



Consejo Superior  
de la Judicatura  
Sala Administrativa

*Escuela Judicial  
"Rodrigo Lara Bonilla"*

# Formación Autodirigida para el Área del Talento Humano



PLAN DE FORMACIÓN DE LA RAMA JUDICIAL

PROGRAMA DE FORMACIÓN JUDICIAL  
GENERAL DEL ÁREA BÁSICA

Formación Autodirigida para  
el Área del Talento Humano



PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN  
DE LA RAMA JUDICIAL

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
**SALA ADMINISTRATIVA**

HERNANDO TORRES CORREDOR  
**Presidente**

JOSÉ ALFREDO ESCOBAR ARAÚJO  
**Vicepresidente**

JORGE ANTONIO CASTILLO RUGELES  
FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ  
NÉSTOR RAÚL CORREA HENAO  
RICARDO MONROY CHURCH  
**Magistrados**

**ESCUELA JUDICIAL**  
“RODRIGO LARA BONILLA”

GLADYS VIRGINIA GUEVARA PUENTES  
**Directora**



*Consejo Superior  
de la Judicatura*  
*Sala Administrativa*

*Escuela Judicial*  
*"Rodrigo Lara Bonilla"*

PLAN DE FORMACIÓN DE LA RAMA JUDICIAL

PROGRAMA DE FORMACIÓN JUDICIAL

GENERAL ÀREA DE BÀSICA

# Formación Autodirigida para el Área del Talento Humano

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

SALA ADMINISTRATIVA

ESCUELA JUDICIAL “RODRIGO LARA BONILLA”





# **PROGRAMA DE FORMACIÓN JUDICIAL GENERAL**

## **ÁREA DE BÁSICA**

### **PRESENTACIÓN**

El Módulo de Formación Autodirigida para el Área del Talento Humano forma parte del Programa de Formación Judicial General Área de Básica construido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, de conformidad con su modelo educativo y enfoque curricular integrado e integrador y constituye el resultado del esfuerzo articulado entre Magistradas, Magistrados y Jueces, Juezas de la Rama Judicial, la Red de Formadores y Formadoras Judiciales, los Comités Académicos y los Grupos Seccionales de Apoyo de la Escuela bajo la coordinación del Magistrado Hernando Torres Corredor, con la autoría del doctor, quien con su conocimiento y experiencia y el apoyo permanente de la Escuela Judicial, se propusieron responder a las necesidades de formación desde la perspectiva de una Administración de Justicia cada vez más justa y oportuna para las y los colombianos.

El módulo de Formación Autodirigida para el Área del Talento Humano que se presenta a continuación, responde a la modalidad de aprendizaje autodirigido orientado a la aplicación en la práctica judicial, con absoluto respeto por la independencia del Juez y la Jueza, cuya construcción responde a los resultados obtenidos en los talleres de diagnóstico de necesidades que se realizaron a nivel nacional con funcionarios y funcionarias judiciales y al monitoreo de la práctica judicial con la finalidad de detectar los principales núcleos problemáticos, frente a los que se definieron los ejes temáticos de la propuesta educativa a cuyo alrededor se integraron los objetivos, temas y subtemas de los distintos microcurrículos.

De la misma manera, los conversatorios organizados por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura a través de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, sirvieron para determinar los problemas jurídicos más relevantes y ahondar en su tratamiento en los módulos.

El texto entregado por el autor fue validado con los Magistrados, Magistradas, Jueces, Juezas, Empleados y Empleadas de los Comités Académicos quienes hicieron observaciones para su mejoramiento las cuales enriquecieron este trabajo.

Se mantiene la concepción de la Escuela Judicial en el sentido de que todos los módulos, como expresión de la construcción colectiva, democrática y solidaria de conocimiento en la Rama Judicial, están sujetos a un permanente proceso de retroalimentación y actualización, especialmente ante el control que ejercen las Cortes.

## **Enfoque pedagógico de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”**

La Escuela Judicial como Centro de Formación Judicial Inicial y Continua de la Rama Judicial presenta un modelo pedagógico que se caracteriza por ser participativo, integral, sistémico y constructivista; se fundamenta en el respeto a la dignidad del ser humano y sus Derechos Fundamentales, eliminando toda forma de discriminación, a la independencia del Juez y la Jueza, el pluralismo y la multiculturalidad, y se orienta hacia el mejoramiento del servicio de los usuarios y usuarias de la administración de Justicia.

El modelo pedagógico, es *participativo*, en cuanto que más de mil Magistrados, Magistradas, Jueces, Juezas, Empleadas y Empleados judiciales participan como formadores y formadoras, generando una amplia dinámica de reflexión sobre la calidad y pertinencia de los planes educativos, módulos de aprendizaje autodirigido y los materiales educativos utilizados en los procesos de formación que se promueven. Igualmente, se manifiesta en los procesos de evaluación y seguimiento de las actividades de formación que se adelantan, tanto en los procesos de ingreso, como de cualificación de los servidores y las servidoras públicos.

Es *integral* en la medida en que los temas que se tratan en los módulos resultan recíprocamente articulados y dotados de potencialidad sinérgica y promueven las complementariedades y los refuerzos de todos los participantes y las participantes.

Es *sistémico* porque invita a comprender cualquier proceso desde una visión integradora y holista, que reconoce el ejercicio judicial como un agregado de procesos, que actúa de manera interdependiente, y que, a su vez, resulta afectado por el entorno en que tienen lugar las actuaciones judiciales.

El modelo se *basa en el respeto a la dignidad humana*. El sistema de justicia representa uno de los pilares del sistema social de cualquier comunidad, significa la capacidad que la sociedad tiene para dirimir los conflictos que surgen entre sus integrantes y entre algunos de sus miembros y la sociedad en general. De ahí que el modelo educativo fundamenta sus estrategias en el principio del respeto a la dignidad humana y a los *derechos fundamentales* individuales y colectivos de las personas.

El modelo *se orienta al mejoramiento del servicio* pues las acciones que se adelanten para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y bienestar de las personas que hacen parte de la Rama Judicial, se hacen teniendo en la mira un mejoramiento sostenido del servicio que se le presta a la comunidad.

Lo anterior, en el marco de las políticas de calidad y eficiencia establecidas por el Consejo Superior de la Judicatura en el Plan Sectorial de Desarrollo, con la convicción de que todo proceso de modernización judicial ya sea originado en la implantación de nuevos esquemas jurídicos o de gestión, o de ambos, implica una transformación cultural y el fortalecimiento de los fundamentos conceptuales, las habilidades y las competencias de los y las administradoras de justicia, quienes requieren ser apoyados a través de los procesos de formación.

En este sentido, se desarrollan procesos formativos sistemáticos y de largo aliento orientados a la cualificación de los servidores y servidoras del sector, dentro de criterios de profesionalismo y formación integral, que

redundan, en últimas, en un mejoramiento de la atención de los ciudadanos y ciudadanas, cuando se ven precisados a acudir a las instancias judiciales para ejercer o demandar sus derechos o para dirimir conflictos de carácter individual o colectivo.

## **Aprendizaje activo**

Este modelo educativo implica un *aprendizaje activo* diseñado y aplicado desde la práctica judicial para mejorar la organización; es decir, a partir de la observación directa del problema, de la propia realidad, de los hechos que impiden el avance de la organización y la distancian de su misión y de sus usuarios y usuarias; invita a compartir y generalizar las experiencias y aprendizajes obtenidos, sin excepción, por todas las y los administradores de justicia, a partir de una dinámica de reflexión, investigación, evaluación, propuesta de acciones de cambio y ejecución oportuna, e integración de sus conocimientos y experiencia para organizar equipos de estudio, compartir con sus colegas, debatir constructivamente los hallazgos y aplicar lo aprendido dentro de su propio contexto.

Crea escenarios propicios para la multiplicación de las dinámicas formativas, para responder a los retos del Estado y en particular de la Rama Judicial, para focalizar los esfuerzos en su actividad central; desarrollar y mantener un ambiente de trabajo dinámico y favorable para la actuación de todos los servidores y servidoras; aprovechar y desarrollar en forma efectiva sus cualidades y capacidades; lograr estándares de rendimiento que permiten calificar la prestación pronta y oportuna del servicio en ámbitos locales e internacionales complejos y cambiantes; crear relaciones estratégicas comprometidas con los “usuarios y usuarias” clave del servicio público; usar efectivamente la tecnología; desarrollar buenas comunicaciones, y aprender e interiorizar conceptos organizativos para promover el cambio. Así, los Jueces, Juezas y demás servidores y servidoras no son simples transmisores del aprendizaje, sino gestores y gestoras de una realidad que les es propia, y en la cual construyen complejas interacciones con los usuarios y usuarias de esas unidades organizacionales.

## Aprendizaje social

En el contexto andragógico de esta formación, se dota de significado el mismo decurso del aprendizaje centrándose en procesos de *aprendizaje social* como eje de una estrategia orientada hacia la construcción de condiciones que permitan la transformación de las organizaciones. Es este proceso el que lleva al desarrollo de lo que en la reciente literatura sobre el conocimiento y desarrollo se denomina como la promoción de *sociedades del aprendizaje* “*learning societies*”, *organizaciones que aprenden* “*learning organizations*”, y *redes de aprendizaje* “*learning networks*”<sup>1</sup>. Esto conduce a una concepción dinámica de la relación entre lo que se quiere conocer, el sujeto que conoce y el entorno en el cual él actúa. Es así que el conocimiento hace posible que los miembros de una sociedad construyan su futuro, y por lo tanto incidan en el devenir histórico de la misma, independientemente del sector en que se ubiquen.

Los procesos de aprendizaje evolucionan hacia los cuatro niveles definidos en el esquema mencionado: (a) nivel individual, (b) nivel organizacional, (c) nivel sectorial o nivel de las instituciones sociales, y (d) nivel de la sociedad. Los procesos de apropiación de conocimientos y saberes son de complejidad creciente al pasar del uno al otro.

En síntesis, se trata de una formación que a partir del desarrollo de la creatividad y el espíritu innovador de cada uno de los y las participantes, busca convertir esa información y conocimiento personal, en *conocimiento corporativo* útil que incremente la efectividad y la capacidad de desarrollo y cambio de la organizacional en la Rama Judicial, trasciende al nivel sectorial y de las instituciones sociales contribuyendo al proceso de creación de “*lo público*” a través de la apropiación social del mismo, para, finalmente, en un cuarto nivel, propiciar procesos de aprendizaje social que pueden involucrar cambios en los valores y las actitudes que caracterizan la sociedad, o conllevar acciones orientadas a desarrollar una capacidad para controlar conflictos y para lograr mayores niveles de convivencia.

---

1 Teaching and Learning: Towards the Learning Society; Bruselas, Comisión Europea, 1997.

## **Currículo integrado-integrador**

En la búsqueda de nuevas alternativas para el diseño de los currículos se requiere partir de la construcción de *núcleos problemáticos*, producto de la investigación y evaluación permanentes. Estos núcleos temáticos y/o problemáticos no son la unión de asignaturas, sino el resultado de la integración de diferentes disciplinas académicas y no académicas (cotidianidad, escenarios de socialización, hogar) que alrededor de problemas detectados, garantizan y aportan a la solución de los mismos. Antes que contenidos, la estrategia de integración curricular, exige una mirada crítica de la realidad.

La implementación de un currículo integrado-integrador implica que la “enseñanza dialogante” se base en la convicción de que el discurso del formador o formadora, será formativo solamente en el caso de que él o la participante, a medida que reciba los mensajes magistrales, los reconstruya y los integre, a través de una actividad, en sus propias estructuras y necesidades mentales. Es un diálogo profundo que comporta participación e interacción. En este punto, con dos centros de iniciativas donde cada uno (formador, formadora y participante) es el interlocutor del otro, la síntesis pedagógica no puede realizarse más que en la interacción- de sus actividades orientadas hacia una meta común: la adquisición, producción o renovación de conocimientos.

## **Aplicación de la Nuevas Tecnologías**

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, consciente de la necesidad de estar a la vanguardia de los avances tecnológicos al servicio de la educación para aumentar la eficacia de los procesos formativos ha puesto al servicio de la Rama Judicial el Campus y el Aula Virtuales. Así, los procesos formativos de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, se ubican en la modalidad b-learning que integra la virtualidad con la presencialidad, facilitando los escenarios de construcción de conocimiento en la comunidad judicial.

La virtualización de los programas y los módulos, permite actualizar los contenidos en tiempo real y ampliar la información, ofrece la oportunidad de acceder a una serie de herramientas como videos, audios, animaciones, infografías, presentaciones multimediales, hipertextos, etc., que hacen posible una mayor comprensión de los contenidos y una mayor cobertura.

## **Planes de Estudio**

Los planes de estudio se diseñaron de manera coherente con el modelo educativo presentado, con el apoyo pedagógico de la Escuela, los autores y autoras con el acompañamiento de la Red de Formadores y Formadoras Judiciales constituida por Magistrados, Magistradas, Jueces y Juezas, quienes con profundo compromiso y vocación de servicio, se prepararon a lo largo de varios meses en la Escuela Judicial tanto en los aspectos pedagógicos y metodológicos, como en los contenidos del programa, con el propósito de facilitar el proceso de aprendizaje que ahora se invita a desarrollar a través de las siguientes etapas:

**Etapas I. Preparatoria.** *Reunión del Preparatoria.* El inicio del programa donde se presentan los objetivos, metodología, estructura del plan de estudios, los módulos transversales del curso, el “Análisis de Inducción del Curso” mediante el “Caso Integrado e Integrador y su desarrollo a través del “Blog del Curso”; asesora el manejo del Campus y Aula Virtual, ofrece diferentes técnicas de estudio, y, en general, esta etapa busca motivar y comprometer al y la discente para abordar los módulos y emprender su proceso formativo con la metodología de aprendizaje auto-dirigido.

**Etapas II. Integración a la Comunidad Judicial.** Los resultados efectivos del proceso formativo, exigen de los y las participantes el esfuerzo y dedicación personal, al igual que la interacción con sus pares, de manera que se conviertan el uno y el otro en insumo importante para el logro de los propósitos.

La Etapa 2, está conformada a su vez por 4 fases claramente identificables:

(1) La “Reunión Inicial del Módulo” se presentan los objetivos del módulo, la metodología, las guías para su estudio y las unidades del módulo. (2) El “Análisis Individual”, que apunta a la interiorización por parte de cada participante de los contenidos del programa, mediante la lectura, el análisis, desarrollo de casos y ejercicios propuestos en el módulo, consulta de jurisprudencia y doctrina adicional a la incluida en los materiales educativos. (3) El “Foro Virtual” constituye la base del aprendizaje entre pares cuyo propósito es el de propiciar la socialización y el intercambio de conocimiento y experiencias entre los y las participantes mediante el uso de las nuevas tecnologías, con el fin de fomentar la construcción colectiva de conocimiento en la Rama Judicial, y, (4) El “Conversatorio Local”, que busca socializar el conocimiento, fortalecer las competencias en argumentación, interpretación, decisión, dirección, etc., alrededor del estudio de nuevos casos de la práctica judicial previamente seleccionados y estructurados por los formadores con el apoyo de los expertos, así como la simulación de audiencias. Finalmente, esta etapa permite la identificación de los momentos e instrumentos necesarios para la aplicación a la práctica judicial para que a partir de éstos, se generen compromisos concretos para desarrollar las siguientes etapas.

**Etapa III. *Aplicación a la Práctica Judicial:*** La aplicación a la práctica judicial es a la vez el punto de partida y el punto de llegada, ya que es desde la cotidianidad del desempeño laboral de los funcionarios y funcionarias que se identifican los problemas, y, mediante el desarrollo del proceso formativo, pueda traducirse en un mejoramiento permanente de la misma y por ende una respuesta con calidad a los usuarios y usuarias.

Esta etapa se desarrolla también durante 3 fases: (1) La “Aplicación in situ”, se busca “aprender haciendo” de manera que la propuesta académica se convierta en una herramienta útil en el quehacer judicial permitiendo identificar las mejores prácticas en los casos que se sometan al conocimiento de la jurisdicción respectiva y que deban ser tramitados conforme a la normatividad vigente.



(2) El “Seguimiento” a través de conversatorios o videoconferencias que posibiliten a los operadores y operadoras identificar las fortalezas y debilidades en la práctica cotidiana, con miras a reforzar los contenidos de los módulos impartidos y fomentar el mejoramiento continuo de la labor judicial, y El “Blog de Mejores Prácticas”, sitio académico donde los participantes compartirán con sus pares aplicación a la práctica de los contenidos objeto del programa y los invita a remitir sus aportes, sugerir nuevas posibilidades de aplicación y presentar casos exitosos y ejemplificantes de su labor.

(3) “Monitorias”. Adicionalmente, los formadores y formadoras se desplazan a los distintos distritos a fin de observar el funcionamiento de los despachos en cuanto a la aplicación de los módulos o reformas e intercambiar puntos de vista sobre dicha gestión con los titulares de los mismos, este ejercicio se complementa con “conversatorios distritales” con la participación de todos los magistrados y jueces de esa sede y de otros intervinientes y usuarios acerca de la problemática que abordan los impartidos o la implementación de una Ley.

**Etapas IV. Evaluación del Curso:** Todo proceso formativo requiere para su mejoramiento y cualificación, la retroalimentación dada por los y las participantes del mismo. Con el fin de establecer el avance en la obtención de los logros alcanzados frente a los objetivos del programa, se lleva a cabo el seguimiento del programa mediante aplicación de las encuestas correspondientes en cada etapa de ejecución del programa cuyo análisis permitirá aplicar las acciones de mejora que de manera inmediata se requieran.

Para ello, el modelo pedagógico de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” presenta 3 fases que posibilitan evidenciar la consecución de los objetivos del programa: (1) El “Monitoreo” promueve la motivación recíproca para el mejoramiento continuo en la práctica judicial; (2) El “Observatorio” con acciones concretas para analizar las providencias y actuaciones judiciales, difundir las mejores prácticas para promover el cambio en los demás despachos judiciales y por ende, cualificar la prestación del servicio, y (3) El “Informe Final”, que posibilita evaluar el impacto del programa sobre la gestión judicial y sus resultados frente a los usuarios y usuarias, para así, adoptar medidas de mejoramiento en cada uno de los aspectos evaluados.

## Los módulos

Los módulos son la columna vertebral en este proceso, en la medida que presentan de manera profunda y concisa los resultados de la investigación académica realizada durante aproximadamente un año, con la participación de Magistrados y Magistradas de las Altas Cortes y de los Tribunales, de los Jueces y Juezas de la República y expertos y expertas juristas, quienes ofrecieron lo mejor de sus conocimientos y experiencia judicial, en un ejercicio pluralista de construcción de conocimiento.

Se trata entonces, de valiosos textos de autoestudio divididos secuencialmente en unidades que desarrollan determinada temática, de dispositivos didácticos flexibles que permite abordar los cursos a partir de una estructura que responde a necesidades de aprendizaje previamente identificadas. Pero más allá, está el propósito final: servir de instrumento para fortalecer la práctica judicial.

## Cómo abordarlos

Al iniciar la lectura de cada módulo el o la participante debe tener en cuenta que se trata de un programa integral y un sistema modular coherente, por lo que para optimizar los resultados del proceso de formación autodirigida tendrá en cuenta que se encuentra inmerso en el **Programa de Formación Judicial General Área de Básica**. A través de cada contenido, los y las discentes encontrarán referentes o remisiones a los demás módulos del plan de formación de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, que se articulan mediante diversos temas transversales, tales como: La Ética Judicial, Igualdad de Género en la Administración de Justicia, Argumentación Judicial en Debates Orales y Escritos, Filosofía del Derecho, Estructura de la Sentencia, Prueba Judicial, Interpretación Constitucional, Interpretación Judicial, Derechos Humanos, Constitución Política de 1991, Bloque de Constitucionalidad, la Ley específica, al igual que la integración de los casos problemáticos comunes que se analizan, desde diferentes perspectivas, posibilitando el enriquecimiento de los escenarios argumentativos y fortaleciendo la independencia judicial.

Por lo anterior, se recomienda tener en cuenta las siguientes sugerencias al abordar el estudio de cada uno de los módulos del plan especializado: (1) Consulte los temas de los otros módulos que le permitan realizar un diálogo de manera sistémica y articulada sobre los contenidos que se presentan; (2) Tenga en cuenta las guías del y la discente y las guías de estudio individual y de la comunidad judicial para desarrollar cada lectura. Recuerde apoyarse en los talleres para elaborar mapas conceptuales, esquemas de valoración de argumentaciones, el estudio y análisis, la utilización del Campus y Aula Virtual y el taller individual de lectura efectiva del plan educativo; (3) Cada módulo presenta actividades pedagógicas y de autoevaluación que permiten al y la discente reflexionar sobre su cotidianidad profesional, la comprensión de los temas y su aplicación a la práctica. Es importante que en el proceso de lectura aborde y desarrolle con rigor dichas actividades para que críticamente establezca la claridad con la que percibió los temas y su respectiva aplicación a su tarea judicial. Cada módulo se complementa con una bibliografía básica seleccionada, para quienes quieran profundizar en el tema, o complementar las perspectivas presentadas.

Finalmente, el Programa de Formación Judicial General Área de Básica, que la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” entrega a la judicatura colombiana, acorde con su modelo educativo, es una oportunidad para que la institucionalidad, con efectiva protección de los derechos fundamentales y garantías judiciales, cierre el camino de la impunidad para el logro de una sociedad más justa.

Agradecemos el envío de todos sus aportes y sugerencias a la sede de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” en la Calle 11 No 9ª -24 piso 4, de Bogotá, o al correo electrónico [escuelajudicial@ejrlb.net](mailto:escuelajudicial@ejrlb.net) los cuales contribuirán a la construcción colectiva del saber judicial alrededor del Programa de Formación Judicial General Área de Básica.



# CONTENIDO

PRESENTACIÓN	23
JUSTIFICACIÓN	24
OBJETIVOS GENERALES	25
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
1. ASPECTOS GENERALES	27
1.1. La Estructura General de la Rama Judicial	28
1.2. La Estructura Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura	33
1.2.1. La Sala Administrativa.	33
1.2.2. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.	35
2. EL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL EN LA RAMA JUDICIAL	47
2.1. Sinopsis Histórica.	48
2.2. Los Regímenes Salariales Vigentes.	54
2.3. Glosario	59
2.4. Actividades Pedagógicas	70
2.4.1. Casos especiales.	71
2.4.2. Formulario de autoevaluación	79
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	84



## PRESENTACIÓN

El proceso de selección, incorporación y permanencia en los cargos de la Rama Judicial conlleva un compromiso mutuo entre el empleado o empleada y el sistema de administración de la carrera judicial: ésta debe atender a la remuneración justa, la capacitación y el bienestar social y ocupacional, lo cual permite comprometerlos, en contraprestación, a desarrollar altos niveles de eficiencia en el cumplimiento de las funciones y el mantenimiento de la idoneidad para el desempeño del cargo.

Dentro del esquema previsto para que la administración cumpla sus compromisos de capacitación, se creó la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” y en el marco del cumplimiento de sus funciones, se adelanta en el presente año de 2010 un programa de capacitación dirigido a los empleados y empleadas de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, que incluye, entre otros, la elaboración de instructivos de formación autodirigida para algunos de los procesos de apoyo administrativo definidos en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

El instructivo de formación autodirigida para el área de talento humano, que es el objeto del presente instrumento de capacitación tiene los siguientes propósitos:

Desarrollar la conceptualización de los elementos que integran el régimen salarial y prestacional de la Rama Judicial; establecer las opciones para profundizar en ellos, mediante la búsqueda de bibliografía y consulta en páginas de internet, lo cual incluye un glosario con los términos de mayor uso en los citados aspectos y presentar un conjunto de casos sobre el tema para la autoevaluación y el desarrollo personal de los y las discentes.

Igualmente en el desarrollo de los diferentes temas y subtemas, se incluyen referencias específicas al reconocimiento de cada persona como parte de un equipo que sólo puede cumplir sus metas, mediante el trabajo armónico e integrado de todos sus miembros, quienes a su vez, deben capa-

citarse de manera permanente para que su rol dentro del grupo genere ganancia y mejora en la calidad del servicio.

El contenido del instructivo ayudará a mejorar los conocimientos específicos sobre el tema de quienes están en el proceso de ingreso a la entidad y estimulará a los empleados antiguos para mejorar sus competencias laborales; despertará el interés por aprender el manejo básico de las hojas de cálculo y el análisis de fondo de los conceptos de salario que tienen los servidores y servidoras de la Rama Judicial, por medio del estudio de casos.

## JUSTIFICACIÓN

Las especificidades propias del régimen salarial y prestacional de la Rama Judicial imponen a quienes desempeñan labores relacionadas con su reconocimiento y pago, la obligación de conocer a plenitud los diferentes conceptos de salario, primas, bonificaciones y demás emolumentos que a través del tiempo se han creado y otorgado a este conjunto de servidores y servidoras del Estado.

Dentro del esquema de funcionamiento de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, desde su creación como órgano técnico y administrativo de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, existió una estabilidad relativa para sus empleados y empleadas, situación que igualmente existió en la misma organización en las etapas anteriores al año 1996, periodo en que se denominó sucesivamente como Dirección Nacional de Carrera Judicial y Dirección Nacional de Administración Judicial. Esta estabilidad en los cargos permitió el desarrollo de competencias laborales autodidactas y autónomas generadas por los propios empleados y empleadas, lo cual derivó en la existencia de lo que se denomina con el término genérico de “memoria institucional”, centrada en personas determinadas, quienes por tradición oral y dentro del giro normal del desempeño de sus funciones transmitieron sus conocimientos y habilidades a algunos de sus compañeros, en el ambiente laboral de amistad y compañerismo de cada equipo de trabajo.



A partir del año 2007, se inicia la designación en carrera judicial de nuevos empleados y empleadas como resultado de la aplicación de un concurso de méritos convocado en el año 1998 para cumplir con las normas de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia (Ley 270 de 1996), habida cuenta que la gran mayoría de los empleados y empleadas de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial se encontraban designados y designadas con carácter provisional. Este personal, totalmente nuevo y sin el bagaje de conocimientos concretos y específicos, necesarios para desempeñar funciones complejas, como las del manejo salarial y prestacional de la Rama Judicial, tropieza con este inconveniente intrínseco a su condición de novatos y novatas en el tema, acrecentado por la renuencia, de los servidores y servidoras desplazados y desplazadas de sus cargos provisionales, a transmitir sus conocimientos dado su retiro intempestivo de la entidad.

En este escenario surge la necesidad de enfrentar la problemática, llenar los vacíos conceptuales y mejorar la competencia laboral de los empleados y empleadas de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, mediante una operación de entrenamiento acelerado y sobre la marcha, que se concreta en la elaboración de un instructivo de formación autodirigida, como el que se entrega en los siguientes epítomes.

El desarrollo del temario de este instructivo, convierte al lector o lectora, en el elemento más importante para el cumplimiento de la función pública que ha asumido, al posesionarse del cargo y le impulsa y motiva para convertirse en gestor o gestora del desarrollo y la mejora de sus competencias laborales y por ende, gracias a ello, a mejorar el desempeño del equipo de trabajo al que pertenece.

## **OBJETIVOS GENERALES**

- Lograr que los y las participantes identifiquen los principios y fundamentos conceptuales de la función pública, en especial en lo relacionado con el manejo salarial y prestacional de la Rama Judicial.

- Motivar al empleado o empleada a ser actor directo en el desarrollo de sus capacidades, a partir de su potencial biológico, social y cultural, y gracias al ejercicio de su libertad de mejorar las competencias laborales mediante la investigación y el estudio.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Ubicar al empleado o empleada para que identifique su rol en la estructura de la Rama Judicial y se reconozca como parte de un equipo de trabajo.
- Facilitar al empleado o empleada la identificación de las diferentes categorías, niveles y grados de los cargos existentes en la Rama Judicial y orientarlo para que pueda investigar y determinar la normatividad salarial y prestacional que le corresponda en cada caso concreto.
- Construir modelos de liquidación de las diferentes primas y bonificaciones por medio del estudio de casos.
- Identificar y analizar contenidos normativos y jurisprudenciales de las prestaciones sociales de la Rama Judicial e inferir su aplicabilidad según el régimen prestacional al que pertenezca el servidor o servidora judicial.
- Despertar el interés por la autoformación y actualización de conocimientos.

# *Unidad 1*

## *ASPECTOS GENERALES*

Los temas del presente instructivo son una invitación al estudio y análisis de los textos, documentos, normas legales y constitucionales que los definen y establecen; su comprensión no se agota con la lectura de los temas debatidos en él y en tal virtud, solo la continuidad y asiduidad en la consulta de las fuentes primarias de la información sobre la estructura del Estado y de las entidades públicas, así como el examen y discusión de esos temas en conjunto con los demás miembros del equipo de trabajo, serán la base para que el empleado o empleada asimile de fondo la conceptualización y el manejo de la información.

La tendencia a interpretar y pensar que las Leyes y normas sólo son para los entendidos o entendidas en el tema, se debe reevaluar; la ruptura de este paradigma es la primera tarea para el ciudadano o ciudadana que decide incorporarse al desempeño de una función pública. La Constitución Política de Colombia en su carácter de norma de normas de nuestro país se constituye en un texto que no puede interpretarse como ajeno a las labores y tareas que se cumplen en las entidades del Estado, como tampoco lo son las Leyes, decretos reglamentarios y demás normatividad interna de cada entidad en particular. En las citas normativas del presente documento, siempre que se mencionen acuerdos, se entenderá que son los expedidos por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, salvo que se indique lo contrario.

Así las cosas, el lector o la lectora del presente instructivo, deberá tomar plena conciencia de su responsabilidad en el proceso de autoformación que necesita y debe adelantar, para poder cumplir a cabalidad con sus tareas, bajo la perspectiva y el enfoque de prestar sus servicios con plena aplicación de los principios de la función pública, a saber: eficiencia, integridad, transparencia, responsabilidad y búsqueda del bien común.<sup>1</sup>

## 1.1. LA ESTRUCTURA GENERAL DE LA RAMA JUDICIAL

La Constitución de 1991 mantuvo la tridivisión de los poderes públicos que existía desde el siglo XIX, pero sustituyó el nombre de la Rama Jurisdiccional por el de Rama Judicial y amplió su composición, mediante la creación de la Corte Constitucional, el Consejo Superior de la Judicatura y la Fiscalía General de la Nación (se mantuvo la existencia de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, los Tribunales y los Juzgados).<sup>2</sup>

Los Órganos de la Rama Judicial adelantan sus funciones en conjunto y sus decisiones son de carácter colegiado. El manejo de los asuntos a su cargo, obedece al criterio de especialización por áreas, tanto judiciales como administrativas, con la siguiente integración y distribución de competencias:

Cuadro No. 1 INTEGRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS DE LAS ALTAS CORPORACIONES NACIONALES

CORPORACIÓN	INTEGRACIÓN	ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN	ÚLTIMA O ÚNICA INSTANCIA EN PROCESOS
Corte Constitucional	9 Magistrados o Magistradas Salas de revisión de tutelas	Jurisdicción Constitucional	Constitucionalidad de las Leyes y de los decretos del Gobierno que indica la C.N. Revisión de acciones de Tutela
Corte Suprema de Justicia	23 Magistrados o Magistradas Sala Plena, Sala de Gobierno, Salas de Casación: Civil y Agraria, Penal y Laboral	Jurisdicción ordinaria: Civil, Penal y Laboral	Casación Civil, Penal y Laboral. Juzgamiento Altos dignatarios del Estado.

<sup>1</sup> El tema de la función pública se encuentra en los artículos 122 al 131 de la Constitución Política.

<sup>2</sup> En el Título VIII, los artículos 228 al 257 de la Constitución Política desarrollan la función de la Administración de Justicia.

CORPORACIÓN	INTEGRACIÓN	ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN	ÚLTIMA O ÚNICA INSTANCIA EN PROCESOS
Consejo de Estado	31 Magistrados o Magistradas Sala Plena, Sala de lo Contencioso Administrativo (Se divide en Secciones Primera a la Quinta) y Sala de Consulta y Servicio Civil	Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo	Tribunal Supremo de lo Contencioso Administrativo. Nulidad de Decretos expedidos por el Gobierno (excepto los de competencia de la Corte Constitucional); segunda instancia de procesos a cargo de los Tribunales Administrativos.
Consejo Superior de la Judicatura	Sala Plena, integrada por 13 Magistrados o Magistradas Sala de Gobierno	Cumplimiento de funciones específicas (según el artículo 79 de la Ley Estatutaria)	No aplica
	7 Magistrados o Magistradas Sala Disciplinaria.	Disciplinaria	Disciplinarios. Segunda instancia de procesos a cargo de Consejos Seccionales de la Judicatura
	6 Magistrados o Magistradas Sala Administrativa y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (órgano técnico y administrativo)	Administración de la Rama Judicial	No aplica

Fuente: Elaboración propia del autor

El cuadro precedente resume la composición y funciones generales de las que se denominan Altas Corporaciones Nacionales, nombre derivado de su competencia, que comprende la totalidad del territorio nacional y que se contrapone desde la perspectiva de la cobertura geográfica a las Corporaciones Judiciales, Juzgados y entidades administrativas del orden seccional o regional, las cuales solo tienen competencia en el área del territorio que se encuentre especificada en la norma de su respectiva creación.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> La competencia territorial es diferente para cada jurisdicción y no coincide necesariamente con la división político administrativa del país, en departamentos y municipios. El lector o lectora debe profundizar en el tema mediante el estudio del mapa judicial y la página web de la Rama Judicial en el link "Directorio Ubicación por distrito, municipio y cargo de los despachos judiciales". Esta estructura es ajustada por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura según las necesidades del sistema judicial, por lo cual se deben consultar permanentemente los Acuerdos de Sala para estar actualizado.

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, tiene la facultad de fijar, modificar y ajustar la división del territorio colombiano para efectos de la organización judicial.

Actualmente el territorio nacional se divide en Distritos Judiciales Ordinarios, para organizar la jurisdicción ordinaria y en Distritos Judiciales Administrativos para la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Los Tribunales respectivos (denominados Tribunales Superiores o Administrativos, según el caso) funcionan en las ciudades que se determinen como cabeceras del Distrito Judicial ordinario o administrativo y los territorios de los Distritos ordinarios no coinciden exactamente con los de los Distritos administrativos. La jurisdicción disciplinaria debe funcionar en cabeceras de distrito judicial ordinario, pero un Consejo Seccional puede tener competencia en varios distritos judiciales.

A su vez, los distritos judiciales se dividen en uno o varios circuitos judiciales, los cuales incluyen el territorio de uno o varios municipios de uno o varios departamentos; en los municipios que se establezcan como cabeceras de circuito, funcionan los juzgados de circuito. En forma similar a lo que acontece con los distritos judiciales, la jurisdicción ordinaria tiene sus circuitos judiciales con cobertura geográfica diferente de la de los circuitos administrativos. Los juzgados municipales corresponden solamente a la jurisdicción ordinaria y deben existir en todos los municipios del país independientemente de su tamaño, población o localización.

En el cuadro siguiente aparece un resumen de la integración de las jurisdicciones en el nivel territorial o seccional, que surge del análisis de las normas constitucionales, de las contenidas en la Ley 270 de 1996 (Ley Estatutaria de la Administración de Justicia) y sus modificaciones, y de la organización del mapa judicial definida por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Cuadro No. 2 INTEGRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS DE LAS CORPORACIONES DEL NIVEL SECCIONAL O TERRITORIAL

CORPORACIÓN O DESPACHO	INTEGRACIÓN	ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN	INSTANCIA EN LOS PROCESOS
Tribunales Superiores de Distrito Judicial	Número de Magistrados o Magistrados superior a tres. Sala Plena, Sala de Gobierno, Salas especializadas (Civil, Familia, Penal, Laboral), Salas de decisión plurales e impares. Salas Únicas o Salas Mixtas	Civil, Familia, Penal y Laboral Tutelas	Segunda instancia en los procesos a cargo de los juzgados de circuito y primera instancia en los demás procesos de acuerdo a la cuantía y a la competencia territorial
Juzgados de Circuito jurisdicción ordinaria	Un Juez o Jueza y sus empleados o empleadas según la estructura definida por el Consejo Superior de la Judicatura	Civil, Agrario, Penal, Penal Especializado, Penal para Adolescentes, Laboral, Familia, Ejecución de Penas y Promiscuo. Tutelas	Segunda instancia en los procesos a cargo de los juzgados municipales y primera instancia en los demás procesos de acuerdo a la cuantía y a la competencia territorial
Juzgados Municipales jurisdicción ordinaria	Un Juez o Jueza y sus empleados o empleadas según la estructura definida por el Consejo Superior de la Judicatura	Civil, Penal, de Garantías, de competencia múltiple, de pequeñas causas y Promiscuo. Tutelas	Primera instancia en procesos de acuerdo a la cuantía y a la competencia territorial
Jurisdicciones especiales	Autoridades Indígenas  Jueces de Paz y de reconsideración	Ámbito territorial de los pueblos indígenas. Conflictos individuales y comunitarios.	Coordinación con el sistema judicial nacional. Resolución en equidad de conflictos en primera y segunda instancia
Tribunales Administrativos	Número de Magistrados o Magistradas superior a tres. Sala Plena, Sala de Gobierno, Salas especializadas, Salas de decisión plurales e impares. Sala Única.	Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Tutelas	Segunda instancia en procesos a cargo de juzgados administrativos y primera instancia en los demás procesos de acuerdo a la cuantía y a la competencia territorial
Juzgados de Circuito Administrativo	Un Juez o Jueza y sus empleados o empleadas según la estructura definida por el Consejo Superior de la Judicatura	Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Tutelas	Primera instancia en procesos de acuerdo a la cuantía y a la competencia territorial
Consejos Seccionales de la Judicatura	Número impar de Magistrados o Magistradas de Sala Disciplinaria	Jurisdicción disciplinaria. Tutelas	Primera instancia en procesos disciplinarios de acuerdo a la cuantía y a la competencia territorial
	Magistrados o Magistradas de Sala Administrativa con las Direcciones Seccionales de Administración Judicial como órganos técnicos y administrativos en el nivel seccional	Administración de la Rama Judicial Nivel Seccional	No aplica

Fuente: Elaboración propia del autor



La Ley Estatutaria de la Administración de Justicia dispone en su artículo 125, que según la naturaleza de sus funciones, los servidores y servidoras judiciales, tienen las siguientes calidades: “Tienen la calidad de funcionarios los Magistrados de las Corporaciones Judiciales, los Jueces de la República y los Fiscales. Son empleados las demás personas que ocupen cargos en las Corporaciones y Despachos Judiciales y en los órganos y entidades administrativas de la Rama Judicial.”

Esta división tiene un gran impacto, tanto en la categoría del cargo y su importancia frente al sistema de administración de justicia, como en todo el esquema de poder dentro del funcionamiento de la Rama Judicial: el impacto en lo relativo a la categoría del cargo se refleja en la existencia de requisitos especiales para desempeñar los cargos de funcionario o funcionaria judicial, definidos expresamente en el artículo 128 de la Ley 270 de 1996 (que remite al artículo 109 del C.C.A), así como en el esquema salarial, por la existencia para cada conjunto de cargos de diferentes beneficios en la retribución por sus servicios.

En cuanto a los aspectos administrativos, los funcionarios y funcionarias judiciales son nominadores y nominadoras, tanto del personal de sus respectivos despachos, como de algunos cargos específicos en decisiones colegiadas de sus respectivas Salas o Corporaciones<sup>4</sup> y son los directores o directoras de sus respectivos despachos, en lo relacionado con el manejo administrativo. El poder de nominación implica no solo el de efectuar el nombramiento del personal que forma parte del despacho, sino también el del otorgamiento y control de las situaciones administrativas del mismo.

Finalmente es importante resaltar la clasificación que establece la Ley 270 de 1996, en el artículo 130, respecto a los empleos de la Rama Judicial, así: empleos de periodo fijo, para los Magistrados o Magistradas de las Altas Corporaciones Nacionales y el Director o Directora Ejecutivo o Ejecutiva de Administración Judicial; empleos de libre nombramiento y remoción para los cargos enumerados taxativamente en el artículo citado y de carrera para todos los demás cargos. De esta clasificación se derivan

---

4 Ver artículo 131 de la Ley 270 de 1996 que define y precisa el tema de las autoridades nominadoras de la Rama Judicial.



las tres formas de provisión de los cargos, detalladas en el artículo 132 *ibidem*, a saber: en propiedad, en provisionalidad y en encargo.

## **1.2. LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA**

La conformación constitucional y las funciones y atribuciones definidas para el Consejo Superior de la Judicatura en los artículos 254, 255, 256 y 257 de la Carta Magna, se desarrollan y precisan en la Ley 270 de 1996, la cual determina unas funciones para ser cumplidas en Sala Plena, integrada por los Magistrados y Magistradas de las dos Salas y otras que son asignadas expresamente a cada Sala, de acuerdo a su especialidad.<sup>5</sup>

La Sala Plena del Consejo Superior de la Judicatura elige su Presidente o Presidenta para periodos de un año, y para el cumplimiento de sus funciones cuenta con una estructura integrada por la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría General y la Oficina de Comunicaciones. Por su parte, la Sala Disciplinaria tiene una estructura integrada por la Presidencia y la Secretaría Judicial y la Relatoría, además de los Despachos de cada unos de sus siete Magistrados.

### **1.2.1. La Sala Administrativa.**

La Ley 270 de 1996 (Ley Estatutaria de la Administración de Justicia) determina que para el cumplimiento de las funciones de la Sala Administrativa, ésta tendrá un órgano técnico y administrativo denominado Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, órgano del cual dependerán en el nivel seccional, las Direcciones Seccionales de la Rama Judicial, en el número y competencia territorial que la propia Sala Administrativa determine. A la fecha de elaboración del presente instructivo existen 21 de ellas.<sup>6</sup>

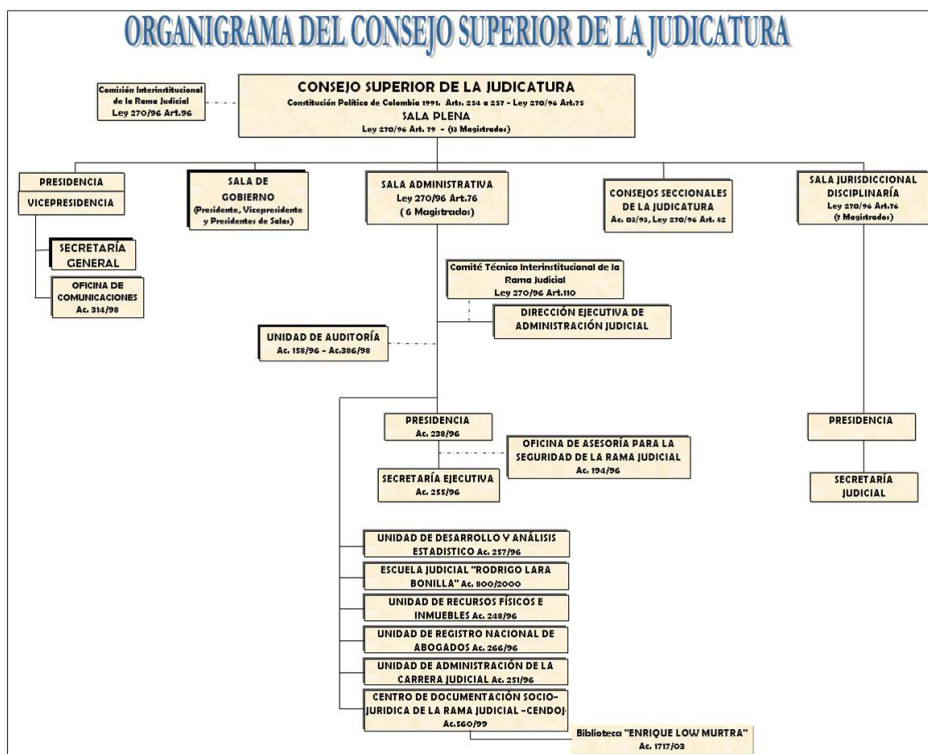
---

5 El lector o lectora debe estudiar para precisar las funciones y atribuciones de cada Sala, los artículos 75 al 97 de la Ley 270 de 1996.

6 El lector o lectora debe actualizarse en la parte histórica de esta estructura y averiguar los ajustes que han existido en la cantidad y conformación de las Direcciones Seccionales.

Igualmente la Ley 270 de 1996 determina que forma parte de esta Sala, la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” a partir del 1º de enero de 1998.

Adicionalmente, la Sala Administrativa cuenta con un conjunto de Unidades Adscritas, creadas por ella para atender de manera especializada algunas de sus funciones, lo cual da como resultado la estructura que se observa en el siguiente organigrama:<sup>7</sup>



Fuente: Página web de la Rama Judicial [www.ramajudicial.gov.co http://200.74.129.84:8080/portal/index.php?idcategoria=215&ts=0bfce127947574733b19da0f30739fcd](http://200.74.129.84:8080/portal/index.php?idcategoria=215&ts=0bfce127947574733b19da0f30739fcd)

<sup>7</sup> El lector o lectora complementará en detalle la organización y funciones de las Unidades de la Sala y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, mediante el estudio de Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad -SIGC que se encuentra en la página web de la Rama Judicial en el link del mismo nombre.

### **1.2.2. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.**

Este órgano de administración tiene su origen en la reforma de la administración de justicia establecida en la Ley 30 de 1987, que le otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para "...B. Aumentar o disminuir la planta de personal de empleados de la Rama Jurisdiccional y determinar las funciones de la misma, teniendo en cuenta, especialmente, las nuevas modalidades del servicio y la descentralización administrativa por Distritos Judiciales". En ejercicio de esta facultad, el Gobierno creó mediante el artículo 11 del decreto 052 del 13 de enero de 1987, la Dirección Nacional de la Carrera Judicial y las Oficinas Seccionales de Carrera, como apoyo técnico y operativo para el cumplimiento de los objetivos y funciones del Consejo Superior de la Administración de Justicia y mediante el decreto 2287 del 7 de octubre de 1987 crea las Oficinas y Unidades Judiciales en las cabeceras de Distrito Judicial de la Jurisdicción Ordinaria. El 30 de diciembre del mismo año, expide el decreto 2535, por el cual estableció la planta de personal de la citada Dirección Nacional de Carrera Judicial, norma que a su vez fue modificada, en menos de veinte días, por el decreto 91 de 1988.

Dos años después, con la expedición de la Ley 38 del 21 de abril de 1989 se le confiere a la Rama Jurisdiccional la facultad de designar sus propios ordenadores del gasto, para lo cual en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas en su artículo 92, fueron expedidos por el Gobierno Nacional, entre otros, los decretos 2283, 2284 y 2289 de 1989, por medio de los cuales se modificó la estructura y las plantas de personal de la Dirección Nacional de la Carrera Judicial y de sus Oficinas Seccionales, mediante la incorporación del personal de algunas dependencias que formaban parte de los Ministerios de Justicia (División de Asistencia a la Rama Jurisdiccional) y de Hacienda (División Delegada de Presupuesto de la Rama Jurisdiccional y Tesorería de la Rama Jurisdiccional).

La Dirección Nacional de Carrera Judicial tuvo a su cargo desde dicho año, la atención de las Altas Corporaciones Nacionales en lo relativo a los Gastos de Funcionamiento, mientras que las Oficinas Seccionales atendían las mismas responsabilidades en el nivel territorial de su competencia, con respecto a los Tribunales y Juzgados respectivos.

Luego de la promulgación de la Constitución de 1991, el decreto 2652 del 25 de noviembre de 1991 que puso en funcionamiento el Consejo Superior de la Judicatura, determinó que la entidad se transformara en la Dirección Nacional de Administración Judicial, integrada por la Unidad Administrativa y la Unidad Financiera; que las Oficinas Seccionales de Carrera Judicial se transformaran en Direcciones Seccionales de Administración Judicial, incluyendo dentro de su estructura las Oficinas Judiciales y el ente rector pasó a ser la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Esta transformación adicionó nuevas funciones y responsabilidades distribuidas en el nivel nacional y territorial, al asumir entre otras, las tareas del liquidado Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia en lo correspondiente a la ejecución del presupuesto de inversión de la Rama Judicial junto con las nuevas funciones.

La Ley 270 de 1996 (Ley Estatutaria de la Administración de Justicia) establece en su artículo 98, que "la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial es el órgano técnico y administrativo que tiene a su cargo la ejecución de las actividades administrativas de la Rama Judicial, con sujeción a las políticas y decisiones de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura" y determina que de ella "dependerán las Unidades de Planeación, Recursos Humanos, Presupuesto, Informática y las demás que cree el Consejo conforme a las necesidades del servicio". En desarrollo de esta atribución, la Sala Administrativa complementó esta estructura con las siguientes Unidades: Administrativa, de Asistencia Legal, de Control Disciplinario y con la Coordinación de Direcciones Seccionales.<sup>8</sup> En cuanto a la Unidad de Control Disciplinario la Sala de lo Contencioso Administrativo del H. Consejo de Estado, Sección Primera, mediante sentencia del 7 de junio de 2002, declaró la nulidad del Acuerdo 98 de 1997, expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y como consecuencia esta Unidad fue suprimida de la estructura administrativa.

---

8 Se debe efectuar la lectura cuidadosa de los artículos 98 y 99 de la Ley 270 de 1996.

a) La Unidad de Recursos Humanos.

Luego de expedida la Ley 270 de 1996, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura expidió el acuerdo 074 de 1996 en el cual determina que una de las dependencias de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial será la Unidad de Recursos Humanos, la cual se conformó con el personal que laboraba en la misma Unidad, creada mediante el acuerdo 136 de 1995. Los cargos adscritos a la Unidad se deben examinar en el acuerdo citado por parte de cada empleado o empleada y hacer el ejercicio de ubicar a los compañeros nombrados en esos cargos, para acercarse en el plano personal a cada uno de ellos con la perspectiva de determinar su vinculación específica y las posibilidades de obtener su apoyo en el desempeño normal de sus propias labores.

Las funciones de la Unidad se encuentran establecidas en el Acuerdo 253 del 2 de Octubre de 1996, en el cual se determina que está integrada por la División de Asuntos Laborales y la División de Seguridad Social, estructura que continúa vigente a la fecha. Sin embargo, es importante que el lector o lectora examine las funciones generales y las compare con sus propias funciones, y con las indicadas en el Manual de funciones para los cargos adscritos a la Unidad de Recursos Humanos de la DEAJ, que aparecen en el Acuerdo 380/98, en un ejercicio que le permitirá descubrir y precisar la ubicación de su cargo dentro del desempeño global de labores de toda la Unidad, actividad que ampliará su perspectiva de pertenencia a un equipo de trabajo que solo logra el éxito en la medida que cada integrante aporte lo mejor de sí y de su trabajo.

b) Las demás Unidades de la DEAJ.

Al igual que en el caso precedente, las demás Unidades de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial fueron creadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo 074 de 1996, en cuanto entró en vigencia la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia. A la fecha, la composición ha variado ligeramente y en tal virtud, existen además de la de Recursos Humanos, las siguientes Unidades: Administrativa, de Asistencia Legal, de Informática, de Planeación, de Presupuesto y la Coordinación de Direcciones Seccionales.

La estructura de las Unidades de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial se subdivide en 14 Divisiones (incluidas las dos que corresponden a la Unidad de Recursos Humanos), algunas de ellas divididas a su vez en Secciones o Grupos, así:

**Cuadro No. 3 ESTRUCTURA INTERNA DE LAS UNIDADES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL**

UNIDAD	DIVISIONES	SECCIONES
<b>Administrativa</b>	Administración del Palacio de Justicia División de Almacén División de Servicios Administrativos	Compras, Servicios Técnicos y Transportes. Centro de Documentación y de Inmuebles y Seguros
<b>Asistencia Legal</b>	División de Contratos División de Procesos	
<b>Informática</b>	División de Sistemas de Ingeniería División de Ejecución de Proyectos	Área de soporte técnico y logístico
<b>Planeación</b>	División de Estudios y Evaluaciones División de Programación Presupuestal	
<b>Presupuesto</b>	División de Contabilidad División de Ejecución Presupuestal División de Fondos Especiales y Cobro Coactivo División de Tesorería	
<b>Recursos Humanos</b>	División de Asuntos Laborales División de Seguridad y Bienestar Social	Sección de Prestaciones Sociales, Grupo de Nómina y Grupo de Hojas de Vida y Registro.
<b>Coordinación Direcciones Seccionales (no tiene divisiones ni secciones)</b>		

Fuente: Elaboración propia del autor

En este punto, se destaca la importancia que tiene la labor del conjunto de servidores y servidoras de la Unidad de Recursos Humanos, cuyos resultados impactan de manera importante el desempeño laboral y el cumplimiento de las tareas que le competen a las demás Unidades<sup>9</sup>: todos los resultados de la labor del personal de Recursos Humanos se reflejan en las actividades de la totalidad de dependencias de la Dirección Ejecutiva

<sup>9</sup> El lector o lectora en un ejercicio de autoformación deberá estudiar y analizar los acuerdos que determinan las funciones generales y a nivel de cargo, de las diferentes Unidades de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, para identificar en cuales de ellas influyen los resultados de su propia labor

de Administración Judicial, como se verá de manera mas concreta en el siguiente literal.

c) El proceso de apoyo de Gestión Humana.

En el diseño e implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, se definió el proceso de Gestión Humana como un proceso de apoyo cuya caracterización se debe estudiar, comprender y aprender de manera total e integral por parte de todos los empleados y empleadas de la Unidad de Recursos Humanos, sin perjuicio del aprendizaje, comprensión y conocimiento que se debe tener de todo el Sistema de Gestión.<sup>10</sup> El objetivo de este proceso es “atender los requerimientos y necesidades en materia salarial, prestacional, de protección social, salud ocupacional, bienestar social y el desarrollo de competencias, a partir de herramientas de gestión y control que permitan ofrecer una respuesta ágil y oportuna a los servidores judiciales.”

Los resultados de las labores y actividades de los empleados y empleadas de la Unidad de Recursos Humanos aparecen en el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad –SIGC, definidos como salidas en la caracterización del proceso de Gestión Humana, con destino a sus diferentes clientes externos e internos.<sup>11</sup> A continuación se detallan aquellas salidas que influyen, afectan o favorecen las labores de las demás Unidades de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, así:

**Cuadro No. 4 ACTIVIDADES DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA Y SU IMPACTO**

SALIDAS	PROCESOS Y UNIDADES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL CON IMPACTO DERIVADO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA
Vinculación al sistema general de seguridad social y aportes	Proceso de gestión financiera y presupuestal (Unidades de Presupuesto y Planeación): proyectan, registran y contabilizan la ejecución del presupuesto para el pago de los aportes a las EPS, Fondos de Pensiones y Cesantías y ARP. Proceso de adquisición de bienes y servicios (Unidades Administrativa y de Asistencia Legal): adelantan el trámite precontractual y contractual de contratación de la ARP. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado.

<sup>10</sup> Para tal efecto, se debe consultar la página [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co) en el link correspondiente al Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad - SIGC.

<sup>11</sup> Este objetivo general y las salidas del proceso se encuentran definidos en la caracterización del proceso de Gestión Humana del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad - SIGC.



<b>SALIDAS</b>	<b>PROCESOS Y UNIDADES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL CON IMPACTO DERIVADO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA</b>
Planes de mejoramiento	(Unidad de Planeación): registro, consolidación, seguimiento y control de los planes de mejoramiento. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado.
Información de gestión del proceso de Salud Ocupacional y Bienestar Social	(Unidad de Planeación): registro, consolidación y control de informes. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado.
Actos administrativos de gestión de personal	Proceso de gestión financiera y presupuestal (Unidades de Presupuesto y Planeación): proyectan, registran y contabilizan la ejecución del presupuesto para el pago de emolumentos laborales de los servidores y servidoras judiciales del nivel central. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado.
Programa de Formación, Inducción, Actualización y Mejoramiento Continuo	Todos los procesos (todas las Unidades): sus empleados y empleadas reciben la respectiva capacitación y reflejan los resultados en la ejecución y cumplimiento de sus funciones. (Coordinación de Direcciones Seccionales y Direcciones Seccionales de Administración Judicial): divulgación y aplicación de los mismos programas a nivel seccional.
Terminales de nómina	Proceso de gestión financiera y presupuestal (Unidad de Presupuesto): registra y contabiliza la ejecución del presupuesto y realiza el pago de los emolumentos laborales de los servidores y servidoras judiciales del nivel central. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado.
Planes, programas, estrategias y directrices en materia salarial y prestacional	Proceso de gestión humana (Unidad de Recursos Humanos, Coordinación de Direcciones Seccionales y Direcciones Seccionales de Administración Judicial): determina y unifica la aplicación de normas y procedimientos relacionados con el sistema salarial y prestacional a nivel nacional. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado.
Planes, programas y proyectos de gestión humana	Proceso de gestión financiera y presupuestal (Unidades de Presupuesto y Planeación): proyectan, registran y contabilizan la ejecución del presupuesto de inversión que contiene estos planes, programas y proyectos. Proceso de adquisición de bienes y servicios (Unidades Administrativa y de Asistencia Legal): adelantan el trámite precontractual y contractual para ejecutar cada proyecto. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado.
Evaluaciones de competencias (habilidades), acuerdos y planes de mejoramiento	Todos los procesos (todas las Unidades): sus empleados y empleadas se evalúan y desarrollan los acuerdos y planes de mejoramiento. Proceso de gestión tecnológica (Unidad de Informática): diseño y mantenimiento de software especializado. (Coordinación de Direcciones Seccionales y Direcciones Seccionales de Administración Judicial): divulgación y aplicación de actividades similares en el nivel seccional.
Informes de gestión	(Unidad de Planeación): registro, consolidación y control de informes.



Estas circunstancias determinan para el empleado o empleada de la Unidad la obligación de constituirse en garante de la aplicación cuidadosa y objetiva de las normas; a manejar una actitud de respeto y cordialidad en la atención a los servidores y servidoras judiciales, quienes desde su vinculación hasta su retiro necesitan de la asistencia, colaboración y orientaciones permanentes, claras y precisas sobre las diferentes inquietudes y dudas, respecto a la aplicación de las normas salariales y prestacionales y a buscar siempre las respuestas adecuadas con apoyo en las múltiples opciones de que se puede disponer en este momento para el manejo y transmisión de la información, tales como: la consulta verbal con los demás integrantes de la Unidad, las otras Unidades de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura; las herramientas de consulta por internet de las entidades públicas que manejan el tema salarial (el Senado y la Cámara de Representantes; la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Administrativo de la Función Pública) y la jurisprudencia de las Corporaciones Judiciales a través de sus sentencias y conceptos jurídicos.

Cabe destacar a este respecto, la nueva norma que se promulgó en los decretos salariales expedidos en el presente año de 2010, según la cual “El Departamento Administrativo de la Función Pública es el órgano competente para conceptuar en materia salarial y prestacional. Ningún otro órgano puede arrogarse esta competencia.”

- d) El papel del empleado o empleada de la Unidad de Recursos Humanos en la gestión de la nómina y de las prestaciones sociales.

El proceso de generación de la nómina para los servidores judiciales del nivel central que son atendidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, se adelanta en la Unidad de Recursos Humanos conforme al procedimiento P-AGH-06 detallado en el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad –SIGC, en el listado maestro de documentos internos del proceso de gestión humana, cuyo objetivo, tal como está allí definido, es “Realizar el pago oportuno del salario y prestaciones sociales de los

servidores judiciales de las Corporaciones Nacionales y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial con base en los decretos y normas concordantes para tal fin.”<sup>12</sup>

En el procedimiento se deben destacar algunos aspectos que se deben tener en cuenta para la adecuada gestión de la nómina, para lo cual se hará a continuación una clasificación cronológica de las diferentes etapas del servicio que pueden existir en una historia laboral, desde el ingreso hasta el retiro de la entidad, así:

- En el ingreso de un nuevo servidor o servidora judicial: en el proceso de ingreso el servidor judicial suministra información básica sobre sus competencias laborales; en su experiencia laboral se deben identificar los factores para determinar su pertenencia a alguno de los regímenes salariales de la Rama Judicial (régimen acogido, régimen no acogido sin cesantía retroactiva o no acogido con cesantía retroactiva). Igualmente en el proceso de ingreso el nuevo servidor o nueva servidora, escoge su Entidad Promotora de Salud – EPS y los Fondos de Pensiones y Cesantías, a los cuales se afilia voluntariamente; se registra en la Aseguradora de Riesgos Profesionales – ARP con la cual se tiene contratado el servicio por parte de la Rama Judicial; se convierte en afiliado a la Caja de Compensación Familiar que se haya escogido por la Entidad y elige los beneficiarios del seguro de vida que tiene la Rama Judicial para todos sus servidores y servidoras judiciales.

Los datos anteriores deben ser obtenidos y suministrados desde el momento de la posesión, por cuanto son necesarios e indispensables para la adecuada generación del pago en la nómina, por lo cual constituyen una obligación compartida entre el nominador o nominadora, el servidor o servidora y los empleados y empleadas del área de talento humano.

- Cambios de cargo por encargo: los empleados activos, en múltiples ocasiones cambian de cargo dentro del mismo despacho o son designados en otros despachos, por aplicación de la figura del encargo, caso

---

12 CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA. *Procedimiento de pago de sueldos y cesantías a los servidores judiciales del nivel central*. [Listado maestro de documentos internos]. [consulta: 2010-04-21] <http://200.74.129.84:8080/portal/index.php?idcategoria=231&ts=c5a8c45bb92b22b295a2e79afdc26280>

en el cual pueden surgir dos situaciones diferentes: que el servidor o servidora tenga derecho al pago del salario del nuevo cargo, caso que se presenta cuando el titular no está devengando la remuneración de ese cargo (licencias sin derecho a sueldo o suspensión en el ejercicio del cargo por medida penal o disciplinaria) o que no tenga derecho a la misma, conforme a lo previsto en el artículo 18 de la Ley 344 de 1996. En el primer evento, el área de talento humano debe ajustar el salario para que todos los pagos por nómina, en el periodo del encargo se liquiden con el nuevo salario.

- Cambios de cargo por traslado: en estos casos no hay cambio de remuneración pero el ajuste de nómina debe corresponder con la fecha efectiva del cambio, para evitar doble pago, en especial cuando el traslado se realiza entre diferentes sedes territoriales y/o entre diferentes unidades ejecutoras del presupuesto.
- Cambios de cargo por incorporación: estos casos se derivan de modificaciones de la estructura o de las plantas de cargos de las dependencias, corporaciones o despachos judiciales realizadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura; como consecuencia de tales ajustes, el servidor o servidora judicial puede cambiar de cargo, de unidad ejecutora, de despacho o corporación y hasta de régimen salarial, pero en estos eventos debe verificarse con especial precaución lo relativo a la conservación de los derechos adquiridos y el principio constitucional de favorabilidad para el trabajador o trabajadora.
- Cambios de cargo por comisión: conforme a lo previsto en el artículo 136 de la Ley 270 de 1996, las comisión de servicio “se confiere por el superior, bien para ejercer las funciones propias del empleo en lugar diferente al de la sede, o para cumplir ciertas misiones, como asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación que interesen a la Administración de Justicia”. En el artículo 138 ibidem, se establece que “Cuando la comisión de servicios implique la separación temporal del ejercicio de funciones, como cuando se trate del cumplimiento de misiones especiales que interesen a la Administración de Justicia, el nominador hará la correspondiente designación en encargo. El funcionario en encargo tendrá derecho a percibir la diferencia salarial, cuando previamente se hubieren efectuado los

movimientos presupuestales correspondientes.” De lo anteriormente expuesto se concluye que en el segundo evento previsto en el artículo 136, se aplica el encargo con derecho al pago de la remuneración, previa expedición del certificado de disponibilidad presupuestal y con este requisito se efectúan los ajustes para la generación de la nómina en con el salario respectivo.

- Licencia sin derecho a sueldo: como su nombre lo indica, estas licencias le permiten al servidor o servidora judicial separarse del ejercicio del cargo, lo cual implica que durante el tiempo concedido como licencia no se recibe ninguna erogación ni salarial y el tiempo de servicio para todos los efectos prestacionales se corre por el mismo término.
- Retiro del servicio: el retiro del servicio genera para la Entidad la obligación de liquidar todos los derechos salariales y prestacionales que correspondan al cargo ocupado a la fecha de retiro, con el último salario decretado por el Gobierno Nacional y en las proporciones que para cada prima o bonificación disponen las normas vigentes. Implica además el cierre de la vinculación para que en las nóminas y reportes posteriores, no figure en actividad el ex servidor o ex servidora judicial.
- Igualmente, se incluyen a continuación las situaciones correspondientes a la modificación de las afiliaciones al sistema de seguridad social, que son potestativas de los servidores y servidoras judiciales durante su vinculación, sujetas en todo caso a las normas reglamentarias de la Ley 100 de 1993:
- Cambio de EPS: el derecho a cambiarse de EPS lo ejerce el servidor o servidora, siempre y cuando se cumpla con el periodo de permanencia previsto en las disposiciones vigentes. Implica la modificación del registro respectivo para que los descuentos y aportes se entreguen a la nueva Entidad escogida.
- Cambio de Fondo de Pensiones: los servidores y servidoras judiciales pueden cambiarse de Fondo Privado a Público, o entre Fondos Privados con las restricciones que las normas legales imponen. Se destaca el cambio al Fondo Público al ISS que sólo se puede realizar cuando falten diez años o más para cumplir la edad de jubilación, salvo el caso de quienes pertenecen al régimen de transición con la

condición de haber hecho aportes durante quince años o más, antes del 1° de abril de 1994. Implica la modificación del registro respectivo para que los descuentos y aportes se entreguen a la nueva Entidad escogida.

- Cambio de Fondo de Cesantías: esta opción corresponde al personal que pertenece al régimen de cesantías congeladas y se puede realizar en cualquier tiempo. Implica la modificación del registro respectivo para que los descuentos y aportes se entreguen a la nueva Entidad escogida.



# *Unidad 2*

## *EL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL EN LA RAMA JUDICIAL*

El primer rasgo particular del régimen salarial y prestacional de la Rama Judicial es el de su multiplicidad: existen dos regímenes salariales con variantes dentro de ellos que dependen de manera general del origen y en particular de las circunstancias específicas de cada servidor o servidora judicial; el segundo rasgo corresponde a la especificidad de las normas que los rigen, con diferencias apreciables respecto al régimen de las otras Ramas y Órganos del Estado y el tercer rasgo, hace relación al gran dinamismo y velocidad de transformación: más allá de los ajustes y cambios derivados de los decretos salariales que se expiden anualmente, surgen múltiples ajustes jurisprudenciales que hacen variar y modifican a veces de manera sustancial, la forma de reconocer los pagos de salarios y demás emolumentos a que tienen derecho los servidores y servidoras judiciales.

La predisposición mental para asumir estas particularidades y estos cambios es una primera condición que debe ser inmanente a todo empleado o empleada de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y en particular, al empleado o empleada de la Unidad de Recursos Humanos.

Para tener éxito en el proceso de aprendizaje de las particularidades del sistema salarial de la Rama Judicial tiene una gran utilidad el contacto directo con los demás empleados y empleadas de la Unidad, por cuanto ellos a través de sus experiencias concretas pueden orientar y mejorar

la comprensión de los textos normativos que por si solos no explican la totalidad de aspectos correspondientes a cada régimen.

## **2.1. Sinopsis Histórica.**

En la actualidad, la remuneración de los servidores y servidoras judiciales se determina anualmente por parte del Gobierno Nacional, mediante decretos que se expiden conforme a los normas generales, objetivos y criterios establecidos en la Ley 4 de 1992, denominada Ley marco de salarios, la cual a su vez fue expedida por el Congreso en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política vigente.

Hasta el año 1991, los decretos de salarios se expedían con fundamento en facultades extraordinarias, conferidas por Ley al Gobierno Nacional por parte del Congreso, que pese a tener la atribución de fijar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos, en virtud del numeral 9º del artículo 76 de la anterior Constitución, casi nunca la ejercía directamente y la confería al Gobierno con base en el numeral 12 ibidem.

En cuanto a los salarios de la Rama Judicial, se separaban las normas correspondientes a los Magistrados y Magistradas de la Corte Suprema de Justicia, Tribunal Disciplinario y los Consejeros y Consejeras de Estado, que se fijaban casi siempre por el Congreso en Leyes (citamos a manera de ejemplo las Leyes 20 de 1966, 83 de 1968, 18 de 1974, 36 de 1978, 18 de 1984, las cuales separaban la asignación mensual de los gastos de representación); en lo relativo a los salarios de los demás servidores y servidoras judiciales se incluían en un solo decreto, que contenía la remuneración de la totalidad de los diferentes grados, aplicables tanto a funcionarios y funcionarias judiciales, como a los empleados y empleadas judiciales.

La Ley 75 de 1986, “por la cual se expiden normas en materia tributaria de catastro de fortalecimiento y democratización del mercado de capitales se conceden unas facultades extraordinarias y se dictan otras disposiciones”, exceptuó para efectos del pago de impuesto sobre la renta y complementarios, entre otros, los pagos por concepto de gastos de representación de los Magistrados y Magistradas de la Corte Suprema de



Justicia, Tribunal Disciplinario y los Consejeros y Consejeras de Estado, e igualmente determinó que para efectos fiscales, “en el caso de los Magistrados de los Tribunales y de sus Fiscales, se considerará como gastos de representación exentos un porcentaje equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su salario. Para los jueces de la República el porcentaje exento será del veinticinco por ciento (25%) sobre su salario.”<sup>13</sup>

En virtud de esta normatividad especial, en los decretos salariales de la Rama Jurisdiccional a partir del año 1986 se distinguen los cargos objeto de la exención en artículos separados del que contiene la remuneración por grados, con el fin de indicar e identificarlos con exactitud..

Por otra parte, desde el año 1969, mediante el artículo 4º del decreto 903, el Gobierno Nacional creó para todos los servidores y servidoras judiciales, (excepto para los Magistrados y Magistradas de la Corte Suprema de Justicia y para los Consejeros de Estado), una prima de antigüedad equivalente a un dos por ciento de la asignación básica mensual, por cada año completo de servicios en propiedad, en sus respectivos cargos.

Mediante el decreto 1231 de 1973, el Gobierno reguló de manera especial esta prima de antigüedad, en cuanto señaló que el incremento por dicho concepto sería del diez por ciento (10%) por cada dos (2) años de servicios, hasta llegar máximo al 96% y en el decreto 306 de 1983 incluyó además, una tabla de factores equivalentes a cada porcentaje, factores que multiplicados por la asignación mensual dan como resultado el monto de la prima de antigüedad del servidor o servidora judicial. La conservación del derecho a mantener el porcentaje de prima de antigüedad acumulado, se ha reglamentado por medio de la que se denomina solución de continuidad, (que no es otra cosa que la definición de un periodo de tiempo máximo, durante el cual el servidor puede estar desvinculado de la Rama Judicial o del Ministerio Público). En el artículo 11 del decreto 1405 del 27 de abril de 2010, decreto de salarios vigente para el personal no acogido (en el numeral 2.2 se define el sentido y aplicación de este concepto), se determina que la solución de continuidad para estos efectos corresponde a un periodo de 27 meses (en algunas etapas de la aplicación de estos derechos la solución de continuidad fue de sólo tres meses, circunstancia

---

13 Numeral 7 del artículo 135 de la Ley 75 de 1986.

que determina la importancia de estudiar la historia laboral de los servidores y servidoras que al momento del ingreso manifiestan tener derecho a este régimen especial).

Igualmente en el artículo 3º del decreto 903 de 1969, se crearon las primas ascensional y de capacitación para los funcionarios judiciales de los Tribunales y Juzgados, definidas así: “a) Una prima ascensional que podrá llegar hasta el cinco por ciento de la asignación mensual, graduada y discernida por el Consejo Superior de la Administración de Justicia, a favor de los Magistrados y Fiscales de Tribunal, que reúnan los requisitos constitucionales para el ejercicio de la magistratura de la Corte Suprema de Justicia, y a favor de los Fiscales de Juzgado Superior, Jueces Superiores, de Menores y de Circuito que reúnan los requisitos constitucionales para ser Magistrados de Tribunal Superior, evaluados en ambos casos a la época de la posesión del cargo. b) Una prima de capacitación que puede ascender hasta el diez por ciento de la respectiva asignación mensual, también calificada y discernida por el Consejo Superior de la Administración de Justicia a favor de quienes siendo Magistrados de Tribunal, Fiscales o Jueces Superiores, de Menores o de Circuito, fueren acreedores a ella, a juicio de tal Consejo, en razón de estudios de post-grado, obra de investigación científica publicada o ejercicio de la docencia universitaria, todo en materias relacionadas con su cargo y especialidad.”<sup>14</sup>

La reforma de la Administración de Justicia a que se hizo referencia en el numeral 1.2.2 generó un nuevo conjunto de servidores y servidoras judiciales para ocupar los cargos de la Dirección Nacional de la Carrera Judicial y sus Oficinas Seccionales, e inicialmente, en el decreto 2535 de 1987 se determinó que a este personal “les serán aplicables las disposiciones en materia de personal, régimen salarial y prestacional, y régimen disciplinario establecidos para la Rama Jurisdiccional y el Ministerio Público”.

El 20 de enero de 1988, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 91 de 1988, por el cual se establece la nomenclatura y escala salarial para la Dirección Nacional y las Oficinas Seccionales de la Carrera Judicial, y modi-

---

14 *DECRETO 903 del 31 de mayo de 1969 Diario Oficial No. 32.826 de 8 de julio de 1969*

ficó en el artículo 3° la aplicación del régimen salarial para estos nuevos empleados y empleadas de la Rama Jurisdiccional, por eliminación del derecho a las primas de antigüedad, capacitación y ascensional,, en los siguientes términos: “en los aspectos no contemplados en este Decreto los empleados a quienes se aplique, tendrán el mismo régimen señalado por la ley para los funcionarios y empleados de la Rama Jurisdiccional, excepto las primas de antigüedad, capacitación y ascensional, a las cuales no tendrán derecho”.

El artículo 4°, *ibidem* dispone que “los funcionarios o empleados que estando al servicio de la Rama Jurisdiccional, Ministerio Público, Direcciones de Instrucción Criminal o Justicia Penal Militar, sean designados para desempeñar empleos en la Dirección y Oficinas Seccionales de la Carrera Judicial, no tendrán derecho a las primas de antigüedad, capacitación y ascensional que venían percibiendo por el servicio a los mencionados organismos.

Sin embargo, los empleados que a la fecha de vigencia del presente Decreto hayan sido designados para ocupar empleos de la planta de personal fijada por el Decreto 2535 de 1987, y sean designados para ocupar empleos de la planta que se expida de acuerdo a la nomenclatura y a la escala salarial establecida en este Decreto, y cuya remuneración por concepto de asignación básica, prima de antigüedad, ascensional y de capacitación sea superior a la que corresponda al grado salarial del nuevo empleo, continuarán devengando la remuneración superior hasta su retiro o cambio de cargo”.<sup>15</sup>

En ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas en el artículo 92 de la Ley 38 de 1989, el Gobierno Nacional expidió, entre otros, los decretos 2283, 2284 y 2289 de 1989, por medio de los cuales modificó la estructura y las plantas de personal de la Dirección Nacional de la Carrera Judicial y de sus Oficinas Seccionales, mediante la incorporación del personal de algunas dependencias que formaban parte de los Ministerios de Justicia (División de Asistencia a la Rama Jurisdiccional) y de Hacienda (División Delegada de Presupuesto de la Rama Jurisdiccional y Tesorería de la Rama Jurisdiccional).

---

15 DECRETO 91 DE 1988. DIARIO OFICIAL AÑO CXXIV. N. 38186. 20, ENERO, 1988.

Como consecuencia de estas disposiciones surge dentro de la Rama Jurisdiccional en el año 1989, un régimen salarial sin primas de antigüedad, y con una nomenclatura, gradación y salarios diferentes, con respecto a todos los demás servidores y servidoras.

Las normas precedentes se citan, no sólo para hacer referencia a la historia salarial de la Rama Judicial, sino también para tener en cuenta su vigencia (que aún subsiste por la permanencia en el desempeño de cargos de la Rama Judicial de servidores y servidoras judiciales que por su antigüedad tienen derecho a la aplicación de esta normatividad especial), de la cual forman parte otros dos componentes, que revisten gran importancia en la labor de los empleados y empleadas de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, a saber:

- Las cesantías retroactivas: hasta la expedición de la Ley 33 de 1985, los servidores activos y las servidoras activas de la Rama Jurisdiccional (hoy Rama Judicial) pertenecían al régimen de cesantías retroactivas que era común al sector público y privado desde su creación por medio de las Leyes 6ª de 1945 y 65 de 1946.

El desmonte de estos derechos se inició con la creación del Fondo Nacional de Ahorro mediante el decreto 3118 de 1968, norma que dispuso la liquidación anualizada de esta prestación social para todos los empleados de la Rama Ejecutiva del Estado y ordenó liquidar las cesantías retroactivas a todo su personal activo o no y depositarlas en el Fondo Nacional de Ahorro; en el sector privado el desmonte se realizó mediante la Ley 50 de 1990 y para el caso de la Rama Jurisdiccional el inciso segundo del artículo 7º de la citada Ley 33 de 1985, dispuso: “Quienes a partir del 1º de enero de 1985, ingresen a la Rama Jurisdiccional, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, la Registraduría Nacional del Estado Civil y las Notarías, se regirán por las normas del Decreto Extraordinario 3118 de 1968 y las que lo adicionen y reglamenten, en lo relacionado con la liquidación y el pago de sus cesantías”.

Lo anterior significa que el personal de la Rama Judicial que ingresó antes del 1º de enero de 1985 y no ha tenido ningún retiro del servicio, tiene derecho a que sus cesantías se liquiden con el régimen retroactivo que consiste en liquidarlas con base en los factores de liquidación correspondientes al último sueldo devengado por el servidor o servidora judicial y multiplicar el resultado por el número de años y fracción de servicios que tenga a la fecha de liquidación. Es de aclarar, que como consecuencia de la norma anteriormente citada, este derecho se pierde cuando ha existido solución de continuidad así sea de un día, al cambiar de cargo, a diferencia del derecho a la prima de antigüedad que concede un término especial de 27 días para no perder la solución de continuidad, circunstancia que se ha confirmado por jurisprudencia de la Sección Segunda del H. Consejo de Estado, para lo cual se transcribe a continuación la parte pertinente de la sentencia 15.680 del 25 de febrero de 1999:

“Resulta innegable asimismo que entre el 26 de noviembre de 1991 y el 16 de septiembre de 1992, fecha en que se posesionó del cargo de Escribiente Primero, grado 4 del Juzgado Décimo Civil del Circuito de Cali, existió solución de continuidad en la prestación del servicio, razón por la cual sus cesantías a partir de ese momento debían ser liquidadas conforme a las reglas contenidas en el inciso segundo del artículo 7º de la Ley 33 de 1985, en armonía con lo dispuesto en el Decreto Extraordinario 3118 de 1968.

En el mismo sentido, precisa anotar, que no es de recibo la alegación que formula la apoderada de la parte demandada, en torno a que el artículo 9º del Decreto Ley 28 de 1989 y el artículo 17 del Decreto 057 de 1993 disponen que cuanto una persona reingrese al servicio de la Rama Judicial o del Ministerio Público dentro de un plazo que no exceda 27 meses no pierde su derecho a la prima de antigüedad y queda cobijada por el régimen del Decreto mentado, por cuanto se trata de dos institutos jurídicos diferentes y autónomos, por lo que no es dable aplicar por analogía las preferencias del uno al otro, pues el Legislador no lo contempló expresamente.”

- El incremento del 2.5%

Este concepto salarial adicional para los empleados y empleadas de la Rama Judicial, se crea en el decreto 57 de 1993 para atender lo dispuesto en el parágrafo del artículo 14 de la Ley 4ª de 1992, que reza; “ARTICULO 17. En desarrollo de lo dispuesto en el parágrafo del artículo 14 de la Ley 4 de 1992, los empleados de la Rama Judicial que no opten por el régimen establecido en el presente Decreto tendrán derecho a un incremento del dos punto cinco por ciento (2.5%) sobre la asignación básica mensual que tenían a 31 de diciembre de 1992, sin perjuicio de los incrementos decretados por el Gobierno para el año 1993.”

La norma anterior implica que existe un conjunto de servidores y servidoras judiciales que tienen derecho al reconocimiento de este incremento especial, por no haber elegido el régimen salarial previsto en el decreto 57 de 1993, que coincide precisamente con el conjunto de servidores y servidoras que venían prestando sus servicios a la Rama Judicial y tenían derecho a la prima de antigüedad creada por el decreto 903 de 1969.

## 2.2. LOS REGIMENES SALARIALES VIGENTES.

Como ya se indicó, luego de promulgada la Constitución de 1991 y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 19 literal e de su artículo 150, el Congreso expidió la Ley 4ª de 1992, denominada Ley marco de salarios, en la cual establece las normas, objetivos y criterios que se deben observar para fijar el régimen salarial, entre otros, de los servidores y servidoras de la Rama Judicial, y en el Título II de la citada Ley decreta con respecto a la Rama Judicial varias normas destinadas específicamente a algunas de las categorías de cargos, así:

- Para los Magistrados y Magistradas de Altas Cortes, en el artículo 15 se dispone que “Los Magistrados del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte Constitucional, del Consejo de Estado, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, el Fiscal General de la Nación, el Defensor del Pueblo y el Registrador Nacional del Estado Civil tendrán una prima especial de servicios, ~~sin carácter salarial~~, que sumada a los demás ingresos laborales, igualen a los percibidos en su totalidad, por los miembros del Congreso, sin que en ningún caso los supere. El

Gobierno podrá fijar la misma prima para los Ministros del Despacho, los Generales y Almirantes de la Fuerza Pública.” (La parte tachada en color rojo fue declarada inexequible).

Por su parte, en el artículo 16 ibidem se establece que “la remuneración, las prestaciones sociales y los demás derechos laborales de los Magistrados de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura y los Fiscales del Consejo de Estado serán idénticos.”

- Para los Magistrados y Magistradas de Tribunal, Jueces y Juezas de la República, en el artículo 14 ibidem se estipula que “el Gobierno Nacional establecerá una prima no inferior al 30% ni superior al 60% del salario básico, sin carácter salarial para los Magistrados de todo orden de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y Contencioso Administrativo, Agentes del Ministerio Público delegados ante la Rama Judicial y para los Jueces de la República, incluidos los Magistrados y Fiscales del Tribunal Superior Militar, Auditores de Guerra y Jueces de Instrucción Penal Militar, excepto los que opten por la escala de salarios de la Fiscalía General de la Nación, con efectos a partir del primero (1o.) de enero de 1993.”
- Para todos los servidores de la Rama Judicial, en el párrafo del artículo 14 ibidem se determina que el Gobierno Nacional “dentro del mismo término revisará el sistema de remuneración de funcionarios y empleados de la Rama Judicial sobre la base de la nivelación o reclasificación atendiendo criterios de equidad.”

El Gobierno Nacional expidió en el año 1993, los primeros decretos de salarios del sector público, en ejercicio de estas atribuciones y para el caso de la Rama Judicial, fueron expedidos tres decretos con fecha 7 de enero de 1993: dos de ellos, para el personal que se denomina como “acogido” (los cuales corresponden a los números 49 y 57) y el decreto 51 para el personal que se denomina como “no acogidos”.



En cuanto al decreto 49 de 1993, que corresponde a los cargos de la Dirección Nacional y Direcciones Seccionales de Administración Judicial simplemente incrementa los salarios de la vigencia 1992 en el 25%, porcentaje similar al del incremento del salario mínimo en dicha vigencia.

El segundo decreto a analizar, corresponde al número 51 del 7 de enero de 1993 y respecto a los cargos a los que se aplica, les decreta un incremento del 25% con respecto a los salarios de la vigencia 1992 pero del contenido de su artículo 26, se construyen e instituyen los conceptos de “personal acogido” y “personal no acogido”, en razón a que la norma en cita determina que “las normas contenidas en el presente decreto se aplicarán a los servidores públicos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar, **que no opten por el régimen especial** establecido en el desarrollo del párrafo del artículo 14 de la Ley 4a. de 1992.” (Negrillas fuera de texto).

El significado de no acogido implica, que el personal así clasificado, no eligió el régimen especial de salarios que el Gobierno Nacional estableció en desarrollo del párrafo del artículo 14 de la Ley 4ª de 1992, es decir, este personal no aceptó el cambio de escala salarial ofrecida por el Gobierno y por lo tanto, se mantuvo cobijado por las normas que estaban vigentes antes de la expedición de los decretos 51 y 57 de 1993.

El tercer decreto corresponde al número 57 de 1993 y en su artículo primero determina que toda persona que se vincule a la Rama Judicial o a la Justicia Penal Militar con posterioridad a la expedición del decreto se regirá por el régimen salarial y prestacional en él establecido y en su artículo segundo, prescribe, en concordancia con el artículo 26 del decreto 51 citado, que “los servidores públicos vinculados a la Rama Judicial y a la Justicia Penal Militar podrán optar por una sola vez, antes del 28 de febrero de 1993, por el régimen salarial y prestacional establecido en el presente Decreto. Los servidores públicos que no opten por el régimen aquí establecido continuarán rigiéndose por lo dispuesto en las normas legales vigentes a la fecha.”

Esta opción de cambiar de régimen salarial fue otorgada en el artículo 16 del decreto 106 de 1994, con plazo hasta el 31 de marzo de 1994, para algunos empleos a los que no les fue contemplada esa posibilidad en el



decreto 57 de 1993 y finalmente, en el artículo 2º del decreto 43 de 1995, se revivió la opción para quienes no se decidieron en las dos oportunidades anteriores, con plazo para realizar la manifestación por escrito, de acogerse al nuevo régimen, hasta el 28 de febrero de dicho año, todo ello en las mismas condiciones indicadas en el artículo 57 *ibidem*.

En conclusión, conforme a lo indicado en el artículo 12 del decreto 57 de 1993, los servidores y las servidoras judiciales que se acogieron al nuevo régimen salarial antes de las fechas establecidas como límite en los tres decretos citados en el párrafo anterior, o aquellos y aquellas que se vinculen por primera vez, que por mandato de la norma citada solo pueden ser clasificados como personal acogido, no tienen derecho a las primas de antigüedad, ascensional o de capacitación y sí pertenecían al régimen de cesantías retroactivas, éstas se les liquidaron con corte a la fecha en que se acogieron y en los sucesivos se liquidan conforme a lo dispuesto en el decreto 3118 de 1968.

Aquí es necesario distinguir el significado de “vinculación por primera vez”, ya que conforme a lo dispuesto sobre la inexistencia de solución de continuidad para conservar la prima de antigüedad, las normas de salarios conceden desde el año 1993 un término de 27 meses y en consecuencia, un servidor que se vincula aparentemente por primera vez, puede estar cobijado por esta protección especial si se encontraba antes vinculado al Ministerio Público, a la Fiscalía General de la Nación o a otro Despacho o Corporación de la Rama Judicial.

La estructura básica de los tres decretos de 1993 referenciados (49, 51 y 57) enmarcan la normatividad salarial desde entonces, en lo relativo a la asignación básica mensual que se reconoce a cada una de las categorías de empleos y a cada uno de los grados de las tres escalas salariales aplicables respectivamente al personal de la Rama Judicial. En tal virtud, todos los años el Gobierno Nacional expide tres decretos con una estructura similar a la de los decretos del año 1993 en comento, con algunos ajustes que han surgido en el transcurso del dinamismo que tiene cualquier sistema salarial. Para el presente año de 2010 las remuneraciones correspondientes a estos regímenes salariales se encuentran contemplados en los decretos 1388 para el régimen general de acogidos y 1389 para la

Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y Direcciones Seccionales de Administración Judicial y en el decreto 1405 para los no acogidos, todos ellos expedidos el 26 de abril.

En cuanto a las prestaciones sociales de los funcionarios y empleados de la Rama Jurisdiccional se regulan principalmente por los decretos – leyes 902 y 903 de 1969, 546 de 1971, 1231 de 1973, 717, 1306 y 2926 de 1978, por los decretos reglamentarios 1726 de 1973 y 1660 de 1978, la Ley 54 de 1983; la Ley 995 de 2005; la Ley 1071 de 2006; decreto 247 de 1997, 2460 de 2006 y 3899 de 2008.

De la normatividad analizada, se concluye que la composición de la remuneración de los servidores judiciales corresponde a los siguientes conceptos, clasificada de acuerdo a los regimenes salariales y a las diferentes categorías de cargos:

Cuadro No. 5 CONCEPTOS DE REMUNERACIÓN VIGENTES POR TIPO DE CARGO Y REGIMEN SALARIAL AL QUE APLICA CADA UNO

Conceptos	Cargos	Magistrados y Magistradas de Altas Cortes	Magistrados y Magistradas de Tribunal y cargos equivalentes	Jueces y Juezas	Empleados y empleadas
Sueldo básico (según el decreto que aplique)			Todos	Todos	Todos
Prima de antigüedad			No acogidos	No acogidos	No acogidos
Prima ascensional				No acogidos	
Prima de capacitación				No acogidos	
Incremento 2.5%			No acogidos	No acogidos	No acogidos
Gastos de representación	Todos				
Prima especial de servicios	Todos				
Prima sin carácter salarial			Todos	Todos	
Subsidio de alimentación					Salarios menores al tope
Auxilio de transporte					Salarios menores al tope
Auxilio especial de transporte					Cargos según decreto anual de salarios
Bonificación por servicios prestados			Todos	Todos	Todos
Prima de productividad					Todos
Prima de servicios			Todos	Todos	Todos

<b>Conceptos</b>	<b>Cargos</b>	<b>Magistrados y Magistradas de Altas Cortes</b>	<b>Magistrados y Magistradas de Tribunal y cargos equivalentes</b>	<b>Jueces y Juezas</b>	<b>Empleados y empleadas</b>
Prima de vacaciones		Todos	Todos	Todos	Todos
Prima de navidad	Todos	Todos	Todos	Todos	Todos
Bonificación por compensación fijada por decreto anual		Servidores no acogidos al decreto 4040 con demandas en trámite			
Bonificación por compensación decreto 610/98 (80%)		Beneficiarios de sentencias y tutelas			
Bonificación de gestión judicial decreto 4040 (70%)		Todos los servidores y servidoras judiciales incluidos en los artículos 1° y 2° del decreto 4040 menos los dos grupos precedentes			
Bonificación de actividad judicial			Todos		
Cesantías retroactivas		No acogidos	No acogidos	No acogidos	No acogidos
Cesantías congeladas	Acogidos	Acogidos	Acogidos	Acogidos	Acogidos

Fuente: Elaboración propia del autor

En cuanto a la forma de liquidación de cada prestación se incluye en el glosario que se desarrolla en el siguiente numeral.

## 2.3. GLOSARIO

**Ley Estatutaria de la Administración de Justicia:** la Constitución del 91 categorizó las Leyes en Estatutarias, Orgánicas, Marco y Ordinarias. Las dos primeras requieren para su aprobación mayoría absoluta de votos y tanto ellas como las Leyes marco, solo se expiden respectivamente, para las materias definidas en los artículos 152, 151 y numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política. Precisamente el literal b del artículo 152 determina que la regulación de la Administración de Justicia debe efectuarse por medio de una Ley Estatutaria, que hoy corresponde a la Ley 270 de 1996, con las modificaciones decretadas por medio de las Leyes 585 de 2000, 771 de 2002 y 1285 de 2009.

**Unidades de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial:** corresponden a la estructura de la Alta Dirección de estos dos órganos

administrativos del nivel nacional de la Rama Judicial. Sus funciones deben estudiarse consultando los acuerdos de creación que aparecen en el organigrama del numeral 1.2.1 para las Unidades de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y para la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial en los acuerdos 074 de 1996, 252, 253 y 261 de 1996, y 318, 378, 390 de 1998.

### **DEAJ.** Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

**SIGC.** Corresponde a la abreviatura del nombre del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad implementado por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura para certificar los procesos del nivel central se consulta en la dirección <http://200.74.129.84:8080/portal/index.php#>

**Consulta de acuerdos** del Consejo Superior de la Judicatura en la página [http://www.ramajudicial.gov.co/cs\\_j\\_portal/jsp/frames/index.jsp?idsitio=6&idseccion=167](http://www.ramajudicial.gov.co/cs_j_portal/jsp/frames/index.jsp?idsitio=6&idseccion=167)

**Actualización normatividad:** las consultas se deben efectuar en las diferentes páginas web de la Entidades Públicas, en especial en las siguientes: [www.sice.gov.c](http://www.sice.gov.c); [www.minhacienda.gov.co](http://www.minhacienda.gov.co); [www.dafp.gov.co](http://www.dafp.gov.co); [www.gobiernoenlinea.gov.co](http://www.gobiernoenlinea.gov.co); [www.imprenta.gov.co](http://www.imprenta.gov.co); [www.contraloriagen.gov.co](http://www.contraloriagen.gov.co); [www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co).

**Ajustes jurisprudenciales:** dentro del presente instructivo son las diferentes providencias y sentencias que se producen con respecto al manejo de los derechos en materia salarial y prestacional de los servidores y servidoras judiciales. Su consulta de debe hacer en la página web de la Rama Judicial <http://www.ramajudicial.gov.co/>; en las páginas web de las Altas Corporaciones: Corte Suprema de Justicia - <http://www.cortesuprema.gov.co/> Consejo de Estado <http://www.consejodeestado.gov.co/> y Corte Constitucional <http://www.corteconstitucional.gov.co/> y por medio del uso de los buscadores tradicionales de google, yahoo, etc. Igualmente, en la parte normativa, la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene un link que contiene las normas salariales de la Rama Judicial desde 1968, el cual corresponde a la siguiente dirección: <http://www.dafp.gov>.

co/index.php?option=com\_content&view=article&id=517:reforma-salarial-sector-judicial-1968-2009&catid=235:historial-regimen-salarial&Itemid=104

**Desempeño de cargos en propiedad:** forma de vinculación al servicio de la Rama Judicial, que implica para los cargos de carrera, el escalafonamiento e inscripción en carrera judicial y para los cargos de libre nombramiento y remoción, el nombramiento y posesión de manera regular.

**Cargos nominados:** en el acuerdo 250 de 1998 se definen así: “Entiéndese por Cargos Nominados aquellos a los que aluden los Decretos 057 de 1993, 105 y 106 de 1994 mencionándolos con un nombre indicativo de la función y no con referencia a la numérica general que rige los demás cargos.”

**Asignación mensual:** monto total fijado en los decretos salariales como remuneración para los diferentes cargos. De estas asignaciones se resta el 30% de la prima especial establecida en la Ley 4ª de 1992.

**Sueldo básico:** monto resultante de restar de la asignación mensual la prima especial establecida en la Ley 4ª de 1992, en lo casos que ella aplica; en los demás corresponde a la asignación mensual fijada para el cargo en los decretos salariales anuales.

**Subsidio de alimentación:** es un pago mensual que se incluye en los decretos salariales anuales para los cargos con ingresos menores al tope que allí se indique, el cual no se cancela cuando se hace uso de vacaciones o licencia o cuando existe suspensión en el ejercicio del cargo.

**Auxilio de transporte:** es un pago mensual cuya cuantía se fija en los decretos salariales anuales para los cargos con ingresos menores al tope que allí se indique, el cual no se cancela cuando se hace uso de vacaciones o licencia o cuando existe suspensión en el ejercicio del cargo.

**Auxilio especial de transporte:** es un pago mensual para algunos cargos de los Despachos Judiciales o Corporaciones, que por razón de sus funciones se deben desplazar fuera de la sede de trabajo, cuya cuantía y beneficiarios, se fija en los decretos salariales anuales con base en la

población de los municipios donde se labora, el cual no se cancela cuando se hace uso de vacaciones o licencia o cuando existe suspensión en el ejercicio del cargo.

**Gastos de representación:** para los Magistrados y Magistradas de las Altas Corporaciones Nacionales corresponde al valor que se les reconoce a estos cargos en razón a su dignidad y papel que cumplen en las altas esferas del Estado. Tienen un rubro especial para su reconocimiento que en los decretos anuales de liquidación del presupuesto se definen como “parte de la remuneración de ciertos servidores que las disposiciones legales han previsto.”

En lo pertinente a las disposiciones de carácter tributario, y sólo para estos efectos, se consideran como gastos de representación, además de los que devengan los Magistrados y Magistradas de las Altas Corporaciones Nacionales, los porcentajes de la remuneración mensual de Magistrados y Magistradas de Tribunal y Jueces y Juezas de la República definidos en la Ley 75 de 1986 ya citada, que corresponden al 50% y al 25% de sus salarios, respectivamente.

**Prima de antigüedad:** incremento de la remuneración mensual calculado como un porcentaje adicional al sueldo básico, que se causa e incrementa en la medida en que se acumula tiempo de servicio, según una tabla prevista en las normas sobre salarios. Se aplica sólo a quienes pertenecen al régimen de no acogidos. Los decretos que la fijaron y reglamentaron son: 903 de 1969, 1231 de 1973, 911 de 1978, 124 de 1985, 717 de 1978, 306 de 1983, 91 de 1987 y 103 de 1988. Los decretos salariales que se han expedido desde el año 1993 determinan su aplicabilidad para quienes tengan vigente el derecho a su pago.

**Personal acogido:** clasificación de los servidores y servidoras judiciales, derivada de los decretos 51 y 57 de 1993, según la elección de régimen salarial realizada por parte de quienes se encontraban vinculados a la Rama Judicial antes del 7 de febrero de 1993 cuyos plazos fueron el 28 de febrero del mismo año; el 31 de marzo de 1994 para los cargos indicados en el artículo 16 del decreto 106 de 1994, y el 28 de febrero para todos lo que no lo hicieron en los dos años anteriores, conforme a lo decretado en el artículo 2º del decreto 43 de 1995. El personal acogido corresponde a

quienes se cambiaron al nuevo régimen creado en el decreto 57. Además, todas las personas vinculadas a la Rama Judicial después del 7 de enero de 1993 son acogidos, salvo las excepciones derivadas de la aplicación de las normas sobre solución de continuidad.

**Personal no acogido:** clasificación de los servidores y servidoras judiciales, derivada de los decretos 51 y 57 de 1993, según la elección de régimen salarial realizada por parte de quienes se encontraban vinculados a la Rama Judicial antes del 7 de febrero de 1993 cuyos plazos fueron el 28 de febrero del mismo año; el 31 de marzo de 1994 para los cargos indicados en el artículo 16 del decreto 106 de 1994, y el 28 de febrero para todos lo que no lo hicieron en los dos años anteriores, conforme a lo decretado en el artículo 2º del decreto 43 de 1995. Forman parte del personal no acogido todas las personas que se mantuvieron en el régimen salarial que se les venía aplicando hasta el año 1992, pertenecientes a la Rama Judicial incluida la Fiscalía General de la Nación.

**Prima especial de servicios** es un monto adicional a la remuneración mensual por concepto de sueldos y gastos de representación que se reconoce a los Magistrados y Magistradas de las Altas Corporaciones Nacionales y se calcula de tal manera que iguale sus ingresos con los de los miembros del Congreso, conforme a lo ordenado en el artículo 15 de la Ley 4ª de 1992. Mediante sentencia del H. Consejo de Estado del 4 de mayo de 2009, dentro del expediente 0552 de 2007, se ordenó incluir para el cálculo de la prima especial de servicios del ex Magistrado del Consejo de Estado, Doctor NICOLÁS PÁAJRO PEÑARANDA, el valor correspondiente a las cesantías de los Congresistas.

**Prima sin carácter salarial** corresponde a un porcentaje del 30% del salario básico mensual, establecido por el Gobierno Nacional como una prima sin carácter salarial, para los cargos determinados en el artículo 14 de la Ley 4ª de 1992 (“Magistrados de todo orden de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y Contencioso Administrativo, Agentes del Ministerio Público delegados ante la Rama Judicial y para los Jueces de la República, incluidos los Magistrados y Fiscales del Tribunal Superior Militar, Auditores de Guerra y Jueces de Instrucción Penal Militar”), la cual se calcula distribuyendo la asignación mensual decretada cada año



para estos cargos entre sueldo básico y prima especial, de tal manera que ésta sea igual al 30% de dicho sueldo básico. Mediante la Ley 332 de 1996 se determinó que estas primas “harán parte del ingreso base únicamente para efectos de la liquidación de la pensión de jubilación, para lo cual se harán las cotizaciones de pensiones establecidas por la ley”. En segundo lugar, la Ley 476 de 1998 aclara la Ley 332 respecto a su aplicación a los Fiscales acogidos conforme al decreto 53 de 1993.

**Prima especial sin carácter salarial** correspondía a un porcentaje del 30% del salario básico mensual, y fue establecida por el Gobierno Nacional en los decretos para los siguientes cargos acogidos: “1. Del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado: Secretario Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, Secretario General, Magistrado Auxiliar, Jefe de Control Interno, Director Administrativo, Director de Planeación, Director de Registro Nacional de Abogados, Director de Unidad, Secretario de Sala o Sección, Relator, Secretario de Presidencia del Consejo de Estado. 2. De la Dirección Ejecutiva de la Administración: Judicial: Director Administrativo, Director Seccional, 3. De los Tribunales Judiciales: Abogado Asesor”. Se calculaba como en el caso anterior, distribuyendo la asignación mensual, decretada cada año para estos cargos, entre sueldo básico y prima especial, de tal manera que ésta fuera igual al 30% de dicho sueldo básico. La norma fue declarada nula mediante sentencia del 2 de abril de 2009 decretada por el H. Consejo de Estado y en el decreto salarial del año 2010 no se incluyó el artículo que la establecía.

**Prima ascensional** fue creada en el artículo 3º del **decreto 903 de 1969**, “a favor de los Magistrados y Fiscales de Tribunal, que reúnan los requisitos constitucionales para el ejercicio de la magistratura de la Corte Suprema de Justicia, y a favor de los Fiscales de Juzgado Superior, Jueces Superiores, de Menores y de Circuito que reúnan los requisitos constitucionales para ser Magistrados de Tribunal Superior” con un monto hasta del 5% de la asignación mensual, que el Consejo Superior de la Administración de Justicia debía determinar en el momento de la posesión del cargo. La asignación de esta prima se suspendió a partir de la vigencia del decreto 57 de 1993, pero aún subsisten unos pocos casos de jueces o juezas que la conservan, dada su antigüedad en los respectivos cargos.



**Prima de capacitación** fue creada en el artículo 3º del **decreto 903 de 1969**, y conforme a lo allí dispuesto, podía “ascender hasta el diez por ciento de la respectiva asignación mensual, también calificada y discernida por el Consejo Superior de la Administración de Justicia a favor de quienes siendo Magistrados de Tribunal, Fiscales o Jueces Superiores, de Menores o de Circuito, fueren acreedores a ella, a juicio de tal Consejo, en razón de estudios de post-grado, obra de investigación científica publicada o ejercicio de la docencia universitaria, todo en materias relacionadas con su cargo y especialidad.” Como en el caso anterior, existen algunos casos que tienen reconocida esta prima desde antes del año 1993 y continúa vigente.

**Prima de servicios** corresponde a un pago equivalente a 15 días de remuneración, que se paga en los primeros quince días del mes de julio y se liquida proporcionalmente a los meses completos laborados (siempre y cuando el tiempo servido sea mínimo de seis meses), tomando como factores los definidos en los decretos **717, 1042 y 1306 de 1978** y el 247 de 1997, así: el valor equivalente a quince días de los conceptos correspondientes al sueldo básico, prima de antigüedad, prima ascensional, prima de capacitación e incremento del 2.5% por antigüedad, subsidio de alimentación, auxilio de transporte, auxilio especial de transporte; más 1/24 de la bonificación por servicios prestados. Para liquidarla se tiene en cuenta la cuantía de los factores respectivos, a 30 de junio de cada año.

**Prima de vacaciones** es una prestación social a que tienen derecho los servidores y servidoras judiciales cuando cumplen un año de servicio. Se debe pagar antes del inicio del disfrute de vacaciones y los factores salariales para su liquidación, conforme a las normas vigentes (decretos **542 de 1977, 717 de 1978, 1660 de 1978, 2460 de 2006, 3899 de 2008**) están integrados por el valor equivalente a quince días de: sueldo básico, prima de antigüedad, prima ascensional, prima de capacitación e incremento del 2.5% por antigüedad, subsidio de alimentación, auxilio de transporte, auxilio especial de transporte; más 1/24 de: la bonificación por servicios prestados, de la prima de productividad y de la prima de servicios. Para liquidarla se tiene en cuenta la cuantía de los factores respectivos, a la

fecha de inicio del disfrute de las vacaciones o a la fecha de retiro del servicio según el caso.

Los servidores y servidoras del régimen de vacaciones colectivas, que en el momento de salir a su disfrute no hayan laborado el año completo, tienen derecho a que se les liquide esta prima en forma proporcional al tiempo servido. Igualmente en caso de retiro del servicio, esta prima se paga proporcionalmente al número de días laborados desde el día en que se cumplió el último año de servicios, conforme a lo dispuesto en la Ley 995 de 2005.

**Prima de navidad** esta prestación social se paga en el mes de diciembre de cada año y los factores salariales para su liquidación, conforme a las normas vigentes (decretos **1045 de 1978**, 2926 de 1978, 2460 de 2006, 3899 de 2008) incluyen el valor equivalente a un mes de: sueldo básico, gastos de representación, prima de antigüedad, prima ascensional, prima de capacitación e incremento del 2.5% por antigüedad, subsidio de alimentación, auxilio de transporte, auxilio especial de transporte, más 1/12 de: la bonificación por servicios prestados, de la prima de productividad, de la prima de servicios y de la prima de vacaciones. Se liquida con base en el salario mensual que corresponda al cargo desempeñado a 30 de noviembre de cada año y en caso de retiro con el último salario devengado. Si el salario en el último mes llegare a ser variable, se toma el promedio de los salarios que se hayan devengado dentro de dicho mes.

**Prima de productividad** la normativa vigente para esta prima es el decreto 3899 del 7 de octubre de 2008 que modifica el **2460 del 21 de julio de 2006**. A partir del año 2010 equivale a 30 días de la remuneración mensual de los empleados y empleadas de la Rama Judicial (excluye a los funcionarios y funcionarias judiciales de todo orden). Se paga el equivalente a 15 días en junio y los otros quince días en diciembre. El derecho a percibirla se obtiene con tres meses de servicio como mínimo, dentro del respectivo semestre y se paga proporcionalmente al tiempo servido.

**Bonificación por servicios prestados:** esta prestación social se creó para los servidores y servidoras judiciales mediante el decreto **247 de 1997**, “en los mismos términos establecidos en los artículos 45 y siguientes del

decreto 1042 de 1978 y las demás normas que lo modifiquen o adicionen.”

<sup>16</sup> Los factores para su liquidación son: para sueldos hasta el tope que se fija cada año en los decretos salariales de la Rama Ejecutiva, que se aplican también a la Rama Judicial en esta prestación, el 50% del valor equivalente a un mes de: sueldo básico, gastos de representación, prima de antigüedad e incremento del 2.5% por antigüedad, y para los sueldos mayores a dicho monto, el 35% de los mismos factores enumerados atrás. A partir del año 2006, se incluye la prima de productividad como factor para esta prestación.

**Bonificación por compensación- historia y diferenciación de las categorías para su reconocimiento:** mediante el artículo 1º del decreto 610 del 26 de marzo de 1998, el Gobierno Nacional creó: “una Bonificación por Compensación, con carácter permanente, que sumada a la prima especial de servicios y a los demás ingresos laborales actuales iguale al sesenta por ciento (60%) de los ingresos laborales que por todo concepto perciben los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado, Corte Constitucional y Consejo Superior de la Judicatura” y en la parte considerativa del decreto indicó que en el año 2000, el porcentaje sería del 70% y a partir del año 2002, sería del 80%. Igualmente mediante el decreto 1239 del dos de julio del mismo año, extendió el beneficio a los Secretarios Generales de las Altas Corporaciones Nacionales y al Secretario Judicial de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. Los dos decretos mencionados fueron derogados por medio del decreto 2668 del 31 de diciembre de 1998. Este decreto a su vez fue declarado nulo por el H. Consejo de Estado, mediante sentencia del 25 de septiembre de 2001, y con fundamento en esta nulidad, varios servidores y servidoras judiciales que tenían derecho a su reconocimiento procedieron a solicitar a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial el pago; ante la negativa al respecto, procedieron entonces a reclamar ese reconocimiento por la vía de la nulidad y restablecimiento del derecho, conforme a lo dispuesto en los decretos originales.

---

16 DECRETO 247 DE 1997. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXII. N. 42976. 7, FEBRERO, 1997. PAG. 13

Las sentencias que han sido decretadas a favor de los demandantes han creado el derecho a que a ellos, se les calcule la bonificación por compensación en un monto que sumado a sus ingresos por todo concepto, equivalga al 80% de los ingresos también por todo concepto, que reciben los Magistrados de las Altas Corporaciones Nacionales.

**Esta primera categoría** para el reconocimiento de la bonificación por compensación, se registra en el cuadro número 5 del presente documento con el nombre de **Bonificación por compensación decreto 610 de 1998 (80%)**.

El Gobierno Nacional derogó la derogatoria (dos años antes de ser decretada su nulidad), para lo cual expidió el Decreto **664** del 13 de abril de 1999, “por el cual se establece una bonificación por compensación de los Magistrados de Tribunal y otros funcionarios”. En una nueva Sentencia, del 11 de diciembre de 2003, el Consejo de Estado estableció que este decreto no había creado una bonificación diferente a la de los Decretos 610 y 1239 de 1998. Sin embargo, como el decreto 664 estuvo vigente desde el 1º de septiembre hasta el 31 de diciembre del año 1999 y la sentencia fue posterior, el monto allí reconocido (que era inferior al indicado en los decretos 610 y 1238), se pagó a sus beneficiarios durante dicho año e igualmente en los decretos salariales anuales, el Gobierno ha mantenido este concepto de bonificación por compensación, así:

- Durante los años 2000 a 2003, simplemente expidió los decretos 2738/2000, 1476/2001 y 663/2003, que derogaron sucesivamente el del año inmediatamente anterior y reconocieron incrementos para la bonificación, en porcentajes similares a los de los salarios de los demás servidores y servidoras judiciales.
- En el año 2004, ante la avalancha de demandas de restablecimiento del derecho, derivadas de las nulidades sucesivas, decretadas para los decretos 2668/1998 y 664/1999, el Gobierno Nacional expidió el 3 de diciembre, el decreto **4040/2004**, por medio del cual **creó la bonificación de gestión judicial**, con la advertencia de su incompatibilidad con respecto a la bonificación por compensación, concedió la oportunidad de acogerse a esta nueva bonificación a los servidores y servidoras judiciales activos, bajo la condición de desistir de sus demandas

por parte de quienes las hubieren incoado o de firmar un contrato de transacción para precaver litigios futuros para los demás. En el artículo 4º *ibidem*, estableció que quienes no se acogieran al régimen de la bonificación por gestión judicial continuarían devengando la bonificación por compensación, que fue ajustada con respecto a la del año inmediatamente anterior con un incremento en porcentaje, similar al de los incrementos decretados para los demás servidores y servidoras judiciales

- Desde el año 2005 hasta la fecha, el monto de la citada bonificación por compensación se ha reajustado en porcentajes similares a los de los incrementos de salarios de los demás servidores y servidoras judiciales mediante los decretos 944/2005, 601/2006, 430/2007, 670/2008, 735/2009 y 1400/2010.

**Esta segunda categoría** para el reconocimiento de la bonificación por compensación, se registra en el cuadro número 5 del presente documento con el nombre de **Bonificación por compensación fijada por decreto anual**.

**Bonificación de gestión judicial:** como ya se indicó, esta bonificación se crea por el Gobierno Nacional mediante el decreto **4040 de 2004**, para solucionar los múltiples conflictos salariales derivados de la nulidad de los decretos 2668/1998 y 664/1999, en un monto que sumado a sus ingresos por todo concepto, debe ser igual al 70% de los ingresos también por todo concepto, que reciben los Magistrados de las Altas Corporaciones Nacionales.

Igualmente se determinó en su artículo 3º, para quienes se acogieran a esta nueva opción, el pago por una sola vez de una suma fijada en una tabla incluida en la norma citada, que tenía como finalidad equiparar lo devengado en los años precedentes con lo previsto en el decreto 610 de 1998, respecto al porcentaje del 60% en el año 1999 y para todas las demás vigencias el 70% solamente.<sup>17</sup>

---

17 Ver sentencia anexa de la H. Corte Constitucional SU- 037 28 de enero de 2009 que contiene la historia completa de la parte jurisprudencial.

**Bonificación de actividad judicial** esta es una bonificación especial que se paga semestralmente, y se causa con 4 meses o mas de servicios, **creada** para los jueces y fiscales de la República mediante el decreto **3131 de 2005**, modificada por el decreto 3382/2005; reajustada por medio del decreto 403/2006, modificada a su vez por el decreto 2435/2006 y reajustada anualmente por medio de los decretos 632/2007, 3900/2008, 736/2009 y 1401/2010.

## 2.4 ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

Los y las discentes deben adelantar la lectura de la totalidad de la Ley 270 de 1996 y sus reformas; releer, analizar en detalle y aprender los artículos que se citan de manera concreta a lo largo del documento.

En segundo término, para obtener destrezas en las consultas de las páginas web recomendadas, es necesario ingresar a cada una de ellas y ubicar la normatividad, las formas de consulta directa que allí se recomienden y establecer los procedimientos para hacer contacto con las áreas encargadas de emitir conceptos sobre las mismas. Se destaca, para el caso de la página web de la Rama Judicial, dedicar tiempo para conocerla plenamente y para examinar en ella, de manera especial, lo relativo al Sistema Integrado de Gestión de la Calidad -SIGC y la consulta de los Acuerdos.

En tercer lugar, el o la discente tiene que estudiar los manuales del aplicativo para el manejo de los registros correspondientes a sus funciones (hoy SAFIRHO); ingresar al mismo con la contraseña y usuario que se le hubieren asignado, realizar prácticas periódicas, en especial de aquellas opciones que son poco usadas, pero que deberá dominar para evitar errores cuando debe hacer uso de ellas.

A continuación se presentan algunos estudios de casos, con propuestas de solución sugeridas por el autor, que se incluyen para que el o la discente tenga un parámetro de comparación (ver anexo único del documento) y finalmente, un cuestionario de autoevaluación.

### **2.4.1 Casos especiales.**

El tratamiento de los casos especiales se efectúa en los siguientes numerales mediante el estudio de casos, que el lector o lectora debe analizar, resolver y comparar, con la propuesta de solución que aparece en el anexo.

**Estudio de caso sobre supresión y creación de cargos:** efectúe un análisis del Acuerdo 1332 del 13 de diciembre de 2001, por medio del cual se suprimen la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial y la Oficina de Judicial de Florencia y se crean la Oficina de Coordinación Administrativa y la Oficina de Apoyo de Florencia.

Determinar los cambios derivados de la medida en lo relativo al costo de los salarios básicos mensuales correspondiente a todos los cargos de la planta suprimida, frente a la planta creada (aplicar la tabla de salarios vigente a la fecha de hoy).

#### **2.4.1.1. Las bonificaciones de gestión judicial y de actividad judicial.**

##### **Caso liquidación bonificación de gestión judicial**

Augusto es Magistrado de Tribunal Superior y se posesionó el 20 de mayo de 2009. Desde esa fecha se le ha cancelado por concepto de bonificación de gestión judicial el monto previsto en el decreto 4040 de 2004. En virtud de una acción de tutela concedida a su favor, se ha ordenado a la Dirección Seccional que atiende el Tribunal, que se reconozca y pague la bonificación por compensación, con el 80% de lo que devengan por todo concepto los Magistrados de las Altas Corporaciones Nacionales, incluyendo dentro del cálculo de la prima especial de servicios de estos Magistrados, las cesantías de los Congresistas; además ordena que se le paguen los valores dejados de percibir desde su posesión y que a partir de la fecha, se continúe liquidando la bonificación conforme a lo ordenado.



La persona encargada del área de recursos humanos de la Seccional, sólo lleva dos meses laborando, ha solicitado su colaboración para efectuar el trámite que corresponda, por lo cual consulta y solicita respuesta sobre lo siguiente:

- Si el fallo de tutela lo debe remitir a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para que ésta realice el reconocimiento y pago de esta sentencia, como lo ha hecho desde su vinculación a la Seccional con todas las demás sentencias que han sido decretadas, por conflictos laborales y que han sido notificadas a la Seccional. Lo anterior en razón a que en el presupuesto asignado a la Seccional no existe el rubro de sentencias.
- En caso negativo le pide orientación sobre el rubro a afectar para el pago de lo adeudado del año anterior y del año en curso, así como el envío de un modelo en hoja electrónica para liquidar la bonificación conforme a lo ordenado en la sentencia.

Como buen colaborador o colaboradora, y en su papel de asesoría a las Direcciones Seccionales usted averigua, con sus compañeros y compañeras, sobre este tema y le indican que el pago lo debe hacer la Seccional con cargo al rubro de bonificación por compensación pero ninguno conoce la norma legal que así lo determina. Por ello antes de dar respuesta, usted va a conseguir esa información y va a desarrollar la liquidación en una hoja electrónica. Indique como y donde consigue la norma vigente, especifique en su respuesta cual es esa norma y explique como construye la hoja electrónica para la liquidación.

## **Caso liquidación bonificación de actividad judicial**

Jaime es Juez penal municipal de Fusagasugá, desde hace dos años. El 15 de febrero del presente año, se posesionó como Juez penal de circuito de descongestión, en una medida transitoria que, según lo estipulado en el Acuerdo de creación expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, irá hasta el mes de agosto. La Dirección Seccional de Bogotá le ha consultado y solicita se le instruya sobre la forma como deben liquidarle la bonificación por actividad judicial.



Elabore un modelo de liquidación en una hoja electrónica; explique y justifique la respuesta que dará en cumplimiento de su función de asesoría.

### **2.4.1.2. Las primas comunes a todo el sector público.**

Dentro de este conjunto encontramos las primas de servicios, de vacaciones y de navidad.

#### **Caso liquidación prima de servicios**

Maria se posesionó el 16 de noviembre de 2008 con un salario de \$1.000.000; en el año 2009 su salario se incrementó en el 5%. Liquide la prima de servicios que se le debe pagar en el mes de julio del año 2009 (indique los factores que aplica en su liquidación y justifique su respuesta).

#### **Caso liquidación prima de vacaciones**

Diana se posesionó el 5 de junio de 2008, en un cargo de técnico grado 11 en la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial; el 20 de mayo del año 2010 cambia de cargo y se posesiona como profesional universitario grado 14. En el mes de agosto pide las vacaciones de los dos años que lleva laborando, Liquide las dos primas de vacaciones que se le deben cancelar (indique los factores que aplica en su liquidación y justifique su respuesta).

#### **Caso liquidación prima de navidad**

Carlos se posesionó por primera vez como empleado de la Rama Judicial, el 10 de marzo de 2005; en el año 2009 su salario asciende a \$2.000.000 y pidió una licencia sin derecho a sueldo desde el 20 de febrero hasta el 31 de marzo. Liquide la prima de navidad que se le debe cancelar al final de esa vigencia fiscal (indique los factores que aplica en su liquidación y justifique su respuesta).

### 2.4.1.3. Las primas específicas de la Rama Judicial.

Dentro de esta categoría se encuentran la Prima especial de servicios, la Prima especial sin carácter salarial, la Prima sin carácter salarial y la Prima de productividad, con carácter salarial.

#### Caso prima especial de servicios.

Calcule el valor de la prima especial de servicios a partir de los siguientes datos sobre la remuneración de los miembros del Congreso y de los Magistrados y Magistradas de las Altas Corporaciones:

Miembros del Congreso		Magistrados y Magistradas de Altas Corporaciones	
Sueldo básico	\$5.088.646.	Sueldo básico	\$3.046.191
Gastos de representación	\$9.046.485.	Gastos de representación	\$5.415.452
Prima de vivienda	\$5.496.999.		
Prima de salud	\$1.413.508.		

#### Caso prima sin carácter salarial

La asignación mensual de los Jueces Municipales en el año 2015 asciende a \$8.500.000, de los cuales el 30% se considera prima especial sin carácter salarial. El Gobierno Nacional le ha pedido a la Rama Judicial que establezca el costo anual del impacto que significaría modificar ese porcentaje y dejarlo en el 45% para los 4500 jueces municipales que figuran activos en las plantas de personal vigentes para dicho año. Haga sus cálculos en una hoja electrónica e incluya en sus cálculos todas las primas, bonificaciones y los aportes para la seguridad social y los parafiscales.

## **Caso prima de productividad con carácter salarial**

Gustavo está nombrado en propiedad como secretario nominado de un juzgado municipal desde hace varios años; desde el 15 de mayo de 2010, está nombrado como juez penal municipal de descongestión. Calcule el valor a pagar a este servidor judicial al culminar el primer semestre por los siguientes conceptos: prima de productividad, bonificación por actividad judicial y prima de servicios. Explique y justifique su respuesta.

### **2.4.1.4. La incorporación y modificación de afiliaciones en el sistema de seguridad social de salud, pensión, riesgos profesionales, seguro de vida y caja de compensación.**

#### **Caso incorporación nuevo empleado o nueva empleada**

Julia tiene 46 años y ha sido nombrada en la relatoría de la Corte Constitucional; según su historia laboral, el último cargo desempeñado fue el de escribiente de juzgado municipal en Bucaramanga. En el momento de su posesión le ha indicado a usted que desea contar con las siguientes afiliaciones: se quiere cambiar de la EPS Saludcoop (con la cual lleva dos años de afiliación) y pasar a Famisanar; quiere que su afiliación del Fondo de Pensiones Porvenir (con éste tiene once años de afiliación) se modifique para pasar al Instituto del Seguro Social, desea continuar afiliada al Fondo Nacional de Ahorro para el manejo de sus cesantías, quiere continuar afiliada a la Caja de Compensación Familiar Cajasán y respecto a la ARP pide continuar con la que tiene actualmente. En su función de asesoría y recepción de los formularios correspondientes ¿qué información le daría usted? Especifique con precisión cada respuesta y justifique sus decisiones citando las normas que aplica.

### **2.4.1.5. El reconocimiento de cesantías.**

#### **Caso cesantías parciales no acogidos (cesantías retroactivas).**

Hugo es escribiente municipal grado 5 del juzgado de Villanueva (Santander) y solicita el 1° de junio de 2010 sus cesantías parciales. Está trabajando con la Rama Judicial desde el 23 de octubre de 1988 sin solución de continuidad y es la tercera vez que reclama sus cesantías; en las dos liquidaciones anteriores recibió \$12.329.000 y \$5.004.500. Su prima de antigüedad es del 96% del salario básico y además tiene derecho al reconocimiento del 2.5% por antigüedad desde el año 1993. Se le pide al lector o lectora que elabore en una hoja electrónica la correspondiente liquidación. Justifique cada uno de sus cálculos.

#### **Caso cesantías parciales acogidos (cesantías congeladas).**

Pedro está afiliado a un Fondo Privado de Cesantías y ha solicitado el 20 de abril de 2010, el pago de sus cesantías parciales para compra de vivienda, por primera vez desde que entró a trabajar con la Rama Judicial el 20 de mayo de 2007. Su cargo en los primeros dos años de vinculación fue el de profesional grado 14 de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y a partir del 1 de junio de junio de 2009 está nombrado como Profesional Universitario grado 18. El empleado o empleada debe efectuar la liquidación correspondiente en una hoja electrónica con su debida justificación respecto a cada uno de los cálculos.

#### **Caso cesantías definitivas no acogidos (cesantías retroactivas).**

Roberto es conductor grado 6 y se retiró el 31 de marzo de 2010 de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, por haber obtenido su derecho a pensionarse. Según su historia laboral, comenzó a trabajar en el Consejo de Estado en el año 1982 y bajo la vigencia del decreto 2535 de 1987, se vinculó como conductor de la Dirección Nacional de Carrera Judicial el 28 de diciembre de dicho año, cargo que desempeñó sin solu-

ción de continuidad hasta su retiro. Su prima de antigüedad es del 96%, tiene derecho al reconocimiento del 2.5% por antigüedad desde el año 1993 y no hizo retiros de cesantías parciales en toda su historia laboral. Se pide elaborar en una hoja electrónica la respectiva liquidación.

#### 2.4.1.6. El pago de sentencias.

En este tema tiene una gran importancia resaltar los procedimientos de pago de sentencias establecidos en las normas de ejecución del presupuesto.

Por una parte, el Estatuto Orgánico del Presupuesto (decreto 111 de 1996) dispone en el artículo 19 sobre el pago de sentencias lo siguiente: “...Inembargabilidad. Son inembargables las rentas incorporadas en el Presupuesto General de la Nación, así como los bienes y derechos de los órganos que lo conforman. No obstante la anterior inembargabilidad, los funcionarios competentes deberán **adoptar las medidas conducentes al pago de las sentencias** en contra de los órganos respectivos, **dentro de los plazos establecidos para ello**, y respetarán en su integridad los derechos reconocidos a terceros en estas sentencias.” (Negrillas fuera de texto).

En segundo lugar, la Ley de presupuesto vigente para el año 2010 (Ley 1365 de 2009), dispone en el artículo 38 que: “Las sentencias, conciliaciones y cesantías parciales serán incorporadas al presupuesto de acuerdo con la disponibilidad de recursos, de conformidad con el artículo 39 del Estatuto Orgánico del Presupuesto.”

Las normas precedentes obligan a los ordenadores del gasto a adoptar procedimientos diligentes para estos pagos, pero están supeditados a las asignaciones de recursos en el rubro de sentencias, que dependen de la existencia de disponibilidades de recursos públicos, cuya incorporación en la respectiva Sección del Presupuesto requieren del trámite de una Ley ordinaria.

Sin embargo, con el fin de evitar la aplicación de desacatos en los casos de tutela, desde hace varios años las Leyes Anuales de Presupuesto incorporan un artículo especial que evita el trámite de pago de estos fallos a través del rubro de sentencias. Para el año 2010, el artículo 39 ibidem determina que: “Los órganos a que se refiere el artículo 4º de la presente ley pagarán los fallos de tutela con cargo al rubro que corresponda a la naturaleza del negocio fallado. Para pagarlos, en primera instancia se deben efectuar los traslados presupuestales requeridos, con cargo a los saldos de apropiación disponibles durante la vigencia fiscal en curso.”

Las disposiciones citadas, permiten concluir que el pago de sentencias tiene dos opciones de afectación del presupuesto: una ordinaria, con cargo al rubro de sentencias cuyas apropiaciones tienen factores contingentes de asignación de largo plazo y una extraordinaria o especial para los casos de fallos de tutela, que se adelanta directamente con cargo a los saldos disponibles de la vigencia en curso, en el rubro presupuestal “que corresponda a la naturaleza del negocio fallado”. Esta condición permite agilizar el pago porque se efectúa directamente, en la Dirección Seccional de Administración Judicial bajo cuya jurisdicción se encuentra el caso concreto, con cargo al saldo de las apropiaciones disponibles en el presupuesto de la misma, que así, puede adelantar el pago mientras tramita la respectiva adición con la Unidad de Planeación de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o en su defecto, obtener a través de ésta, la adición de dichos recursos con mayor celeridad a la que se requeriría si el trámite fuera por Ley para adicionar el rubro de sentencias.

## **Caso nulidad acuerdo 05 de 1993**

El Consejo de Estado, en fallo de segunda instancia confirmó la sentencia del Tribunal Administrativo de Cali, según la cual al escribiente del Tribunal Superior de dicha ciudad, Jaime Rodríguez, se le debe reconocer “la asignación salarial prevista por el Gobierno nacional para el empleo de Escribiente, y como consecuencia, pagar las diferencias salariales y prestaciones causadas desde el 28 de junio de 1997.” Según constancia secretarial del expediente administrativo, la sentencia quedó ejecutoriada el 17 de mayo de 2007 y mediante escrito presentado el 15 de octubre de 2007, el apoderado solicitó el cumplimiento de la misma; manifestó bajo

la gravedad de juramento no haber presentado petición alguna de pago por dicho concepto a la Deaj, y adjuntó la primera copia de la sentencia con la constancia de notificación y fecha de ejecutoria. Además de estos documentos, aportó fotocopia de su cédula de ciudadanía, certificación bancaria y el formulario de información financiera (SIIF) debidamente diligenciado. El lector o lectora debe liquidar la sentencia aludida, teniendo en cuenta estos presupuestos: Jaime ha estado laborando en este cargo sin interrupción, desde la fecha de la sentencia; los salarios se le han cancelado como escribiente grado 9, según la escala de salarios de cada año y solo se le ha pagado como escribiente nominado desde la fecha de ejecutoria de la sentencia, es decir, desde el 17 de mayo de 2007.

## 2.4.2 Formulario de autoevaluación

1	La jurisdicción ordinaria esta integrada por
<input type="radio"/> a-	La Corte Constitucional, los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y los Juzgados.
<input type="radio"/> b-	La Corte Suprema de Justicia, la Fiscalía General de la Nación, los Tribunales y los Juzgados.
<input type="radio"/> c-	Los juzgados de la jurisdicción ordinaria.
<input type="radio"/> d-	El Consejo de Estado, los Tribunales Administrativos y los Juzgados Administrativos.
<input type="radio"/> e-	Ninguna de las anteriores.
2	Las Altas Corporaciones Nacionales son:
<input type="radio"/> a-	La Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, la Corte Constitucional y los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.
<input type="radio"/> b-	La Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura y el Consejo de Estado.
<input type="radio"/> c-	El Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales Administrativos.
<input type="radio"/> d-	La Corte Constitucional, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, el Consejo de Estado y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
<input type="radio"/> e-	Ninguna de las anteriores.
3	Para efectos judiciales el territorio colombiano se divide en:
<input type="radio"/> a-	Departamentos, Municipios, Distritos y Unidades Judiciales Municipales.
<input type="radio"/> b-	Departamentos, Municipios, Provincias y Circuitos.
<input type="radio"/> c-	Distritos, Circuitos y Municipios.
<input type="radio"/> d-	Distritos, Circuitos y Unidades Judiciales Municipales.
<input type="radio"/> e-	Ninguna de las anteriores.
4	La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial:
<input type="radio"/> a-	Pertenece a una de las Altas Corporaciones Nacionales.
<input type="radio"/> b-	Es un órgano técnico y administrativo.
<input type="radio"/> c-	Atiende directamente las Altas Corporaciones Nacionales.
<input type="radio"/> d-	Administra los bienes de la Rama Judicial.
<input type="radio"/> e-	Todas las anteriores.



5	El régimen salarial de los no acogidos corresponde a
<input type="radio"/> a-	Todos los empleados y empleadas de los juzgados que existían antes de la promulgación de la Constitución de 1991.
<input type="radio"/> b-	Todos los Magistrados y Magistradas de los Tribunales y los Jueces y Juezas de la República.
<input type="radio"/> c-	Los empleados y empleadas de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y de las Direcciones Seccionales de Administración Judicial.
<input type="radio"/> d-	Todos los funcionarios y funcionarias judiciales.
<input type="radio"/> e-	Ninguna de las anteriores.
6	En el régimen salarial de los no acogidos, a los empleados y empleadas se les garantiza el reconocimiento de:
<input type="radio"/> a-	Prima de antigüedad.
<input type="radio"/> b-	Gastos de representación.
<input type="radio"/> c-	Prima ascensional o de capacitación.
<input type="radio"/> d-	Prima técnica.
<input type="radio"/> e-	Todas las anteriores.
7	La prima de productividad
<input type="radio"/> a-	Es factor salarial para el cálculo de la prima de navidad.
<input type="radio"/> b-	Se cancela a los empleados y empleadas de la Rama Judicial y del Congreso de la República.
<input type="radio"/> c-	Es un pago semestral que reciben, entre otros, los Magistrados y Magistradas de los Tribunales y los Jueces y Juezas de la República.
<input type="radio"/> d-	Se calcula con base en la asignación mensual y en la bonificación por servicios prestados.
<input type="radio"/> e-	Ninguna de las anteriores.
8	Los Magistrados y Magistradas de las Altas Corporaciones Nacionales tienen derecho a:
<input type="radio"/> a-	Bonificación por actividad judicial.
<input type="radio"/> b-	Prima de productividad.
<input type="radio"/> c-	Bonificación por servicios prestados.
<input type="radio"/> d-	Prima de navidad.
<input type="radio"/> e-	Todas las anteriores.
9	La bonificación por compensación corresponde:
<input type="radio"/> a-	A una suma que iguala el valor devengado por todo concepto por un Magistrado o Magistrada de Tribunal con el 70% de lo devengado por un Magistrado o Magistrada de Alta Corporación Nacional.
<input type="radio"/> b-	A una suma que el Gobierno Nacional fija por decreto, para algunos servidores públicos, en cada vigencia fiscal.
<input type="radio"/> c-	A una suma que iguala el valor devengado por todo concepto por un Magistrado o Magistrada de Tribunal con el 80% de lo devengado por un Magistrado o Magistrada de Alta Corporación Nacional.
<input type="radio"/> d-	A una suma que iguala el valor devengado por todo concepto por un Magistrado o Magistrada de Tribunal con el 60% de lo devengado por un Magistrado o Magistrada de Alta Corporación Nacional.
<input type="radio"/> e-	Ninguna de las anteriores.



10	El auxilio especial de transporte para algunos empleados y empleadas de la Rama Judicial:
O a-	Se determina por el Gobierno Nacional en el decreto de salarios para el personal acogido.
O b-	Se determina por el Gobierno Nacional en el decreto de salarios para el personal no acogido.
O c-	Se incluye como factor salarial.
O d-	El monto del auxilio varía en el territorio nacional.
O e-	Todas las anteriores.

## BIBLIOGRAFÍA

- CASTRO, JAIME. Constitución Política de Colombia. Concordancias, referencias históricas e índice analítico. Centro Editorial, Universidad del Rosario. 2008
- ISAURO SUÁREZ ESCANDÓN. (2010), Documento del Diplomado Ética de lo Público y Derechos Humanos. Unidad uno: principios éticos y desafíos de la gestión pública en Colombia. Universidad Virtual Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá.
- LEY 4 DE 1992, MEDIANTE LA CUAL SE SEÑALAN LAS NORMAS, OBJETIVOS Y CRITERIOS QUE DEBE OBSERVAR EL GOBIERNO NACIONAL PARA LA FIJACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS MIEMBROS DEL CONGRESO NACIONAL Y DE LA FUERZA PÚBLICA Y PARA LA FIJACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES OFICIALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 150, NUMERAL 19, LITERAL E SE) Y F) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXVIII. N. 40.451. 18. MAYO. 1992.
- LEY 18 DE 1974, POR LA CUAL SE FIJAN LAS ASIGNACIONES DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS DE LAS RAMAS JURISDICCIONAL Y LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO. DIARIO OFICIAL. AÑO CXI. N. 34233. 23, DICIEMBRE, 1974.

- LEY 20 DE 1966 POR LA CUAL SE FIJAN UNAS ASIGNACIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES. DIARIO OFICIAL. AÑO CIII. N. 31990. 27, JULIO, 1966.
- LEY 33 DE 1985 POR LA CUAL SE DICTAN ALGUNAS MEDIDAS EN RELACIÓN CON LAS CAJAS DE PREVISIÓN Y CON LAS PRESTACIONES SOCIALES PARA EL SECTOR PÚBLICO. DIARIO OFICIAL. AÑO. CXXII. N. 36856. 13, FEBRERO, 1985
- LEY 30 DE 1987 POR LA CUAL SE CONFIEREN UNAS FACULTADES EXTRAORDINARIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES. DIARIO OFICIAL. AÑO. CXXIV. N. 38077. 9, OCTUBRE, 1987
- LEY 36 DE 1978 POR LA CUAL SE FIJAN ASIGNACIONES DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS DE LAS RAMAS JURISDICCIONAL Y LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO Y EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA. DIARIO OFICIAL. AÑO CXV. N. 35167. 28, DICIEMBRE, 1978.
- LEY 50 DE 1990 POR LA CUAL SE INTRODUCEN REFORMAS AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXVII. N. 39618. 1, ENERO, 1990.
- LEY 83 DE 1968 POR LA CUAL SE MODIFICAN LAS LEYES 20 DE 1966 Y 48 DE 1962, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES. DIARIO OFICIAL. AÑO CV. N. 32682. 31, DICIEMBRE, 1968.
- LEY 332 DE 1996 POR LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 4ª DE 1992 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXII. N. 42948. 28, DICIEMBRE, 1996.
- LEY 344 DE 1996 POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS TENDIENTES A LA RACIONALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO, SE CONCEDEN UNAS FACULTADES EXTRAORDINARIAS Y SE EXPIDEN OTRAS DISPOSICIONES. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXII. N. 42951. 31, DICIEMBRE, 1996.

- LEY 476 DE 1998 MEDIANTE LA CUAL SE ACLARA EL ARTÍCULO 10. de la Ley 332 de 1996. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXIV. N. 43382. 9, SEPTIEMBRE, 1998.
- LEY 585 DE 2000 POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGAN, MODIFICAN Y SUPRIMEN ALGUNAS DISPOSICIONES DE LA LEY 270 DE 1996 Y DECRETO 2699 DE 1991. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXVI. N. 44063. 30, JUNIO, 2000.
- LEY 771 DE 2002 POR LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO 134 Y EL NUMERAL 6 DEL ARTÍCULO 152 DE LA LEY 270 DE 1996. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXVIII. N. 44936. 17, SEPTIEMBRE, 2002.
- LEY 995 DE 2005 POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE LA COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y A LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN SUS DIFERENTES ÓRDENES Y NIVELES. DIARIO OFICIAL AÑO CXL. N. 46089. 11, NOVIEMBRE, 2005.
- LEY 1285 DE 2009 POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMA LA LEY 270 DE 1996 ESTATUTARIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. DIARIO OFICIAL. AÑO CXLIV. N. 47240. 27, ENERO, 2009
- LEY 1365 DE 2009 POR LA CUAL SE DECRETA EL PRESUPUESTO DE RENTAS Y RECURSOS DE CAPITAL Y APROPIACIONES PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010. DIARIO OFICIAL. AÑO CXLIV. N. 47570. 21, DICIEMBRE, 2009. PAG. 1.
- ESTATUTO ORGÁNICO DEL PRESUPUESTO COMPILADO EN EL DECRETO 111 DE 1996. DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXIII. N. 42692. 18, ENERO, 1996
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Link de consulta [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=PLAN](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=PLAN)

PÁGINA WEB DEL RAMA JUDICIAL [WWW.RAMAJUDICIAL.GOV.CO](http://WWW.RAMAJUDICIAL.GOV.CO). Link para consultar el organigrama <http://200.74.129.84:8080/portal/index.php?idcategoria=215&ts=0bfce127947574733b19da0f30739fcd>

LINK DE CONSULTA DEL MARCO LEGAL DEL SICE [HTTP://WWW.SICE-CGR.GOV.CO/MARCO\\_LEGAL.HTML](http://WWW.SICE-CGR.GOV.CO/MARCO_LEGAL.HTML)

LEY 1365 DE 2009. Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2010. DIARIO OFICIAL. AÑO CXLIV. N. 47570. 21, DICIEMBRE, 2009.

LINKS DE CONSULTA DE NORMAS Y JURISPRUDENCIA: [HTTP://WWW.CNTV.ORG.CO/CNTV\\_BOP/BASEDOC/ARBOL/39491.HTML](http://WWW.CNTV.ORG.CO/CNTV_BOP/BASEDOC/ARBOL/39491.HTML)., [http://juriscol.banrep.gov.co:8080/basisjurid\\_docs/legislacion/normas\\_buscar.html](http://juriscol.banrep.gov.co:8080/basisjurid_docs/legislacion/normas_buscar.html) y <https://www.icbf.gov.co/icbf/directorio/portel/libreria/php/decide.php?patron=03.1507>. Estas tres direcciones tienen una gran cantidad de información a nivel de Leyes, Decretos y jurisprudencia, por lo cual se recomienda su uso en caso de dificultades de acceso a otras opciones de consulta.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Link de consulta denominado “Reforma salarial sector Ley de judicial 1968-2009”. Dirección: [http://www.dafp.gov.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=517:reforma-salarial-sector-judicial-1968-2009&catid=235:historial-regimen-salarial&Itemid=104.18](http://www.dafp.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=517:reforma-salarial-sector-judicial-1968-2009&catid=235:historial-regimen-salarial&Itemid=104.18)

## ANEXOS

Anexo 1: Hojas electrónicas impresas y en excel, con las propuestas de solución al estudio de casos.

---

18 En este link se pueden consultar todos los decretos salariales y prestacionales de la Rama Judicial desde el año 1968, por lo cual no se considera necesario citar, por su extensión los diarios oficiales que contienen esta normatividad.