conjunta entre el superior funcional y la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura competentes, en la cual se considerarán las actuaciones y actividades desarrolladas durante el período calificable, de acuerdo con la naturaleza del asunto examinado.

Cuando el superior funcional sea el Tribunal, la visita se realizará por el Presidente de la Corporación o un Magistrado de la correspondiente especialidad delegado al efecto.

En el evento en que el evaluador del factor calidad del Juez Coordinador sea un Juez del Circuito, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura competente, previo reparto que se surtirá entre los jueces de circuito existentes en el respectivo circuito judicial, designará al Juez con quien deba realizar la visita.

Artículo 63. Subfactores de la evaluación. Según corresponda, se analizarán de acuerdo con las funciones asignadas, los siguientes aspectos:

Actuaciones propias de la coordinación del Centro de Servicios Judiciales:

- Respecto al factor calidad. Hasta 42 puntos:

1. Dirección de la actuación judicial administrativa.

a) Oportunidad en la gestión administrativa. Hasta 12 puntos. Se examinará la oportunidad e impulso de la gestión administrativa y el cumplimiento de los términos en la programación de las actuaciones y audiencias y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la gestión y trámite de los procesos judiciales, con el fin de facilitar y agilizar el acceso a la justicia, así como ampliar su cobertura.

b) Conducción del trámite administrativo y/o judicial. Hasta 10 puntos. Se tendrá en cuenta que las actuaciones se adelanten con base en los principios de acceso a la administración de justicia, celeridad, eficiencia, eficacia y respeto de los derechos, entre otros.

2. Análisis de la decisión.

a) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos.

b) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para

Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos.

d) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

En caso de que no se aplique el subfactor de “Análisis de la Decisión”, el puntaje se redistribuirá entre los indicadores del subfactor dirección de la actuación judicial administrativa.

En lo que corresponda, se aplicará lo previsto en la metodología general del factor calidad.

Parágrafo. El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

- Respecto al factor eficiencia. Hasta 40 puntos a distribuir proporcionalmente al número de subfactores:

a.) Organización, programación, registro y control de la celebración de audiencias de garantías que solicitan las partes e intervinientes del proceso.

b.) Atención oportuna e integral de los informes solicitados por las autoridades administrativas de la Rama Judicial, sobre el funcionamiento y gestión del centro de servicios.

c.) Oportunidad en la toma de decisiones frente a la adopción de medidas urgentes para el traslado de empleados entre el Centro de Servicios y los despachos pertenecientes al sistema penal acusatorio.

d.) Oportunidad en la expedición de providencias y comunicaciones a su cargo.

- Audiencias de garantías, de conocimiento y de Ley 600 de 2000 realizadas por jueces coordinadores.

En los casos en que el juez coordinador desarrolle audiencias de control de garantías o de conocimiento y/o trámite procesos de Ley 600 de 2000, su calificación se ponderará con las funciones de coordinación. Para la calificación de estas actuaciones se aplicará lo regulado en este Acuerdo, respecto de cada procedimiento.

La calificación del Factor organización del trabajo. Hasta 16 puntos y el Factor publicaciones. Hasta 2 puntos. El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se evaluará de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

Artículo 64.- Levantamiento de actas. Practicadas las visitas se firmarán actas que suscribirán el superior funcional y la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura competentes, las cuales se consignarán posteriormente en un formulario de calificación integral para la consolidación de todos los factores por la Sala Administrativa correspondiente.

Artículo 65.- Calificación integral. De conformidad con los artículos anteriores, se obtendrá una calificación correspondiente a las funciones propias de la Coordinación del Centro de Servicios Judiciales y una propia de las funciones de carácter jurisdiccional, si ese es el caso. La calificación integral del Juez Coordinador será el resultado del promedio de las calificaciones en cada función.

Artículo 66.- Disposiciones comunes a este capítulo. Para la calificación del factor calidad de los procesos orales, el evaluador realizará la calificación exclusivamente con base en las grabaciones hechas en medio magnético o digital en que se registren las audiencias y los resultados se consignarán en los formularios suministrados para el efecto.

En la motivación de la calificación el evaluador deberá hacer referencia expresa a puntos específicos de la sentencia o decisión de fondo y de lo ocurrido en la audiencia que considere relevantes para sustentar el puntaje asignado. Por ningún motivo podrá solicitarse para efectos

servicios tienen asiento con voz y voto al menos un miembro de los Consejos Seccionales y el Director Seccional de Administración Judicial, es decir, son coprotagonistas de su gestión, obvio no tendrían la suficiente objetividad para valorar su actividad, menos el evaluado tendrá la autonomía suficiente pues está condicionado al criterio de su evaluador natural y además es coadministrador de los Centros de Servicios. Se dice que la visita es conjunta entre el superior funcional y la Sala Administrativa, en cuanto al primero de ellos expresa que lo hará el presidente de la corporación o un magistrado de la correspondiente especialidad delegado al respecto. Lo técnico es que sea el presidente de la especialidad o un delegado de la sala especializada, puesto que el análisis de su gestión requiere de un conocimiento básico de esa jurisdicción que ni la plenaria ni sus magistrados que no son parte de esa especialidad la conocen. En algo la norma es explicable para los juzgados promiscuos, pero insisto, tendría que ser proporcional a la especialidad de mayor producción en el despacho.

Esto se complejiza más cuando se analizan los ítems para su valoración. En principio no hay problema sobre la dirección de la actividad judicial administrativa. Solo olvida el factor más importante de su gestión: es el manejo de personal tanto de empleados como de funcionarios, es su actividad del día a día incluso, la más importante. En un desarrollo lógico elemental, estos jueces coordinadores tendrían que decir mucho sobre el rendimiento de sus empleados y funcionarios, tanto desde el punto de vista cualitativo, como cuantitativo.

de la calificación la transcripción de providencias, salvo las excepciones que sobre la materia establezca el legislador.

La calificación del factor organización del trabajo y el factor publicaciones de los jueces de conocimiento, control de garantías y mixtos, se realizará con base en lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

En cuanto al análisis de la decisión se tiene el problema de establecer cual de ellas, si son de naturaleza administrativa todo ese análisis es abiertamente impertinente, se valorarían más elementos como el acierto de la decisión, o la pertinencia de la misma, etc. Si es una decisión que se emite dentro de un proceso judicial se sigue el proceso correspondiente.

Para estos funcionarios hay la posibilidad que se les valore la función judicial en forma proporcional con la administrativa. Ello queda en el fuero del evaluado. De todas maneras el ejercicio doble es una actividad bastante desgastante que no se tiene en cuenta ni se valora como es debido. La calificación de la organización del trabajo sigue la misma crítica de la parte general.

17. CALIFICACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ESPECIALIZADOS EN EXTINCIÓN DE DOMINIO, LAVADO DE ACTIVOS, FONCOLPUERTOS Y CAJANAL.

El acuerdo parte de la base de que esos jueces cumplen unas funciones muy complejas en razón a la dificultad de los procesos que conocen⁴⁹, son casos

⁴⁹ Artículo 67. Calificación de los funcionarios especializados en extinción de dominio y lavado de activos y temas de Foncolpuertos y Cajanal. Mientras continúe la competencia permanente asignada a los despachos de Magistrados de Tribunal de la Sala de Extinción de Dominio, la de los Juzgados Penales del Circuito Especializados en Extinción de Dominio y la del despacho de Magistrado de Tribunal y juzgado penal del circuito con conocimiento exclusivo de todos los procesos que se tramitan contra Foncolpuertos y Cajanal, se aplicará el siguiente procedimiento para su evaluación.

Para la calificación de los funcionarios con conocimiento exclusivo en extinción de dominio y lavado de actos y, conocimiento exclusivo de todos los procesos que se tramitan contra Foncolpuertos y Cajanal, se adelantará el procedimiento general establecido para la calificación de los jueces penales y magistrados de la sala penal de los tribunales superiores en cuanto a sus competencias en el área constitucional, respecto a acciones de tutela y hábeas corpus.

Para la calificación del factor calidad de los procesos de conocimiento exclusivo de tales despachos, el superior funcional solicitará una relación de los procesos a cargo del funcionario evaluado, con el fin de seleccionar al azar aquellos en los que se deba remitir copia de las

en los cuales la foliatura se cuenta por miles, es obvio que exigirle el cumplimiento de las metas de los jueces ordinarios es un despropósito, si ya es un problema cumplir las metas para los jueces ordinarios, para estos sería un imposible, estarían expuestos a una calificación insatisfactoria. Es razón para un tratamiento diferenciado. Respetar las competencias de estos como jueces constitucionales; sin embargo, a ellos no se les asigna tales competencias. Se dice que solo son cinco providencias al año, si no las tienen se hará con las que se tengan, a más que el factor eficiencia será fundamentado en un informe que el mismo funcionario rinde respecto a su función. El superior funcional dará un concepto al respecto valorando su

providencias o actuaciones que habrán de ser objeto de evaluación, que será un mínimo de cinco (5). En caso de que no se cuente con el mínimo de cinco (5), la calificación se realizará con los que hubiere. Los subfactores y puntajes de evaluación corresponderán a los señalados en los artículos 32 y s.s. de este Acuerdo.

Para la calificación del factor eficiencia o rendimiento de los asuntos de conocimiento exclusivo, el funcionario evaluado remitirá un informe de las actuaciones adelantadas durante el período en los procesos a su cargo, las providencias y demás actuaciones adelantadas, según su fecha, la relación de los aspectos de complejidad excepcional del proceso, según sus particulares características a su superior funcional, haciendo las explicaciones sobre las particularidades de los procesos y su trámite y sobre la gestión e impulso dado a los mismos.

El superior funcional emitirá concepto indicando si el cumplimiento de términos fue insatisfactorio, aceptable, bueno, o excelente y valorará dentro de la misma escala el cumplimiento de los principios que informan el respectivo procedimiento considerando el avance del proceso según la complejidad de los asuntos, motivando su apreciación. El concepto será remitido a la Sala Administrativa competente, quien previo estudio del concepto, asignará el puntaje correspondiente a cada escala, así: insatisfactorio de 0 a 10 puntos; aceptable de 11 a 19; bueno: de 20 a 30 puntos y excelente de 31 a 40 puntos. El análisis de complejidad considerará especialmente para el conocimiento de asuntos de extinción de dominio y lavado de activos, el número de bienes respecto de los cuales se solicitó la extinción de dominio y para dichas competencias y el conocimiento exclusivo de procesos de Foncolpuertos y Cajanal, se tendrán en cuenta también el registro de los proyectos de decisión, el número de cuadernos, el número de sindicados, el número de abogados y el número de pruebas.

La calificación del factor calidad, se obtendrá del promedio del total de formatos de las calificaciones obtenidas en los asuntos de conocimiento exclusivo y en las competencias generales en materia constitucional en acciones de tutela, incidentes de desacato de tutela y hábeas corpus.

La calificación del factor eficiencia o rendimiento se obtendrá del promedio de los puntajes totales obtenidos en desarrollo de los procedimientos aquí descritos.

El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se obtendrá conforme a la metodología prevista en los artículos 45 a 49 de este Acuerdo.

desempeño en insatisfactorio, aceptable, bueno o excelente. La misma crítica respecto al factor organización del trabajo se hace y con más razón en estos casos, ninguno de los procesos estaría en condiciones de cumplir con los términos establecidos.

18. EN CUANTO A LOS JUECES DE EJECUCIÓN DE PENAS.

La función de ejecución⁵⁰ tiene una dinámica distinta, no es una función declarativa sino operativa, es una de las tendencias actuales de nuestra

⁵⁰ Artículo 68.- Factor Calidad. Hasta 42 puntos. La calificación del factor calidad de los Jueces de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad, corresponderá al respectivo Tribunal Superior de Distrito Judicial a instancia de la Sala Penal y se fundamentará en el análisis técnico y jurídico de por lo menos diez (10) actuaciones y decisiones de fondo proferidas dentro del período a evaluar, seleccionadas al azar por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del listado general previamente remitido por el Juez.

Artículo 69.- Subfactores de evaluación. En este factor se evaluará la dirección de la actuación y la decisión. Comprenderá las siguientes variables y puntajes:

1.- Dirección de la actuación y control de términos. Hasta 22 puntos. Se analizarán las siguientes variables:

a) Control de la ejecución de las penas y de los subrogados penales. Si hubo actividad probatoria, también se examinará la pertinencia de las pruebas decretadas y conducción probatoria. Hasta 12 puntos.

b) Ejecución de los actos relacionados con el sistema penitenciario y carcelario y manejo de las visitas y diligencias. Hasta 10 puntos.

2.- Análisis de la Decisión. Hasta 20 puntos. Se analizarán los siguientes aspectos:

a. Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos.

b. Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c. Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos.

d. Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

Parágrafo. El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Artículo 70. Factor eficiencia o rendimiento. Hasta 40 puntos. La calificación del factor eficiencia o rendimiento, se efectuará con base en la metodología para calcular el puntaje por respuesta efectiva a la demanda de justicia, prevista en el Capítulo II del Título II de este Acuerdo.

jurisdicción concentrar su atención en la fase ejecutiva de la sentencia. Empezaron con los jueces penales y ya toda la jurisdicción tiene funcionarios para el efecto en las otras especialidades del derecho.

El primer tropiezo lo impone el hecho que le asigna la función de calidad al Tribunal Superior en su Sala Penal; sin embargo, olvida un hecho imperdonable: muchas de las decisiones que estos funcionarios dictan, su segunda instancia, es decir, su superior funcional no necesariamente es el Tribunal, en varios casos es el juez municipal, o el especializado, el de circuito, el mismo tribunal e, incluso, la Corte. En otras palabras, más por desconocimiento legal, varió el principio del mismo reglamento según el cual el factor calidad lo valora el superior funcional.

Obvio que la función varía, la naturaleza de estos despachos impone una dinámica distinta para valorar su gestión. Ellos por ejemplo no dictan sentencias, solo autos. Una prioridad que es importante de tener en cuenta es la solución oportuna de las solicitudes de los condenados, más cuando ellos están privados de la libertad, en ello debería concentrarse la reglamentación, sobre todo sería un acto de cierto reproche el no otorgar los

Parágrafo 1º. El ingreso está constituido por las actuaciones iniciadas de oficio o a petición de parte, las solicitudes presentadas por los interesados, las acciones constitucionales e incidentes de desacato en materia de acciones de tutela ingresadas durante el período.

Las actuaciones de oficio comprenderán las visitas a las cárceles, penitenciarias y establecimientos de internación.

Parágrafo 2º. El egreso estará constituido por las solicitudes y acciones constitucionales e incidentes de desacato decididos y las actuaciones realizadas durante el período a evaluar.

Los procesos que hayan permanecido sin actividad durante el período a evaluar, siendo posible su impulso oficioso, serán considerados como una actuación pendiente de decisión al finalizar el período, para efectos de establecer el rendimiento del funcionario. Esta circunstancia será verificada por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura correspondiente, en las visitas realizadas al despacho.

Artículo 71.- Factor organización del trabajo. Hasta 16 puntos. El factor publicaciones. Hasta 2 puntos. El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se evaluará de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

derechos concedidos por el mismo legislador en tiempos razonables. Otro aspecto que se debe valorar es el volumen de procesos que tienen a su conocimiento, son de miles, la coordinación con los centros penitenciarios es una prioridad.

Es muy relevante el desarrollo de la oralidad en esos procedimientos, la norma existe, pero en la práctica no se ha reglamentado y ello se hace necesario; lo que proyecta la realidad es que ello no es muy eficiente, se debe tener mucho cuidado frente a la calificación de las providencias, subsisten en estos juzgados las críticas comentadas en la parte general. También es importante la actividad oficiosa del funcionario, tiene que resaltarse que la intensidad de la vulneración de derechos fundamentales es muy alta en esta jurisdicción y le impone al funcionario una diligencia absoluta al respecto. La crítica realizada al factor de organización del trabajo subsiste, se valora varias veces este factor siendo violatorio del principio del non bis in ibidem.

19. FRENTE A LOS JUECES DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN CIVIL Y FAMILIA.

Si bien hay cierta especialidad de esa función⁵¹ y se concretan los procesos que se contabilizan como ingresos y egresos, se sigue el mismo principio

⁵¹ Artículo 72.- Factor calidad. Hasta 42 puntos. La calificación del factor calidad de los Jueces de Ejecución de sentencias, corresponderá al superior funcional y se fundamentará en el análisis técnico y jurídico de por lo menos diez (10) actuaciones y decisiones de fondo proferidas dentro del período a evaluar, seleccionadas al azar por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del listado general previamente remitido por el Juez.

Artículo 73.- Subfactores de evaluación. En este factor se evaluará la dirección de la actuación y la decisión. Comprenderá las siguientes variables y puntajes:

1. Dirección de la actuación. Hasta 22 puntos. Se analizarán las siguientes variables:

a) Control y prevención de posibles vicios de nulidad en la ejecución del fallo, adopción de medidas de saneamiento y renovación de actuaciones declaradas nulas con ocasión de la providencia que dio lugar a la ejecución o por causas anteriores a la misma. Si para ello hubo actividad probatoria, también se examinará la pertinencia de las pruebas decretadas y conducción probatoria. Hasta 10 puntos.

b) Control y/o rechazo de prácticas dilatorias y garantía del cumplimiento de los principios que informan el respectivo procedimiento. Hasta 4 puntos.

c) Ejecución efectiva del fallo. Hasta 8 puntos.

2.- Análisis de la decisión. Hasta 20 puntos. Se analizarán los siguientes aspectos:

a.) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos.

b.) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c.) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos.

d.) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

Parágrafo. El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Artículo 74.- Factor eficiencia o rendimiento. Hasta 40 puntos. La calificación del factor eficiencia o rendimiento, se efectuará con base en la metodología para calcular el puntaje por respuesta efectiva a la demanda de justicia, prevista en el Capítulo II del Título II de este Acuerdo.

Artículo 75.- El ingreso está constituido por las actuaciones iniciadas con ocasión de la sentencia o decisión definitiva que culmina la instancia dentro de cada proceso, los procesos que debieron renovarse por haber declarado la nulidad de la actuación por causa originada antes del fallo o decisión definitiva que dio lugar a su ejecución, las acciones constitucionales e incidentes de desacato en materia de acciones de tutela ingresadas durante el período.

Artículo 76.- La carga está constituida por:

a) El inventario al iniciar el período a evaluar, de los procesos activos con sentencia o decisión definitiva que culmina la instancia, recibidos en el período anterior para su ejecución y las acciones constitucionales e incidentes de desacato en acciones de tutela sin decisión definitiva al inicio del período.

b) El inventario al iniciar el período a evaluar, de los procesos activos en los que se declaró la nulidad que comprenda la providencia que dio lugar a la ejecución o actuaciones anteriores a ella.

c) Los procesos recibidos para ejecución durante el período a evaluar.

d) Las acciones constitucionales e incidentes de desacato en acciones de tutela en trámite recibidos durante el período.

e) El número de actuaciones que den lugar a resolver durante el período, recursos; decidir objeciones al dictamen pericial; decidir objeciones a la liquidación de costas y de crédito; decidir cualquier incidente u oposición; disponer la citación a terceros acreedores; decretar la práctica o el levantamiento de medidas cautelares; ordenar la entrega de títulos de depósito judicial; resolver sobre cesión de créditos y aprobar el remate (no se tendrá en cuenta sino 1 por cada proceso durante toda la ejecución).

Parágrafo.- No se tendrán en cuenta para determinar la carga los siguientes procesos:

a. Los procesos sin decisión definitiva que culmina la ejecución cuando hayan estado suspendidos o interrumpidos durante los últimos seis (6) meses del período a evaluar en virtud del recurso de apelación en el efecto suspensivo, del decreto de suspensión, por la interrupción del proceso o cuando por disposición legal deban permanecer suspendidos o en archivo

temporal o provisional por el mismo término.

b. Los procesos que debieron renovarse antes de la ejecución sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la respectiva instancia, que no tuvieron trámite durante los últimos seis (6) meses del período, siempre que no sea posible su impulso oficioso y no proceda la perención o el desistimiento tácito.

c. Los procesos que hayan sido enviados a otro funcionario en cumplimiento de programas de descongestión.

d. Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia remitidos por competencia o impedimento a otro despacho dentro del período.

e. En primera instancia, las acciones constitucionales rechazadas o retiradas y los procesos con sentencia o decisión definitiva recibidas para su ejecución y acciones constitucionales recibidas los 3 últimos meses del período, así como las acciones de tutela e incidentes de desacato de las mismas que al finalizar el período estén dentro de los términos para ser fallados.

f. En segunda instancia, los procesos cuyos recursos o grado jurisdiccional de consulta hayan sido devueltos o inadmitidos, declarados desiertos y aquellos en que hubiere desistimiento del recurrente y los recursos y grado jurisdiccional de consulta recibidos los 3 últimos meses del período, así como las acciones de tutela e incidentes de desacato que al finalizar el período estén dentro de los términos para ser falladas.

Artículo 77. Egreso. El egreso está constituido por:

a) El número de procesos o acciones constitucionales en los cuales se profirió sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia, por renovación de la actuación dentro del período a evaluar.

b) El número de procesos en los que se haya decretado la perención y aquellos en los que se profirió auto de terminación del proceso o de la ejecución por cualquier otra causa legal.

c) El número de autos que deciden incidentes de desacato en acciones de tutela.

d) El número de autos proferidos durante el período que resuelven recursos; deciden objeciones al dictamen pericial; deciden objeciones a la liquidación de costas y de crédito; deciden cualquier incidente u oposición; disponen la citación a terceros acreedores; decretan la práctica o el levantamiento de medidas cautelares; ordenan la entrega de títulos de depósito judicial; resuelven sobre cesión de créditos y aprueban el remate (no se tendrá en cuenta sino 1 por cada proceso durante toda la ejecución).

e) En segunda instancia el auto que decide la instancia y el que decreta la nulidad del proceso.

Parágrafo. No se tendrán en cuenta para determinar el egreso los siguientes procesos y asuntos:

a) En primera instancia, los procesos rechazados y las acciones constitucionales rechazadas o retiradas durante el período.

b) Los procesos que hayan sido enviados a otro funcionario, en cumplimiento de programas de descongestión.

c) Los procesos que al final del período estén a cargo de otro funcionario en cumplimiento de programas de descongestión.

d) Los procesos activos en ejecución en trámite, remitidos por competencia o impedimento a otro despacho dentro del período.

e) En segunda instancia, los procesos cuyos recursos o grado jurisdiccional de consulta hayan sido devueltos, declarados desiertos o inadmitidos y aquellos en que hubiere desistimiento del recurrente, durante el período.

Artículo 78.- Acumulación. Al juez que dentro del término legal acumule varias acciones de tutela con identidad de objeto, para ser falladas en una sola sentencia, se le computarán como egresos efectivos tantas sentencias como acciones acumuladas.

Y al juez que, en las mismas condiciones, falle las acciones de tutela en diversas sentencias,

general y que orienta toda la reglamentación, son diez actuaciones las que por lo menos se deben evaluar. De todas maneras, me parece que en los factores de evaluación se debe tener muy en claro el respeto de las fases del proceso, es decir es una la fase declarativa y otra la ejecutiva, no tendría mucho sentido que el juez de ejecución reviviera procesos y debates ya precluidos. Las decisiones a tomar siguen la regla general y, por supuesto, la crítica general. Igual ocurre con el concepto de ingresos y egresos para determinar el rendimiento. El principio general es que ingresan y se contabilizan los procesos que jurídicamente deban conocer en desarrollo de sus funciones, egresan los que jurídicamente hayan sido solucionados de fondo conforme a sus mismas funciones, toda actuación formal no es contabilizable. En cuanto a la acumulación de procesos sigue la misma crítica respecto a las sanciones para quienes no acumulan, es un acto abiertamente ilegal e inconstitucional pues viola la autonomía e independencia del juez. Idéntico reproche se hace para el factor organización del trabajo, es realmente este un indicador de eficiencia y rendimiento así se diga lo contrario.

20. RESPECTO A LOS JUECES Y MAGISTRADOS ESPECIALIZADOS EN RESTITUCIÓN DE TIERRAS.

Tal vez es la función judicial más delicada en estos momentos,⁵² estos funcionarios tienen una responsabilidad muy alta en procesos de una

habiendo podido acumularlas, se le computará como egresos efectivos una sola sentencia.

La misma disposición aplicará para los demás procesos que sean calificados como de complejidad excepcional.

Artículo 79.- Factor organización del Trabajo. Hasta 16 puntos. El factor publicaciones. Hasta 2 puntos. El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se evaluará de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

⁵² Artículo 80. Calificación de los jueces especializados en restitución de tierras y magistrados

complejidad superlativa. En principio la base para su valoración es la relacionada con la jurisdicción civil, sin embargo es un juez con una

especializados en restitución de tierras. Mientras los juzgados civiles del circuito y salas civiles creados con base en la Ley 1448 de 2011, tengan las competencias en restitución de tierras, se aplicará el siguiente procedimiento para su evaluación.

Para la calificación de los jueces especializados en restitución de tierras y de los magistrados especializados en restitución de tierras, se adelantará el procedimiento general establecido para la calificación de los jueces civiles y magistrados de la sala civil de los tribunales superiores en cuanto a sus competencias en el área civil y constitucionales, respecto a acciones de tutela y hábeas corpus.

Para la calificación del factor calidad de los procesos de restitución de derechos territoriales de las comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras, raizales; procesos de restitución de derechos de comunidades indígenas, procesos de restitución y formalización de territorios despojados o abandonados, procesos de restitución de derechos territoriales pueblo room o gitano y los demás que se asignen con base en la Ley 1448 de 2011, el superior funcional solicitará una relación de los procesos a cargo del funcionario evaluado, con el fin de seleccionar al azar aquellos en los que se deba remitir copia de las providencias o actuaciones que habrán de ser objeto de evaluación, que será un mínimo de cinco (5). En caso de que no se cuente con el mínimo de cinco (5), la calificación se realizará con los que hubiere. Los subfactores y puntajes de evaluación corresponderán a los señalados en los artículos 32 y s.s. de este Acuerdo.

Para la calificación del factor eficiencia o rendimiento de las competencias especializadas, el funcionario evaluado remitirá un informe de las actuaciones adelantadas durante el período en los procesos a su cargo, las providencias y demás actuaciones adelantadas, según su fecha, la relación de los aspectos de complejidad excepcional del proceso, según sus particulares características a su superior funcional, explicando brevemente la forma en que durante el período se garantizaron en tales actuaciones los principios de la restitución, previstos en el artículo 73 de la Ley 1448, como son: preferente, independencia, progresividad, estabilización, seguridad jurídica, prevención, participación, prevalencia constitucional, así como los principios generales de dignidad, buena fe, igualdad, debido proceso, coherencia externa e interna, enfoque diferencial y demás previstos en el capítulo II, Título I de la Ley 1448 de 2011.

El superior funcional emitirá concepto indicando si el cumplimiento de términos fue insatisfactorio, aceptable, bueno, o excelente y el cumplimiento de los principios anotados considerando la complejidad de los asuntos, señalando si considera el cumplimiento de términos y cumplimiento de los principios en una escala de insatisfactorio, bueno o excelente y motivando su apreciación. El concepto será remitido a la Sala Administrativa competente, quien previo estudio del concepto, asignará el puntaje correspondiente a cada escala, así: insatisfactorio de 0 a 10 puntos; Aceptable de 11 a 19; bueno: de 20 a 30 puntos y excelente de 31 a 40 puntos.

La calificación del factor calidad, se obtendrá del promedio del total de formatos de las calificaciones obtenidas en las competencias especializadas y en las competencias generales en materia civil.

La calificación del factor eficiencia o rendimiento se obtendrá del promedio de los puntajes totales obtenidos en desarrollo del procedimiento general de evaluación para las competencias en materia civil y el descrito en este artículo para las competencias especializadas en restitución de tierras.

El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se obtendrá conforme a la metodología prevista en los artículos 45 a 49 de este Acuerdo.

competencia muy amplia para el desarrollo de sus funciones, tiene posibilidad de conocer de asuntos administrativos, civiles, penales, laborales, etc. El reglamento impone que al menos 5 actuaciones deben ser evaluadas, lo cierto además es que su función esta muy condicionada a la actuación que realice la Unidad especializada del Ministerio de Agricultura en ese asunto. Los procesos tienen infinidad de problemas sobretodo en la vinculación de las víctimas del conflicto de nuestra patria. Obvio que valorar su actuación es una labor muy compleja que si se toman los criterios establecidos para los jueces ordinarios, es fácil concluir que su nota será insatisfactoria.

21. DE LA EVALUACIÓN DE LOS JUECES ADMINISTRATIVOS.

Lo primero a advertir es que no se dijo absolutamente nada de los magistrados de esa jurisdicción, en principio serían evaluados conforme a la parte general del reglamento.

Ahora, del estudio de ese capítulo, extenso por demás, veo con sorpresa que lo hecho en términos generales fue transcribir textualmente la parte general, con algunos yerros de orden pero en más del 98% de lo allí escrito es lo mismo que está en la parte general. Véase o mejor, compárese lo dicho en los artículos 28 a 49 del reglamento con los artículos 81 a 94 del mismo,⁵³

⁵³ Artículo 81. Factor calidad. La calificación de este factor se fundamentará en el análisis técnico y jurídico de procesos con providencias proferidas dentro del período a evaluar.

En este factor se evaluará la dirección del proceso y la decisión. Comprenderá las siguientes variables y puntajes:

Factor calidad. La calificación del factor calidad consistirá en el análisis técnico y jurídico de la decisión, así como el respeto y efectividad del derecho al debido proceso. Para ello, en la evaluación se tendrán en cuenta todas las etapas del proceso.

La calificación de este factor será realizada por el superior funcional, sobre sentencias y/o autos que pongan fin al proceso y 2 autos interlocutorios que no le pongan fin al proceso,

simultáneamente con la decisión del recurso o grado jurisdiccional de consulta.

En el evento en que el superior funcional sea colegiado, se efectuará por la sala plena de la respectiva corporación y en el caso de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, por dicha Sala. La calificación se realizará por iniciativa de la sala, sección especializada o subsección, si la hubiere, para lo cual el ponente, simultáneamente con la elaboración del proyecto de decisión, diligenciará el formulario de evaluación del factor calidad y lo someterá a consideración en la misma sesión en que aquél sea discutido.

Las decisiones sobre la calificación del factor calidad aprobadas por la sala, sección o subsección correspondiente serán sometidas a la aprobación de la sala plena, al menos cada dos meses.

Artículo 82.- Mínimo de procesos a evaluar. La evaluación comprenderá un mínimo de doce (12) providencias durante todo el período, así: dos (2) autos interlocutorios que no le pongan fin al proceso y cuatro (4) providencias entre sentencias y autos interlocutorios que le ponen fin al proceso, por cada semestre; equivalentes a cuatro de la especialidad y una tutela. Si antes de finalizar el semestre la respectiva Sala Administrativa advierte que no ha recibido el mínimo de formularios requeridos, tomará la información del sistema de gestión Siglo XXI, y en aquellos despachos donde no exista el sistema, solicitará inmediatamente al funcionario una relación de los procesos terminados dentro del semestre que no hayan sido objeto de calificación, la cual contendrá el número de radicación, clase de proceso, los nombres de las partes o sujetos procesales y la fecha de la providencia. Recibida la solicitud, los funcionarios a evaluar deberán remitir el listado a más tardar el 15 de junio y el 15 de diciembre del respectivo período. La Sala Administrativa competente seleccionará al azar los procesos que el funcionario a evaluar deberá remitir a su superior funcional hasta completar el mínimo requerido semestralmente y comunicará lo pertinente. Los procesos serán enviados dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la comunicación.

El término para calificar el primer semestre será entre el 1 de julio y el 14 de septiembre, y para la calificación del segundo semestre se realizará entre el 1 de enero y el 14 de marzo.

Si agotado el procedimiento antes descrito, no es posible completar el mínimo de formularios, la calificación del factor se obtendrá con los que hubiere.

Para los magistrados el mínimo de providencias a evaluar será de 24, teniendo en cuenta el mínimo de providencias semestral y el procedimiento señalado anteriormente.

Artículo 83. Subfactores de evaluación. La calificación de este factor se fundamentará en el análisis técnico y jurídico de procesos con providencias proferidas dentro del período a evaluar.

En este factor se evaluará la dirección del proceso y la decisión. Comprenderá las siguientes variables y puntajes:

1. Dirección del proceso. Hasta 22 puntos. Se analizarán las siguientes variables:

a) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, conducción de la conciliación, elaboración de planes del caso en los eventos en que resulte pertinente, fijación del litigio y control y/o rechazo de prácticas dilatorias y garantía del cumplimiento de los principios que informan el respectivo procedimiento. Hasta 6 puntos.

b) Pertinencia de las pruebas decretadas, inadmisibilidad, rechazo, control de pruebas prohibidas, ineficaces, impertinentes o superfluas y conducción probatoria. Hasta 6 puntos.

c) Manejo de audiencias y diligencias y control de su duración, administración del tiempo y de las intervenciones, suspensión y aplazamiento. Hasta 10 puntos.

1.1. Para calificar acciones de tutela o en los casos en los que no proceda la práctica de audiencias o diligencias, el puntaje se distribuirá de la siguiente manera:

a) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, manejo de la conciliación, elaboración de planes del caso en los eventos en que resulte pertinente y control y/o rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 12 puntos.

b) Pertinencia de las pruebas decretadas, control de pruebas prohibidas, ineficaces,

impertinentes o superfluas y conducción probatoria. Hasta 10 puntos.

1.2. Si el asunto se decidió de plano o no fue necesario decretar y practicar pruebas, el puntaje se distribuirá así:

a) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, manejo de la conciliación, elaboración de planes del caso, control y rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 22 puntos.

1.2. En los casos en que el asunto sea de puro derecho o no fuere necesario el decreto de pruebas, el puntaje se distribuirá así:

c) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, conducción de la conciliación, elaboración de planes del caso, fijación del litigio y control y/o rechazo de prácticas dilatorias y garantía del cumplimiento de los principios que informan el respectivo procedimiento. Hasta 12 puntos.

d) Manejo de audiencias y diligencias y control de su duración, administración del tiempo y de las intervenciones, suspensión y aplazamiento. Hasta 10 puntos.

2. Análisis de la decisión. Hasta 20 puntos. Se analizarán los siguientes aspectos:

a) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos.

b) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos.

Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos

d) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

2.1. En los casos en que se trate de un asunto decidido de plano, o en los que no haya sido necesario el decreto y la práctica de pruebas, los puntajes se distribuirán así:

a) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 8 puntos.

b) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. _Hasta 8 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

Cuando no fuere posible evaluar los aspectos contenidos en el subfactor dirección del proceso, la calificación se hará exclusivamente sobre "Análisis de la Decisión". En este caso, los puntajes se distribuirán así: identificación del problema jurídico: hasta 12 puntos; argumentación normativa, jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad hasta 12 puntos; argumentación y valoración probatoria hasta 8 puntos y estructura de la decisión, hasta 10 puntos.

Parágrafo. El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Artículo 84. Complejidad excepcional. Cuando un funcionario tuviere a su cargo procesos de complejidad excepcional que impliquen una especial dedicación, o haya dado lugar a la acumulación en forma oficiosa, deberá informar sobre dichas circunstancias a su superior funcional con el fin de que éste las tenga en consideración al momento de valorar la calidad.

Artículo 85. Factor eficiencia o rendimiento. Hasta 40 puntos. _Para realizar la calificación del factor eficiencia o rendimiento, se tendrán en cuenta los siguientes subfactores:

A) Respuesta efectiva a la demanda de justicia. Hasta 35 puntos.

B) Atención de audiencias programadas. Hasta 5 puntos.

Artículo 86. Variables de evaluación. Para la evaluación de la respuesta a la demanda de justicia, la calificación se efectuará sobre el rendimiento de los funcionarios durante el período a evaluar, a partir del egreso y la carga en comparación con sus pares.

Se entienden como pares los juzgados administrativos con secciones y los juzgados administrativos sin secciones, así como los juzgados administrativos en sistema oral y juzgados administrativos en sistema escrito y juzgados administrativos con modelo de gestión mixto. Lo anterior, será tenido en cuenta para la determinación de la capacidad máxima de respuesta que establece el artículo 90 de este Acuerdo.

Artículo 87. Carga. La carga de cada juzgado administrativo está constituida por:

a) El inventario al iniciar el período a evaluar, de los procesos con trámite o activos sin sentencia o decisión de fondo que resuelva el asunto en la respectiva instancia, y de las solicitudes de conciliación extrajudicial y de aprobación o improbación del acta que la contenga, que por disposición legal deban tramitar los funcionarios.

b) Los procesos que venían sin trámite o inactivos de períodos anteriores y fueron reactivados durante el período a evaluar.

c) Los procesos ingresados durante el período a evaluar.

d) Las demandas rechazadas por caducidad de la acción.

e) Los procesos que por disposición legal, deban ser tramitados por el mismo despacho judicial a continuación de otro terminado.

f) Los incidentes de desacato en acciones de tutela en trámite sin decisión de fondo que venían del período anterior o recibidos durante el período.

g) Las demandas rechazadas por caducidad de la acción en materia contencioso administrativa

Parágrafo. No se tendrán en cuenta para determinar la carga los siguientes procesos:

a) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la respectiva instancia cuando hayan estado suspendidos o interrumpidos durante los últimos seis (6) meses del período a evaluar en virtud del recurso de apelación en el efecto suspensivo, del decreto de suspensión, por la interrupción del proceso.

b) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la respectiva instancia y las demandas no notificadas, que no tuvieron trámite durante los últimos seis (6) meses del período, siempre que no sea posible su impulso oficioso y no proceda la perención o el desistimiento tácito.

c) Los procesos que hayan sido enviados a otro funcionario en cumplimiento de programas de descongestión.

d) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia remitidos por competencia o impedimento a otro despacho dentro del período.

e) demandas y acciones constitucionales rechazadas o retiradas y las demandas, y acciones constitucionales recibidas los 3 últimos meses del período, así como las acciones de tutela que al finalizar el período estén dentro de los términos para ser falladas.

Artículo 88. Egreso. El egreso está constituido por:

a) El número de procesos en los cuales se profirió sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia dentro del período a evaluar. Se considerarán igualmente los procesos en los que se haya decretado la perención y aquellos en los que se profirió auto de terminación del proceso por desistimiento o desistimiento tácito.

b) La conciliación extrajudicial y el auto de aprobación o improbación del acta que la contenga, que por disposición legal deban tramitar los funcionarios.

c) La conciliación judicial debidamente aprobada por el juez, siempre que ésta termine el proceso.

d) El auto que decide sobre incidentes de desacato en acciones de tutela.

e) El auto que decide el rechazo por caducidad de la acción en materia contencioso administrativa

Parágrafo 1º. No se tendrán en cuenta para determinar el egreso los siguientes procesos:

a) Las demandas y acciones constitucionales rechazadas o retiradas durante el período. Sólo se considerarán egreso las demandas rechazadas por caducidad de la acción en materia contencioso administrativa. b) Los procesos que hayan sido enviados a otro funcionario, en cumplimiento de programas de descongestión para fallo. c) Los procesos que al final del período estén a cargo de otro funcionario en cumplimiento de programas de descongestión para sustanciación y fallo o solamente para sustanciación. d) Los procesos sin sentencia o decisión que resuelva de fondo el asunto en la instancia, remitidos por competencia o impedimento a otro despacho dentro del período. Parágrafo 2º. Al juez que dentro del término legal acumule varias acciones de tutela con identidad de objeto, para ser falladas en una sola sentencia, se le computarán como egresos efectivos tantas sentencias como acciones acumuladas. Y al juez que, en las mismas condiciones, falle las acciones de tutela en diversas sentencias, habiendo podido acumularlas, se le computará como egresos efectivos una sola sentencia. La misma disposición aplicará para los demás procesos que sean calificados como de complejidad excepcional.

Artículo 89. Capacidad Máxima de Respuesta. Para efectos de la calificación del factor eficiencia o rendimiento de los jueces administrativos, deberá determinarse la capacidad máxima de respuesta considerando como pares los juzgados administrativos con secciones y los juzgados administrativos sin secciones, así como los juzgados administrativos en sistema oral y juzgados administrativos en sistema escrito y juzgados administrativos con modelo de gestión mixto. Lo anterior, será tenido en cuenta para la determinación de la capacidad máxima de respuesta que establece el artículo 39 de este acuerdo.

Se entenderá como capacidad máxima de respuesta, la cifra que resulte de calcular el promedio de los egresos del diez por ciento (10%) del total de los despachos de cada jurisdicción, especialidad o sección y categoría, que corresponda a los que registran mayores egresos dentro del período. Esta cifra se establecerá por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, teniendo en cuenta la información estadística que repose en la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico, correspondiente al lapso comprendido entre el 1 de octubre del penúltimo año y el 30 de septiembre del último año y se comunicará a los funcionarios, a más tardar en el mes de enero del año correspondiente a la iniciación del período a evaluar. Dicho cálculo es la capacidad máxima de respuesta de un despacho judicial de cada jurisdicción, especialidad o sección y categoría y será el límite máximo de referencia para establecer el rendimiento de cada despacho judicial. En caso de que el cálculo del 10% sobre el número de despachos en la especialidad no corresponda a un número entero, se aproximará al entero siguiente. Cuando el número de despachos sea inferior a 5, se considerarán la totalidad de despachos. En este evento, la capacidad máxima de respuesta no podrá fijarse en una cifra inferior a la señalada en el período inmediatamente anterior. En todo caso, para calcular la capacidad máxima de respuesta, la Sala Administrativa analizará los factores que puedan distorsionar la estadística de los despachos judiciales, como las reiteraciones, los procesos monitorios y otras figuras jurídicas que puedan elevar de manera inusual los egresos de los despachos judiciales y determinar la exclusión de tales cifras en el cálculo de la capacidad máxima de respuesta, determinando de esta manera un ajuste para la calificación de los despachos judiciales de la jurisdicción, especialidad jurisdiccional, categoría, sección y función que lo amerite, según el análisis técnico estadístico rendido por la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. Artículo 90. Cálculo para la calificación del subfactor. Para establecer la calificación subfactor, se consideran las siguientes situaciones: a) Egreso igual o mayor a la capacidad máxima de respuesta. Para los despachos cuyo egreso durante el período fue igual o

mayor a la Capacidad Máxima de Respuesta, la calificación del sufactor será de 35 puntos. b) Carga Superior a la Capacidad Máxima de Respuesta. Para los despachos cuya Carga durante el período fue superior al a la Capacidad Máxima de Respuesta, la calificación se establecerá proporcionalmente, sobre un total de 35 puntos. Lo anterior corresponde a la siguiente fórmula: Calificación Subfactor = (Egreso/ Capacidad Máxima de Respuesta) X 35. c) Carga inferior a la Capacidad Máxima de Respuesta. Para los despachos cuyo carga durante el período fue inferior a la Capacidad Máxima de Respuesta, la calificación se establecerá proporcionalmente, sobre un total de 35 puntos Lo anterior corresponde a la siguiente fórmula: Calificación Subfactor = (Egreso/ Carga del despacho) X 35.

Parágrafo: En el evento en que los egresos superen la carga del despacho, por aplicación del artículo 39 del presente acuerdo, la calificación del sufactor será de 35 puntos

Artículo 91. Escalas. Para la determinación de las variables de calificación de este subfactor, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura podrá establecer para cada período de evaluación, diferentes valores, escalas o puntajes por clase de proceso, de acuerdo con la complejidad de los diferentes asuntos a cargo de los funcionarios de la respectiva especialidad o para atender las necesidades que demande la prestación del servicio de justicia.

Parágrafo. Cuando exista diferencia en las plantas de personal de la especialidad y categoría, para establecer la calificación definitiva del subfactor respuesta efectiva a la demanda de justicia, en los casos en que se aplique la capacidad máxima de respuesta, ésta se aplicará de manera proporcional al número de empleados. Para el efecto, la Sala Administrativa establecerá con anterioridad la planta tipo y categorizará los despachos judiciales según los rangos de plantas de personal a las cuales se aplicará una capacidad máxima de respuesta diferenciada de la establecida para la planta tipo.

Para el cálculo se considerará a los empleados de la planta permanente del despacho, los empleados de descongestión y a los judicantes, estos últimos, sólo cuando se hubieren desempeñado por más de 2 trimestres durante el respectivo período de evaluación. El Registro Nacional de Abogados suministrará la información a la Sala Administrativa competente sobre el particular, a más tardar, el 15 de enero siguiente a la finalización del período de calificación, según se trate.

Artículo 92.- Subfactor audiencias programadas y atendidas. Hasta 5 puntos. Se obtiene calculando la proporción de audiencias efectivamente realizadas a partir de la relación entre el número de audiencias atendidas efectivamente y el número de audiencias programadas en el período, multiplicado por 5.

Lo anterior corresponderá a la siguiente fórmula: Calificación subfactor audiencias programadas y atendidas = (Número de audiencias efectivamente atendidas/número de audiencias programadas) X 5.

Cuando la proporción entre las audiencias efectivamente atendidas y las programadas corresponda al 100%, se asignarán 5 puntos.

De acuerdo con el reporte de las audiencias atendidas efectivamente, para los efectos de la asignación de los puntajes aquí previstos, se tendrán por realizadas las audiencias que no se llevaron a cabo por causas ajenas al funcionario evaluado y las que no se realizaron por causas del funcionario, con justificación atendible.

Artículo 93. Factor eficiencia y rendimiento. Para obtener la calificación final del Factor Eficiencia o Rendimiento se suman los puntajes obtenidos en los dos subfactores de respuesta efectiva a la demanda de justicia y atención de audiencias programadas.

Para la calificación de los juzgados administrativos con modelo de gestión escrito, la evaluación del factor eficiencia o rendimiento se realizará de 0-40 puntos sobre el subfactor respuesta efectiva a la demanda de justicia.

Cuando se trate de juzgados administrativos con modelo de gestión escrito y oral (mixto), para

repito, hay algunos cambios en el orden pero la esencia es idéntica. Se adaptan eventos en los cuales estos funcionarios no son segunda instancia, se hace una división de los juzgados dependiendo de variables entendibles según su función, si conforman secciones o no, si trabajan exclusivamente en la oralidad o en la escrituralidad, o si son mixtos, ello para hacer las comparaciones en lo posible más igualitarias, mantiene el principio relacionado con la planta de personal.

Hay un punto distinto y es el tratamiento que se le da a las demandas rechazadas por la caducidad de la acción en materia contencioso administrativa. Sería interesante conocer las razones del porqué esas decisiones sí cuentan para el factor cuantitativo y cualitativo. Y ello puesto que en las otras jurisdicciones también hay decisiones en las cuales se rechazan demandas por caducidad de la acción, en principio son decisiones interlocutorias, admiten recursos y generan consecuencias graves para los actores. Ello impondría que también en esas otras especialidades se aplique el mismo principio.

Tampoco se entiende el porque si repitió la inmensa cantidad de la reglamentación general, lo relacionado con el parágrafo 2 del artículo 37 no lo hizo, es decir el reconocimiento a las conciliaciones con una puntuación mayor; de todas maneras, en materia contencioso administrativo es

consolidar la calificación de factor eficiencia o rendimiento, se realizarán 2 procedimientos: (i) conforme a lo previsto en el artículo 107 de este Acuerdo para la calificación del factor eficiencia o rendimiento para el procedimiento escrito y (ii) el procedimiento oral establecido en este capítulo. La calificación del factor corresponderá al promedio de los puntajes obtenidos en la aplicación de los dos procedimientos.

Artículo 94. Factor organización del trabajo. Hasta 16 puntos. Factor publicaciones. Hasta 2 puntos. El factor organización del trabajo y el factor publicaciones, se evaluará de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

importante también el logro de estas soluciones. No entiendo porqué en estas no se aplican y en todas las demás sí. Subsiste la misma crítica general al problema de la organización del trabajo que es un velado factor de eficiencia y rendimiento con consecuencias muy graves para toda la judicatura, en materia contencioso administrativa, las moras no son de días sino de años. Un manejo irresponsable de esa valoración por parte de los Consejos Seccionales generaría un verdadero caos. Me explico, en TODOS los juzgados administrativos, con seguridad que existen procesos con vencimiento de términos, si se es exégeta en la aplicación de esas normas estos funcionarios empezarían con 16 puntos menos! Considero e insisto que el grado de conflictividad social y de ineficiencia administrativa por parte de los otros poderes públicos no pueden ser cargados a los funcionarios judiciales, es una abierta injusticia!!

22. DE LOS FUNCIONARIOS QUE PARTICIPAN EN PROGRAMAS DE DESCONGESTIÓN.

El supuesto básico es de un funcionario⁵⁴ o un empleado de carrera, que preste sus servicios en cargos de descongestión. El referente para esa

⁵⁴ ARTÍCULO 95. Programas de descongestión para fallo. Para efectos de lo establecido en el artículo 3º del presente Acuerdo, la calificación del factor eficiencia o rendimiento de los funcionarios que se desempeñen transitoriamente en programas de descongestión, se determinará por el cumplimiento de dichos programas y las metas fijadas. Las metas para el respectivo período siempre deberán definirse en el Acuerdo que establezca la medida. El puntaje se determinará así:

- a.) Con rendimiento igual al 100% de las metas obtendrá 40 puntos
- b.) Con rendimiento igual o superior al 70% e inferior al 99.99% de las metas: entre 28 y 39 puntos, proporcionalmente al rendimiento logrado.
- c.) Con rendimiento igual o superior al 50% e inferior al 70% de las metas: entre 20 y 27 puntos, proporcionalmente al rendimiento logrado.
- d.) Con rendimiento inferior al 50% de las metas: hasta un máximo de 20 puntos, proporcionalmente al rendimiento logrado.

Lo anterior, sin perjuicio de la exclusión del programa de descongestión en caso de cumplimiento parcial.

Artículo 96. Factor calidad. Hasta 42 puntos. La calificación del factor calidad de los funcionarios que se desempeñen transitoriamente en programas de descongestión para fallo, sólo tendrá en cuenta el análisis de la decisión. El puntaje se asignará así:

Análisis de la decisión. Se analizan los siguientes aspectos:

a.) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 12 puntos.

b.) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 12 puntos. Este aspecto se calificará considerando la relevancia que a cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c.) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 8 puntos.

d.) Estructura de la decisión. Hasta 10 puntos.

La calificación del factor calidad de los funcionarios que se desempeñen transitoriamente en programas de descongestión para sustanciación, sólo tendrá en cuenta la dirección del proceso. El puntaje se asignará hasta 42 puntos, así:

a.) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, manejo de la conciliación, elaboración de planes del caso en los eventos en que resulte pertinente y control y/o rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 15 puntos.

b.) Pertinencia de las pruebas decretadas, control de pruebas prohibidas, ineficaces, impertinentes o superfluas y conducción probatoria. Hasta 12 puntos.

c.) Manejo de audiencias y diligencias y control de su duración, administración del tiempo y de las intervenciones, suspensión y aplazamiento. Hasta 15 puntos.

En los casos en los que no se haya practicado audiencias o diligencias, el puntaje se distribuirá de la siguiente manera:

a.) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, manejo de la conciliación, elaboración de planes del caso y control y/o rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 22 puntos.

b.) Pertinencia de las pruebas decretadas, control de pruebas prohibidas, ineficaces, impertinentes o superfluas y conducción probatoria. Hasta 20 puntos.

Los funcionarios evaluados deberán remitir el listado de procesos decididos y/o tramitados, según sea el objeto de la medida de descongestión, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la misma, a la Sala Administrativa competente. La sala seleccionará al azar un mínimo de doce (12) procesos e informará sobre la selección al funcionario evaluado y al superior funcional. El funcionario a evaluar remitirá los procesos al superior, a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la comunicación. Por su parte, el superior funcional contará con un término de un mes para efectuar y remitir a la sala administrativa competente la evaluación.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Parágrafo. El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces.

No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

Artículo 97.- Programas de descongestión para sustanciación y fallo. La calificación del factor calidad para los funcionarios que se desempeñen transitoriamente en programas de descongestión para sustanciación y fallo, se realizará conforme a lo establecido en el Capítulo I del Título II de este Acuerdo.

La calificación del factor organización del trabajo y el factor publicaciones de los funcionarios evaluados en este Capítulo, se realizará conforme lo previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

evaluación es el cumplimiento de las metas propuestas, estas deben ser debidamente conocidas y reflexionadas. En el ambiente judicial es claro el hecho que tales metas son muy elevadas y no se conocen los fundamentos de las mismas, solo que ello incide en la misma calidad de las decisiones. En general no soy muy partidario de esos programas, la justicia no puede tratarse con esa visión, insisto que el grado de conflictividad es muy elevado y requiere de soluciones estructurales, la Rama Judicial es parte de su solución, pero no es todo, los otros poderes y la misma sociedad tienen una mayor cuota de responsabilidad, lo mismo que las entidades conexas al sistema judicial.

23. DE LA CALIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS JUDICIALES.

El primer cometido es el control permanente del empleado,⁵⁵ ello impone un seguimiento y una hoja de vida del mismo, dice la norma que

⁵⁵ Artículo 98.- Calificación de servicios de los empleados. La calificación integral de servicios de empleados corresponderá al control permanente del desempeño que deberá realizar el superior jerárquico, quien deberá llevar el registro trimestral de las tareas asignadas al empleado, conforme a los indicadores previstos en este título para la evaluación de los factores calidad, eficiencia o rendimiento y organización del trabajo y publicaciones, indicando su nivel de cumplimiento y la valoración cualitativa asignada a los trabajos que le fueron encomendados en dicho lapso.

Trimestralmente el calificador realizará un seguimiento al desempeño del empleado, en el cual se establecerán aquellos aspectos en los que presenta déficit y que pueden ser objeto de mejoramiento, así como de los factores y aspectos en los cuales presentó un adecuado y óptimo desempeño.

El control trimestral descrito se consignará en los formularios diseñados y suministrados al efecto, y se considerará parte integral de la actuación de calificación. La calificación integral de servicios, corresponderá a la ponderación de cada factor de los cuatro trimestres.

Artículo 99. Seguimiento. El superior jerárquico dará a conocer al empleado el formulario diligenciado sobre el seguimiento trimestral y precisará los aspectos en los que se considere existen falencias o irregularidades, relacionados con todos los aspectos que comprenden los factores de evaluación, lo cual se registrará en el formulario de seguimiento.

En el evento en que deba elaborarse el plan de mejoramiento a que se refiere el capítulo VII del Título I, se aplicarán las normas allí previstas. Para estos efectos, corresponderá al empleado su elaboración y al evaluador revisarlo, ajustarlo y aprobarlo. Los informes de seguimiento y cumplimiento se surtirán ante el evaluador.

trimestralmente se tiene que hacer un seguimiento sobre las metas y tareas asignadas. En esas evaluaciones el superior expresará los puntos favorables y desfavorables, los últimos en orden al mejoramiento del desempeño del evaluado. Ello obvio se consignará en formularios elaborados para el efecto. Es interesante la elaboración del plan de mejoramiento por parte del empleado, de su control por parte del evaluador y la motivación de la misma para el puntaje de cada factor de evaluación. El gran problema es que el Juez o Magistrado no tienen la formación para hacer esta tarea bien, lo hacemos en forma intuitiva, pero con todas las técnicas que impone la psicología y el manejo de personal, no.

Cuando el empleado cumple funciones jurídicas ⁵⁶ en especial de sustanciación de procesos, se tendrán los factores de control de términos y

Artículo 100. Motivación de la Evaluación. En la motivación de la calificación integral de servicios de los empleados judiciales, el superior jerárquico deberá dejar constancia expresa de los aspectos del seguimiento, que ameritaron en cada indicador, la puntuación respectiva, guardando coherencia entre la motivación y el puntaje asignado.

⁵⁶ Artículo 101. Calidad. Hasta 42 puntos. Para los empleados que tienen funciones de carácter jurídico se tendrán en cuenta las siguientes variables:

1-) Manejo de procesos, audiencias y diligencias.

a_) Control de términos. (Hasta 12 puntos).

b_) Diligenciamiento y control de otros actos procesales y/o judiciales administrativos. (Hasta 10 puntos).

2. Análisis de los proyectos de providencias y otros actos.

a_) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 5 puntos.

b_) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 7 puntos.

Este aspecto se calificará considerando la relevancia que cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c_) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos

d_) Estructura de los proyectos de providencia y demás actuaciones. Hasta 2 puntos

e_) Redacción, estética y ortografía de las decisiones. Hasta 2 puntos.

Para los empleados que tienen funciones diferentes a las de carácter jurídico, la calificación del factor calidad se fundamentará en el análisis del cumplimiento de las funciones asignadas al cargo, teniendo en cuenta, la entrega oportuna de los trabajos, el contenido, exactitud, ausencia de errores, comprensión y dominio de las tareas asignadas, presentación, manejo gramatical y la

de actos procesales lo mismo que de la estructura de los proyectos de providencias.

ortografía de los trabajos realizados; la atención al público; el manejo de los expedientes, archivos, información y demás aspectos atinentes a su labor .

Artículo 102. Factor eficiencia y rendimiento. Hasta 40 puntos. El calificador deberá tener en consideración las actividades, funciones y responsabilidades asignadas a los diferentes empleados y su nivel de contribución a los objetivos y metas del despacho.

De esta forma, la calificación del factor eficiencia o rendimiento corresponderá al análisis cuantitativo del número de actividades realizadas durante el período frente a las asignadas, así como el nivel de contribución del empleado al cumplimiento de los objetivos del despacho o dependencia, la coordinación, supervisión, sustanciación, transcripción, notificación y atención a los usuarios, con base en una información objetiva.

El formulario diseñado y suministrado por la Unidad de Administración de la Carrera Judicial contendrá las variables y puntajes que el superior jerárquico deberá considerar para calificar.

Artículo 103. Factor organización del trabajo. Hasta 16 puntos. La calificación de este factor comprenderá los siguientes subfactores:

1. Organización de las tareas: Hasta 7 puntos. Abarca los siguientes aspectos:

a.) El uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la gestión y trámite de los procesos judiciales, con el fin de facilitar y agilizar el acceso de la justicia, así como ampliar su cobertura y los procedimientos de trabajo, el registro y control de la información (Hasta 2 puntos).

b.) Observancia de los Acuerdos proferidos por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en lo pertinente sobre la regulación de los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos (hasta 3 puntos).

c.) Comportamientos acordes con la solemnidad y el decoro que imponen las actuaciones judiciales (hasta 2 puntos).

2. Atención al público. Hasta 4 puntos. Se evalúa la agilidad, precisión y cortesía en el trato con los intervinientes en los procesos o actuaciones judiciales, el público en general y sus compañeros/as de trabajo y sus superiores.

3. Administración de los recursos estatales y presentación del despacho. Hasta 4 puntos. Comprende los siguientes aspectos:

a.) Se tendrá en cuenta la conservación y utilización racional de los recursos de que dispone el empleado para cumplir sus funciones (Hasta 2 puntos)

b.) Igualmente deberá considerarse la presentación de su sitio de trabajo, en lo referente a la pulcritud y organización del mismo. (Hasta 2 puntos)

4. Participación en cursos de formación judicial. Hasta 1 punto. Se analiza la participación en todas las etapas de los procesos de formación impartidos por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura a través de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”.

En caso de que el empleado no haya sido convocado durante el período a ninguno de los mencionados cursos, el puntaje se asignará a atención al público.

Artículo 104. Factor publicaciones. Hasta 2 puntos. Para la calificación del factor publicaciones, se realizará conforme al procedimiento previsto en el Capítulo III del Título II de este Acuerdo.

Quienes no tienen funciones jurídicas se tendrá en cuenta el cumplimiento de las funciones asignadas al cargo, conforme lo establecido en el artículo 101 último inciso.

En cuanto al factor eficiencia analizará el factor cuantitativo del número de diligencias asignadas, así como el nivel de contribución del empleado en el logro de las metas del despacho conforme al formulario preestablecido.

La experiencia enseña que en esa labor se tiene que ser muy cuidadoso, el sustento probatorio y ojalá documental de todo lo realizado debe ser una constante, es inadmisibles evaluar a un empleado, en especial cuando es desfavorable con elementos subjetivos o huérfanos de prueba. Sencillamente es una locura que no generará soluciones reales a los problemas laborales de un despacho. Igual se tiene que ser muy hábil en el manejo de estas situaciones en especial cuando son los mismos empleados los que generan un ambiente de anarquía, la realidad muestra como ellos denuncian penalmente al funcionario evaluador, lo recusan para que no los califique, también hacen actuaciones disciplinarias, en fin genera un ambiente muy complejo en el cual, si el funcionario no está bien preparado y fundamentado lleva las de perder. En ello tendría que pensarse en un procedimiento mas ágil y respetuoso del debido proceso.

Insisto en una idea que la reglamentación no tiene en cuenta y que es esencial conforme a la realidad judicial, el funcionario judicial no es una persona sola, es un equipo de trabajo, la evaluación debería ser consciente de esto, desafortunadamente el juez no tiene herramientas suficientes para poder hacer un manejo eficiente de su personal, el poder prescindir de un empleado o el poder participar de su nombramiento y verificar si hay

empatía o no, la formación del mismo, etc., son aspectos que deben ser tenidos en cuenta, ello no se hace.

Uno de los elementos interesantes y que sí corresponden al factor a valorar y ojalá sea adaptado a la evaluación del funcionario tiene que ver con la organización del trabajo, allí sí se hace una utilización coherente con el nombre y la función. Son muy importantes esos elementos para analizar un buen desempeño. Ahora, en cuanto a la formación, el condicionar este factor a lo que ofrezca la Escuela de formación Lara Bonilla, no me parece adecuado, la necesidad de formación es inmensa y la cobertura muy pobre, es justo acoger diseños de formación de otras entidades, es absurdo no reconocer especializaciones de los empleados o funcionarios, o de actividades de liderazgo, o planes de formación que realizan los Colegios de Jueces, por ejemplo, en ello se tiene que corregir el reglamento.

24. DE LAS NORMAS TRANSITORIAS.

A los funcionarios y empleados que no hayan ingresado a los sistemas orales⁵⁷ se dice que solo se aplicaran los artículos 37 a 41 del presente reglamento, no se dice nada sobre el factor calidad, debiéndolo hacer, ello no es muy claro puesto que tales valoraciones al final se hace para sistemas orales. Hubiese sido mejor mantener el sistema anterior para ellos. Por ejemplo, como se establece la capacidad máxima de respuesta? Con que criterios se puede hacer ese comparativo? O ¿cómo se maneja el ítem de

⁵⁷Artículo 105. Transitorio.- Calificación del factor eficiencia o rendimiento de los despachos judiciales que no hayan ingresado a los sistemas orales. La calificación del factor eficiencia o rendimiento de los despachos judiciales que no hayan ingresado a los sistemas orales se realizará con base en la metodología establecida en el subfactor de respuesta efectiva a la demanda de justicia, prevista en los artículos 37 a 41 de este Acuerdo, sobre un total de 40 puntos.

manejo de audiencias? En otras palabras, aterrizar ese criterio en la práctica es muy complicado.

25. EN CUANTO A LOS JUECES DE MENORES Y PROMISCUOS DE FAMILIA.

Se dice que si no han asumido las competencias de la ley 1098 de 2006 se tomarán en cuenta las providencias dictadas de conformidad⁵⁸. Sin

⁵⁸ Artículo 106.- Transitorio. Factor calidad de los jueces de menores y promiscuos de familia en el área de menores. Hasta 42 puntos. El factor calidad de los jueces de menores y promiscuos de familia, mientras no hayan asumido las competencias de la Ley 1098 de 2006, se calificará sobre procesos con providencias proferidas dentro del período que sean objeto de apelación o mediante visita al juzgado por parte del calificador, quien examinará los expedientes seleccionados al azar, entre los que se encuentren en trámite.

Artículo 107. Transitorio. Subfactores. En este factor se evaluará la dirección del proceso y la decisión. Comprenderá las siguientes variables y puntajes:

1. Dirección del proceso: hasta 22 puntos. Se analizarán las siguientes variables:

a.) Dirección temprana, adopción de medidas de saneamiento, elaboración de planes del caso en los eventos en que resulte pertinente y control y/o rechazo de prácticas dilatorias. Hasta 6 puntos.

b.) Pertinencia de las pruebas decretadas, control de pruebas prohibidas, ineficaces, impertinentes o superfluas y conducción probatoria. Hasta 6 puntos.

c.) Manejo de audiencias y diligencias y control de su duración, administración del tiempo y de las intervenciones, suspensión y aplazamiento. Hasta 6 puntos.

d.) Seguimiento de las medidas: Hasta 4 puntos.

2. Análisis de la Decisión: Hasta 20 puntos. Se analizarán los siguientes aspectos:

a.) Identificación del Problema Jurídico. Hasta 6 puntos.

b.) Argumentación normativa y jurisprudencial, doctrinaria o bloque de constitucionalidad, aplicación de normas y estándares internacionales de Derechos Humanos vigentes para Colombia, cuando sea el caso y aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón del género y del enfoque diferencial de derechos humanos. Hasta 6 puntos.

Este aspecto se calificará considerando la relevancia que a cada uno de estos aspectos corresponda, según la naturaleza del proceso y la situación planteada en el mismo.

c.) Argumentación y valoración probatoria. Hasta 4 puntos.

d.) Estructura de la decisión. Hasta 4 puntos.

Parágrafo 1º.- El evaluador deberá respetar los principios constitucionales de independencia y autonomía de los jueces. No será una variable de evaluación el sentido de la providencia del funcionario calificado.

La motivación de cada calificación deberá guardar coherencia entre el puntaje asignado y las razones expuestas en el acto.

Parágrafo 2º.- Los demás factores y puntajes se evaluarán conforme a lo previsto en el Capítulo II del Título III de este Acuerdo.

embargo, la pregunta que surge es ¿quienes están en esa legislación que es la del código del menor? No creo que hayan muchos funcionarios que conozcan de esa clase de procesos. Pero sí puedo afirmar que los funcionarios de esa especialidad en su inmensa mayoría se rigen por el código de la infancia y la adolescencia. Muchos de ellos tienen competencias diversas de derecho de familia, de sucesiones y penal. En fin no es clara la reglamentación al respecto. Menos la situación de los jueces penales de adolescentes tanto de conocimiento como de control de garantías. Lo ideal es que exista una reglamentación especial para ellos. Por ejemplo, para los primeros, ellos cumplen la función declarativa y ejecutiva del proceso, es decir juzgan con juicio oral, condenan y a la vez están pendientes de la ejecución de la decisión, ello impone que cumplen con dos naturalezas de juzgado y ello no está reglamentado en debida forma. Conforme al espíritu del actual acuerdo, estos funcionarios tienen todo para perder.

En cuanto a la depuración estadística se dice que la Unidad de Desarrollo Estadístico realizará una depuración y una capacitación para evitar errores en el desarrollo de la misma, no se si ello se hizo; Desde el punto de vista legal, es esa unidad la encargada de reunir la estadística, no son propiamente los juzgados, sin embargo ello no ha sido bien esclarecido.

Se crean las mesas de trabajo que se supone trabajarán haciéndole el seguimiento al sistema de evaluación y también para presentar propuestas, de mejoramiento o modificación del acuerdo. Si bien está escrito, estas no han sido organizadas ni hay directrices al respecto.

Este acuerdo deroga el 1392 de 2002 que fue el reglamento anterior de calificación y el 10237 de 2014 que fue el acuerdo inicial y que mantiene el espíritu del actual sistema de evaluación.

CONCLUSIONES

El mayor error del acuerdo es la equivocada concepción de lo que es un juez en un esquema político de ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO, insisto en la idea que lo que se quiso hacer con el acuerdo de calificaciones fue formular una política de incremento de la producción cuantitativa de decisiones judiciales. Si bien el acuerdo anterior no era perfecto, al menos mantenía un equilibrio entre la calidad y la cantidad de las decisiones judiciales, la organización del trabajo y las publicaciones. El acuerdo actual en la errada concepción de la eficiencia y el rendimiento sobrevaloró este factor, materialmente es más del 78%, y el sector administrativo tiene el poder de evaluar sobre el 58% de ellos, la desproporción es muy grande, y,

obvio, atenta contra el principio de autonomía e independencia judicial, no se ha dimensionado las consecuencias de esta reglamentación, virtualmente pone riesgo en situaciones reales todo el discurso del Estado Social y Democrático de Derecho. Si el juez esta condicionado a su permanencia en carrera judicial al capricho del sector administrativo de la Rama Judicial, todo el esfuerzo que hizo la Constitución y la Ley Estatutaria se perdió. Estamos en una condición peor que la situación del juez antes de la Constitución de 1991, en aquel entonces un juez tenía estabilidad laboral por dos años el juez y cuatro el magistrado. En este momento la estabilidad está reducida a un periodo de calificación, un año para el juez, dos años para el magistrado, si algún funcionario cae en desgracia con el sector administrativo su estabilidad estará seriamente comprometida.

Considero que la calificación de servicios del personal de carrera no puede utilizarse para ese efecto, la ley estatutaria no permite esa clase de políticas puesto que con ello se pone en riesgo todo el sistema judicial, cualquier servidor judicial que no sea del agrado del aparato administrativo de la judicatura tiene serios problemas de permanencia en su cargo.

Una política más sensata de aumento de producción impondría otras estrategias, más zanahoria y menos amenaza de permanencia, decisiones como reglamentar los asensos provisionales con los funcionarios de mayor rendimiento en el país, incluso de bonos o comisiones de estudio, o lo que se llamó en alguna época de sabáticos para los mejores funcionarios en cada región o distrito. Beneficios económicos o préstamos blandos para vivienda o educación. Ciertas comisiones de estudio en el exterior, o comisiones de trabajo para ayudar en capacitación a los funcionarios de menor rendimiento, estas son mejores estrategias sin duda.

Como se explicó en su momento el sector administrativo de la Rama Judicial tiene también un grave problema sobre la percepción de su propia función, se consideran autoridades con poder y mando en los magistrados, jueces y empleados, son “superiores” y exigen de estos cierta obediencia y acatamiento de sus decisiones. Una concepción coherente con el ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO impone una visión completamente diferente, la entidad administrativa debe y tiene que estar al servicio de la actividad misional esencial y, por su puesto, de quien la realiza.

Si seguimos con la coherencia de principios y valores, al servidor judicial hay que potenciarlo de dignidad, del profundo contenido humanístico y gerencial para que su función se desarrolle con plenitud, para que pueda responder con lujo de detalles al desafío de una respuesta plena, integral, humana y justa en cada uno de los casos puestos a su conocimiento, si a este funcionario se le dota de la característica o cualidad más importante, adicionando su profunda vocación de servicio y de su conciencia sobre la inmensa responsabilidad que tiene para consigo y con su sociedad, con seguridad se logrará muchísimo más que con simples amenazas.

Quiero, con una cita de otro gran jurista del siglo pasado, de COUTURE hacer entender esta idea, es lo que este gran procesalista consideraba con una gran visión lo que es un juez⁵⁹:

“El juez es un hombre (ser humano) que se mueve dentro del derecho como prisionero dentro de su cárcel. Tiene libertad para moverse, y en ello actúa su voluntad; pero el derecho le fija muy estrechos límites, que no le está

⁵⁹ En la idea de actualizar el texto y hacerlo más inclusivo, entre paréntesis hablo de ser humano en lugar de “hombres”.

permitido ultrapasar. Pero lo importante, lo grave, lo verdaderamente trascendental del derecho, no está en la cárcel, esto es, en los límites, sino en el hombre.

La Suprema Corte de los Estados Unidos de Norte América, en una de sus máximas lapidarias, ha dicho que "la Constitución es lo que los jueces dicen que es". Esta máxima contiene el exceso de todas las teorías voluntaristas del derecho; pero no se le puede negar su profundo contenido de realidad vital. Y si esto es así, si el derecho es "lo que los jueces dicen que es", ¿Cómo podremos desprender la decisión del juez de sus impulsos, de sus ambiciones, de sus pasiones, de sus debilidades como hombre (ser humano) ? El derecho puede crear un sistema perfecto en cuanto a su justicia; pero si ese sistema ha de ser aplicado en última instancia por hombres (seres humanos), el derecho valdrá lo que valgan esos hombres (seres humanos).

El juez es una partícula de sustancia humana que vive y se mueve dentro del derecho; y si esta partícula de sustancia humana tiene dignidad y jerarquía espiritual, el derecho tendrá dignidad y jerarquía espiritual. Pero si el juez, como hombre (ser humano), cede ante sus debilidades, el derecho cederá en su última y definitiva revelación.

Uno de los grandes dramas del nacionalsocialismo fue el de haber creado toda una doctrina autoritaria del derecho y haber hecho del juez el "Führer" del proceso. Y lo menos que dijo la experiencia jurídica fue que esa concepción era trágica. No ya porque el sistema pudiera ser manejado por los hombres (seres humanos), sino porque los hombres eran manejados por el sistema.

De la dignidad del juez depende la dignidad del derecho. El derecho valdrá, en un país y en un momento histórico determinados, lo que valgan los jueces como hombres (seres humanos). El día en que los jueces tengan miedo, ningún ciudadano puede dormir tranquilo.

Tratando de ordenar en un sistema de ideas los principios básicos, radicales, aquellos en torno a los cuales se agrupa toda experiencia acerca de la función y del cometido del juez, yo me he permitido reducirlos a tres órdenes necesarios: el de independencia, el de autoridad y el de responsabilidad.

El de independencia, para que sus fallos no sean una consecuencia del hambre o el miedo; el de autoridad, para su sus fallos no sean simples consejos, divagaciones académicas, que el Poder Ejecutivo pueda desatender a su antojo; y el de responsabilidad para que la sentencia no sea un ímpetu de la ambición, del orgullo o de la soberbia, sino de la conciencia vigilante del hombre frente a su propio destino.

La sentencia podrá ser justa o injusta, porque los hombres necesariamente se equivocan. No se ha inventado todavía una máquina de hacer sentencias. El día en que sea posible decidir los casos judiciales como se deciden las carreras de caballos, mediante un ojo eléctrico que registra físicamente el triunfo o la derrota, la concepción constitutiva del proceso carecerá de sentido y la sentencia será una pura declaración como quería Montesquieu. Pero mientras no pueda lograrse esa máquina de hacer sentencias, el contenido humano, profundo y entrañable del derecho, no puede ser desatendido ni desobedecido y las sentencias valdrán lo que valgan los hombres (seres humanos) que las dicten”.⁶⁰

Es inadmisibles que el miedo lo siembre el mismo Consejo Superior de la Judicatura, y que precisamente tal entidad le reduzca al servidor judicial su dignidad como funcionario y ser humano. Lo que requerimos es un apoyo eficaz y efectivo para el logro de nuestras tareas, no son admisibles las presiones, ni las amenazas, ni los muros de la infamia judiciales, ni las sanciones internas sin competencia constitucional para el efecto, ni el sobredimensionando del factor de eficiencia y rendimiento, camuflado en los otros factores. Menos puede aceptarse comparaciones cuando no son materialmente posibles, cada juez es distinto, cada objeto de trabajo también, lo mismo los contextos laborales, al hacerlo se cometen burdas injusticias, sin evaluar todas las actuaciones del servidor judicial, o sin comprender cabalmente su función esencial, cualquier diagnóstico de su gestión resulta equivocado, todo juicio que se haga con base en ellos es

⁶⁰ Couture, Eduardo. Introducción al estudio del proceso civil. Ed. Depalma. Buenos Aires. Pags 72 a 76. 1988.

abiertamente injusto. Al final lo que exijo es que el sector administrativo de la Rama Judicial sea justo con los servidores de la justicia....

OSCAR BUSTAMANTE HERNÁNDEZ.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Calamandrei, Piero. Elogio de los Jueces, escrito por un abogado. Ed. EJEA. Buenos Aires. 1980.

Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa. Acuerdos: PSAA14-10281 de 2014, 2915 de 2005, 10402 de 2015.

Corte Constitucional sentencias T 245/07, SU 917/10, T 147/13. C-061 de 2008, C-739/00: C-820/05, C-592/05, C-441/11, C-366/14, C-174/09. T-511/10, C-818/05, C-819/06, C-290/08, C-274/13 y C-412/15. C-037.

Couture, Eduardo. Introducción al estudio del proceso civil. Ed. Depalma. Buenos Aires. 1988.

Koonts Harold y Heinz Weihrich. Administración una perspectiva global. Mc Graw Hill.

Ministerio de Defensa Nacional. Directiva ministerial 029 del 17 de noviembre de 2005.

Página de la Rama Judicial, en el link biblioteca, existe una buena cantidad de publicaciones, que pueden ser consultadas por los jueces respecto a procesos en particular, el énfasis actual es el Código General del Proceso.

Torres Ávila, Jheison. Debates Recientes Sobre Hermenéutica Judicial. 2014. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Bogotá.

Urbano Martínez, José Joaquín. Sistema Probatorio del Juicio Oral. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Bogotá. 2010.