

1



ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS
DE LA RAMA JURISDICCIONAL

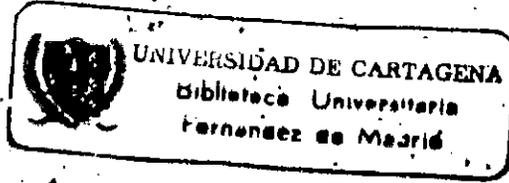
LEONOR CRISTINA PADILLA GODIN
11

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARTAGENA, 1.985

348.63
P123

SOCIB

2



ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS
DE LA RAMA JURISDICCIONAL

LEONOR CRISTINA PADILLA GODIN

S. C. I. B.
00018267

Trabajo de investigación pre-
sentado como requisito parcial
para optar el Título de Aboga-
da.

47314

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARTAGENA, 1.985

LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LOS CONCEPTOS Y OPINIONES EMITIDOS POR LOS GRADUANDOS. TALES CONCEPTOS Y OPINIONES DEBEN SER CONSIDERADOS COMO PROPIOS DE AUTORES (Artículo 83 reglamento Facultad de Derecho y Ciencias Políticas).

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA 99
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS //

- RECTOR : DR.LUIS ARRAUT ESQUIVEL
- DECANO : DR.FABIO MORON DIAZ
- SECRETARIO ACADEMICO : DR.PEDRO MACIA HERNANDEZ
- DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES : DR.GUILLERMO BAENA PIANETA
- PRESIDENTE DE TESIS : DR.GUILLERMO BAENA PIANETA
- PRIMER EXAMINADOR : DR.EDUARDO CAMACHO
- SEGUNDO EXAMINADOR : DR.FABIO LOPEZ LOPEZ
- TERCER EXAMINADOR :

DEDICATORIA

AL CREADOR Y A MIS PADRES QUE ME DIERON TODO PARA OBTENER ESTE TRIUNFO.



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD	2
1.1 DERECHO DE LA ESTABILIDAD EN COLOMBIA	4
1.2 DERECHO A LA ESTABILIDAD EN ARGENTINA	7
1.3 CONCEPTO DE ESTABILIDAD	10
1.4 DEFINICION DE ESTABILIDAD EN SENTIDO PROPIO	10
1.5 DIFERENCIA ENTRE PERMANENCIA Y ESTABILIDAD	10
1.6 CLASIFICACION DE ESTABILIDAD	13
1.6.1 Esquema	14
1.6.2 Desarrollo del Esquema	16
1.6.3 Estabilidad Absoluta	16
1.6.2.2 Estabilidad Relativa	17
1.6.2.2.1 Estabilidad Propia	17
1.6.2.2.2 Estabilidad Impropia	18
1.6.2.3 Estabilidad Propia Legal	18
1.6.2.4 Estabilidad Convencional	18
1.7 DEFINICION DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	19
1.7.1 Elementos de la Definición de Estabilidad del Trabajo	19

	Pág.	
1.7.2	Fundamento de la Estabilidad en el Empleo	21
1.7.2.1	Garantiza el Derecho al trabajo	21
1.7.2.2	La estabilidad es elemento propio del contrato de trabajo, elemento derivado de la continuidad de la relación de trabajo	22
1.7.2.3	La estabilidad garantiza al trabajador el ejercicio de importantes derechos sociales	22
1.7.2.4	La estabilidad evita el abuso del derecho en la disolución de la relación de trabajo	23
2.	CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA.	25
2.1	TRABAJADORES AUTONOMOS	25
2.2	TRABAJADORES INDEPENDIENTES	25
2.3	TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO	26
2.4	TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO	26
2.4.1	Evolución Historica de los conceptos - Empleado Público y Trabajador Oficial	26
2.4.2	Esquema y Desarrollo	31
2.4.2.1	Empleado Público	32
2.4.2.1.1	Magistrado	32

	Pág.	
2.4.2.1.2	Funcionario Público	33
2.4.2.1.3	Oficial Público	33
2.4.2.2	Trabajador Oficial	33
2.4.2.3	Mero Auxiliar de la Administración Pública	34
2.4.2.4	Empleado de la Seguridad Social	34
2.4.2.4.1	Empleado Público	34
2.4.2.4.2	Funcionario de Seguridad Social	35
2.4.2.4.3	Trabajadores Oficiales	35
2.4.2.5	Supernumerario	35
3.	EMPLEADO DE LA RAMA JURISDICCIONAL	37
3.1	DISPOSICIONES QUE REGULAN LA RAMA JU- RISDICCIONAL	38
3.2	ESTATUTO DE LA CARRERA JUDICIAL	42
3.3	DECRETO 1660/78	78
3.4	JURISPRUDENCIA	107
	RESUMEN	119
	CONCLUSIONES	126
	BIBLIOGRAFIA	130

INTRODUCCION

Es de suma importancia saber en que consiste la estabilidad en el empleo para poder hablar con propiedad de la misma, al igual, hay que hacer un estudio sintético y detallado de lo que es un Empleado Oficial para poder determinar a que especie pertenecen los Empleados del ramo jurisdiccional y así poder establecer con claridad que clase de funcionarios son, como se regulan sus relaciones laborales y como se encuentran protegidos en cuanto a estabilidad se refiere.

Espero con este trabajo de investigación aclarar muchos puntos que se encuentran oscuros en lo relativo a este tema y a la vez hacer un aporte para la solución de algunos problemas que al respecto se presentan.



1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD

Desde sus comienzos en Colombia, el Derecho del Trabajo se rigió por los principios del Derecho Civil y es así, como en su aplicación muchas veces se veían desprotegidos los intereses de los contratantes, ya que se aplicaron principios tales como el de facilitar la desvinculación de las partes, puesto que ambas podían terminar los contratos en cualquier tiempo sin expresar causa y sin incurrir en responsabilidad alguna; basados en el hecho de que se trataba de una relación personal, trayendo como consecuencia daños y perjuicios.

Por lo anterior, se vió la necesidad de obligar a los contratantes a notificar la denuncia con anticipación para disminuir los perjuicios ocasionados con la terminación intespectiva del contrato.

En esa época, las relaciones jurídico laboral eran inestables, no se interesaban por la continuidad del vínculo; el trabajador se encontraba desprotegido y expuesto a perder

su empleo a cada momento y como abundaba la mano de obra, el patrono era quien imponía a su arbitrio las condiciones del trabajo.

Es apenas al iniciarse el Siglo pasado cuando se empieza a proteger al trabajador de la disolución arbitraria del contrato laboral, teniendo en cuenta las consecuencias sociales y económicas que esto acarrea. Para contrarrestar estos abusos, la jurisprudencia Francesa aplicó los principios de la culpa y del abuso del derecho y luego decretó una indemnización, cuando por culpa del empleador se producía la ruptura del contrato, sí con esto perjudicaba los intereses del trabajador.

La Legislación de 1890, convirtió la jurisprudencia anterior o francesa en la primera Norma Positiva dictada con el objeto de proteger la conservación del empleo; la cual fué acogida a nivel mundial, además se crearon formas de protección, que van desde sanciones penales, indemnización, multas etc., hasta reincorporación efectiva en el empleo; pasando de una situación de inestabilidad a otra de estabilidad que impide o dificulta el despido arbitrario, reconociéndoles a los trabajadores el derecho a conservar sus empleos.

El derecho de la estabilidad lo que persigue, es la subsis

12

sistencia del vínculo contractual.



1.1 DERECHO DE LA ESTABILIDAD EN COLOMBIA

Sistema legal a través del cual se puede mantener estables a los trabajadores en la empresa. Se pensó en que la relación de trabajo tuviera como fin dar al trabajador para vivir decorosamente y permitirle llegar a su pensión de jubilación.

Los dos propósitos hoy son un fracaso: El Decreto 2350 estableció los términos en los contratos a término fijo, primero por cinco años, después por tres años y luego se convirtió en una relación permanente susceptible de ser quebrada por la cláusula de reserva. Para mantener la estabilidad se ideó que el contrato a término fijo que se terminara sin desahucio de las partes finalmente desembocaban en los contratos presuntivos que duraban seis meses y las partes podían terminar avisando con anticipación.

La cláusula fué utilizada indebidamente por los trabajadores para negociar con sus contratos. Fué un error haberle entregado a las partes una herramienta para destrozar a su antojo. Con el gobierno de Guillermo León Valencia se terminó con la cláusula de reserva. La Legislación Colombiana tiene un régimen de prestaciones; la ruptura del

contrato de trabajo a término fijo se paga con indemnización por el término que faltaba para la terminación del mismo, el régimen de indemnización como freno a la estabilidad no lo fué. Desde 1944 hasta hoy la Legislación se ha empeñado en aislar el sistema civil de la condición resolutoria en su plenitud y solo lo acogió en uno de sus extremos, en una acción de reintegro ejercida por el trabajador cuando hay daño común, o en no pedir reintegro y aceptar la indemnización consistente en un pago del salario, que va a recibir hasta por un mes de sueldo, por año de servicio, que se le paga al trabajador con 45 días por el primer año.

El trabajador debe probar que fué despedido injustamente, ya que esa es la presunción legal para que sobrevengan las indemnizaciones.

En otros países como en Francia y México, existe la condición resolutoria y al trabajador se le da a escoger entre reintegro o indemnización.

En el año de 1944 se presentó otro fenómeno que era la destitución de trabajadores en vías de jubilación, para frenar estos abusos se pensó en la pensión sanción. Si los trabajadores eran despedidos después de 10 años de servicios, se les pagaba a los 60 años pensión proporcional.



Los que tengan 15 años se les paga una pensión mayor.

Otras salidas que se presentaron para garantizar la estabilidad en el empleo fueron:

El fuero de maternidad y el fuero convencional.

El fuero de maternidad lo que persigue es que se le paguen indemnizaciones especiales a la mujer embarazada, se le paga el tiempo por seis meses más. La jurisprudencia dijo que no había derecho a reintegro y se paga con asistencia médica.

En el caso del fuero convencional pasó del Derecho 2350/44, fué reformado por la Ley 6 del 45 y consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo.

El movimiento sindical con relación a la estabilidad, sustituye ésta, por el aumento de el pago de las indemnizaciones. Por lo anteriormente expuesto podemos decir que aquí en Colombia no tenemos estabilidad sino normas sustitutivas de la estabilidad indemnizaciones, en el sector público tampoco existe.

No todos los trabajadores de las empresas están obligados

a cotizar para el seguro, solamente las empresas con más de 800.000 pesos de capital. El miedo a la pensión de Jubilación es lo que hace que los patronos despidan a los trabajadores, con frecuencia. El día que todas las empresas sin importar el capital coticen para el ISS, ayudaría a disminuir los despidos y se lograría mayor estabilidad en el empleo.

1.2 DERECHO A LA ESTABILIDAD EN ARGENTINA.

En Argentina el contrato de trabajo atravesó varias etapas; entre esas, la rescisión libre en los contratos con la variante de tener que anunciarla con cierta anticipación (preaviso).

Con la sanción de la Ley 11729 de 1934 se supera en Argentina la situación jurídica de inestabilidad en el sector industrial y comercial.

Con relación al despido arbitrario, permanece pero con sanción correspondiente a una indemnización tarifada en función de remuneración y antigüedad del trabajador.

En Argentina, hasta la vigencia de la Ley 11729 no existía sanción a la libre rescisión del contrato de empleo; sea público o privado.

Con la sanción de la Ley 12637 de 1940, empieza el estudio de la estabilidad en el Derecho Argentino se reconoce la estabilidad al personal comprendido en su régimen, que es de los empleados de los bancos particulares.

En el régimen de la Ley 12637 de 1940 eran viables, según la doctrina de Mario Devali, dos soluciones frente al despido arbitrario.

a. Considerar nulo el despido, quedando el empleado del Banco con el derecho a cobrar todos los sueldos que se devenguen, sea o no, respuesto en el empleo.

b. Tener el derecho a pedir indemnización por el incumplimiento del empleador.

Los tribunales bancarios aceptan la reincorporación del empleado y el pago de los sueldos devengados desde el momento del despido hasta el de su reintegro.

De conformidad con lo expuesto por Mario Deveali, en su obra publicada en el año 1944, titulada "Derecho a la Estabilidad en el Empleo", se distinguen dos clases de estabilidad, que son : La Propia y la Impropia, de las cuales hablaré posteriormente.

Estabilidad Propia.



La violación de ésta, acarrea sanciones económicas, tales como :

a. La que consiste en considerar que el trabajador debe continuar en el empleo, con la obligación de pagarle su salario y con la posibilidad de readmitirlo cuando el patrono lo estime necesario.

b. La obligación de resarcir todos los daños y perjuicios, como si se hubiera resuelto arbitrariamente antes de tiempo el contrato a plazo.

En ambos casos la sanción económica se gradúa en función del perjuicio ocasionado al empleado.

Estabilidad Impropia.

La violación de esta estabilidad se sanciona con una indemnización que toma en consideración solamente la antigüedad del trabajador. De lo anteriormente expuesto, se puede deducir que si existe resarcimiento de daños teniendo en cuenta los perjuicios realmente sufridos, estamos en presencia de la estabilidad propia y cuando no existe ese resarcimiento de daños nos encontramos frente a la es

tabilidad impropia.

1.3 CONCEPTO DE ESTABILIDAD

Es aquel derecho que garantiza al trabajador la conservación en su empleo.

1.4 DEFINICION DE ESTABILIDAD EN SENTIDO PROPIO.

Consiste en el derecho del trabajador de conservar el puesto durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por causas taxativamente determinadas. Esta definición ha sido adoptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia y además se acepta en el caso de los que consideran que su desconocimiento acarrea Nulidad del Acto Recisorio, como los que sostienen que la estabilidad concluye con una indemnización.

1.5 DIFERENCIA ENTRE PERMANENCIA Y ESTABILIDAD.

Es de suma importancia distinguir o hacer la diferencia entre Permanencia y Estabilidad.

Permanencia.

Desde el punto de vista jurídico, hace relación a una situación de hecho, y consiste en la expectativa o posibilidad de conservar el puesto, mientras que :

Estabilidad.

Es el derecho que garantiza esa permanencia, de lo que se advierte que puede existir la permanencia sin estabilidad, pero el fenómeno inverso no, ya que no es posible garantizar la prolongación de un vínculo, de trabajo accidental o transitorio consagrado en el Art. 6° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual lo define así : "Trabajo ocasional - accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono".

Lo que se persigue con la estabilidad es garantizar jurídicamente la conservación del empleo, por lo que se protege ese derecho con indemnizaciones, invalidez, despido y sanciones penales etc.

Tradicionalmente la estabilidad se ha dividido en: Propia o Impropia según sea la intensidad de la protección y teniendo en cuenta la intensidad de la garantía; dejando a un lado la importancia del resarcimiento, para pasar a aceptar la validez o invalidez del despido arbitrario.

Estabilidad Propia : Esta se configura cuando la norma aplicable preve la nulidad del acto recisorio (máxima protección) o sea que el despido arbitrario es ineficaz.

Estabilidad Impropia : Se dan en el caso de que la norma aplicable acepte como válido el despido pero aplicando medios de protección contra este o reparaciones pecuniarias por la privación del trabajo (mínima protección). Se le aplica al patrono sanciones por su incumplimiento del contrato.

En los casos de estabilidad propia por tratarse de una obligación de hacer la reincorporación que se ordena en la sentencia no se puede ejecutar coartivamente.

La mayoría de los tratadistas opinan que una vez declarada la ineficacia del despido, el patrono no tiene la obligación sino el derecho de reincorporar al trabajador ya que asegura su permanencia en el empleo mientras que la estabilidad impropia solo procura esta permanencia.

Como se ha podido ver se ha tenido la estabilidad propia como la máxima garantía contra el despido arbitrario ya que asegura la permanencia, porque hay reincorporación efectiva del trabajador al empleo, ya que el contrato sigue vigente. A esta estabilidad, se le critica el hecho

de que muchas veces el trabajador ha conseguido mejor empleo o prefiere no reincorporarse, por lo que se tendría que recindir el contrato.

Además, en algunos casos es preferible una buena indemnización, por lo que es necesario estudiar cada asunto detenidamente y así buscar la mejor solución.

1.6 CLASIFICACION DE ESTABILIDAD.

Esta clasificación se hace teniendo en cuenta la intensidad de la protección:

Estabilidad Absoluta : Esta se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del despido y se garantice la reincorporación efectiva del trabajador.

Las otras formas de protección contra el despido arbitrario serán más o menos eficaces para mantener el empleo, pero al no asegurar una reinstalación constituyen sistemas de estabilidad relativa.

Estabilidad Relativa : Puede dividirse según se acepte o no la eficacia del despido, en : Propia e Impropia.



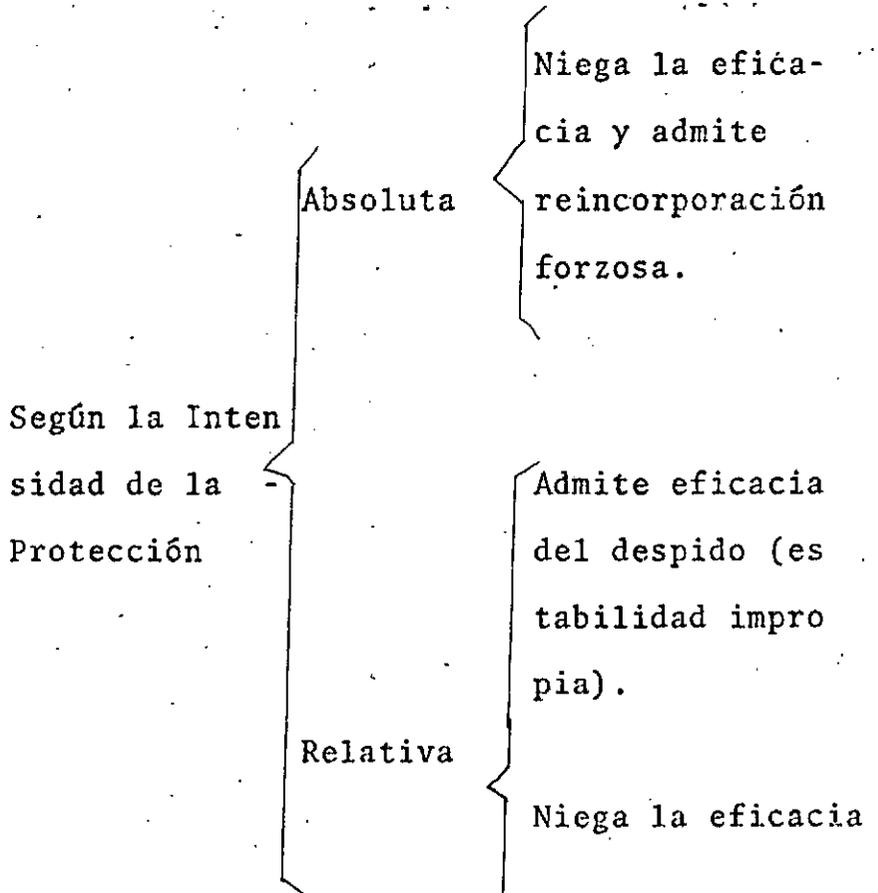
Propia : Se da cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del acto rescisorio.

Impropia : Se presenta cuando la violación del derecho no afecta la eficacia del despido, se sanciona es el incumplimiento contractual (con indemnizaciones).

Según la fuente de donde nació la estabilidad propia puede ser :

- De origen legal
- De origen convencional

1.6.1 Esquema



DERECHO A LA ESTABILIDAD

del despido.(estabilidad propia)

Según la fuente que le da origen

Legal

Conven
cional

Normas individuales.
Convenios colectivos.

1.6.2 Desarrollo del Esquema

1.6.3 Estabilidad Absoluta

Asegura la reincorporación absoluta en el empleo o sea que no se le puede negar el reintegro al trabajador y se declara la subsistencia del contrato; este tipo de estabilidad se da claramente en el ámbito del derecho público ya que en este campo no cabe otra clase de protección salvo norma expresa que disponga otra cosa.

El acto administrativo que concluye arbitrariamente una relación de trabajo es un acto ilegítimo, por lo tanto es nulo y al no producir efecto alguno debe volverse a la situación anterior dando origen a la Reincorporación efectiva.

Cuando se trata de empresa privada que en contra de sus voluntad se le obliga a recibir un servicio, cobra vigor el principio que impide ejecutar forzosamente las Obligaciones de hacer, por eso la estabilidad relativa es normal, o sea se vé de forma normal en los contratos privados, mientras que la absoluta es casi desconocida. En algunos países se ha resuelto la situación anterior Constitucionalmente quedando así:

Para los empleados públicos se consagra como única forma-

e insustituible. la estabilidad absoluta y para el trabajador privado se prevee la estabilidad relativa, como protección al despido arbitrario, y a la estabilidad propia e impropia, como clases de estabilidad relativa, quedan también dentro del amparo constitucional.

Con lo anteriormente expuesto, podemos observar, que constitucionalmente la estabilidad absoluta funcione en forma distinta a la estabilidad relativa, la absoluta, se dá solamente para los empleados oficiales y excepcionalmente en el ámbito del derecho privado, para los representantes gremiales, a quienes la misma constitución les garantiza la estabilidad en el empleo.

1.6.2.2 Estabilidad Relativa.

Se presenta en el evento de que violándose el derecho de conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador. Esta clase de protección se da solo en el ámbito privado, admite a su vez subdivisiones, teniendo en cuenta para extinguir la relación laboral la eficacia o nó y se clasifica en :

Propia e Impropia.

1.6.2.2.1 Estabilidad Propia.

Se presenta en el caso de que la violación del derecho a

conservar el empleo ocasione la ineficacia del despido garantizándose la subsistencia del vínculo contractual. La voluntad arbitraria del patrono no extingue el contrato de trabajo, identificándose con la estabilidad absoluta. Este caso se da en los trabajadores que van en vía de una jubilación.

1.6.2.2.2 Estabilidad Impropia.

Esta clase de estabilidad se presenta cuando se viola el derecho a conservar el empleo, no se ocasiona la ineficacia del despido y el incumplimiento contractual se sanciona con indemnizaciones, sanciones administrativas.

1.6.2.3 Estabilidad Propia Legal.

Es la que proviene de una norma legal; esta estabilidad se da en el caso de que la ley misma prohíba o permita una situación jurídica preestablecida en la norma y es ella quién señalará las condiciones y especificará los casos.

1.6.2.4 Estabilidad Propia Convencional.

Este tipo de Estabilidad tiene en cuenta las cláu -

sulas contractuales consagradas en un convenio colectivo, ordenando la reincorporación del trabajador despedido, trayendo comentarios de los doctrinantes, quienes sostienen que solo producirá efectos la estabilidad propia convencional durante el tiempo que dure vigente el convenio o acuerdo colectivo.

1.7 DEFINICION DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Según el Tratadista Ludovico Barrassi, consisten la permanencia jurídicamente garantizada. Para Mario Develi, es el derecho de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevengan justas causas de despido, judicialmente comprobadas. Esta definición se refiere al trabajador subordinado del empleador privado ya que la estabilidad de los empleados públicos tienen perfiles peculiares como la inamovilidad.

1.7.1 Elementos de la Definición de Estabilidad del trabajador subordinado del empleador privado.

- Es el derecho de aquel : La estabilidad es un derecho reconocido al trabajador en detrimento de la facultad que tiene el empleador de dar por terminado unilateralmente



el contrato de trabajo, poniendo freno al desahucio aprobándolo solo cuando sobrevengan justas causas

La obligación de no poder disolver unilateralmente el contrato de trabajo gravita solamente sobre el empleador, por que el trabajador si puede disolver el contrato de trabajo por acto unilateral, puesto que negarle ese derecho sería ponerlo o colocarlo en una servidumbre perpetua.

- De conservar su Empleo durante toda su vida laboral.

La Estabilidad garantiza la permanencia en el trabajo, mientras subsistan las causas y materia que le dieron origen, salvo que se presenten justas causas de disolución del contrato o sobrevenga la muerte del trabajador, o que adquiera el derecho a jubilación o por recibir pensión derivada de una incapacidad o por que la empresa entra en quiebra o por otra causa de fuerza mayor. La estabilidad consiste en la permanencia en el empleo, no en el cargo o función.

La estabilidad en el cargo, es el derecho de que gozan algunos funcionarios públicos configurando el derecho a la inmovilidad, a diferencia de la estabilidad económica o sea el derecho de conservar el empleo lo cual muchas veces exige el cambio en el puesto ya sea por ascenso o por cambios organizacionales de la empresa.

- Siempre que se sobrevengan justas causas de despido :

Esta estabilidad pone freno al patrono, de no despedir al trabajador cuando quiera hacerlo, aunque no medie causa alguna, restringiendo el derecho que tiene el patrono o empleador de despedir al trabajador solo cuando sobrevengan justas causas de despido.

- Justas causas judicialmente establecidas : Esto no quiere decir que si el empleador descubre una falta grave de trabajador, este no pueda despedirlo de inmediato, si puede hacerlo, pero el empleador queda sujeto al veredicto del juez, si el trabajador demanda la reposición o reinstalación en su empleo y si el juez declara fundada la acción, el empleador tiene que reponerlo, por lo que el juez es quien tiene la última palabra.

1.7.2 Fundamentos de la Estabilidad en el Empleo.

La estabilidad no ampara solo el interés económico individual del trabajador, sino el de la familia; ya que garantiza el sustento de aquella, que es la célula de la sociedad.

1.7.2.1 Garantiza el Derecho al Trabajo.

Los ordenamientos jurídicos modernos declaran que el hombre tiene derecho al trabajo ya que este le permite llevar

vida decorosa a la altura de la dignidad humana. Tal garantía se encuentra consagrada en el Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo". Si el hombre tiene derecho al trabajo es estado debe garantizar su ejercicio.

1.7.2.2 La estabilidad es elemento propio del contrato de trabajo, elemento derivado de la continuidad de la relación de trabajo.

La estabilidad es consustancial al contrato de trabajo; la continuidad es lo normal en este. El contrato plazo fijo es la excepción ya que el término o plazo es cuestión accidental del contrato de trabajo, ya que existe la presunción de que todo contrato de trabajo es a término indefinido.

1.7.2.3 La estabilidad garantiza al trabajador el ejercicio de importantes derechos sociales.

Si la permanencia en el contrato de trabajo fuese inestable se disminuirá algunos derechos del trabajador.



1.7.2.4 La estabilidad evita el abuso del derecho en la disolución de la relación de trabajo.

Teniendo en cuenta como abuso del derecho el acto contrario al fin de la institución y de su espíritu. En el abuso del derecho, el ejercicio de este es efectuado en forma irregular, anormal, atentando contra los principios de solidaridad social.

Se pregunta : ¿Cómo se tipifica el abuso del derecho?

Criterio funcional o finalista o del desvío del de su función social : Joserand sostiene que los derechos deben realizarse de acuerdo con los espíritus de éstos; afirma que los derechos subjetivos son derechos funciones, por lo que en su ejercicio no deben salir del plan de la función respectiva, porque de lo contrario, su titular le desvía de su destino perpetrando abuso del derecho; este es, pues, el acto contrario al fin de la institución.

Criterio Finalista o Funcionalista.

Se basa en el motivo legítimo y dice que el acto será normal o abusivo según se explique o no por un motivo legítimo, si se obró por motivo ilegítimo se está en presencia del abuso del Derecho. Ejemplo de motivo ilegítimo es la

intención dañosa, culpa en la ejecución ausencia de interés económico.

Desde el momento en que existe capital y trabajo, y por ende de empresarios y trabajadores, instrumentos comunes al servicio de la economía nacional se puede presentar el abuso del derecho.

El patrono que viola la función social de la propiedad, al despedir a un trabajador, incurre en abuso del derecho, entendiéndose como función social la explotación de la propiedad teniendo en cuenta el bien común.

La función social de la propiedad exige que se explote teniendo en cuenta el amparo de la familia como célula social, asegurándole el sustento a través de la estabilidad en el trabajo. Esta función social exige facilitar los derechos reconocidos por la seguridad social; derechos que se desarrollan en función del tiempo de servicios prestados; si un trabajador desvía la función social de la propiedad, perpetra abuso del derecho y la ley no ampara el abuso del derecho.

2. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA

Los Trabajadores en Colombia se encuentran clasificados en dos grandes especies :

Trabajadores Autónomos
Trabajadores Dependientes

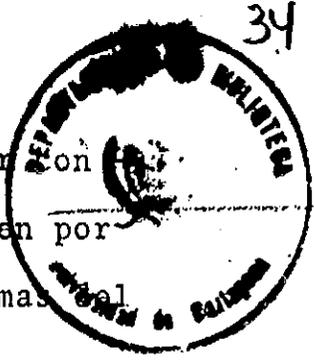
2.1 TRABAJADORES AUTONOMOS:

Los trabajadores autónomos son aquellos que realizan su trabajo independientemente, no son trabajadores subordinados.

2.2 TRABAJADORES INDEPENDIENTES.

Los trabajadores dependientes son aquellos que prestan sus servicios bajo continua dependencia o subordinación a órdenes o mando de un patrono particular o público, y reciben una retribución por su trabajo, denominada salario.

34



Los primeros regulan sus relaciones de trabajo, por contratos civiles y comerciales y los segundos se rigen por las normas del Código Sustantivo del Trabajo o normas sectorial sector oficial.

2.3 TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO.

Son aquellos que prestan sus servicios a entidades privadas o sea que no son oficiales y sus empleadores son personas particulares.

2.4 TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO.

Son aquellos que prestan sus servicios al estado, y se encuentran clasificados y denominados como género. Empleados Oficiales, que a su vez se encuentran divididos en cinco especies que son :

- Empleado o funcionario público.
- Trabajador Oficial.
- Mero auxiliar de la administración.
- Funcionario de la seguridad social y
- Supernumerarios.

2.4.1 Evolución Histórica de los conceptos Empleado Público y Trabajador Oficial.

La Constitución de 1886 determinó en su Artículo 76 numeral 9° que la Ley crearía los empleos que demandara el servicio público. No se conocía distinción alguna entre empleados públicos y trabajadores oficiales. Esta nació cuando el Estado extendió sus actividades y asumió algunas ejercidas por los particulares.

La diferenciación de orden jurídico entre la manera de actuar del Estado ya como persona de Derecho Público, ya como persona de derecho privado es decir, unas veces mediante actos de poder y otras mediante actos de gestión sirven de base para la existencia y diferencia entre empleados público y trabajadores oficiales.

La ley 4a. de 1913 en su Artículo 5° modificado por el artículo 1° del Decreto 3074 de 1968 definió los empleados y clasificó los empleados públicos en tres categorías : primero los Magistrados, segundo los simples funcionarios públicos y tercero los meros oficiales públicos.

Posteriormente el Decreto 2350 de 1944 en su artículo 14 hace una distinción entre empleados público y trabajador oficial. Con la reglamentación de la Ley 10 de 1934 se señala una distinción entre empleado del servicio Oficial y Empleado particular.

La Ley 6a. reemplazó el Decreto 2350 de 1944, pero en esta no se estableció quienes podían tener contrato de trabajo con las entidades públicas : El Decreto 2127 de 1945 reglamentario de la Ley presentada, en su artículo 4º consagró : "No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores las relaciones entre los empleados públicos y la Administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales a menos que se trate de construcción o sostenimiento de obras públicas, o de empresas comerciales, industriales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.

Durante varios años se cuestionó la legalidad del artículo 4º pero se impuso la tesis que defiende su legalidad y actualmente la jurisprudencia reiteradamente se refiere a su aplicabilidad cuando se trata de establecer diferencias entre empleados públicos y trabajadores vinculados por contratos de trabajo con la Entidades Oficiales.

El Decreto 3135 de 1968 define por primera vez de manera clara la calidad de empleado público y trabajador oficial cuando en su artículo 5º establece lo siguiente :

"Las personas que prestan sus servicios en los Ministe -

rios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos, son empleados públicos, Sin embargo los trabajadores de la construcción y sostenimiento de las obras públicas son trabajadores oficiales. En los Estatutos de los establecimientos públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.

"Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del estado, son trabajadores oficiales. Sin embargo los Estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

El Decreto 1848 de 1969 reglamentario del 3135 de 1968 en su artículo 1º dice : "Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Industriales y comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta definidos en los Artículos 5º, 6º, y 8º, del Decreto Legislativo 1050 de 1968.

"Los Empleados Oficiales pueden estar vinculados a la Ad-

ministración Pública Nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo. En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial vinculado por una relación de carácter contractual laboral".

Como se ha podido observar, aquí en Colombia ha habido varios criterios para clasificar a los trabajadores tales como:

Criterio Funcional : Este tiene en cuenta la naturaleza de la labor clasificándolos en Obreros y Empleados.

- Obrero : Es aquel que realiza labores de carácter material.

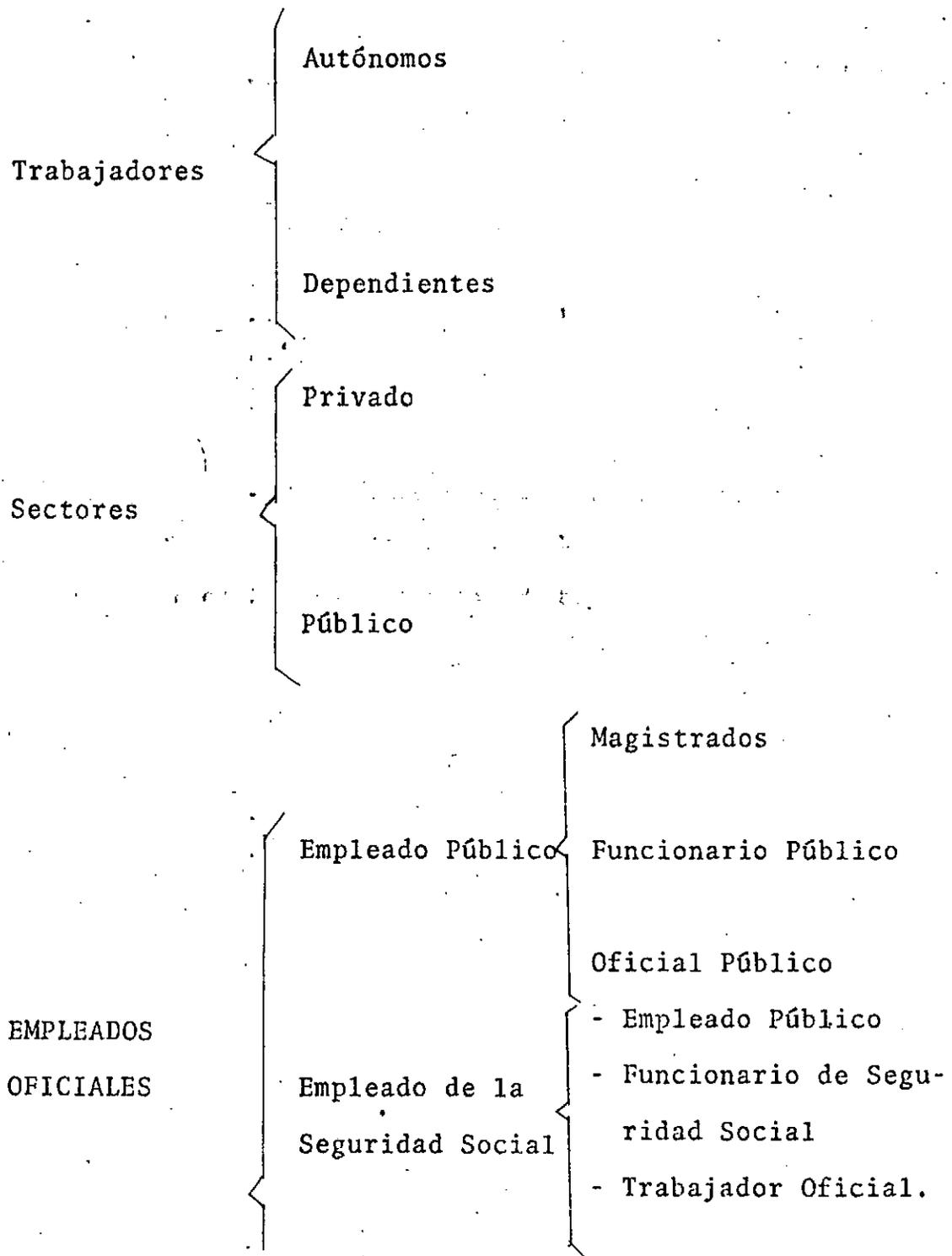
- Empleado : Es aquel que desempeña funciones de carácter intelectual.

- Criterio formal : Este tiene en cuenta la naturaleza de la vinculación ya sea por un acto administrativo o por contrato. Clasificándolos así en : Empleados públicos y Trabajador oficial.

Criterio Orgánico : Aquí se tiene en cuenta la naturaleza

za de la entidad y los estatutos.

2.4.2 Esquema y Desarrollo.





Trabajador Oficial.

Supernumerario

2.4.2.1 Empleado Público.

Es aquel que se encuentra vinculado a la Administración Pública a través de un Decreto o una Resolución y presta sus servicios a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, aunque en sus estatutos se pueda precisar quienes pueden realizar actividades como Trabajador Oficial o como Empleado Público; a las empresas industriales y comerciales del Estado, desempeñándose funciones de dirección y confianza; sus relaciones laborales se regulan por los Decretos 3135/68 y su Reglamentario 1848/69 y Decreto 1045/78.

Este empleado funcionario público a su vez presenta tres categorías que son :

- Magistrado
- Funcionario Público y
- Oficial Público.

2.4.2.1.1 Magistrado

Empleado que tiene Jurisdicción y autoridad.

47314

2.4.2.1.2 Funcionario Público.

No tiene jurisdicción ni autoridad y desempeña funciones que no puede realizar cualquier persona sino en calidad de empleado público.

2.4.2.1.3 Oficial Público.

No tiene jurisdicción ni autoridad y desempeña funciones que puede hacer cualquier persona sin tener la condición de empleado, no crea actos jurídicos y desarrolla actividades materiales.

2.4.2.2 Trabajador Oficial.

Es aquel que está vinculado a la Administración pública a través de un contrato de trabajo y presta sus servicios a Empresas Industriales y Comerciales del Estado. Los trabajadores de la construcción y el sostenimiento de obras públicas son Trabajadores Oficiales y sus relaciones laborales están reguladas por la Ley 6a. de 1945 en lo que se refiere a contratos de trabajo, en lo concerniente a conflictos colectivos de trabajo, en lo concerniente a conflictos colectivos se rigen por el Código Sustantivo del

Trabajo y todo lo relativo a prestaciones sociales las reglamenta el Decreto 3135/68, 1848/69 y 1050/78.

2.4.2.3 Mero Auxiliar de la Administración Pública.

Este cargo fué creado en 1960 y es una especie del género Empleado Oficial.

2.4.2.4 Empleado de la Seguridad Social.

Estos empleados están regulados por el Decreto 1651 de 1977, el Artículo 2º los clasifica en :

- Funciones de Actividades asistenciales y
- Funcionarios de actividad administrativa.

Y el Artículo 3º del mismo Decreto los clasifica en :

- Funcionarios de Seguridad Social y
- Trabajador Oficial.

2.4.2.4.1 Empleado Público.

Son de libre nombramiento y remoción y entre estos encontramos : El Director General, Secretario General, Subdirectores y Gerentes Seccionales del Seguro Social.

2.4.2.4.2 Funcionario de Seguridad Social.

Están vinculados a la Administración Pública por una relación reglamentaria de naturaleza especial ya que pueden celebrar convenciones colectivas para modificar las asignaciones básicas de sus cargos. Se asemejan a los empleados públicos en cuanto a su vinculación y a los trabajadores oficiales, porque pueden celebrar convenciones colectivas y cumplen funciones de asistencia y funciones administrativas.

2.4.2.4.3 Trabajadores Oficiales.

Están vinculados por medio de contrato de trabajo y a esta categoría pertenecen : los trabajadores que se dedican al aseo, jardinería, electricidad, mecánica, cocina, celaduría, lavandería, costura, planchado de ropa y transporte.

2.4.2.5 Supernumerarios.

Es un empleado público reemplazante, reemplaza al empleado público por tres meses, se nombra por resolución o Decreto pero su cargo no es permanente y su régimen laboral es limitada, se regulan por los Decretos 1042 de 1978, 182/74, 749/76, 150/76.



Los Empleados Oficiales tienen un patrono que es el estado o la Administración Pública personificada en sus entes como : Nación, Departamento, Municipio, Intendencia, Comisaría, Superintendencias, Departamentos Administrativos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado etc. En caso de demanda se ejerce ese derecho contra la Nación.

La anterior clasificación es de suma importancia puesto que de ella se desprende a que especie de trabajadores pertenecen los empleados de la rama jurisdiccional. Como ya lo hemos visto los empleados de la rama jurisdiccional pertenecen a la Especie de los Empleados Públicos, que se desprende del Género Empleado Oficial.

3. EMPLEADOS DE LA RAMA JURISDICCIONAL

Los empleados de la rama jurisdiccional son empleados públicos y tienen su propio estatuto, como empleados públicos se rigen por el Decreto 3135/68 y su Decreto reglamentario 1848/69 lo mismo que por el Decreto 1045/78; en cuanto a prestaciones sociales se refiere.

Con el propósito de lograr una mayor estabilidad en el empleo se ha expedido el Decreto 250 de 1970 de fecha febrero 18 el cual constituye el estatuto de la carrera judicial determinando cuales son los fines y las funciones de la carrera, quienes son los funcionarios, cuales son los cargos, los requisitos para ingresar a la carrera y todo lo relativo al régimen disciplinario y demás asuntos concernientes a esta.

Este estatuto ha sido modificado y adicionado por Decretos posteriormente dictados. Para la rama jurisdiccional rigen las leyes 15 y 20 de 1972, Decreto 200 y 762 de 1970, 5 y 6 de 1977, 717 y 1660/78.



3.1 DISPOSICIONES QUE REGULAN LA RAMA JURISDICCIONAL.

- Decreto 902 de 1969.

Edad de retiro forzoso.

- Decreto 903 de 1969.

Prima ascensional, prima de capacitación.

- Decreto 250 de 1970.

Fines y funciones de la carrera, funcionarios y Empleados, provisión y desempeño de cargos, permiso, licencias y vacaciones, retiro forzoso, categorías de cargos y escalafones, escalafón de funcionarios, escalafón de empleados, ingreso a la carrera y sus efectos, administración de la carrera, la Escuela Judicial, Concursos, Concurso de ingreso a la carrera, concursos de ingreso al servicio y de ascenso a la carrera, de la libre designación, deberes de funcionarios y empleados, incompatibilidades, calificación del servicio, vigilancia judicial, régimen disciplinario, sanciones, competencia, procedimiento, organización del trabajo judicial.

- Decreto 546 de 1971:

- Decreto 546 de 1971,

Accidentes de Trabajo, Caja de Previsión Social, aportes, Cesantías, Comisiones, edad de retiro forzoso, enfermedad profesional, habitaciones, plan de jubilación y siguientes, maternidad, prestaciones médicas para familiares, prestaciones por muerte, revisión de sueldos y pensiones, inembargabilidad de las prestaciones, riesgos profesionales.

- Decreto 1935 de 1972:

Porte libre para mensajes de jueces.

- Decreto 283 de 1973:

Primas, ascensional y de capacitación.

- Decreto 1231 de 1973 :

Prima de Antigüedad.

- Decreto 1726 de 1973 :

Cesantía, Liquidación Parcial.

- Decreto 2757 de 1973:



Prima de Antigüedad.

- Decreto 542 de 1977 :

Primas, prima bienal de antigüedad, prima anual, reintegro al cargo, remuneración.

- Decreto 809 de 1977 :

Prima de Antigüedad.

- Decreto 717 de 1978 :

Excepciones a la prima de antigüedad, nomenclatura y clasificación de empleos, remuneración de personas que no llenen requisitos. Prohibición de recibir más de un sueldo, posesión del empleo, transporte, viáticos.

- Decreto 911 de 1978 :

Nomenclatura de empleo, empleo en la jurisdicción militar, empleo en el Ministerio Público.

- Decreto 1216 de 1978 :

Limitación en materias salarial.

- Decreto 1306 de 1978 :

Prima de Servicios.

- Decreto 1660 de 1978 :

Aplicación del estatuto, de los funcionarios y empleados, del ingreso al servicio, de las designaciones, en propiedad, interinidad, titulares y provisionales del cargo, del traslado, revocación del acto provisión. De la confirmación y posesión. Situaciones administrativas, comisión de servicios, de la comisión especial, de la licencia, del permiso, vacaciones, suspensión en el empleo, del servicio militar y la convocatoria, retiro del servicio, causas de retiro, declaratoria de insubsistencia, de la renuncia, de la supresión del empleo, del retiro forzoso, del retiro con derecho a pensión, declaratoria de vacancia por abandono de empleo, del retiro por destitución, de la vigilancia judicial, vigilancia sobre el ministerio público, vigilancia de las direcciones de Instrucción Criminal, de la calificación del servicio, deberes de los funcionarios, procedimientos disciplinarios, de la competencia para sancionar, del procedimiento para sancionar.

-- Ley 58 de 1981 :

Creación y Supresión de Juzgados.

- Decreto 244 de 1981 :

Horas extras, prestaciones en caso de muerte, prima de vacaciones.

- Decreto 320 de 1982 :

Gastos de representación.

3.2 ESTATUTO DE LA CARRERA JUDICIAL.

DECRETO N° 250 de 1970. (Febrero 18).

Por el cual se expide el Estatuto de la Carrera Judicial y del Ministerio Público.

"El Presidente de la República, en el ejercicio de las facultades extraordinarias que le otorgó el Artículo 20 de la Ley 16 de 1968 y atendido el concepto de la comisión asesora establecida por el Artículo 21 de la misma Ley,

DECRETA

TITULO 1.

FINES Y FUNCIONES DE LA CARRERA

ARTICULO 1 : La carrera judicial y la reglamentación del

servicio en la rama jurisdiccional y el Ministerio Público, corresponden a la necesidad de que la justicia se imparta pronta y cumplidamente por magistrados y jueces probos, dignos y respetables, con la colaboración diligente del Ministerio Público y el concurso de empleados capaces y moralmente idóneos, para preservar la majestad de las instituciones y la confianza de la ciudadanía en el derecho y afirmar la vocación republicana y democrática de la nación.

ARTICULO 2 : La organización de la carrera judicial y la reglamentación del servicio tiende a una rigurosa selección de los funcionarios y empleados, basada en los méritos personales, que de igualdad de oportunidades, estimule el ingreso de los más aptos, su permanencia y superación y ofrezca condiciones decorosas de vida.

DECRETO 250 DE 1970

TITULO II.

FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

ARTICULO 3 : Para los efectos del presente estatuto se consideran funcionarios los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estados, del Tribunal disciplinario, los tribunales superiores del distrito, de adua

nas y administrativos y de los juzgados, y se consideran empleados quienes desempeñen los demás cargos en las mismas corporaciones y despachos.

Los demás funcionarios y empleados del Ministerio Público, excepto el Procurador General de la nación, los procuradores, el Secretario General y el asesor jurídico de la Procuraduría, los fiscales delegados y los empleados del despacho de aquel, se regirían por el presente estatuto.

ARTICULO 4° : Los funcionarios y empleados de la rama jurisdiccional y del Ministerio Público pueden ser de carrera o de servicio y desempeñar los cargos en propiedad, en interinidad o por encargo, Decreto 1660 de 1978, Artículo 2°

TITULO III.

PROVISION Y DESEMPEÑO DE LOS CARGOS

ARTICULO 5° : Para desempeñar en propiedad cargos de la rama jurisdiccional o del Ministerio Público, se requiere el lleno de los requisitos constitucionales y legales exigidos para él, y además haber sido seleccionado mediante concurso, sin embargo, las corporaciones y funcionarios a



quienes corresponde la provisión en propiedad, podrán hacerla prescindiendo de la selección de candidatos por medio de concursos, respecto de los cargos reservados a su libre designación, y en los demás casos, cuando no se haya realizado el concurso o se haya agotado la lista de quienes lo aprobaron, conforme a los artículos 64 a 66.

Está eximida de concurso la elección de magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y del Tribunal Disciplinario. Decreto 1660 de 1978, Art. 6°

ARTICULO 6° : La designación en propiedad da derecho al titular a no ser suspendido ni destituido sino en los casos y con las formalidades que determina el presente estatuto.

ARTICULO 7°: La estabilidad en el cargo ejercido en propiedad, dentro de las condiciones de la carrera, podrá extenderse hasta el retiro forzoso para quienes pertenezcan a ella y al término del respectivo período para quienes sean de servicio.

ARTICULO 8°: Habrá lugar a designación en interinidad.

1. Cuando el concurso sea declarado desierto y mientras se hace la designación en propiedad.

2. Cuando la causa que motive el encargo se prolongue más de un mes y mientras ella subsista o se hace la designación en propiedad.

3. Cuando el titular pase a ocupar otro cargo en interinidad y durante la vigencia de esta.

ARTICULO 9º : La corporación o funcionario a quien corresponda la provisión en propiedad, designará al interino entre quienes reúnan los requisitos constitucionales y legales propios del cargo y dentro de ellos seguirá este orden.

1. Funcionarios de carrera del grado inmediatamente inferior.

2. Funcionarios de servicio de ese grado.

3. Funcionarios de carrera de grados inferiores.

4. Funcionarios de servicio de esos grados.

5. Personas extrañas a la carrera y al servicio.

Igual orden se seguirá para la provisión en propiedad cuando debiendo hacerse por concurso este no se haya realiza -

do o se haya agotado la lista.

ARTICULO 10° : Solo a falta de candidatos idóneos, podrá designarse en interinidad a quien carezca de los requisitos constitucionales y legales exigidos para el cargo, tienen derecho de permanencia mientras subsista la causa de la interinidad, los demás podrán ser removidos libremente.

ARTICULO 11°: Cuando falte el funcionario, la primera autoridad política del lugar podrá designar un encargado de las funciones mientras se provee el cargo por la entidad o funcionario competente, a quien se dará aviso inmediato.

El encargo no podrá durar más de un mes, y en los juzgados recaerá de preferencia en quién ocupe el empleo inmediatamente inferior dentro del despacho.

El designado por encargo tomará posesión sin otro requisito que el juramento legal.

ARTICULO 12°: El funcionario judicial o del ministerio público no podrá separarse del desempeño de sus funciones mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo o sucederlo.

ARTICULO 13°: La asignación básica correspondiente a ca-

da empleo será la misma para quien quiera que lo desempeñe con el lleno de los requisitos constitucionales y legales, sea en propiedad, en interinidad, o por encargo; la de quienes carezcan de tales requisitos no podrá exceder de las tres cuartas partes de aquella.

ARTICULO 14° : Sin embargo, cuando se ejerza en interinidad o por encargo un empleo sin la plenitud de los requisitos constitucionales y legales exigidos para él, pero reuniendo los de otros de inferior categoría, asignación básica del funcionario o empleado será la que corresponda al cargo inferior de más alto grado para el cual sea idóneo.

ARTICULO 15°: Para ser empleado de la rama jurisdiccional o del Ministerio Público, a cualquier título, se requiere ser nacional colombiano.

ARTICULO 16°: No podrán ser designados para cargo alguno en la rama jurisdiccional ni en el Ministerio Público, a cualquier título :

1. Quienes se hallen en interdicción judicial.
2. Los sordos, los mudos, los ciegos y quienes padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo.

3. Quienes se encuentren bajo detención preventiva, aunque gocen del beneficio de excarcelación, y quienes hayan sido llamados a juicio por infracción penal, mientras se define su responsabilidad por sentencia firme.

4. Quienes hayan sido condenados a pena de presidio, de prisión o de relegación a colonia por delito intencional siempre que no se les haya concedido la condena condicional.

5. Quienes se encuentren suspendido en el ejercicio de la profesión de abogado, o hayan sido suspendidos por faltas graves contra la ética o excluidos de aquella.

6. Quienes como funcionarios o empleados de la rama jurisdiccional o del Ministerio Público y por falta disciplinaria, hayan sido destituidos, o suspendidos por segunda vez por falta grave, o sancionados tres veces cualesquiera que sean las sanciones.

7. Quienes por faltas graves hayan sido destituidos de cualquier cargo público.

8. Las personas respecto de las cuales existe la convicción moral de que no observan una vida pública y privada compatible con la dignidad del cargo.

ARTICULO 17 : En ninguna elección o nombramiento de funcionarios o empleados judiciales o del Ministerio Público, podrán designarse personas que sean cónyuges o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

ARTICULO 19 : La designación queda insubsistente:

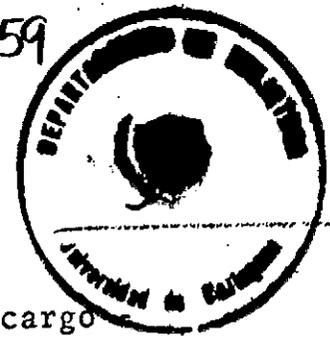
1. Por la no aceptación.

2. Por la falta de confirmación del nombramiento, en los casos en que ella se exige.

3. Por la demora de diez días en tomar posesión del cargo, contados desde la fecha en que se reciba la confirmación del nombramiento, si ya está corriendo el período legal, salvo caso fortuito debidamente comprobado o prórroga hasta de treinta días, concedida justificadamente por quien hizo la designación.

4. Por la demora de un mes en presentarse el nombrado a tomar posesión del cargo, cuando no es el caso de confirmación del nombramiento, contado desde la fecha en que este le sea comunicado, con las mismas salvedades del ordinal anterior.

ARTICULO 20 : Los cargos pueden ser libremente acepta -



dos o rehusados.

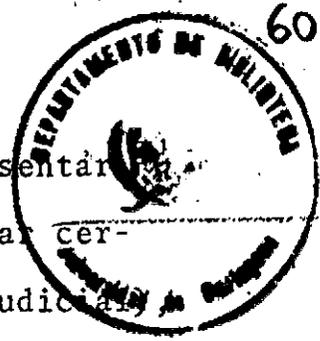
Quienes reciba el nombramiento en propiedad de un cargo para cuyo ejercicio se exijan determinados requisitos, deberá comprobar que los reúne, ante el funcionario o corporación que hizo el nombramiento, con el objeto de obtener la confirmación de este, sin la cual no puede tomar posesión del cargo, ni ejercerlo.

El término que tiene el nombrado para presentar su documentación es de un mes contado desde el día en que reciba el nombramiento, si reside en el país y de tres meses si está en el extranjero.

ARTICULO -21 : La calidad de abogado se probará con copia del acta de grado y certificación sobre su reconocimiento oficial, o con el carnet de inscripción profesional.

El ejercicio de la abogacía se podrá comprobar con el desempeño habitual de cualquiera actividades jurídicas, tanto independientes como subordinadas, en cargo público o privado.

ARTICULO 22 : Para la confirmación del cargo y para la posesión cuando no haya lugar a aquella, deberán acreditarse los correspondientes requisitos constitucionales y legales



con certificación de autoridades competentes y presentará certificación de autoridades competentes y presentará certificación sobre conducta y antecedentes (carnet judicial) en la que deberá expresarse la situación o definición de los procesos penales en que el designado hubiere sido sindicado, enjuiciado o condenado, y declaración juramentada de ausencia de todo impedimento. Sin el cumplimiento de tales formalidades no podrá procederse a la posesión, salvo el caso de encargo.

Copia del acta de posesión será enviada junto con los documentos originales al Consejo Superior de la Administración de Justicia.

ARTICULO 23 : Las funciones del cargo se asumen por la designación seguida de la posesión.

ARTICULO 24 : Sin perjuicio de la investigación penal a que hubiere lugar, la corporación o funcionario que haya hecho la designación podrá en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del Ministerio Público o de cualquier persona, separar del cargo, de plano, hasta que se pronuncie la decisión disciplinaria, a quien haya entrado a ejercer con fundamento en certificación o declaración manifiestamente apócrifa.

ARTICULO 25 : Los cargos se pierden:

1. Por la aceptación de la renuncia.
2. Por ejercer otro cargo público. Sin embargo, quienes ejerzan cargo en propiedad no lo perderán cuando fueren designados interinamente o por encargo para otro de la rama jurisdiccional o del monisterio público.
3. Por no presentarse el funcionario o empleado a desempeñar su destino, vencido el término de la licencia que se la haya concedido.
4. Por haber incurrido el empleado en la falta de que trata el artículo 66 de la Constitución.
5. Por destitución decretada en providencia ejecutoriada.

TITULO IV.

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTICULO 26 : Los funcionarios y empleados tienen derecho a permisos remunerados en un mes, por causa justificada, así: los magistrados en general y los fiscales del Consejo de Estado y de los distintos tribunales, hasta por cinco días; los jueces, los fiscales de juzgado y los empleados, hasta por tres días.

Tales permisos serán concedidos por el presidente de la -
corporación a que pertenezca el magistrado o de que dependa
el empleado; por el procurador general o del distrito, se -
gún el caso, para los fiscales; por el presidente del tri-
bunal o la primera autoridad política del lugar para los -
jueces, y por el correspondiente superior para los demás
empleados.

ARTICULO 27 : Los funcionarios y empleados tienen dere -
cho a licencia no remunerada hasta por tres meses en el a -
ño, y cuando pasen a ejercer interinamente otro cargo, has -
ta el límite del periodo del que ejerzan en propiedad.

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a licencia has -
ta por dos años, pero solo para proseguir cursos de espe -
cialización o actividades de docencia o investigación, o -
asesoría científica el Estado, previo concepto favorable
del Consejo Superior de la Administración de Justicia.

Las licencias serán concedidas por la sala de gobierno de
la corporación o por el funcionario que haya hecho la elec -
ción o nombramiento.

El término de la licencia es renunciable y prorrogable has -
ta su máxima duración. Cumplido el término de la licencia
sin que se reasuman las funciones, se declarará la vacan -
cia.

ARTICULO 28 : Las vacaciones de los funcionarios y empleados serán colectivas; pero las de quienes trabajan en la procuraduría, en juzgados de instrucción criminal y de menores y municipales en competencia penal, serán individuales, salvo durante los días jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Las vacaciones individuales serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, por la sala de gobierno del tribunal a los jueces, y por estos a sus respectivos empleados y por la procuraduría a los funcionarios y empleados de su dependencia.

En los juzgados no haya más empleado que el secretario, la falta de él durante sus vacaciones o por ser encargado del despacho durante las del juez, será suplida por la persona a quien este designe. D.1660/78 art.107; D.546 de 1971, art. 2.

TITULO V.

RETIRO FORZOSO

ARTICULO 29 : El funcionario o empleado debe retirarse cuando se encuentre en situación de retiro forzoso.
D.546/71, art. 5.



ARTICULO 30 : El funcionario o empleado que llegare a encontrarse en circunstancia de retiro forzoso deberá manifestarla a la corporación o funcionario a quien compete proveer el cargo tan pronto como ella ocurra.

El retiro forzoso se producirá a solicitud del interesado o del ministerio público, o se decretará de oficio por aquella corporación o funcionario, en cuanto haya sido reconocida la pensión que le corresponda, pero en ningún caso después de seis meses de ocurrida la causal. D.1660 de 1978, art. 132.

ARTICULO 31 : Señálase como edad de retiro forzoso en las magistraturas de la Corte Suprema de Justicia, del Tribunal Disciplinario y del Consejo de Estado y en las fiscalías de este, la de sesenta y cinco años; y la de setenta años en las magistraturas y fiscalías de tribunal, en los juzgados y fiscalías de juzgado y en los empleados subalternos.

ARTICULO 32 : Los funcionarios y empleados a partir de la edad de retiro forzoso podrán ejercer en interinidad cualquier cargo judicial o del ministerio público; y en propiedad solo aquellos que tengan señalada una edad superior de retiro.

ARTICULO 33 : Son causales de retiro forzoso por incapacidad física o mental.

1. Ser declarado en interdicción judicial.
2. Caer en ceguera, sordera o sufrir cualquier otro quebranto de salud física o mental permanente que implique notoria disminución del rendimiento en el trabajo.

El estado físico o mental deberá ser certificado por la correspondiente entidad pública de previsión o seguridad social, previo reconocimiento practicado a solicitud del funcionario o empleado, o del respectivo superior o de la procuraduría. La renuencia a someterse al examen acarreará pérdidas del cargo, que decretará la corporación o funcionario a quien compete el nombramiento o la elección.

ARTICULO 34 : Las personas retiradas forzosamente por incapacidad física o mental, podrán volver a ser designadas como funcionarios o empleados, siempre que acrediten plenamente su completa recuperación o rehabilitación, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso y reúnan los requisitos propios del cargo.

TITULO VI.

CATEGORIAS DE CARGOS Y ESCALAFONES

ARTICULO 35 : Las categorías de cargos judiciales y del ministerio público son las siguientes :

PRIMER ORDEN

1) Magistratura de la Corte Suprema de Justicia, Magistratura del Consejo de Estado, Magistratura del Tribunal Disciplinario y Procuraduría General de la Nación y fiscales del Consejo de Estado.

2) Magistratura y fiscalía de tribunal superior, administrativo y de aduanas; secretaría y relatoría de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estados; secretaría del Tribunal Disciplinario y de fiscalías del Consejo de Estado.

3) Juzgados superiores, de menores, de circuito y de instrucción criminal y las fiscalías correspondientes, en cabecera de distrito;

4) Juzgados superior, de menores y de circuito, las fiscalías correspondientes y juzgados de instrucción criminal, con sede distinta de cabecera de distrito;

5) Juzgados municipales de cabecera de distrito judicial;

6) Juzgados municipales de cabecera de circuito.y

7) Juzgados municipales con sede distinta de cabecera de distrito y de circuito.

SEGUNDO ORDEN

Los empleos de la rama jurisdiccional y del ministerio público, conforme a la clasificación que se establezca por reglamento.

ARTICULO 36 : Corresponden a la carrera judicial los cargos de las categorías segunda a séptima del primer orden y todos los del segundo orden del artículo precedente.

Las asignaciones básicas mantendrán diferenciación en cuantía correspondiente a las categorías y los órdenes.

ARTICULO 37 : La carrera judicial tendrá un escalafón de funcionario y otro de empleados.

A. ESCALAFON DE FUNCIONARIOS.

Primer grado : Magistrado de tribunal superior del distrito, de aduana, administrativo y los fiscales de los mismos;

Segundo grado : Jueces superiores, de circuito, de menores y de instrucción criminal y los correspondientes fiscales

en cabecera de distrito;

Tercer Grado : Jueces superiores, de menores, de circuito y los fiscales correspondientes y jueces de instrucción criminal, con sede distinta de cabecera de distrito;

Cuarto Grado : Jueces municipales de cabecera de distrito Judicial;

Quinto Grado : Jueces municipales de cabecera de circuito;

Sexto Grado : Jueces municipales con sede distinta de cabecera de distrito y de circuito.

Este escalafón se clasificará por departamentos y por especialidades, civil, penal, laboral, administrativa, y de funciones heterogéneas o mixtas.

B. ESCALAFON DE EMPLEADOS.

Los grados en el escalafón de empleados se determinará por reglamento de acuerdo a la clasificación de empleados que se practica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de este estatuto.

TITULO VII

INGRESO A LA CARRERA Y SUS EFECTOS

ARTICULO 38 : Para ser admitido a la carrera judicial se exigen los siguientes requisitos concurrentes:

- 1. Estar ejerciendo el cargo en propiedad;
- 2. Haber ejercido cargos dentro del respectivo escalafón, en propiedad o en interinidad pero con el lleno de los requisitos constitucionales, por tiempo no menor de tres años.
- 3. Haber aprobado el concurso de ingreso.

ARTICULO 39 : No será admitido a la carrera judicial:

- 1. Quien se encuentra en cualquier de las causales que impiden el ingreso al servicio.
- 2. Quien haya sido sancionado disciplinariamente con suspensión del cargo durante los dos años anteriores o con multa en el último año o con las mismas sanciones en igual tiempo, en el ejercicio de la abogacía o haya sido excluido en cualquier tiempo y por razones de índole ética, de la lista de auxiliares de la justicia.
- 3. Quien haya sido condenado por delitos contra la admi -

nistración pública, la administración de justicia o fe pública.



ARTICULO 40 : Para el ingreso a la carrera y para los ascensos dentro de ella, se contará doble el tiempo de servicio prestados por los funcionarios en los territorios nacionales, en los círculos municipales y en las demás regiones y municipios que señale el Consejo Superior de la Administración de Justicia, y por funcionarios y empleados en juzgados de instrucción criminal. Este cómputo no tendrá consecuencia prestacionales.

El Consejo al hacer el señalamiento autorizado procederá atendiendo a las condiciones de la región y a las necesidades generales del servicio.

ARTICULO 41 : El ingreso a la carrera se hará en el grado correspondiente al cargo desempeñado en propiedad para la época del concurso según los escalafones aquí establecidos y en la especialidad de aquel.

Quien ejerza cargo con funciones mixtas o heterogéneas, indicará en su solicitud de ingreso la especialidad de su preferencia.

ARTICULO 42 : El pertenecer a la carrera implica:

1. Derecho a permanecer en el grado y el lugar, dentro de las condiciones del presente estatuto;
2. Derecho a participar en concursos de ascenso;
3. Preferencia para ocupar con la misma remuneración básica de su grado y a solicitud propia otro cargo de igual categoría que se encuentre vacante;
4. Derecho a ser designado a solicitud propia en cargo de inferior categoría que se encuentre vacante, con la remuneración de este;
5. Derecho a la mitad de la diferencia entre la asignación correspondiente a su grado y la del grado para el cual concursó, a título de prima, cuando aprobado en el concurso de ascenso no sea designado por falta de cupo o por deserción de aquel, a partir del año siguiente a la fecha del concurso;
6. Prelación en los programas de bienestar social general y en los de becas y cursos de adiestramiento.

La permanencia en la carrera está subordinada a la continuidad en el servicio, salvo el caso de licencia.

D.1660 de 1978, art. 6 y sigss.



TITULO VIII

ADMINISTRACION DE LA CARRERA

Capítulo I.

Organismos

ARTICULO 43 : La carrera será administrada por el Consejo Superior de la Administración de Justicia, integrado por el Ministerio de Justicia, quien lo presidirá; por los presidentes de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y el Tribunal Disciplinario; el Procurador General de la Nación, y por un funcionario y un empleado, ambos de carrera.

El funcionario y el empleado tendrán suplentes personales y serán elegidos junto con estos para período de dos años por los demás de los correspondientes escalafones, con la limitación del desempeño de sus respectivos cargos.

Para el primer período los demás miembros del Consejo designarán al funcionario, al empleado y a los suplentes.

ARTICULO 44 : El jefe de la Oficina de Asesoría a la Rama Jurisdiccional del Ministerio de Justicia actuará como secretario del Consejo Superior de la Administración de -

Justicia y tendrá voz en él.

ARTICULO 45 : La Oficina de Asesoría prestará al Consejo asistencia técnica y administrativa y tendrá las siguientes funciones:

1. Revisar permanentemente la división territorial y funcional de la administración de justicia.
2. Analizar los métodos y sistemas de trabajo de los despachos judiciales y sugerir reformas;
3. Formular programas de selección, calificación y capacitación de los empleados de la rama jurisdiccional y del ministerio público;
4. Revisar periódicamente la remuneración de los empleados judiciales y del ministerio público y su régimen de seguridad social;
5. Llevar el registro de magistrados, jueces, empleados sustitutos, auxiliares de la rama jurisdiccional y ministerio público y abogados en ejercicio.
6. Estudiar las necesidades físicas de la administración de justicia y atender las necesidades coordinadamente con

la División de Servicios Generales.

Capitulo II.

La escuela judicial

ARTICULO 46 : Con el fin de capacitar en forma especializada a los funcionarios y empleados, créase la Escuela Judicial, orientada por el Consejo Superior de la Administración de Justicia y cuya organización y funcionamiento se dispondrá por decreto reglamentario.

ARTICULO 47 : La Escuela proveerá a la realización de cursos en distintas secciones del país para el ingreso al servicio y a la carrera, para promoción y ascenso, para especialización dentro de las distintas ramas del derecho y en actividades judiciales, del ministerio público y auxiliares, y para la preparación forense de los abogados.

ARTICULO 48 : El Consejo Superior de la Administración de Justicia organizará por sí, a través de la Escuela, o con la colaboración de universidades, escuelas o de establecimientos públicos cursos de capacitación técnica judicial y podrá exigir como requisito adicional para el ingreso a la carrera o al servicio y para el ascenso, la prosecución y aprobación de ellos, en todo el país, o en secciones de él, a medida que tales programas se desarrollen.

Igualmente patrocinará estudios especiales, dentro y fuera del país, para funcionarios y empleados, con reconocimiento de toda la asignación o parte de ella.



TITULO IX.

LOS CONCURSOS

Capítulo I;

Generalidades

ARTICULO 49 : Los concursos serán para ingreso a la carrera, ascenso dentro de ella e ingreso al servicio.

El Consejo Superior de la Administración de Justicia sentará, en cada oportunidad, las bases de los concursos, determinará las fechas en que deban realizarse, el sistema de calificación, los distintos factores para esta, y los administrará y calificará directamente y con la asistencia de la oficina de Asesoría y de entidades públicas y privadas especializadas en la materia.

ARTICULO 50 : En toda clase de concursos habrá análisis, y evaluación de experiencia, rendimiento en las actividades precedentes, capacidad demostrada en ellas con relación a la carrera o al cargo para el cual se realiza el

concurso, de la calificación periódica que haya recibido por conducta, organización, rendimiento y calidad del trabajo en el ejercicio de cargos públicos, de los estudios en los cursos de postgrado en general y especialmente en los relacionados con la administración de justicia y el cargo, y en cursos de capacitación especializada para la judicatura y el foro, todos ellos en establecimientos oficialmente reconocidos y sobre programas ceñidos a los planes del Consejo Superior.

Asimismo se tendrá en cuenta y apreciarán el ejercicio de la cátedra, preferentemente la universitaria y en particular en materias relacionadas con la administración de justicia, el cargo y la especialidad, y las obras de investigación científica o de divulgación doctrinaria en los mismos sentidos.

También se concederá valor propio a la antigüedad y a la permanencia en el servicio y en la especialidad, y a los resultados obtenidos en todos los concursos anteriores en en que se haya participado.

Los concursos incluirán, además, entrevistas personales, y según las circunstancias, exámenes orales o escritos o combinados sobre conocimientos generales, de derecho en la especialidad y de técnica judicial.

ARTICULO 51 : - Con suficiente anticipación se fijarán las bases del concurso, con señalamiento de sus finalidades, requisitos de admisión, calendario, lugares de inscripción y realización , factores que se tendrán en cuenta, manera de acreditarlos y sistema de calificaciones, de todo lo cual se darpa amplia información en la Gaceta del Foro., en el Diario Oficial y en diarios de vasta circulación nacional y por la radio.

ARTICULO 52 : No serán aceptados a concursos a quienes no acrediten en tiempo los requisitos para su postulación. Oportunamente se publicarán en la forma señalada en el artículo 51 los nombres de quienes hayan sido aceptados y el tiempo para formular reclamos y resolverlos.

ARTICULO 53 : El Consejo calificará a los concursantes de conformidad con las normas precedentes, el reglamento y las bases que se hayan sentado para cada ocasión.

Calificado el concurso se publicarán los nombres de quienes lo hayan aprobado en la forma dispuesta en el artículo 51. y ,según el caso, se hará la inscripción en el registro de carrera, indicando escalafón, grado y especialidad, o se enviará a las corporaciones y funcionarios a quienes corresponda la provisión de los cargos, la lista de los concursantes aprobados, en orden de calificación y con los res -

pectivos documentos y resultados.

ARTICULO 54 : Quien por primera vez pierda un concurso no podrá participar en el siguiente; quien lo pierda por segunda vez no podrá participar en los siguientes; y quien por tercera vez lo pierda no podrá volver a concursar.

ARTICULO 55 : Periodicamente se realizarán concursos para ingreso a la carrera y al servicio y para ascenso dentro de aquella, simultánea o separadamente y sus resultados aprobatorios tendrán vigencia dentro de los respectivos periodos.

Capitulo II.

Concursos de ingreso a la carrera.

ARTICULO 56 : Los concursos para ingresar a la carrera se contraerán al número de cargos de provisión por dicho sistema.

En caso de que el número de concursantes aprobados sea superior al de cargos de tal naturaleza, el ingreso se determinará por orden de calificaciones, que también se seguirá para llenar las vacantes que se presenten en la carrera en ese mismo grado y durante el período. -D.1660 de 1978, art. 29.

Capitulo III.

Concursos de ingreso al servicio y de ascenso
en la carrera

ARTICULO 57 : Los concursos de ingreso al servicio y de ascenso en la carrera se contraerán a los cargos de provisión por dicho sistema, dejando a salvo la reserva de libre elección y nombramiento.

ARTICULO 58 : Los concursos de ascenso en la carrera tienen por objeto la selección de candidatos a cargos no desempeñados en propiedad por funcionarios pertenecientes a ella.

ARTICULO 59 : Los concursos para ingresar al servicio tienen por objeto la selección de candidagos a cargos no provistos por funcionarios de carrera, y por ello, la consideración de sus resultados se hará con posterioridad a la determinación de quienes han ingresado a la carrera y ascendido dentro de ella.

ARTICULO 60 : En los concursos para provisión y ascenso, el postulante indicará el cargo a que aspira con precisión de especialidad y ubicación territorial, y cuando fuere varios, el orden de su preferencia.



ARTICULO 61 : Al concurso de ascenso dentro de la carrera podrá ser admitidos quienes ocupen cargos del grado inmediatamente inferior dentro del escalafón a que corresponda la vacante, siempre que reúnan los requisitos constitucionales y legales para su desempeño.

En la calificación de estos concursos se concederá especial valor al grado, a la calidad de titular o interino en que este ejerciendo el postulante sus funciones y a la especialidad.

ARTICULO 62 : Sustituido. D. 526/71, art. 1: En la elección que hagan las corporaciones judiciales y en la postulación que concierne hacer a los fiscales de tribunal para la provisión de varios cargos de una misma categoría, para una misma o diferentes corporaciones, especialidades o lugares, cada cargo se provea individualmente y el candidato no se considerará designado o escogido sino cuando reúna los dos tercios de los votos afirmativos de los miembros de la corporación o de los fiscales.

Las votaciones serán secretas con prohibición absoluta de cualquier distribución de los cargos entre los magistrados y fiscales.

ARTICULO 64 : Al escoger entre los varios candidatos a-

probados no podrá preferirse a uno de grado inferior o de especialidad distinta con relación al cargo vacante sino cuando la calificación de él sea más alta que la de los de grado superior o de la misma especialidad.

ARTICULO 64 : Las corporaciones y funcionarios a quienes corresponda la designación en cuanto los cargos que deben ser provistos previa selección por concurso, deberán escoger a uno de cada tres aspirantes, dentro de los que hayan aprobado el curso, pudiendo designar a los demás en todo o parte.

Cumplida la provisión, los nombres de los aspirantes aprobados y no designados continuarán figurando con sus calificaciones, durante el respectivo período del cargo para el cual se postularon, y serán enviados a quien corresponda proveer a este, junto con los de quienes aprueben los concursos que posteriormente se celebren para llenar en propiedad las vacantes.

ARTICULO 65 : El Consejo Superior de la Administración de Justicia comunicará a quien corresponda la provisión, la totalidad de los nombres de quienes hayan aprobado el concurso para su consideración.

ARTICULO 66 : Las corporaciones y funcionarios a quienes

competen proveer cargos por concurso podrán prescindir de tal requisito para hacer el nombramiento en propiedad, cuando no se haya celebrado concurso y cuando declarado desierto, no se celebre uno nuevo dentro del año siguiente o el que se realice entonces quede también desierto. En tal caso no se producirá ascenso en la carrera, ni permanencia más allá del período.

ARTICULO 67 : El Consejo Superior mantendrá regularmente informados de los resultados generales de los concursos a todas las corporaciones y funcionarios a quienes corresponda designar o postular, e individualmente a los concursantes.

ARTICULO 68 : Dentro de los cinco días siguientes al en que ocurra la necesidad de proveer un cargo en propiedad, la corporación o funcionario a quien corresponda la postulación o designación, dará aviso de la vacante al Consejo Superior de la Administración de Justicia para el envío actualizado de la lista de candidatos aprobados.

ARTICULO 69 : Los presidentes de las corporaciones judiciales comunicarán al procurador general y al Consejo Superior toda elección o nombramiento de funcionarios que hagan, a más tardar dentro de los cinco días siguientes. El presidente de la república y el procurador general harán



otro tanto respecto de los fiscales.

Todos los funcionarios y empleados deberán enviar su hoja de vida al Consejo Superior de la Administración de Justicia y a la Procuraduría General dentro de los treinta días siguientes a la vigencia del presente estatuto.

En lo sucesivo, todo funcionario o empleado nuevo que tome posesión de un cargo deberá enviar a las mismas oficinas su hoja de vida dentro de los cinco días siguientes a aquella.

La Procuraduría General de la Nación podrá aplicar multas hasta de \$ 50,00 diarios, a favor de la Caja Nacional de Previsión, cuando no se dé cumplimiento a esta disposición y mientras subsista la mora.

ARTICULO 70 : Los presidentes de los tribunales de distrito y de aduana rendirán informe a la Procuraduría General de la Nación, dentro de los cinco días primeros de cada mes, sobre el movimiento de personal de jueces y subalternos de la corporación ocurrido dentro de la mensualidad anterior, expresando cuando fuere el caso, las circunstancias y los motivos señalados en el artículo 10 de este ordenación, y enviarán sendas copias de dicho informe a la presidencia de la Corte Suprema de Justicia y a la secre-

taria del Consejo Superior de la Administración de justicia.

TITULO X

DE LA LIBRE DESIGNACION

ARTICULO 71 : La Corte Suprema de Justicia, el Procurador General de la Nación y el Gobierno podrán designar sin subordinación a los concursos la cuarta parte de los magistrados, fiscales y funcionarios correspondientes a cada distrito.

El Consejo de Estado y la procuraduría podrán en la misma forma y en su orden, designar magistrados y nombrar fiscales de lo contencioso administrativo en la mitad de unos y otros.

Los tribunales superiores y el de aduanas y los fiscales de ellos, podrán designar o postular, según el caso, en la misma forma una cuarta parte de los jueces y fiscales, guardando estricta proporción dentro de las categorías de cargos, grados de escalafón, especialidades y divisiones territoriales.

En cuanto a empleados, el reglamento indicará, una vez he-



cha la clasificación de los cargos y su gradación, la porción de libre designación, según los grados y despachos, y el procedimiento para escogerlos.

ARTICULO 72 : Cuando un cargo perteneciente a la reserva de libre designación sea provisto con funcionario de carrera, no habrá lugar a ascenso de este en el escalafón, y su permanencia en el cargo estará subordinada a la duración del periodo, sin perjuicio de la reelección.

TITULO XI.

DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

ARTICULO 73 : Los funcionarios y empleados de la rama jurisdiccional y del ministerio público deben observar en todo tiempo y lugar irreprochable conducta pública y privada

ARTICULO 74 : Los funcionarios y empleados deben residir en la sede de su cargo, de la que no podrán ausentarse en los días y horas de trabajo sino con permiso. Empero, el respectivo superior podrá autorizar la residencia en lugar distinto de la sede por motivos justificados y siempre que no se perjudique la marcha del trabajo.

ARTICULO 75 : Los funcionarios y empleados tienen el de-

ber de guardar reserva acerca de las decisiones que deben de guardar reserva acerca de las decisiones que deben dictarse en los procesos mientras no sean autorizadas por el secretario.

ARTICULO 76 : Todo funcionario tiene el deber de examinar en los expedientes de que conoce si se ha incurrido por otros funcionarios o por empleados en infracciones penales o de policia o en faltas disciplinarias y de dar el aviso correspondiente para su investigacion.

ARTICULO 77 : Los funcionarios y empleados deben cumplir con los deberes que los respectivos codigos de procedimiento señalen y los empleados, además, con los que establezcan los reglamentos y con las instrucciones del superior.

ARTICULO 78 : Las secretarias de las corporaciones, salas y juzgados deben permanecer abiertas y con despacho al público durante los días y horas de trabajo y no se podrán cerrar en tal tiempo sino por motivos justificados.
D.1660/78art. 158.

TITULO XII.

INCOMPATIBILIDADES

ARTICULO 79 : Los funcionarios y empleados de la rama -
jurisdiccional y del ministerio público, no podrán ser mi-
embros activos de partidos políticos, ni intervenir en de-
bates de carácter electoral, a excepción del ejercicio -
del sufragio; en consecuencia les está prohibido toda co-
laboración o contribución a movimientos partidistas.

ARTICULO 80 : Los cargos de la rama jurisdiccional y del
ministerio público no son acumulables y son incompatibles
con el desempeño de cualquier otro cargo retribuido, con -
la gestión profesional de negocios ajenos, con los cargos
de elección popular y los de representación política, con
el ejercicio del comercio, con la calidad de ministro de
cualquier culto, con la milicia activa, salvo en la juris-
dicción penal militar, con toda participación en el ejer-
cicio de la abogacía, con los cargos de albacea, curador
dativo y auxiliar de la justicia y con la dirección y fis-
calización de sociedades comerciales. La prohibición de
litigar y de ejercer albaceazgo y cargo de auxiliar se ex-
tiende aun a quien esté en uso de licencia.

Se exceptúan de la presente disposición los cargos docen-
tes hasta un límite de ocho horas semanales, siempre que
no se afecte la marcha regular del trabajo.

TITULO XIII.



CLASIFICACION DEL SERVICIO

ARTICULO 81 : Todos los funcionarios y empleados de la rama jurisdiccional y del ministerio público que ocupen cargos correspondientes a la carrera conforme al artículo 36, sean de aquella o de servicios, deben ser calificados formal y periódicamente.

La calificación será motivada y comprenderá los siguientes aspectos: conducta, organización, cumplimiento y calidad de trabajo; al impartirla se tendrá en cuenta el comportamiento tanto público como privado del calificado, su reputación en el lugar donde ejerce el cargo, así entre sus compañeros de trabajo y colegas, como en el foro y en el ambiente en general, su puntualidad, pundonor, preocupación por el trabajo y expedición en él, su afán de superación, la atención al público, y en fin, todo lo que contribuya al análisis de su idoneidad para el servicio.

ARTICULO 82 : La calificación de la calidad del trabajo de los funcionarios judiciales corresponde hacerla a los respectivos superiores jerárquicos o funcionarios y la de su conducta, organización y rendimiento a la Procuraduría General de la Nación, la que además, calificará todos los aspectos de los funcionarios del ministerio público y de



los jueces de menores. La organización, conducta, rendimiento y calidad del trabajo de los empleados será valorada tanto por sus superiores como por la Procuraduría.

ARTICULO 83 : La calificación es obligatoria para el funcionario a quien compete hacerla y deberá hacerse con imparcialidad, en forma directa y sin reticencias, considerando únicamente el interés de la administración de justicia.

ARTICULO 84 : Anualmente en el mes de Octubre, se procede a la calificación de los funcionarios y empleados judiciales y del ministerio público así:

La Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado calificarán a los magistrados de tribunales de su dependencia.

Los tribunales superiores a los jueces superiores y de circuito de su distrito.

El Tribunal de Aduanas a todos los jueces del ramo.

Los jueces superiores a los jueces de instrucción, y a los municipales con competencia penal en cuanto a la instrucción.



Los jueces de circuito a los jueces municipales del
y a los de instrucción.

Cada corporación calificará a sus empleados y cada juez o
fiscal a los suyos.

La Procuraduría General de la Nación - Vigilancia Judi -
cial y Vigilancia de Instrucción Criminal - a todos los -
funcionarios y empleados.

La calificación se fundará en el propio conocimiento y a -
preciación, en los resultados de las visitas reglamenta -
rias y en informes fidedignos, y deberá rendirse bajo ju -
ramento al Consejo Superior de la Administración de Justi -
cia, antes de la expiración del mes de octubre. En las -
corporaciones la calificación podrá rendirse por todos
los miembros conjuntamente, por salas o en forma indivi -
cual.

ARTICULO 85 : La nota comprenderá todos los aspectos
dentro de la siguiente escala: excelente, bueno, medio -
cre y malo.

ARTICULO 86 : Recibidas las calificaciones, el Consejo
Superior de la Administración de Justicia procederá a su
estudio y a ordenar su ampliación o precisión, si fuera

el caso.

Cuando se diere con nota mala o mediocre o con consideraciones adversas al funcionario o empleado, el Consejo sin indicar el origen de la mención, la notificará por carta certificada para que se formulen los descargos del caso, dentro de los diez días siguientes a la expedición de aquella.

Surtido el traslado, se expedirá la totalidad de las calificaciones, que se anotarán en la hoja de vida de cada funcionario y empleado y se remitirán en copia a las corporaciones judiciales correspondientes, a la Procuraduría General de la Nación y al interesado.

ARTICULO 87 : Dos calificaciones malas sucesivas y tres en cualquier tiempo, tres calificaciones mediocres sucesivas o cuatro en cualquier tiempo, determinan:

a) En los funcionarios y empleados de carrera, el egreso de la misma, que decretará oficiosamente el Consejo Superior, y en caso de repetición de cualquiera de dicha nota, la salida del servicio con imposibilidad de retorno antes de cuatro años.

b) En los funcionarios y empleados de servicio, el egreso

del mismo sin posibilidad de regresar a él antes de cuatro años.

En ambos casos la salida del servicio se dispondrá por la corporación o funcionario a quien compete la designación inmediatamente, si el descalificado ejerce el cargo de interinidad, y a la expiración del período si lo ejerce en propiedad; otra calificación de mediocre o mala, en la nueva situación implicará salida definitiva, sin posibilidad de reincorporación al servicio.

- D.1660 de 1978, art. 151.

TITULO XIV.

VIGILANCIA JUDICIAL

ARTICULO 88 : La vigilancia judicial tiene por objeto velar porque la justicia se administre oportuna y eficazmente y conlleve el examen de la conducta de los funcionarios y empleados, y el cuidado del cumplido desempeño de sus deberes.

ARTICULO 89 : Modificado por Ley 25 de 1974, art.27 : La vigilancia judicial corresponde al ministerio público.

En el Tribunal Disciplinario, la Corte Suprema de Justi -



cia y el Consejo de Estado será ejercida por el propio procurador general de la nación o por medio del vicoprocurador general, el procurador auxiliar o los procuradores delegados. En los tribunales, juzgados y demás autoridades que desempeñan funciones jurisdiccionales la ejercerá el respectivo agente del ministerio público, sin perjuicio de las funciones que corresponden al procurador general, a los procuradores delegados, a los procuradores regionales y a los jefes de oficinas seccionales. En caso especiales el procurador general podrá disponer que la que la vigilancia en determinado despacho judicial sea ejercida por funcionario distinto al que actúa como agente ordinario.

ARTICULO 90 : La vigilancia judicial se ejercerá principalmente por medio de visitas generales y especiales.

Las visitas generales se practicarán a cada despacho judicial por lo menos una vez al año y tienen por finalidad establecer la asistencia de los funcionarios y empleados al respectivo despacho, su presentación personal, comportamiento y rendimiento; comprobar el orden, actualidad, exactitud y presentación de los libros y expedientes que allí se tramitan y verificar el cumplimiento de los términos, el manejo de los títulos de depósitos judiciales y la existencia de los efectos que pertenecen a cada asunto,

y observar la instalación del despacho y sus condiciones de trabajo. Las visitas especiales se practicarán cuando así lo disponga el procurador general de la nación, los procuradores de distrito, los jefes de seccionales, o el respectivo agente del ministerio público y se ordenarán para comprobar las irregularidades de que por cualquier medio tenga noticia el ministerio público o para que este verifique los hechos o circunstancias que tuviere a bien establecer dentro de sus funciones constitucionales.

ARTICULO 91 : Quien tenga conocimiento de irregularidades en la administración de justicia, podrá formular la correspondiente queja ante cualquier funcionario del ministerio público. Si el que recibe la queja no fuere el encargado de ejercer la vigilancia judicial del despacho afectado, la pasará inmediatamente al agente que corresponda, quien la tramitará sin dilación.

ARTICULO 92 : De cada visita se levantará un acta con la conclusiones del caso; sendas copias de ésta se enviarán al despacho visitado, a la Procuraduría General de la Nación, al Consejo Superior y a la respectiva entidad nominadora.

Si en el acta aparecieren cargos, se correrá traslado de ellos a quienes resultaren afectados para que dentro del

término improrrogable de ocho días presenten sus descargos y aporten las pruebas del caso dentro de los ocho días siguientes. Vencido dicho término, el ministerio público dentro de los dos meses siguientes diligenciará las pruebas y dictará resolución en la cual se relacionarán los cargos que a su juicio no han sido desvirtuados, se indicarán las disposiciones que se consideren infringidas, expresando la razón de su violación, se solicitará la sanción disciplinaria del caso y se remitirá con lo actuado a la autoridad para que adelante el proceso disciplinario.

En el acta de visita se consignarán no solo las deficiencias y cargos resultantes, sino que también, si hubiere lugar a ello, se dejará constancia de los aspectos positivos que merezcan ser destacados.

ARTICULO 93 : Cuando se investigue una falta cuya comprobación no de lugar a visita, el ministerio público dispondrá de treinta días para adelantar la indagación; vencido este término se dictará la resolución, si fuere el caso continuará el trámite en la forma prevenida en el artículo anterior.

-D. 1660 de 1978.art.150.

TITULO XV.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Capítulo I.

Faltas

ARTICULO 94 : Son conductas de los funcionarios y empleados que atentan contra la dignidad de la administración de justicia.

1. Embriaguez habitual, práctica de juegos prohibidos, uso de estupefacientes, amancebamiento, concurrencia a lugares indecorosos, homosexualismo, abandono del hogar, y en general un mal comportamiento social.

2. Las expresiones injuriosas o calumniosas contra la instituciones o contra cualquier empleado o funcionario público;

3. Hacer en actuación judicial o fuera de ella calificaciones ofensivas, ultrajantes o calumniosas de las personas que intervienen en los procesos;

4. Solicitar o recibir dádivas, agasajos, préstamos, regalos y cualquier clase de lucros provenientes directa o indirectamente de parte o apoderado en asunto que se halla a su conocimiento o en el cual haya de intervenir, u ofrecer

los o darlos a otros funcionarios o empleados, o solicitarlos o recibirlos de funcionarios o empleados de su dependencia directa o indirecta.



5. Influir, directa o indirectamente sobre quienes de ellos dependen, en el nombramiento o elección de funcionarios o empleados;

6. Solicitar o fomentar publicidad de cualquier clase respecto de su persona o de sus actuaciones, sin perjuicio del derecho de rectificar informaciones o comentarios;

7. Ejercer directa o indirectamente actividades incompatibles con el decoro del cargo o que en alguna forma atente contra su dignidad - D.1660 de 1978, art.161.

ARTICULO 95 : Son conductas de los funcionarios y empleados, contrarias a la eficacia de la administración de justicia :

1. Omitir o retardar injustificadamente el despacho de los asuntos a su cargo o el trabajo que les señalen la ley o los reglamentos de la oficina, o dejar vencer los términos sin la actuación correspondiente. !

2. No suministrar oportunamente las informaciones que de -

ban dar o suministrarlas con inexatitud o en forma incompleta.

3. Dejar de asistir injustificadamente a la respectiva oficina, o cerarla sin motivo legal, o limitar indebidamente las horas de trabajo o de despacho al público.

4. Violar las normas sobre nombramiento o elección de los funcionarios o empleados y las que regulan la designación de auxiliares.

5. Dejar de asistir a los actos o diligencias en que se requiera su presencia o a las deliberaciones de la sala o firmar las providencias sin haber participado en su discusión o pronunciamiento.

6. No dar noticia a la autoridad competente de delito o faltas cometidos por los funcionarios o empleados, los apoderados, los voceros y los auxiliares que intervengan en los asuntos que cursan en el despacho o de que en general tengan conocimiento en razón de su cargo.

7. Dejar de sancionar las faltas de los funcionarios y empleados u obrar con lenidad en su sanción.

8. Ejercer influencias directas o indirectas sobre cual

quier funcionario o empleado de la administración de justicia, a fin de que proceda en determinado sentido en los asuntos de que conoce o que tramita o ha de conocer, dejando a salvo las atribuciones de la procuraduría sobre los agentes del ministerio público para instruirlos en su actuación.

9. Asesorar o aconsejar en asuntos de su competencia o cuyo conocimiento esté atribuido a otra autoridad.

10. Propiciar, auspiciar u organizar huelgas, paros, suspensión total o parcial de actividades o disminución del ritmo de trabajo, o participar en tales actos o tolerarlos.

11. Abstenerse de cumplir las comisiones a que legalmente se les confieran o retardar injustificadamente su evacuación.

12. Dejar de asistir a las audiencias o de practicar personalmente las pruebas en los casos en que la ley se lo ordena; no dictar, no firmar, o dejar de notificar efectivamente en audiencia las sentencias y demás providencias cuando a ello hubiere lugar.

13. Hacer constar en cualquier diligencia judicial hechos que no sucedieron o dejar de relacionar los que ocurrieron.



14. Omitir el reparto cuando él sea obligatorio, o hacerlo o tolerar su ejecución en forma irregular.

15. Contravenir las disposiciones sobre honorarios de los auxiliares y sobre arancel.

16. Tener a su servicio en forma estable o transitoria para las labores de su despacho personas distintas de los empleados de la propia oficina.

17. Permitir que litiguen personas no autorizadas para ello o mostrar los expedientes sin la debida autorización.

ARTICULO 96 : En general constituye mala conducta el incumplimiento de los deberes propios, la infracción de las incompatibilidades y la incursión en los impedimentos de conducta para el ejercicio del cargo. -D.1660 de 1978, art. 162-3.

Capítulo II.

Sanciones

ARTICULO 97 : Independientemente de las sanciones penales a que hubiere lugar, a los funcionarios y empleados judiciales y del ministerio público que incurran en las faltas enunciadas en este título, se les aplicará, según la grave

dad de la infracción, los antecedentes y lo dispuesto expresamente en la ley, una de estas sanciones:

1. Multa
2. Suspensión del cargo.
3. Destitución.

ARTICULO 98 : Cuando la falta, a juicio del superior, no diere lugar a sanción, podrá él, de plano y por escrito, amonestar al infractor.

La amonestación consiste en la prevención de que una nueva falta acarreará sanción.

ARTICULO 99 : La multa no podrá ser inferior al valor de cinco días del sueldo que devengue el funcionario o empleado, ni exceder al de un mes; se hará efectiva descontándola de la nómina en cuotas iguales no superior a la quinta parte del sueldo mensual o por jurisdicción coactiva, y será aplicable solo en caso de faltas leves.

ARTICULO 100 : La suspensión del cargo sin derecho a remuneración hasta por el término de tres meses podrá imponerse frente a faltas graves o a reincidencia en las leyes, puede aparejar la exclusión de la carrera en la primera vez, y necesariamente la producirá al repetirse dicha san-

ción.

ARTICULO 101 : La destitución se aplicará, como primera sanción, en caso de faltas muy graves, y como consecuencia de varias faltas de otro orden, según su gravedad y reiteración.

ARTICULO 102 : Las sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta la naturaleza de la falta, las funciones desempeñadas por el infractor, su grado de participación en aquella y sus antecedentes en calificación y sanciones. Para dicha apreciación, el ministerio público allegará al proceso los antecedentes del acusado.

Las pruebas se apreciarán según las reglas de la sana crítica.

ARTICULO 103 : Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, el régimen de disciplina interna de cada oficina judicial o del ministerio público estará a cargo del respectivo superior quien para mantenerla podrá imponer de plano a los empleados multa hasta por cinco días de salario mensual y suspensión sin remuneración hasta por seis días.

ARTICULO 104 : La acción disciplinaria prescribirá en cin.



co años contados desde el día en que se cometió el último acto constitutivo de la falta. La iniciación del proceso interrumpe la prescripción.

ARTICULO 105 : La existencia de un proceso penal no da lugar a suspensión del proceso disciplinario.

ARTICULO 106 : La acción disciplinaria y las sanciones procederán aun cuando el funcionario o empleado haya hecho dejación del cargo.

Cuando la suspensión o la destitución no pudieren hacerse efectivas por pérdida anterior del cargo, se anotarán en la hoja de vida del sancionado para que surtan sus efectos como impedimento.- D.1660 de 1978, arts. 165 a 169 a - 210.

Capítulo III.

Competencia

ARTICULO 107 : El poder disciplinario se ejercerá por el Tribunal Disciplinario, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Procurador General de la Nación, los tribunales superiores de distrito judicial, el Tribunal de Aduanas, los tribunales administrativos, los fiscales, los jueces, los procuradores de distrito y los jefes de

sección de la Procuraduría.

ARTICULO 108 : Corresponde al Tribunal Disciplinario el conocimiento de las faltas disciplinarias de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado.

Mientras la ley determina su composición y organiza su funcionamiento, tal competencia la tendrá las propias corporaciones sobre sus respectivos miembros, en única instancia.

ARTICULO 109 : La Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado conocen en única instancia de los procesos por faltas disciplinarias seguidos contra los magistrados del tribunal superior de distrito o de aduanas y de tribunal administrativo, respectivamente.

La Corte Suprema de Justicia conoce en segunda instancia de los procesos por faltas disciplinarias fallados en primera por los tribunales superiores de distrito judicial y de aduanas.

ARTICULO 110 : Los tribunales superiores de distrito judicial y de aduana, conocen en primera instancia de los procesos por faltas disciplinarias contra los jueces cuyo nombramiento le corresponde y en segunda de los procesos por

faltas disciplinarias seguidas contra los empleados de carrera de tales juzgados.

ARTICULO 111 : Los jueces y fiscales conocerán en primera instancia de los procesos por faltas disciplinarias seguidos contra sus respectivos empleados cuando estos sean de carrera, y en única respecto de los empleados de servicio.

ARTICULO 112 : La Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Tribunal Disciplinario y los tribunales superiores, de aduanas y administrativos, conocerán en única instancia de los procesos por faltas disciplinarias seguidos contra sus respectivos empleados.

ARTICULO 113 : La averiguación por queja, denuncia o de oficio por faltas de cualquier agente del ministerio público será adelantada por el funcionario a quien el procurador general de la nación designe para ello.

Las decisiones corresponderán en única instancia al procurador, mientras la ley organiza el Tribunal Disciplinario y dispone cuales admiten recursos; sin embargo, al procurador corresponde la segunda instancia en los procesos por faltas disciplinarias seguidos contra los empleados de carrera de las fiscalías.

ARTICULO 114 : Los procuradores de distrito judicial podrán sancionar con multa de doscientos a mil pesos o con suspensión a cualquier empleado, y con la destitución a los de servicio, según la gravedad de la falta, previa averiguación sumaria por las irregularidades, abusos, indelicadezas y demás faltas cometidas en el desempeño de sus funciones en relación con los litigantes, sus apoderados o los auxiliares de la justicia.

El acto que imponga la sanción será apelable ante el Procurador General de la Nación, en el efecto devolutivo.

La sanción disciplinaria así impuesta a un empleado no impide que se abra la correspondiente investigación disciplinaria o penal, si fuere el caso, contra el juez o magistrado respectivo, por la responsabilidad que pueda deducirsele en la comisión de tales actos y se le impongan las sanciones pertinentes.

Capítulo IV.

Procedimiento

ARTICULO 115 : Recibida y cuando sea el caso repartida, la resolución acusatoria del ministerio público prevenida en el artículo 94, el ponente en las corporaciones tendrá quince días para registrar proyecto y la sala diez para proferir sentencia; cuando el juzgamiento corresponda a un solo

funcionario, la decisión deberá dictarse dentro de los quince días siguientes.

ARTICULO 116 : Los fallos de primera instancia en los procesos disciplinarios serán apelables dentro de los tres días siguientes a su notificación, en el efecto suspensivo tratándose de funcionarios y en el devolutivo tratándose de empleados, y serán consultados sí no se interpusiere apelación.

ARTICULO 117 : En la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y los tribunales, el asunto será repartido a un magistrado sustanciador quien hará sala disciplinaria con otros dos de diferentes especialidades, escogidos por orden alfabético de apellidos.

ARTICULO 118 : Recibido el expediente por el superior, se fijará en lista por cinco días para alegación, El proyecto de fallo deberá registrarse en el término de veinte días y la sentencia se dictará dentro de los diez siguientes.

ARTICULO 119 : En segunda instancia podrán decretarse pruebas de oficio, por una sola vez, antes del fallo. El término para la práctica de estas se señalará prudencialmente sin que exceda de diez días más el término de la distancia y suspenderá el señalado para la sentencia.

ARTICULO 120 : En el juzgamiento de las faltas disciplinarias cometidas por los funcionarios y empleados judiciales, no hay lugar a intervención del ministerio público.

ARTICULO 121 : Solo podrá comisionarse para la práctica de pruebas que deban recibirse fuera de la sede de quien está conociendo del proceso, y en tal caso, a un juez penal.

ARTICULO 122 : La sentencia se notificará personalmente dentro de los cinco días siguientes a su expedición; si ello no fuere posible, la notificación se hará por edicto fijado en la secretaría del respectivo despacho por el término de cinco días.

Sendas copias de la sentencia definitiva serán enviadas a la Procuraduría General de la Nación y al Consejo Superior de la Administración de Justicia, dentro de los cinco días siguientes a su ejecutoria. D.1660 de 1978, art.25 de 1974, art.12.

TITULO XVI.

ORGANIZACION DEL TRABAJO JUDICIAL

ARTICULO 123. : Los presidentes de las corporaciones judi



ciales y los de las salas en que ellas se dividen, tendrán a su cargo la organización de las secretarías y la vigilancia de su funcionamiento y de la atención al público.

A los jueces y fiscales corresponde otro tanto en sus respectivos despachos.

El gobierno reglamentará las funciones de los empleados judiciales en todo aquello que no esté dispuesto en los códigos de procedimiento y elaborará los manuales de funciones a que haya lugar.

ARTICULO 124 : Compete a los tribunales en sala de gobierno:

1. Reglamentar, en los circuitos donde haya dos o más jueces superiores, de circuito y de menores y en los municipios donde haya dos o más jueces municipales la distribución de los negocios judiciales.
2. Resolver las dudas y dificultades que ocurran en la organización de los juzgados de su jurisdicción.
3. Administrar los servicios judiciales en el territorio de su jurisdicción, debiendo, en consecuencia, tomar las medidas que considere indispensables para hacer efectiva



la administración de justicia; rendir anualmente un informe por conducto de su presidente, a la Corte Suprema de Justicia sobre la marcha de la justicia en el distrito de su jurisdicción, sus deficiencias y necesidades, y señalar los juzgados y empleos que en su opinión sea necesario crear círculos municipales, y las modificaciones que resulten convenientes a la división territorial.

ARTICULO 125 : Semestralmente los jueces rendirán al presidente del tribunal del distrito al cual pertenecen, y los fiscales de juzgado al procurador de su distrito, informe sobre la marcha de su oficina, su rendimiento, sus necesidades e iniciativas y darán cuenta de las dificultades que se les hayan presentado y de su solución. Sendas copias de tal informe se remitirán por ellos a la Procuraduría General de la Nación y a la Secretaría del Consejo Superior.

ARTICULO 126 : Son días de vacancia judicial los domingos, los festivos, los de semana santa y los comprendidos entre el 20 de diciembre y el 10 de Enero inclusive.

ARTICULO 127 : En las oficinas judiciales y del ministerio público debe haber despacho de lunes a viernes de 8 a. m. a 12 m. y de 1 p.m. a 6 p.m. y los sábados de 8 a.m. a 12 m.

TITULO XVII.

VIGENCIA DEL ESTATUTO

ARTICULO 128 : Mientras el Consejo Superior de la Administración de Justicia organiza los concursos, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, los tribunales superiores de distrito y de aduanas, el gobierno y el procurador general de la nación harán los nombramientos de los magistrados, jueces y fiscales a ellos correspondientes conforme a las reglas del presente estatuto, pero con presidencia del concurso.

ARTICULO 129 : Mientras se organizan cursos de capacitación para el nivel de empleados, la calificación de los concursos se hará con base en la antigüedad, los conceptos que sobre rendimiento, moralidad y calidad del trabajo emitan las corporaciones, jueces o fiscales al servicio de quienes se encuentre el respectivo empleado, el informe y calificación de la Procuraduría y el resultado general de los exámenes.

ARTICULO 130 : Mientras se organizan y practican los concursos de ingreso y ascenso de empleados, estos serán nombrados y removidos libremente por sus respectivos superiores. En las corporaciones, los de las secretarías por

ellos y los auxiliares por el correspondiente magistrado.

ARTICULO 131 : Deróganse los títulos 1 y 2 y el artículo 76 del título 3 del decreto extraordinario 1698 de 1964; el decreto 901 de 1969 y el artículo 3 del decreto 902 del 1969.

ARTICULO 132 : Este decreto rige desde su promulgación.

Publíquese y ejecútese.

Dado en Bogotá. D.E., a 18 de febrero de 1970.

D.O.No. 33023, Mar 21/70.

3.3 DECRETO 1660/78

El Decreto 1660 de 1978 reglamentario de las leyes 15 y 20 de 1972 y de los Decretos 250 y 762 de 1970, 546 de 1971 y 717 de 1978 en lo relativo a estabilidad consagrada.

Art. 44 : Para los cargos que no tengan período, los funcionarios o empleados serán designados como titulares o provisionales.

Art. 45 : Sin perjuicio de la facultad de libre remoción, la titularidad es la vinculación al servicio por tiempo in

definido, y la provisionalidad es la vinculación transitoria al mismo.

Art. 46 : Para ser designado titular de un cargo se requiere reunir la totalidad de las condiciones constitucionales, legales o reglamentarias exigidas para su desempeño.

Art. 47 : El nombramiento será provisional cuando se vincule a personas que no reúnan los requisitos para el cargo, o cuando se provea una vacante transitoria con persona ajena al servicio.

Art. 48 : Mientras se reglamenta la carrera, los empleados de la Fiscalía de la Rama Jurisdiccional que reúna los requisitos para el cargo, con excepción de los de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, serán nombrados para el período del correspondiente Fiscal, Magistrado o juez deberán tomar posesión dentro de los términos señalados en la ley.

Estos empleados gozarán de estabilidad, y no podrá ser removidos durante el período de sus respectivos superiores, salvo por causas disciplinarias.

PARAGRAFO : Los empleados designados para ocupar un cargo

transitoriamente vacante, tendrán derecho a la estabilidad durante el término de la vacancia, siempre que reúnan los requisitos para ejercerlo.

Art 49 : No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el nombramiento deberá declararse insubsistente en los casos señalados en los artículos 8°, 9° y 10, o en los eventos de pérdida del empleo o de retiro forzoso.

Art. 5) :Si dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de su posesión, los funcionarios de la Rama Jurisdiccional y los Fiscales nombrados en propiedad no hicieren los nombramientos de que trata el artículo 48, los empleados que venían presentando sus servicios al correspondiente despacho tendrán derecho a la estabilidad en sus cargos hasta el vencimiento del período respectivo, siempre que no se encuentren en ninguna de las situaciones señaladas en el artículo precedente.

Art. 51 : Cuando un funcionario de la Rama Jurisdiccional o un Fiscal sea nombrado en propiedad por el tiempo que falte para completar el respectivo período, o sea designado como interino o encargado, los empleados subalternos conservarán el derecho a la estabilidad de que venían gozando.

Producida una vacante por retiro definitivo de quien ve -
nía desempeñando el cargo, el nominador puede llenarla en
propiedad o interinidad, pero en este último caso, trans-
curridos noventa (90) días desde la posesión, el empleado
adquirirá derecho a la estabilidad hasta el fin del perío-
do de aquel.

Cuando un empleado que tenga derecho a estabilidad para de-
sempeñar transitoriamente otro cargo como interino o encar-
gado, conservará el derecho a ello en el empleo del cual
es titular.

3.4 JURISPRUDENCIAS:

Establece la Ley 15 de 1972 : Art. 2° Mientras el Consejo
Superior de la Administración de justicia reglamenta, orga-
nizar y pone en funcionamiento la carrera judicial para -
los empleados subalternos de la Rama Jurisdiccional y de -
las Fiscalías, éstos solamente podrán ser removidos de sus
cargos, durante el respectivo período judicial, por las -
causas y mediante el procedimiento disciplinario consagra-
do en la ley". Esta referencia a" las causas y el procedi-
miento disciplinario consagrado en la Ley" permite enten-
der que se les acordó a dichos funcionarios en particular
el tratamiento del Estatuto de la Carrera Judicial que aún
no rige de una manera general por falta de reglamentación

pero que en lo pertinente deberá aplicarseles. Ahora bien, dicho estatuto, que lo es el Decreto 250 de 1970, en su artículo 66, preceptua: "La designación en propiedad da derecho al titular de no ser suspendido ni destituido sino en los casos y con las formalidades que determina el presente estatuto".

Luego entonces, sí la designación no ha sido en propiedad no será aplicable al artículo 2º en cita, puesto que no es que él haya establecido nuevas causas y procedimientos para la remoción sino que unas y otras siguen siendo las consagradas antes y se establecieron - repítase - para los nombrados en propiedad solamente. (Bibliografía. Sentencia de 18 de noviembre de 1974. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección segunda. Consejero ponente Dr. Rafael Tafur Herrán. Anales 1974, Segundo Semestre. Tomo 87, números, 443, 444, pag. 317). (Bibliografía Sentencia de fecha julio 16 de 1984, expedida por el Honorable Tribunal de lo Contencioso Administrativo de Bolívar, Magistrado ponente Dr. Antonio Alvarado Cabrales. Demandante Manuel Romero Parra.

El Señor MANUEL ROMERO PARRA, en ejercicio de la acción de plena jurisdicción, por medio de apoderado solicitó:

- Se decretará la nulidad de la resolución N° 52 de fecha



Junio 1° de 1982, expedida por el Juzgado 5° Civil del Circuito, en la parte tácita e ilegalmente lo separaba del cargo de Citador de dicho Juzgado.

- Que como consecuencia de la nulidad, decrete el reintegro del mismo.

- Que condene a la Nación a pagarle los salarios dejados de pagar, desde el día 1° de Junio de 1982, hasta el día que lo reintegren al mismo cargo o a uno de superior categoría.

- Que decláren que la nación está obligada al pago de prestaciones sociales e indemnizaciones que hubiere lugar, en la misma forma como si hubiera desempeñado el cargo.

- Que declaren que el tiempo de servicio del señor MANUEL ROMERO PARRA no se ha interrumpido para efectos de prestaciones sociales.

El Demandante se apoya en los siguientes hechos.

1° El Juzgado 5° Civil del Circuito de Cartagena, el 31 de Julio de 1972, expidió la resolución N° 9, y por medio de ella nombró en propiedad al señor MANUEL ROMERO PARRA, para desempeñar el cargo de Citador de ese Juzgado, para el resto del período que había comenzado el 1° de Septiem

bre de 1971, y el nombrado se posesionó del cargo el día 31 de julio de 1972.

2º El Juzgado por resolución N° 035 de fecha 1º de Septiembre de 1979 ratificó en el cargo de Citador al Señor MANUEL ROMERO PARRA quien sin interrupción venía ejerciendo el cargo desde el 31 de Julio de 1972.

3º El Juzgado 5º Civil del Circuito de Cartagena el 1º de Junio de 1982, expidió la resolución N° 52 por medio de la cual separó tácita e ilegalmente al Señor MANUEL ROMERO PARRA del cargo de Citador de ese Juzgado y nombró en interinidad al Señor EVERARDO VERGARA VIDAL el cual se posesionó del cargo ese mismo día.

4º El Demandante dejó de ejercer el cargo el día 1º de Junio de 1982, fecha en que se posesionó de ese mismo cargo el Señor EVERARDO VERGARA VIDAL, quien había sido nombrado por el Juzgado Civil del Circuito de Cartagena, en reemplazo del Demandante, para el resto del período que se inició el 1º de Junio de 1981, nombramiento hecho por resolución N° 52 de fecha 1º de Junio de 1982.

5º El actual período de 2 años de los jueces civiles del Circuito comenzó el 1º de Septiembre de 1981 y después de 90 días contados a partir de esa fecha, los cuales vencie-

ron el 18 de Diciembre de 1981 dichos jueces no pueden dentro del resto del período, remover a ninguno de sus empleados subalternos, salvo por causas disciplinarias y previo procedimiento correspondiente; y no pueden remover los, porque tácitamente están en propiedad, ya que la interinidad en esos cargos no puede durar más de 90 días, y en caso que los removieren, ese acto administrativo es nulo, como lo es el que removió al demandante del cargo antes mencionado.

El Demandante cita como disposiciones violadas los artículos 20 y 157 de la Constitución Nacional, el Art. 8° de la Ley 12 de 1945, el art. 7° del Decreto Ley 900 de 1969, el artículo 2° de la Ley 15 de 1972, el art. 48 del Decreto reglamentario 1660 de 1978 y el art. 62 de la Ley 4a. de 1913.

El Tribunal entra a resolver de fondo mediante las siguientes consideraciones :

El Tribunal hace las siguientes consideraciones. Consta en autos que el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Cartagena, por medio de la Resolución N°9 de fecha 31 de Julio de 1972, nombró al Señor MANUEL ROMERO PARRA en el cargo de Citador de dicho Juzgado, en propiedad (folio 1), del cual tomó posesión en la misma fecha (folio 2); que por-

Resolución N°035 de fecha primero (1°) de Septiembre de 1979 el citado Juzgado ratificó al Señor MANUEL ROMERO PARRA en el mencionado Cargo PARA EL PERIODO que se iniciaba en esa fecha (folio 3); que el referido Juzgado, mediante Resolución N°52 de fecha primero (1°) de Junio de 1982, nombró en interinidad para el cargo de Citador al Señor EVERALDO VERGARA VIDAL (Folio 4), en reemplazo del actor, quien tomó posesión en la misma fecha (folio 5), y que según certificación expedida por la Juez 5° Civil del Circuito de Cartagena con fecha 19 de Julio de 1982 el Señor MANUEL ROMERO PARRA desempeñó el cargo de Citador Grado 4 desde el día 31 de Julio de 1972 hasta el 31 de Mayo de 1982 (folio 6).

De conformidad con lo previsto en la Ley 15 de 1972 y en los Decretos 250 de 1970, 2284 de 1976 y 1660 de 1978, mientras se reglamenta, organiza y pone en funcionamiento la carrera judicial, los empleados subalternos de la Rama Jurisdiccional no podrá ser removidos de sus cargos durante el período de sus respectivos superiores sin que previamente se adelante el procedimiento disciplinario señalado en la Ley. Gozarán pues estos empleados de estabilidad relativa dentro del período de sus respectivos superiores, es decir, tendrán derecho al mismo período de éstos y sólo podrán ser removidos por causas disciplinarias.



De acuerdo con lo anterior, si el período de dos años de los jueces comenzó el 1° de Septiembre de 1979 vencía el 31 de Agosto de 1981, y por tanto los empleados subalternos de los juzgados gozaban de relativa inamovilidad durante dicho período, y terminado éste podía ser removido. Pero el Gobierno Nacional, con base en el ordinal g) del artículo 63 del Acto Legislativo N° 1 de 1979, que señalaba al Gobierno un término de dos años para expedir, con la asesoría del Consejo Superior de la Judicatura, si no lo hubiere hecho, la Ley, el estatuto de la carrera judicial y de tres años adicionales a fin de proveer todo lo necesario para su organización y funcionamiento, dictó el Decreto 1.950 de 1981, mediante el cual, por medio de su artículo 1°, prorrogó el período de los Magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, de Aduanas y Administrativos y de los Jueces elegidos por los Tribunales del Distrito Judicial y de Aduana, indicando que su designación se efectuaría de conformidad con lo que en consecuencia los Magistrados y Jueces permanecerían en sus cargos hasta la fecha que el mencionado estatuto señalara.

Más la carrera judicial como se pensaba organizar no pudo ser implantada, pues el estatuto correspondiente que se dictaría tenía fundamento en el Acto Legislativo N°1 de 1979 y éste fué declarado inexecutable por la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de 3 de Noviembre de

1981. Igualmente, al desaparecer de la vida jurídica dicho Acto Legislativo dejaron de regir también las normas que habían sido expedidas en desarrollo del mismo. Por tanto, teniendo en cuenta que la declaratoria de inexecutable tiene efectos hacia el futuro, ejecutoriada el día 4 de Noviembre de 1981 el fallo que declaró la inexecutable del citado Acto perdió vigencia el Decreto 1.950 de 1981 por haber sido dictado con fundamento en aquel. En tales condiciones, dicho Decreto tuvo vigencia desde el 23 de Julio, fecha en que entró a regir, hasta el 4 de Noviembre de 1981, fecha de la ejecutoria del fallo proferido por la Corte Suprema de Justicia. Entonces, el período en cuanto a los jueces, que expiraba el 31 de Agosto de 1981, se prorrogó por lo dispuesto en el mencionado Decreto hasta el 4 de Noviembre de 1981. De igual manera e implícitamente se prorrogó hasta dicha fecha el de los empleados subalternos, pues estos gozan del mismo período de sus inmediatos superiores mientras se reglamenta la carrera judicial.

Sentado que los períodos de los Magistrados y Jueces que habían sido prorrogados vencieron el 4 de Noviembre de 1981, la Corte, los Tribunales y los Jueces volvieron a tomar la función legal que antes les había sido asignada para efectuar los nuevos nombramientos por el resto del período que había comenzado con anterioridad, y los Jueces,

conforme al artículo 1° del Decreto 2284 de 1976, quedaron en libertad de hacer también los nombramientos de los subalternos, ya que la estabilidad sólo se extendió hasta el 4 de Noviembre de 1981, y sin que se pueda aducir, teniendo en cuenta el texto del Decreto 1.950 de 1981, que éste consagró una interinidad especial, pues lo que estableció fué una prorroga de períodos, como acertadamente lo expresa el Consejo de Estado en sentencia de fecha 15 de abril de 1983, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Anales Números 477-478, Tomo CIV. Año LVIII, páginas 477-482.

Establece el artículo 8° de la Ley 12 de 1945 que la interinidad en la administración de justicia no podrá durar más de 90 días, y que el funcionario judicial o del Ministerio Público que después de 90 días continuos ejerciendo el cargo deberá obtener la confirmación de su elección o nombramiento.

De conformidad con esta disposición, los empleados subalternos que sean nombrados en interinidad al iniciarse un período, o si empezado éste el empleado que venga desempeñando el cargo permanece en interinidad 90 días, y no es nombrado en propiedad, o sea sí en tales casos continúa ejerciendo el cargo en interinidad después de 90 días, adquiere el derecho a la estabilidad relativa en el cargo



hasta el vencimiento del período.

El artículo 50 del Decreto 1660 de 1978 " Por el cual reglamenta parcialmente las Leyes 15 y 20 de 1972, los Decretos 250 y 762 de 1970, 546 de 1971 y 717 de 1978, y otras disposiciones sobre administración del personal de la Rama Jurisdiccional, del Ministerio Público y de las Direcciones de Instrucción Criminal", consagra el mismo término de 90 días en interinidad para que los empleados subalternos de la Rama Jurisdiccional adquieran la estabilidad en sus cargos, pero señala expresamente desde cuándo se cuenta dicho término. En efecto, dispone el mencionado artículo:

" Si dentro de los noventa (9) días siguientes a la fecha de posesión, los funcionarios de la Rama Jurisdiccional y los Fiscales nombrados en propiedad no hicieren los nombramientos de que trata el artículo 48, los empleados que venían prestando sus servicios al correspondiente despacho tendrán derecho a la estabilidad en sus cargos hasta el vencimiento del período respectivo, siempre que no se encuentren en ninguna de las situaciones señaladas en el artículo precedente."

En virtud de que la prórroga de los períodos venció el 4 de Noviembre de 1981, los Magistrados de los Tribunales te

nían que esperar ser elegidos para el resto del período en curso para poder a su vez elegir o nombrar a los jueces, y éstos debían esperar ser nombrados para tomar posesión y designar a los empleados subalternos, y entonces sí posesionados en propiedad dejaban vencer el término de 90 días en interinidad de los empleados subalternos, contados desde el día siguiente a la fecha de la posesión, y no hicieren los nombramientos de éstos, quedaban cobijados por la inamovilidad relativa prevista en la ley. Pero éste no es el caso, pues no ha sido aducido en la demanda ni aparece demostrado, ya que los jueces fueron nombrados en 1982, y el 1° de Junio de dicho año, después de tomar posesión del cargo, la Juez Sa. Civil del Circuito de Cartagena designó al personal subalterno de dicho Juzgado, entre ellos como Citador al Señor EVERALDO VERGARA VIDAL en reemplazo del Demandante, por medio de acto que no contraría la Ley sino que por el contrario está de acuerdo con ella, pues no consta que fuera hecho el nombramiento del empleado subalterno después de los 90 días, contados a partir del día siguiente a la posesión del juez, teniendo en cuenta lo previsto en el transcrito artículo 50 del Decreto 1660 de 1978, que se encuentra vigente y que no aparece violatorio de una norma superior, lo que conducirá a no acceder a las súplicas de la demanda.

En el mismo sentido se pronunció este Tribunal en un caso-

similar mediante sentencia de fecha 12 de los corrientes, Actor Jaime Guzmán Blanco, Expediente N° 5625.

En el escrito presentado por el Señor apoderado del actor dentro del término para alegar, se refiere a varias sentencias de este Tribunal, algunas de ellas con ponencia del suscrito Magistrado ponente, favorable a las peticiones de las respectivas demandas en relación con la estabilidad a que tienen derecho los empleados subalternos de la Rama Jurisdiccional después de desempeñar los cargos más de 90 días en interinidad.

Pero fueron situaciones distintas, ya que en unos casos posesionado el juez, nombrado en propiedad para el nuevo período, dejó transcurrir el mencionado término sin nombrar a los empleados en propiedad, o en otros vencido dicho término de interinidad declaró la insubsistencia del nombramiento del empleado o nombró otra persona para el cargo que desempeñaba, o lo removió estando en propiedad dentro del período, sin que se le adelantara el procedimiento disciplinario correspondiente.

La sentencia anteriormente estudiada no es apelable puesto que el Tribunal conoce de estos procesos en única instancia cuando la asignación mensual del caso no exceda de \$ 50.000 y en el caso de marrañ el citador ganaba \$24.200.

RESUMEN

A través del estudio realizado sobre los trabajadores en Colombia, se ha podido observar que existen regímenes especiales, de acuerdo a la categoría y al sector al cual se pertenezca.

No hay una unificación legislativa para regular sus relaciones de trabajo y es así como los empleados públicos vinculados a la administración por una relación legal y reglamentaria, no tienen derecho a remuneración por trabajo en domingos y festivos y por regla general son de libre nombramiento y remoción, pudiéndoseles desvincular sin ninguna indemnización, salvo los que pertenezcan al escalafón de una carrera. Quedando así desprotegidos y sin ninguna estabilidad en el empleo.

En cuanto a derecho de sindicalización se refiere están limitados; puesto que no pueden presentar pliegos de petición sino solicitudes respetuosas y se les está prohibido el derecho a huelga. A diferencia que los trabajadores oficiales, o sea los que se encuentran ligados a la admi-

nistración pública por un contrato de trabajo, gozan de mejores garantías que los empleados públicos; puesto que pueden presentar pliego de petición y firmar convenciones colectivas para mejorar sus condiciones de trabajo y lograr prestaciones extralegales; también se les ha prohibido el derecho a huelga y cada vez que se presente un conflicto colectivo, tienen que ir a Tribunal de arbitramento obligatorio, para resolver mediante un laudo arbitral.

Es de suma importancia anotar, en cuanto a la estabilidad laboral de los Trabajadores Oficiales, que estos se rigen por el plazo presuntivo de duración del contrato de 6 meses, consagrado en el art. 40 del Decreto 2127 de 1945, salvo que se hayan pactado uno superior en convenciones colectivas.

Art. 40 del Decreto 2127 de 1945.

" El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por 6 meses a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales, igualmente se les aplica la cláusula de reserva consagrada en el artículo 50 del Decreto 2127 de 1945.

:"También podrán las partes reservarse la facultad de ter

minar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra, con una antelación que no podrá ser inferior al período que de conformidad con el contrato o reglamento interno, o con la costumbre de la región regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito; ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, ya en el reglamento interno de trabajo aprobado por las autoridades del ramo, y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma. podrá prescindirse del aviso, pagando los salarios correspondientes al mismo período".

Los trabajadores Oficiales gozan también de una indemnización, como lo establece el art. 65 del C.S. del T. en caso de mora en el pago de salarios o sea una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Por último, el Decreto 797 de 1949 dispone que "Si después de 90 días de solicitado el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones, no se ha obtenido la sanción de ellos, se tendrá como no terminada la relación laboral con derecho al pago de salarios dejados de devengar hasta que cubra su valor.

Estos trabajadores gozan también de los beneficios que le otorga la Ley 171 de 1959 en lo relativo a jubilación, si

el trabajador oficial es despedido sin justa causa después de 15 años de servicio, tiene derecho a la jubilación a la edad de 50 años, fuera de la indemnización.

Si se retira voluntariamente después de 15 años de servicios, le asiste el derecho a jubilación a los 60 años de edad, y si es despedido injustamente se produce después de 10 años de servicio y menos de 15 años, la jubilación se adquiere a los 60 años, siempre en proporción al tiempo servido, derecho que no se aplica al empleado público.

Con lo anteriormente expuesto, queda claramente establecido como aquí en Colombia se trata a los trabajadores en condiciones desiguales, aún a los que prestan sus servicios al Estado como entidad empleadora, también como se cambia la estabilidad propia de los trabajadores o sea el derecho a conservar su empleo por una estabilidad impropia que viene siendo una indemnización.

Los empleados públicos no tienen estabilidad en el empleo salvo cuando pertenezcan a la carrera administrativa. Si son despedidos no tienen derecho a la indemnización por despido derivada del contrato de trabajo, aunque por normas administrativas en caso de destitución ilegal dentro del período fijo de sus funciones, o cuando el acto administrativo respectivo esté viciado por FALSA MOTIVACIÓN o



cualquier otra causa que genera su nulidad se repite con el derecho administrativo; además tiene también derecho al reconocimiento de sus sueldos mientras surte el efecto legal del acto respectivo.

La Jurisdicción de lo contencioso administrativo es la encargada de resolver estos conflictos y como se de los procesos ordinarios para definir las nulidades y el restablecimiento del derecho de un empleado público, a través de los Tribunales de los departamentos y el Consejo de Estado.

Los empleados públicos primero tienen que agotar la vía gubernativa para luego demandar ante la justicia de lo contencioso o administrativo ya sea con acción de nulidad o de plena jurisdicción, según el caso.

En el sector privado también existen normas protectoras de la estabilidad en el empleo, a manera de ejemplo tenemos:

El art. 25 del Decreto 1350 de 1965 que dice:

" Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones, no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas esta-

blacidas para el arreglo del conflicto". Igualmente se encuentra el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 que en su numeral 5° dice :

"Con todo cuando el trabajador hubiera cumplido 10 años continuos de servicio y fuera despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4, literal de de este Decreto. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio y si de esta apreciación resulta que el reintegro no fuera aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar el pago de la indemnización, numeral 4° literal d:

"Si el trabajador tuviere 10 años de servicios continuos, se les pagará 30 días adicionales de salario, sobre los 45 básicos de literal a, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al 1° y proporcionalmente por fracción".
-literal a:

Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquier



ra que sea el capital de la empresa".

La Corte Suprema de Justicia Jurisprudencialmente ha dicho que en caso de despido a los trabajadores en las condiciones anteriormente anotadas, habrá lugar a reintegro.

6. CONCLUSIONES

Con miras a lograr una equidad en las relaciones laborales, se debería unificar la legislación dándole un tratamiento igual a todos los trabajadores sin emportar a que sector, a que género o a que especie pertenecen, reconociéndoles las mismas prestaciones y tratándolos en igualdad de condiciones.

En lo concerniente al derecho de conservar el empleo, no se debería escoger en casos de despido injusto entre reintegro o indemnización, puesto que aquí en Colombia se cambia la estabilidad propia por indemnizaciones, presentándose el caso de que en muchas ocasiones los patronos y trabajadores negocian los puestos quedando así desprotegidos los intereses de los trabajadores, además, como lo expresé anteriormente, se deja en el caso del art. 8 # 5 del Decreto 2351 de 1965 a opción del juez la escogencia entre reintegro o indemnización, al respecto la Corte se pronunció buscando una mayor estabilidad por lo que jurisprudencialmente se ha inclinado por el reintegro.

En el sector privado muchas veces por medio al pago de las prestaciones, las empresas con capitales inferiores a \$ 800.000 y que no estan obligadas a cotizar al seguro, prefieren despedir a los trabajadores y pagar indemnizaciones. Además los trabajadores a término fijo, no están protegidos sino por el tiempo que dure el contrato; pero sí se estableciera convencionalmente o por medio de pactos colectivos cláusulas que tratarán de frenar el despido de estos trabajadores se garantizaría así una estabilidad; como en el caso del fuera convencional.

Sí en el sector oficial se responsabilizara a los funcionarios por los despidos injustos que estos realicen por medio de actos administrativos y no dejando a cargo del estado el pago de indemnizaciones, se frenarían los despidos en esta forma lográndose así una mayor estabilidad.

En lo concerniente a los empleados de la rama jurisdiccional si se reglamentara la carrera judicial se lograría una mayor estabilidad puesto que estos empleados solo gozan de estabilidad cuando son nombrados en propiedad y durante el tiempo que dure el período, quedando los empleados y funcionarios sujetos y a espensas del juez de turno, quien puede cambiar o ratificar al personal cada vez que inicie su período.



Con la reforma constitucional de 1979, se dió origen al Consejo Superior de la Judicatura creado por el art. del acto legislativo número 1 de 1979. A cuyo cargo se estableció la administración de la Carrera Judicial de acuerdo a normas constitucionales y legales. Y para el ejercicio de sus funciones tendría una sala General compuesta por la totalidad de los Magistrados una sala de la Carrera Judicial y otra Sección Disciplinaria.

En lo que respecta a la sección de Carrera Judicial tendría las siguientes funciones:

- 1°. Estudiar, analizar y concordar la legislación sobre carrera judicial;
- 2°. Tramitar y sustanciar lo concerniente a la administración de la Carrera Judicial;
- 3°. Diligenciar los asuntos relacionados con la expedición del Estatuto de Carrera Judicial, a fin de proveer lo necesario para su organización y funcionamiento y adelantar los estudios técnicos tendientes a dicha finalidades.
- 4°. Llevar el registro de los funcionarios y empleados de la Rama Jurisdiccional, con sus hojas de vida y el registro de novedades;
- 5°. Las demás que le señale la ley a los Reglamentos.

Pero como es sabido de todos, ésta reforma se vino abajo mediante sentencia de fecha Noviembre 3 de 1981, además todos los Decretos que con base en esta se expidieron fueron declarados inconstitucionales; desapareciendo de la vida Judicial el acto legislativo número 1 de 1979. Por lo que la Carrera Judicial no pudo ser implantada.

Es necesario que esta Carrera se implante con las modalidades del concurso para su ingreso y las demás ventajas que ocasiona su aplicación. Sobre todo en el aspecto de la estabilidad Laboral de los empleados de la rama jurisdiccional.

BIBLIOGRAFIA

- 1). Conferencia del VIII. Seminario Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social 1984. Universidad Externado de Colombia.
- 2). Conferencia del Doctor Euclides Londoño. Curso de especialización en Derecho del Trabajo y relaciones Industriales. 1984.
- 3). Código Sustantivo del Trabajo.
- 4). Consejo Superior de la Judicatura. Decretos 3266 de - de 1979 y 1064 de 1980. José Felix Castro. Biblioteca Actualizada Jurídica. Editorial Publicitaria. se imprimió el 20 de Agosto de 1980.
- 5). Derecho Laboral de los empleados oficiales. Gloria Garzon Herrera. Libreria Jurídicas Wilches. 1979 se imprimió el 21 de Junio de 1979.
- 6). DIEGO, Younes Moreno, Derecho Administrativo Laboral, - funciones Pública, Segunda Edición. Aditorial Te - mis, Libreria, Bogotá. 1981.
- 7). ENRIQUE, Martínez Muñoz, Derechos y Prestaciones del - empleado oficial, Regimen legal y contractual. Edición actualizada. Editorial Gran Andina.
- 8). Estatuto de la Rama Jurisdiccional, Edición dirigida - por José Felix Castro. Editorial Publicitaria, Bogotá, Biblioteca actualizada.
- 9). HORACIO, H. De La Fuente. Principios Jurídicos del Dere - cho a la estabilidad. Edición 1976, Macagno Londa y Cía. 58L, Asdón 164, Buenos Aires. Editor Victoria P. de Zavalía.



- 10). JOSE, Montenegro Bacca, Primer Seminario Latino Americano de Derecho Laboral 1977, pag. 115 a 120, Universidad Externado de Colombia.
- 11). Jurisprudencia de fecha Junio 16 del Tribunal Contencioso Administrativo de Bol. Magistrado Ponente Doctor Antonio Alvarado Cabrales.
- 12). Jurisprudencia de fecha 18 de Noviembre de 1974. Sala de lo contencioso Administrativo Sección Segunda. Consejero Ponente ; Dr. Rafael Tafur Herran. Anales 1976. Segundo Semestre, Tomo 87, Nos. 443, 444, pag. 317.