

PRINCIPIO DE IGUALDAD, MÉRITO Y NOMBRAMIENTO DE EMPLEADOS
JUDICIALES EN COLOMBIA

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO

JUAN CARLOS ARBELÁEZ ARIAS

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA

UCEVA

2025

Principio de Igualdad, Mérito y Nombramiento de Empleados Judiciales en Colombia*

Juan Carlos Arbeláez Arias**

Resumen

A lo largo del texto, se analiza la aplicabilidad del principio de igualdad, mérito y nombramiento de empleados judiciales en Colombia. De esta manera, se partió por describir la normatividad que regula dichos principios en la función pública, haciendo énfasis en el derecho fundamental de igualdad y de meritocracia, consagrados en los artículos 13 y 125 de la Constitución Política de 1991, en virtud de los cuales se busca garantizar a toda la población la posibilidad efectiva de aspirar al empleo público en la rama judicial y que dichas funciones sean desempeñadas por personal altamente calificado y apto, de manera integral, para la debida administración de justicia. En razón, a que las exigencias actuales de estos servidores públicos son altas, dada su relevancia en el reconocimiento de principios y derechos fundamentales en el Estado social de derecho. En dicho sentido, se abordó el procedimiento de nombramiento de los empleados judiciales en Colombia, regulado por la Ley 270 de 1996, modificada a su vez por la Ley 2430 de 2024, disposición normativa a lo largo de la cual se establecen las etapas de postulación, concurso de méritos, elaboración de lista de elegibles, selección, periodo de prueba y nombramiento de los aspirantes, sin dejar pasar por alto dificultades como la falta de capacitación y poco personal encargado de adelantar los procesos puestos en

* Artículo de Investigación para optar por el título de Especialista en Derecho Administrativo de la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA.

** Abogado y Estudiante de la Especialización en Derecho Administrativo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca, juan.arbelaez01@uceva.edu.co

conocimiento de la jurisdicción, que desbordan en congestión y afectación a la celeridad del procedimiento. Así las cosas, y con el propósito de conocer el trasfondo de la problemática que se genera en torno a la meritocracia, se estudió el criterio de la Corte Constitucional y Consejo de Estado, ante el nombramiento de empleados y funcionarios judiciales, abordando dos casos puntuales que permiten comprender la problemática de la situación.

Palabras clave

Neoconstitucionalismo, mérito, igualdad, judicial, empleado judicial y jurisprudencia.

Abstract

Throughout the text, the applicability of the principles of equality, merit, and appointment of judicial employees in Colombia is analyzed. The text begins by describing the regulations governing these principles in the public service, emphasizing the fundamental right to equality and meritocracy, enshrined in Articles 13 and 125 of the 1991 Political Constitution. These articles seek to guarantee the entire population the effective opportunity to aspire to public employment in the judicial branch and that these functions are performed by highly qualified personnel, comprehensively qualified for the proper administration of justice. This is because the current demands placed on these public servants are high, given their importance in the recognition of fundamental principles and rights in the social rule of law. In this regard, the appointment procedure for judicial employees in Colombia was addressed, regulated by Law 270 of 1996, amended by Law 2430 of 2024. This regulatory provision establishes the stages of application, merit-based competition, preparation of a list of eligible candidates, selection,

probationary period, and appointment of candidates. This approach addresses difficulties such as a lack of training and insufficient personnel responsible for carrying out the processes brought to the attention of the jurisdiction, which overwhelms the process and hinders the speed of the procedure. Thus, and with the aim of understanding the background of the problems arising around meritocracy, the criteria of the Constitutional Court and the Council of State regarding the appointment of judicial employees were studied, addressing two specific cases that allow us to understand the problematic nature of the situation.

Keywords

Neoconstitutionalism, merit, equality, judicial, judicial officer and jurisprudence.

Introducción

El objetivo de la investigación se centra en analizar la aplicabilidad del principio de igualdad, mérito y nombramiento de empleados judiciales en Colombia. Propósito para el cual, se propusieron tres objetivos específicos, el primero en describir la normatividad que regula dichos principios en la función pública, a lo largo del cuál se hizo énfasis en el derecho fundamental de igualdad y de meritocracia, consagrados en los artículos 13 y 125 de la Constitución Política de 1991, con los que se busca garantizar a toda la población la posibilidad efectiva de aspirar al empleo público en la rama judicial y que dichas funciones sean desempeñadas por personal altamente calificado y apto, de manera integral, para la debida administración de justicia.

El segundo objetivo, describió el procedimiento de nombramiento de los empleados judiciales en Colombia, regulado por la Ley 270 de 1996, modificada a su vez por la Ley 2430 de 2024, disposición normativa a lo largo de la cual se establecen las

etapas de postulación, concurso de méritos, elaboración de lista de elegibles, selección, periodo de prueba y nombramiento de los aspirantes. Finalmente, tenemos el tercer objetivo, que consiste en examinar la línea jurisprudencial, de la Corte Constitucional y Consejo de Estado, ante el nombramiento de empleados judiciales, destacándose las Sentencias SU067 de 2022 y 2012-01291 de 2020.

En dicho sentido, se busca informar a la población sobre la relevancia del proceso de selección y nombramiento de servidores judiciales. Porque, esta actuación no solo interesa a aquellos que se postulan buscando superar las diferentes etapas previstas por la ley, sino que también es importante para la población en general, porque de la idoneidad e integridad de dichos empleados depende la correcta administración de justicia, para el reconocimiento y garantía efectiva de principios y derechos fundamentales del Estado social de derecho colombiano.

Así las cosas, el método de investigación seleccionado consiste en la hermenéutica jurídica. En este sentido, la investigación propuesta se centra en conocer el tema objeto de estudio desde fuentes primarias documentales, como lo son tratados internacionales, leyes y jurisprudencia aplicables, descartándose con esto, cualquier tipo de trabajo de campo o estudio social. Ahora bien, la técnica seleccionada consiste en la interpretación, misma que no se limita a exponer los hallazgos encontrados, si no que conforme a esta información se realiza un análisis jurídico detallado y fundamentado desde una explicación clara.

Normatividad que regula el principio de igualdad y merito en la función pública.

De conformidad al marco contravencional “el derecho de acceder, a las funciones públicas es universal, es decir, a todas las personas se les debe garantizar esta prerrogativa, sin discriminación alguna” (Organización de las Naciones Unidas (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 21). Así mismo, se consagró que “todas las personas tienen los mismos derechos y deberes ante el Estado, debiendo ser protegidos, libres de discriminación” (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2).

Es importante mencionar que, estos tratados internacionales forman parte del marco convencional del Estado colombiano, puesto que han sido ratificados y en virtud del art. 90 de la Constitución Política son vinculantes dentro del territorio nacional. Sumado a ello, en virtud del art. 13 superior se consagró que “todas las personas son iguales ante la ley, en derechos, oportunidades y libertades, teniendo el derecho de recibir la misma protección y trato de las autoridades” (Constitución Política de 1991). Así mismo, el constituyente de 1991 previó el principio de mérito para el ingreso, permanencia y retiro al servicio público, al consagrar que:

La ley fijará los requisitos y condiciones para el ingreso y ascenso en los cargos de carrera, en dicho sentido la norma establecerá las calidades y mérito de los aspirantes. Por ende, la remoción del cargo obedecerá a la calificación no satisfactoria en el desempeño del mismo. (Constitución Política de 1991, art. 125).

Una función relevante que fue encomendada por mandato del art. 130 superior a la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, consiste en “garantizar a las entidades

públicas contar con servidores de carrera idóneos para el cumplimiento de los propósitos, funciones y fines del Estados” (Comisión Nacional del Servicio Civil [CNSC], 2023, p. 1). Proceso, con el que se busca prestar un servicio eficiente a la población y permitir, en condiciones de igualdad, el acceso a los cargos públicos, sin lugar a discriminación, ni manipulaciones políticas indebidas, de tal manera:

En Colombia, la implementación del concurso público y abierto, de conformidad al mérito, hacer parte de la discriminación positiva en el acceso al empleo público, en aras a su vez a obtener personal idóneo y calificado en los cargos vacantes. (Cárcamo, 2020, p. 11).

Por ende, se garantiza y promueve la eficiencia, justicia y desarrollo social en aras a la equidad, al tomar en consideración el talento y esfuerzo individual de cada persona, al ser valorada por sus capacidades y habilidades, dejando de lado aspectos y factores de selección arbitrarios como el nepotismo, clase social, origen o género. Así mismo, se procura un debido cumplimiento de funciones y calidad en la prestación del servicio público, porque se espera que estas sean prestadas por personas idóneas, que cuenten con los conocimientos y experiencia suficiente y necesaria para el cargo que ocupan. Sin embargo, esta manera de la selección y remoción de servidores públicos ha recibido diferentes críticas, en el entendido de que:

El sistema de selección mediante la meritocracia a sido objeto de críticas, que se dirigen a sus fundamentos, otras a la concepción de la sociedad en relación a los principios liberales, que abogan por una mayor inversión en las relaciones estatales y economía por parte del ente estatal, además de la cosificación de las personas como capital humano. (Daza, 2020, p. 170).

Señalamientos, que realmente no se encuentran muy fundamentados, porque realmente la meritocracia incentiva la motivación en quienes deseen aspirar a cargos públicos, de formarse académica, laboral y profesionalmente de manera continua, aspecto que tendría un efecto plausible y ciertamente beneficioso en el cumplimiento de funciones públicas. Sin que, esto implique tajantemente un enfoque exclusivo en el desempeño individual, ya que la colaboración y trabajo armónico son principios que se estimulan continuamente en el cumplimiento de funciones públicas.

Es por dichas razones, y de conformidad al marco contravencional y constitucional en el acceso a los cargos públicos de la rama judicial en Colombia que se debe garantizar la igualdad de oportunidades, protección de derechos, libertad y trato digno a los aspirantes. En concordancia con dicho planteamiento, se adoptó la Ley 270 de 1996 en virtud de la cual se reguló la carrera judicial, basada en:

Ofrecer garantía de igualdad de oportunidades a toda la población para acceder a la función pública, la eficacia e idoneidad, como el medio para acceder al cargo y permanecer en el mismo, puesto que de su el mérito se convierte en su fundamento principal. (Ley 270 de 1996, art. 156).

En dicho sentido, tiene el propósito de “atraer y retener los servidores más idóneos, a procurarles una justa remuneración, (...), capacitación continua que incluya la preparación de funcionarios, en aras al debido cumplimiento de sus funciones” (Ley 270 de 1996, art. 157). Proceso de selección que se desarrolla mediante el concurso de méritos como “el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes a

ocupar cargos en la carrera judicial” (Congreso de la República de Colombia, 1996, art. 164).

Desde esta perspectiva, y de cara a la realidad, la correcta selección de los funcionarios de la rama judicial, especialmente de los administradores de justicia es relevante, en aras a un afectivo y asertivo acceso de la fusión pública de la administración de justicia, consagrada en el art. 229 de la Constitución Política de 1991. Porque, precisamente cumplen la importante función de reconocer y garantizar el cumplimiento de principios y derechos fundamentales. Aspecto relevante dentro del Estado social y democrático de derecho colombiano, en el que, de conformidad a la teoría del neoconstitucionalismo, pasaron de ser simples lectores de la norma, a convertirse en verdaderos intérpretes de su espíritu, de tal manera que:

El constitucionalismo a tendido un avance significativo en América Latina, en razón a la adopción de la significativa adopción de textos constitucionales, generándose el denominado nuevo constitucionalismo latinoamericano, que implica un desafío en adecuar la norma a la realidad de la región. (Llano & Silva, 2018, p. 65).

Lo que implica que los derechos fundamentales y sociales deberían ser observados en todo el ordenamiento y sistema jurídico, es decir, en todas las actuaciones, decisiones y hechos jurídicos que tuvieran lugar dentro de su jurisdicción. Por ende, evidentemente dentro del proceso de nombramiento de empleados judiciales en Colombia debería respetar el principio de igualdad y también los lineamientos de la meritocracia, en virtud del cual se pretende promover el acceso de dichos cargos en igualdad de condiciones dentro del Estado social de derecho colombiano.

En dicho sentido adquiere relevancia la función judicial, en la corrección de desvíos que se puedan generar en las instituciones públicas, principalmente en el reconocimiento de derechos. Control, que realizan los jueces de conformidad a la argumentación y hermenéutica jurídica basada en la realidad social y aplicabilidad de derechos fundamentales. (Llano, 2012, p. 52).

Planteamiento que resulta del todo acertado, al tener en consideración que la norma al ser general y abstracta, requiere de una correcta hermenéutica, ponderación de principios y derechos fundamentales implicados en los casos puntuales que se resuelvan. De lo contrario, se podría incurrir en desconocimiento de estos, generando afectaciones a los sujetos procesales, y en los casos más graves una revictimización de los afectados. Por ejemplo, ante la falta de aplicación del principio de perspectiva de género ante un caso de violencia intrafamiliar, por no garantizar la flexibilidad probatoria o carga dinámica de la prueba, desconociendo las pretensiones de una mujer que mediante proceso judicial solicite divorcio. Por las razones dadas, en consecuencia:

Se puede afirmar que la administración de justicia se convierte en una función fundamental del Estado constitucional. Así las cosas, el debido funcionamiento del poder judicial recae en la debida prestación del servicio por parte de los funcionarios encargados de administrar justicia, porque a través de sus decisiones garantizan el acceso a la justicia. (Almario, 2016, p. 97).

Es decir, la idoneidad e integridad de dichos servidores públicos es fundamental para garantizar la efectividad de principios y derechos fundamentales. Precisamente, porque actualmente “los nuevos conceptos constitucionales le imponen al juez hacer una interpretación más allá de lo establecido en la ley” (Almario, 2016, p. 98), aspecto, que

ostensiblemente exige una mayor idoneidad en los operadores jurídicos. Y, de tal manera, se hace necesaria una recapitulación de los postulados de la doctrina clásica, en el actual cumplimiento de funciones judiciales, en aras a pronunciamientos garantes de derechos y lo más aterrizados a la realidad de la sociedad y de las personas posible.

Entre estos, la teoría interpretativa de Ronald Dworkin, de conformidad a la cual, sostuvo que resultaba necesario “dejar de separar el derecho de la moral, verlos de forma integrada, específicamente de la moral política, para entender los conceptos planteados hasta este momento se reconocen necesario revisarlos en una labor interpretativa” (Olivas, 2018, pp. 106-107). Así las cosas, el administrador de justicia debe ponderar correctamente los principios y derechos involucrados, en aras a garantizar el reconocimiento efectivo de derechos. Por ende, deja de ser un simple lector, a convertirse en una verdadera interpretación de la norma, en dicho sentido;

Según Habermas, la respuesta del juez debe ser discursiva, e intersubjetiva, con una debida estructura en su proceso argumentativo. Porque contribuye a la interpretación constructiva, que tendría influencia en los otros administradores de justicia, como empresa colectiva, generando transfundo en la comunicación pública entre la ciudadanía. (García, 1993, p. 251)

De tal manera, resulta ostensible que la labor de los empleados y funcionarios judiciales es relevante en la garantía de principios y derechos fundamentales del Estado social de derecho. Porque, desde el amplio margen interpretativo, que a su vez les exige una hermenéutica profunda, fundamentada y garante, deben estar lo suficientemente capacitados para administrar justicia, de lo contrario se podrían desconocer indebidamente prerrogativas, deberes y derechos, que surjan de situaciones que se coloquen en su

conocimiento. De tal manera, el acceso y desvinculación a los empleos judiciales basados en la meritocracia pretenden materializar la tutela judicial efectiva, la justicia social y no discriminación de quienes aspiren dichos cargos, puesto que “la igualdad de oportunidades implica asegurar condiciones justas para todos en diferentes ámbitos, entre estos la educación, cultura, capacitación y acceso al empleo, de manera coherente con los esfuerzos invertidos, en el desarrollo de trabajos y tareas pertinentes”. (Rawls, 2006, p. 260).

Por ende, el proceso de selección de los empleados y funcionarios de carrera judicial resulta de suma relevancia, para garantizar un eficaz acceso a la administración de justicia, tutela judicial efectiva y materialización de los principios y derechos fundamentales del Estado social de derecho. Pero, también para asegurar la justicia social, acceso a la función pública e igualdad de oportunidades de quienes se postulan a estos importantes cargos. En dicho sentido, resulta interesantes analizar el procedimiento de nombramiento, de conformidad a los lineamientos de meritocracia fijados por el marco legal.

Procedimiento de nombramiento de los empleados judiciales en Colombia.

En dicho sentido, el procedimiento de elección y nombramiento de los servidores judiciales en Colombia se encuentra regulado por la Ley 270 de 1996, modificada por la Ley 2430 de 2024. Disposición normativa que reguló como de carrera administrativa los cargos desempeñados por;

Magistrados de los Tribunales, de los Consejos Seccionales de la Judicatura y de las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, los jueces, los fiscales y demás cargos

de empleados que por disposición expresa de la Ley no sean de libre nombramiento y remoción o de período de la Rama Judicial. (Ley 270 de 1996, art. 158).

De esta manera, solo podrán desempeñarse en dichos cargos aquellos que, por mérito, de conformidad a sus habilidades y capacidades, cuenten con la idoneidad suficiente para administrar justicia. Y así, hubiesen superado de manera satisfactoria el “proceso de selección y aprobado las evaluaciones previstas por la ley” (Ley 270 de 1996, art. 160). Además, de cumplir ciertos requisitos adicionales, dependiendo el cargo que se desee aspirar, por ejemplo, para el nivel administrativo y asistencial se requiere ser profesional en derecho, para el nivel profesional contar con dicho título de pregrado y posgrado, en el nivel técnico contar con preparación tecnológica o técnica, y en el nivel auxiliar, se requiere contar con educación media y capacitación de aquella denominación (Ley 270 de 1996, art. 161).

Es decir, solo quienes cuenten con la preparación académica suficiente podrán aspirar a los cargos previstos en la rama judicial. Aspecto relevante, porque garantiza que quienes sean seleccionados tendrán el conocimiento requerido para desempeñar las funciones asignadas al cargo que aspiren. A su vez, esta exigencia es importante, porque la función pública de administrar justicia, dada su relevancia en la protección y efectividad de derechos, solo puede ser confiada a personal calificado para dicho propósito.

De tal manera, el proceso de selección fue previsto con el propósito de garantizar la disponibilidad de provisión de vacantes en cualquier nivel y especialidad dentro de la Rama Judicial (Ley 270 de 1996, art. 163). Esto, mediante el concurso público, para que todos los ciudadanos interesados en aspirar a un empleo público, y con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley, previamente mencionados, pudieran postularse y

participar en las diferentes etapas de selección (Ley 270 de 1996, art. 163). Dicha modalidad, también fue prevista para quienes desearan ascender, para aquellos empleados y funcionarios judiciales escalafonados, beneficio para el que se destinarían el treinta por ciento (30%) de las vacantes disponibles, por categoría (Ley 270 de 1996, art. 163). En consecuencia, este proceso de selección parte del denominado concurso de méritos, consistente en:

El proceso mediante el cual se hace la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, capacidades, aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole y rasgos de la personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial, determinará su inclusión en el Registro de Elegibles del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura y fijará su ubicación en el mismo. (Ley 270 de 1996, art. 164).

Mismo, que inicia con la convocatoria pública, ante la cual los aspirantes se deberán postular, aportando la documentación que los identifica y pruebe el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley (Ley 270 de 1996, art. 164). Posteriormente, a la realización del concurso de méritos, se avanza a la etapa de selección y calificación, en la cual se escogen los aspirantes que podrán formar parte del Registro de Elegibles, el cual deberá contener las pruebas que permitan corroborar el desempeño y cumplimiento de los requisitos por parte de los aspirantes (Ley 270 de 1996, art. 164).

Proceso, que es regulado por el Consejo Superior de la Judicatura, y que debe cumplir una serie de reglas, consistentes en qué; *a.*) “la inscripción en el Registro se hará en orden descendente, de conformidad con los puntajes que para cada etapa del proceso de selección determine el reglamento” (Ley 270 de 1996, art. 165), con una *b*) vigencia

de cuatro (04) años, sujeto de actualización por cada uno de los aspirantes, respecto a la capacitación y formación académica que adquieran (Ley 270 de 1996, art. 165). Cuyo retiro se realizará por posesión en el cargo del aspirante o rechazó del mismo (Ley 270 de 1996, art. 165).

Cabe destacar que, toda inadmisión o retiro del proceso de selección debe ser motivada por la autoridad competente, aspecto que garantiza el derecho de contradicción, en caso de insatisfacción u oposición por el directamente afectado. Ahora bien, “la provisión de cargos por el nominador se hará de listas de elegibles con inscripción vigente en el Registro de Elegibles. El nombramiento se realizará siguiendo el orden consecutivo de la lista de elegibles” (Ley 270 de 1996, art. 166).

Directriz, que garantiza el respeto al principio del mérito y evita que la lista de elegibles sea manipulada indiscriminadamente o para favorecer intereses particulares. De tal manera que, cada que vez que exista una vacante se debe colocar en conocimiento del Consejo Superior de la Judicatura, con el propósito de que se procesada con el nombramiento y posesión del aspirante con mayor puntuación en el concurso de méritos (Ley 270 de 1996, art. 167).

De dicha manera, una vez la persona seleccionada se encuentre en posesión de su cargo será sometida a periodo de prueba, durante un lapso de seis (06) meses, con la finalidad de que su idoneidad para el desempeño en el cargo sea evaluada (Ley 270 de 1996, art. 167A). Misma, que de ser calificada de manera insatisfactoria implicaría su retiro del cargo público, para posteriormente publicar nuevamente la vacante (Ley 270 de 1996, art. 167A).

Esta exigencia resulta relevante, porque ostensiblemente no basta con que los aspirantes que sean seleccionados para la posesión y nombramiento hubiesen obtenido el mejor puntaje de la lista de legibles. Ya que, más allá de los conocimientos teóricos, se busca que estos sean idóneos e íntegros, lo que implica un desempeño de funciones adecuado, relación en el entorno laboral y con los usuarios plausible, entre otros aspectos que solo pueden ser evaluados en la práctica laboral.

Ahora bien, la calificación de los servidores públicos de la rama judicial no se limita al proceso de selección y nombramiento. Por el contrario, trasciende a una evaluación constante, cuyo objetivo consiste en “verificar que los servidores de la Rama Judicial mantengan en el desempeño de sus funciones los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo” (Ley 270 de 1996, art. 169).

Exigencia legislativa valiosa y relevante, porque incentiva la capacitación constante y el cumplimiento de funciones adecuadas, puesto que, más que verse este proceso de evaluación de servicios como una presión que se impone a los funcionarios, debe ser tomado como una motivación que los inspira e incita a continuar mejorando en el ejercicio de sus funciones.

Y, a su vez garantiza que el servicio público de acceso a la administración de justicia sea eficiente y garante de derechos, ya que los servidores públicos deben estar en una constante capacitación y actualización de conceptos, que les permita fallar en derecho asertivamente. Pero, pese a este amplio marco normativo, existen posiciones en contra que refutan la idoneidad del proceso de selección, nombramiento y remoción de los servidores judiciales, por considerar que en el proceso se desconoce el mérito, por desviación indebida de influencias, en el entendido de que:

Los nombramientos de jueces sin atender al mérito [...] la capacitación precaria [...] los procesos injustos o ineficaces para disciplinar y destituir a jueces corruptos, cosa que provoca frecuentemente la remoción de jueces independientes por oportunismo político, y la falta de transparencia (Cruz & Torres, 2019, p. 25).

Sumado a esto, existe una alta inconformidad por la falta de preparación que el Estado brinda a los empleados y funcionarios judiciales, ante la deficiente actualización de conceptos, preparación y oferta académica. Situación preocupante, porque si bien, desde la ley, se les exige una correcta y asertiva administración de justicia, en la práctica si dicho lineamiento no es coherente con una capacitación constante, enfocada en difundir el criterio de las altas cortes, respecto a temas relevantes, estrategias de hermenéutica, ponderación de principios, entre otros aspectos relevantes, se podría estar afectando ostensiblemente el derecho constitucional de acceso a la administración de justicia. Así las cosas:

La organización judicial ha tenido transformaciones en las últimas décadas en el país. Estos cambios son resultado del saber jurídico de los empleados y funcionarios judiciales que se ha consolidado por los estudios superiores y las actualizaciones académicas que adelantan de forma particular y con sus propios recursos, puesto que la institución no los financia. (Almario, 2016, p. 95).

Problemática, que como se indicó anteriormente, tiene repercusiones directas en el tipo de decisiones que adopten los funcionarios judiciales, hasta el punto de inclusive tornarse contradictorias con las directrices dadas por las altas cortes en cada uno de los tribunales de cierre. Trayendo consigo, un efecto adverso en el reconocimiento de

principios y derechos constitucionales, restándole legitimidad y falta de credibilidad en la institucionalidad estatal, de tal manera:

La administración de justicia recibe críticas por parte de los mismos funcionarios, los académicos y la sociedad, debido a las decisiones que toman los jueces y sus funcionarios y que en varias ocasiones están en contravía de la justicia y a favor de intereses económicos y políticos. (Almario, 2016, p. 96).

Además, de la carente capacitación que reciben los funcionarios judiciales para el cumplimiento de sus funciones, existen otros señalamientos preocupantes en contra de la actual estructuración de la rama judicial, imputable a la falta de personal para garantizar un desarrollo más eficiente de la administración de justicia. De tal manera, “para que se materialicen las medidas de descongestión, se requiere crear juzgados, ya sean adjuntos o de descongestión, lo que conlleva nombramientos en provisionalidad (Almario, 2016, p. 105).

Precisamente, la falta de capacitación y congestión judicial se convierten en una barrera que afecta negativamente el acceso a la administración de justicia de los ciudadanos. Así las cosas, dicho fenómeno ha ido en aumento, ya que ante el treinta y siete por ciento (37%) de congestión en 2016, este indicador aumentó en un cuarenta y cinco por ciento (45%) en 2017, lo que implicó un cuarenta y nueve por ciento (49%) y treinta y cuatro por ciento (34%) de retraso en la evacuación de procesos, respectivamente (Consejo Superior de la Judicatura, 2017, p. 1).

Aspecto preocupante, porque el acceso a la administración de justicia no solo implica un pronunciamiento de fondo, sino que esté sea adoptado en un término

prudencial. En dicho sentido, “la celeridad en el desarrollo del litigio judicial permitirá a las partes involucradas, a la sociedad y al Estado tener la certeza de que la justicia se ha administrado debidamente y es fundamento real del Estado social de derecho” (Corte Constitucional, 2009, Sentencia T-747).

Pese a esto, conforme a las cifras reportadas por el Consejo Superior de la Judicatura (2025), para el año 2024, se registraron un total de tres millones doscientos doce mil seiscientos veinticuatro (3'212.624), un egreso de dos millones seiscientos veintisiete mil trescientos cuarenta y siete (2'627.347) egresos efectivos, dejando un total de dos millones ciento noventa y cuatro mil seiscientos noventa y siete (2'194.697). Es decir, continúan siendo más los procesos que ingresan que los que logran ser evacuados, lo que implica una congestión judicial considerable que afecta preocupantemente la celeridad de los procesos que se someten a la jurisdicción.



Imagen extraída de la página oficial del Consejo Superior de la Judicatura, 2025.

De dicha manera, “la congestión de los despachos judiciales llevaría a la no materialización del objetivo de defensa de los derechos de los ciudadanos debido a la insuficiencia de tiempo provocado por la congestión judicial” (Urueta, 2023, p. 2). Por ende, la descongestión de la rama judicial se convierte en una estrategia clave para

garantizar de manera efectiva el acceso a la administración de justicia, problemática que ya ha sido tomada consideración por el Estado, ante las constantes críticas y estudios que arrojan resultados negativos:

Bajo el “núcleo estructurante” de Gestión Judicial y Acceso a la Justicia, sólo el 5% de las respuestas consideraron suficientes las acciones para la descongestión en la Rama Judicial. Esta percepción es, además, ratificada por varios estudios nacionales que coinciden en afirmar que la oportunidad en la respuesta de la Rama Judicial es una condición fundamental para la materialización del acceso efectivo a la justicia. (Consejo Superior de la Judicatura, 2022, p. 13).

Por ende, se puede afirmar que, pese a que la carrera administrativa, desde la meritocracia, busca la excelencia e idoneidad de los empleados y funcionarios judiciales que administran justicia, si no se brindan las herramientas suficientes, como una capacitación adecuada, actualización constante y la cantidad de servidores públicos suficientes para resolver los casos que son ventilados ante la Rama Judicial, difícilmente se podrán obtener resultados plausibles, que garanticen los principios y derechos constitucionales. En dicho sentido, es necesario analizar el trasfondo de la situación, en aras a ampliar la perspectiva investigativa, desde una posición crítica que no se limite a un simple estudio de la norma, sino que trascienda a la problemática social.

Criterio de la Corte Constitucional y Consejo de Estado, ante el nombramiento de empleados judiciales.

En dicho sentido, resulta interesante abordar el criterio de la Corte Constitucional, como tribunal de cierre y guardiana de la Constitución Política, en aras a comprender la

relevancia de la meritocracia en el acceso a los empleos judiciales. Siendo importante, tener en consideración la Sentencia SU067 de 2022, en virtud de la cuál conoció la acción de tutela interpuesta por los ciudadanos Diego Higuera y Pedro Quintero, mediante la cual se alegó la vulneración al debido proceso, interpuesta en contra de la Universidad Nacional de Colombia y el Consejo Superior de la Judicatura, por presuntas irregularidades en el desarrollo del concurso de méritos en el que eran aspirantes (Corte Constitucional, 2022, Sentencia SU067).

De dicha manera, la acción constitucional se dirigió en contra de la Resolución CJR20-0202, mediante la cual se declaró la irregularidad del concurso de méritos y por ende su ineficacia, disposición que permitiría, de conformidad a los argumentos de los accionantes, que injustificadamente los empleados y funcionarios provisionales continuasen ocupando los cargos públicos (Corte Constitucional, 2022, Sentencia SU067). Ante dicha situación, y posteriormente de haber realizado un estudio de las pruebas aportadas al proceso, la Corte Constitucional manifestó respecto al concurso de méritos que:

Únicamente adquiere valor en la medida en que conduzca, de manera cierta y efectiva, a la realización del principio constitucional del mérito (...), han aparecido numerosas irregularidades en la estructuración, evaluación y lectura de tales pruebas. Por tanto, no es razonable exigir que, en nombre del mérito, se exija continuar con un trámite que carece de garantías de corrección, calidad y validez. (Corte Constitucional, 2022, Sentencia SU067).

Por las razones dadas, el alto tribunal negó el amparo solicitado y de esta manera se instó al Consejo Superior de la Judicatura a garantizar que el proceso de selección de

empleados y funcionarios judiciales, mediante el concurso, garantizare de manera real y efectiva el mérito de los aspirantes. De esta manera, se envía un mensaje contundente a la administración y a la sociedad en general, de procurar las transparencia y veracidad de los resultados que se obtengan en cada etapa, puesto que no se puede usar dicho proceso, para defraudar su finalidad, es decir, que sea lo suficientemente verás para garantizar la idoneidad y mérito de quienes sean seleccionados.

En dicho sentido, el Consejo de Estado también se ha pronunciado respecto al concurso de méritos, esto mediante la Sentencia 2012-01291 de 2020, en virtud de la cuál analizó la procedencia de la demanda interpuesta por el ciudadano Luis Rivera y otros, en contra del Consejo Superior de la Judicatura, alegando la indemnización, por pago de retroactivos de prestaciones y salarios dejados de percibir, tras la tardía en la implementación del proceso de selección convocado en el año 1998 que culminó con la elaboración del registro de legibles en 2008. Solicitud ante la cuál, el alto tribunal manifestó que:

No se acreditó el daño antijurídico que deba ser reparado, toda vez que los derechos subjetivos relacionados con el pago de salarios y prestaciones derivados de un concurso de méritos se consolidan con la posesión en el cargo de carrera y no a partir de la inclusión en la lista de elegibles. (Consejo de Estado, 2020, Sentencia 2012-01291).

De dicha manera, resulta ostensible que el proceso de concurso de méritos a pretendido ser usado por personas indiscriminadas para sacar provecho propio, en desmedro de su propósito, es decir, garantizar que personal idóneo, conforme a sus habilidades y preparación se desempeñe en los cargos judiciales. Sin embargo, ante dicha

problemática, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han garantizado que dicho proceso cumpla a cabalidad su finalidad.

Conclusión

La selección y nombramiento de los empleados y funcionarios judiciales se fundamenta en el principio de la meritocracia, consagrado en los artículos 13 y 229 de la Constitución Política de 1991, disposición normativa con la que se pretende garantizar un eficaz acceso a la administración de justicia, tutela judicial efectiva y materialización de los principios y derechos fundamentales del Estado social de derecho, en razón al papel protagónico de los administradores de justicia dentro del Estado social de derecho. Pero, también para asegurar la justicia social, acceso a la función pública e igualdad de oportunidades de quienes se postulen a estos importantes cargos.

Así las cosas, el procedimiento de elección y nombramiento de los servidores judiciales en Colombia se encuentra regulado por la Ley 270 de 1996, modificada por la Ley 2430 de 2024, a lo largo del cual se establecen unas etapas claramente definidas, de postulación, concurso de méritos, elaboración de lista de elegibles, selección, periodo de prueba y nombramiento, además de los requisitos que deben cumplir cada uno de los participantes para postularse. Con los que, se busca garantizar la idoneidad e integridad de los aspirantes y seleccionados para el desempeño de la función pública.

Sin embargo, existen aspectos que deben ser tomados en consideración por el Estado en aras de garantizar una debida administración de justicia, entre estos la correcta y debida capacitación a los funcionarios públicos, mediante la cual se actualicen conceptos, criterio y técnicas de interpretación del texto legal. De tal manera, que se evite

la contradicción entre lineamientos dados por las altas cortes, y, por ende, un efecto adverso en el reconocimiento de principios y derechos constitucionales, restándole legitimidad y falta de credibilidad en la institucionalidad estatal.

A su vez, la falta de personal calificado para garantizar un desarrollo más eficiente en la administración de justicia es otro aspecto que debe ser tomado en consideración, ya que, dada el alto ingreso efectivo de procesos a la Rama Judicial, en comparación con el egreso, genera congestión en la jurisdicción. Problemática, que afecta el acceso a la administración de justicia, porque resta celeridad a los procedimientos, con ello efectividad y credibilidad en las decisiones que se adopten.

Por ende, pese a que la carrera administrativa, desde la meritocracia, busca la excelencia e idoneidad de los empleados y funcionarios judiciales que administran justicia, si no se brindan las herramientas suficientes, como una capacitación adecuada, actualización constante y la cantidad de servidores públicos suficientes para resolver los casos que son ventilados ante la Rama Judicial, difícilmente se podrán obtener resultados plausibles, que garanticen los principios y derechos constitucionales.

Referencias Bibliográficas

- Almario-Pantoja, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *NOVUM JUS*. 10(1), 93-112. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f7329894-53d6-4dde-8b6a-58153c2d54ec/content>
- Carbonell, M., & Jaramillo, L. G. (2010). *El canon neoconstitucional*. Universidad Externado.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2i6jDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=el+canon+neoconstitucional&ots=RMiBMXQIla&sig=rJwoeJNATNbiBb_bQGZzXRFG1yd0#v=onepage&q=el%20canon%20neoconstitucional&f=false

Cárcamo, H. L. G. (2020). El mérito como acción afirmativa para acceder al empleo público. *Advocatus*, (35), 3.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7850854>

Comisión Nacional del Servicio Civil [CNSC]. (2023). ¿Quiénes somos?

<https://www.cns.gov.co/transparencia/informacion-de-la-entidad/mision-vision-funciones-y-deberes>

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 2012-01291/20, M.P. Gabriel Valbuena Hernández; 03 de septiembre de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=170326>

Consejo Superior de la Judicatura. (2017). Indicadores de la Rama Judicial.

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/14652023/Indicadores+P%C3%A1gina.pdf/a8e0c049-6bc0-4e41-9635-9e65b297f652>

Consejo Superior de la Judicatura. (2022). Plan Sectorial de Desarrollo Rama Judicial 2023-2026.

https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/05022023_Plan-Sectorial-Rama-Judicial-2023-2026.pdf

Consejo Superior de la Judicatura. (2025). Movimiento histórico de procesos.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNTkzM2IxMzgtOTU0Ny00Mjc0LWE3ZTI0MTJjMmNhMTg0OTFiIiwidCI6IjYyMmNiYTk4LTgwZjgtNDZmMy04ZGY1LTlhYjk5OTAxNTk4YiIsImMiOiR9>

Constitución Política de 1991. (1991, 20 de julio). Asamblea Nacional Constituyente.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-747/09, M.P. Gabriel Eduardo

Mendoza Martelo; 19 de octubre de 2009.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44386>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU067/22, M.P. Paola Andrea Meneses

Mosquera; 24 de febrero de 2022.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/su067-22.htm>

Cruz Manrique, P. D. P., & Torres Erazo, H. (2019). Corrupción judicial en Colombia:

aproximación a una medición objetiva [tesis de maestría, Universidad el Externado de Colombia].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/d0bedac4-3ee0-4106-ac8b-c5c39974937e/content>

Daza, J. D. (2020). Meritocracia: Libertad, igualdad de oportunidades y

competencia. *Dictamen Libre*, (27), 157-173.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071233>

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 18 de julio, 1948.

<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre, 1948,

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

García Amado, J. A. (1993). La filosofía del derecho de Jürgen Habermas.

<https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/e0e515e5-a953-4366-985c-cc23cdb1237f/content>

Ley 270 de 1996. (1996, 07 de marzo). Congreso de la República. Diario Oficial No. 42.745.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0270_1996.html#1

Llano Franco, J. V. & Silva, G. (2018). Globalización del derecho constitucional y constitucionalismo crítico en América Latina. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, (2), 59-73.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8069764>

Llano Franco, J.V. (2012). Estado Constitucional: La protección de derechos y dificultades en su concreción. *Criterio Libre Jurídico*, 9(1), 45-58.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/741>

Olivas, D. I. A. (2018). Justicia para erizos. *Quid Iuris*, (39), 9.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8290792>

Rawls, J. (2006). *Teoría de la Justicia*. Disponible en PDF.

Urueta, J. C. P. (2023). La congestión judicial y la protección de derechos fundamentales. *Criterios*, 16(2).

<https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/view/7813/5637>