

## RESOLUCIÓN 2103 DE 2005

(diciembre 12)

Diario Oficial No. 46.121 de 13 de diciembre de 2005

### MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Por la cual se establecen los parámetros de evaluación del desempeño de los funcionarios de la Justicia Penal Militar para efectos de la bonificación de actividad judicial

EL MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL,

en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 2o del Decreto 3382 de 2005, modificatorio del artículo 4o del Decreto 3131 de 2005, y

#### CONSIDERANDO:

Que el Decreto 3131 de 2005, estableció una bonificación de actividad judicial para jueces y fiscales. En su artículo primero determinó que dicha bonificación se pagaría semestralmente, el 30 de junio y el 30 de diciembre de cada año;

Que en el mismo artículo del Decreto 3131 de 2005, se determinó como beneficiarios de la bonificación de actividad judicial, sin carácter salarial, a los siguientes funcionarios: juez municipal; juez de Brigada, o de Base Aérea o de Grupo Aéreo, o de Escuela de Formación o de Departamento de Policía; Juez de Instrucción Penal Militar; Fiscal delegado ante Juez Municipal y Promiscuo; Fiscal ante juez de Brigada, o de Base Aérea o de Grupo Aéreo, o de Escuela de Formación o de Departamento de Policía; Juez del Circuito; Juez de División o de Fuerza Naval o de Comando Aéreo o de Policía Metropolitana; Fiscal delegado ante Juez del Circuito; Fiscal delegado ante Juez de División o de Fuerza Naval o de Comando Aéreo o de Policía Metropolitana; Juez Penal del Circuito Especializado; Coordinador de Juzgado Penal del Circuito Especializado; Juez de Dirección o de Inspección; Fiscal ante Juez de Dirección o de Inspección y Fiscal Delegado ante Juez Penal de Circuito Especializado;

Que el artículo 3o del Decreto 3131 de 2005 determinó: “Tendrán derecho al reconocimiento y pago de la bonificación de actividad judicial, los funcionarios de que trata el artículo 1o del presente decreto, siempre que cumplan con el ciento por ciento (100%) de las metas de calidad y eficiencia que para tal efecto, en forma semestral se establezcan por la respectiva autoridad;

Que el artículo 2o del Decreto 3382 de 2005, modificatorio del artículo 4o del Decreto 3131 de 2005, establece: “El procedimiento, los criterios de calidad y eficiencia, así como las metas semestrales a alcanzar serán establecidas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, de acuerdo con los parámetros de evaluación del rendimiento esperado, por el Procurador General de la Nación o su delegado para el Ministerio Público, por el Fiscal General de la Nación y por el Ministro de Defensa Nacional, según sea el caso”;

Que de conformidad con el artículo antes transcrito, el Ministro de Defensa Nacional deberá establecer el procedimiento, los criterios de calidad y eficiencia, así como las metas semestrales, que deben cumplir los funcionarios de la Justicia Penal Militar a quienes se les aplican los Decretos 3131 y 3182 de 2005;

Por lo expuesto,

RESUELVE:

## TITULO I.

### PRINCIPIO GENERAL Y OBJETIVOS.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. Con el propósito de verificarlos niveles de eficiencia y calidad que justifiquen el reconocimiento y pago de la bonificación de actividad judicial para jueces y fiscales creada por el Decreto 3131 de 2005, los jueces de primera instancia de la Justicia Penal Militar, los Fiscales Delegados ante estos y los Jueces de Instrucción Penal Militar, deben ser evaluados en su desempeño.

La evaluación se realizará según la regulación que contiene la presente resolución y deberá reflejar el desempeño durante todo el periodo a evaluar.

## TITULO II.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS JUECES DE PRIMERA INSTANCIA DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR, DE LOS FISCALES DELEGADOS ANTE LOS JUECES DE PRIMERA INSTANCIA DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y DE LOS JUECES DE INSTRUCCION PENAL MILITAR.

### CAPITULO I.

#### SUJETOS.



ARTÍCULO 2o. SUJETOS DE EVALUACIÓN. Los jueces de primera instancia de la Justicia Penal Militar, los Fiscales delegados ante los jueces de primera instancia de la Justicia Penal Militar y los Jueces de Instrucción Penal Militar deben ser evaluados en su desempeño, con el propósito de determinar si tienen derecho al reconocimiento y pago de la Bonificación de Actividad Judicial.

### CAPITULO II.

#### PERIODICIDAD.



ARTÍCULO 3o. PERIODICIDAD. La evaluación del desempeño de los jueces de primera instancia de la Justicia Penal Militar, los Fiscales delegados ante los jueces de primera instancia de la Justicia Penal Militar y los Jueces de Instrucción Penal Militar, se llevará a cabo cada seis(6) meses, en el mes de junio y diciembre de cada año.

### CAPITULO III.

#### EFFECTOS.



ARTÍCULO 4o. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN. Esta evaluación del desempeño tiene efectos legales respecto del reconocimiento y pago de la Bonificación de Actividad Judicial, creada por el Decreto 3131 de 2005.



ARTÍCULO 5o. REQUISITOS PARA OBTENER EL DERECHO A LA BONIFICACIÓN.

Solamente tendrán derecho al reconocimiento y pago de la bonificación de actividad judicial, los funcionarios que cumplan con el ciento por ciento (100%) de las metas de calidad y eficiencia que para el efecto se establezcan.

Una vez realizada la evaluación por parte de la Sala Plena del Tribunal Superior Militar, se informará por escrito, anexando los soportes, a la Dirección Ejecutiva de la Justicia Penal Militar, cuales funcionarios tienen derecho al reconocimiento y pago de la bonificación de actividad judicial, por haber obtenido una calificación de cumplimiento del ciento por ciento (100%) de las metas establecidas, para que esta realice lo pertinente para que se efectúe el pago.



ARTÍCULO 6o. CAUSALES DE PÉRDIDA DEL DERECHO A LA BONIFICACIÓN. El disfrute de la bonificación de actividad judicial se perderá por la ocurrencia de alguna de las causales que a continuación se enumeran:

- a) Retiro del cargo del funcionario;
- b) Por imposición de sanción disciplinaria en el ejercicio de las funciones;
- c) Por el no cumplimiento del ciento por ciento (100%) de las metas de calidad y eficiencia;
- d) Por uso de licencia no remunerada superior a dos meses, continuos o discontinuos, dentro del respectivo período de evaluación.

PARÁGRAFO 1o. La pérdida del disfrute de la bonificación de actividad judicial operará en forma automática, una vez se encuentre en firme el acto de retiro del servicio, el de imposición de la sanción o de concesión de licencia.

PARÁGRAFO 2o. Cuando el funcionario no hubiere desempeñado el cargo durante el semestre completo o cuando haya hecho uso de licencia no remunerada por tiempo continuo o discontinuo no superior a dos meses dentro del mismo período a evaluar, habrá lugar al reconocimiento y pago de la bonificación de actividad judicial en forma proporcional a los días laborados.

#### CAPITULO IV.

#### COMPETENCIA.



ARTÍCULO 7o. COMPETENCIA PARA EVALUAR. De conformidad con lo establecido en el artículo 5o de la Ley 940 de 2005, quien tiene la competencia para evaluar a los funcionarios de que trata el artículo [primero](#) de la presente resolución, es la Sala Plena del Tribunal Superior Militar.



ARTÍCULO 8o. OMISIÓN DEL EVALUADOR DE EFECTUAR LA EVALUACIÓN. Si la evaluación del desempeño no se produce por omisión injustificada del evaluador, se dará traslado a la autoridad competente con el fin de que se adelanten las investigaciones a que hubiere lugar.

Lo anterior no exime al evaluador de la responsabilidad de realizarla, por tratarse de una obligación a su cargo y de un derecho para el sujeto de la calificación, quien podrá exigirla, toda vez que esta constituye requisito para recibir, si se cumple con los requisitos exigidos, la bonificación por actividad judicial.

☐ ARTÍCULO 9o. OMISIÓN DE LA EVALUACIÓN POR CONDUCTA DEL FUNCIONARIO A EVALUAR. Cuando no sea posible efectuar la evaluación del desempeño, por conducta injustificada del funcionario que debe ser evaluado, se le reportará como no cumplidas las metas, y por tanto, no tendrá derecho a la bonificación por actividad judicial.

## CAPITULO V.

### FACTORES.

☐ ARTÍCULO 10. FACTORES PARA EVALUAR. La evaluación del desempeño para el reconocimiento de la bonificación por actividad judicial comprende los factores de calidad y eficiencia, cuyas metas se fijan semestralmente.

Los factores de calidad y eficiencia tendrán el siguiente puntaje:

- Calidad: hasta 50puntos.
- Eficiencia: hasta 50 puntos.

☐ ARTÍCULO 11. ESCALA PARA EVALUAR. La evaluación del desempeño se efectuará dentro de la siguiente escala:

Satisfactoria: calificación de 100 puntos.

Insatisfactoria: calificación menor a 100 puntos.

☐ ARTÍCULO 12. FORMULARIOS PARA EVALUAR. La evaluación del desempeño se realizará en los formularios elaborados para esos efectos por la Sala Plena del Tribunal Superior Militar.

PARÁGRAFO. Respecto de terceros, el manejo de los formularios de evaluación de cada uno de los factores es confidencial. En firme la evaluación, estos podrán darse a conocer a quienes lo soliciten.

## CAPITULO VI.

### FACTOR CALIDAD.

☐ ARTÍCULO 13. FACTOR DE CALIDAD. La evaluación de este factor se fundamentará en el análisis técnico y jurídico de procesos con providencias proferidas dentro del período a evaluar.

Para ello, se tendrá en cuenta la observancia de los términos, la conducción del debate probatorio, comprensión fáctica, probatoria y de alegatos, juicio jurídico y el aspecto formal; todo lo cual sumará hasta 50puntos.

## CAPITULO VII.

### FACTOR EFICIENCIA.



**ARTÍCULO 14. FACTOR DE EFICIENCIA.** Con el propósito de establecer el factor de eficiencia, se adoptarán los parámetros establecidos mediante el oficio circular 227 del 20 de febrero de 2004, emanado de la Dirección Ejecutiva de la Justicia Penal Militar, donde se determinaron como criterios de evaluación de la eficiencia, los siguientes:

- a) Para Juzgados de Instancia. Mínimo 48 cortes marciales celebradas semestralmente;
- b) Para Fiscalías Penales Militares. Mínimo 60 calificaciones (Cesaciones de Procedimiento y Resoluciones de Acusación) semestralmente;
- c) Para Jueces de Instrucción Penal Militar. Mínimo 48 investigaciones salidas (Procesos y Preliminares) semestralmente.

**PARÁGRAFO.** Atendiendo la diversidad de factores que pueden incidir en los resultados establecidos en el presente artículo, se establecerá un sistema de indicadores equivalentes para cada etapa procesal, que operará cuando no sea posible alcanzar los mínimos establecidos en el presente artículo, debido a la carga laboral de cada despacho. Con la aplicación de los indicadores equivalentes se entenderán alcanzados los 50 puntos relacionados con la eficiencia.



**ARTÍCULO 15. SISTEMA DE INDICADORES EQUIVALENTES.** Teniendo en cuenta el desequilibrio en la carga laboral de los despachos de la Justicia Penal Militar propio de la aplicación del esquema procesal imperante, se establecen los siguientes rangos y porcentajes de gestión mínima, de acuerdo a la existencia de procesos y las entradas del período evaluado, así

| Rango | Rango de carga laboral | % de gestión mínima |
|-------|------------------------|---------------------|
| 1     | 1-50                   | 60                  |
| 2     | 50-100                 | 40                  |
| 3     | 100-150                | 30                  |
| 4     | 150-200                | 25                  |
| 5     | 200 omás               | 20                  |



**ARTÍCULO 16. INDICADORES EQUIVALENTES PARA JUECES DE INSTANCIA.** Para establecer el puntaje de los jueces de instancia según la carga laboral, y cuando no sea posible aplicar los parámetros establecidos en el artículo [14](#) de la presente resolución, se evaluarán teniendo en cuenta: las cortes marciales celebradas, las sentencias proferidas y los autos interlocutorios, confrontados con la existencia de procesos al inicio del semestre más los entrados durante el lapso a evaluar, para obtener el porcentaje de gestión de cada uno de los funcionarios, para un rendimiento mínimo de acuerdo a la tabla anterior, según la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Gestión} = \frac{\text{Sentencias} + \text{Cortes} + \text{Autos interlocutorios}}{2 + 5} \div (\text{Existencia Junio} + \text{Entradas período})$$



**ARTÍCULO 17. INDICADORES EQUIVALENTES PARA FISCALES PENALES MILITARES.** Para establecer el puntaje de los fiscales penales militares según la carga laboral, y cuando no sea posible aplicar los parámetros establecidos en el artículo [14](#) de la presente resolución, se evaluarán teniendo en cuenta: las calificaciones proferidas (resoluciones de acusación y cesaciones e procedimiento), los autos interlocutorios, los autos de cierre de investigación y la participación en cortes marciales, confrontados con la existencia de procesos al inicio del semestre más los entrados durante el lapso evaluar, para obtener el porcentaje de gestión de cada uno de los funcionarios para un rendimiento mínimo de acuerdo a la tabla del artículo [15](#) de esta Resolución, según la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Gestión} = \left( \frac{\text{Cesaciones} + \text{Resoluciones} + \frac{\text{A. Interloc.}}{5} + \frac{\text{A. Cierre}}{10} + \frac{\text{Part. Cortes}}{5}}{(\text{Existencia Junio} + \text{Entradas periodo})} \right)$$



**ARTÍCULO 18. INDICADORES EQUIVALENTES PARA JUECES DE INSTRUCCIÓN PENAL MILITAR.** Para establecer el puntaje de los jueces de instrucción penal militar según la carga laboral, y cuando no sea posible aplicar los parámetros establecidos en el artículo [14](#) de la presente resolución, se evaluarán teniendo en cuenta: las investigaciones evacuadas (procesos y preliminares), descontando aquellas remitidas por competencia o repartos extraordinarios, que confrontados con la existencia de procesos al inicio del mes de junio más los entrados durante el lapso a evaluar representarán un 70% de la evaluación.

El 30% restante estará representado por los autos interlocutorios (admisorios de la parte civil, inhibitorios, cesaciones de procedimiento) y la práctica de pruebas (comisorios auxiliados, indagatorias, inspecciones judiciales, declaraciones y levantamiento de cadáveres), contrapuestos con la existencia de procesos al inicio del semestre más los entrados durante el lapso a evaluar; para obtener el porcentaje de gestión de cada uno de los funcionarios -para un rendimiento mínimo de acuerdo a la tabla establecida en el artículo [15](#) de esta resolución, según la siguiente fórmula

$$\% \text{ Gestión} = \left( \frac{\text{Procesos Salidos} + \text{Preliminares Salidas}}{(\text{Existencia Junio} + \text{Entradas periodo})} \right) \cdot 0.7 + \left( \frac{\text{A. Interlocutorios} + \text{Práctica de Pruebas}}{5} \right) \cdot 0.3$$



**ARTÍCULO 19. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.** Para la evaluación de este factor, la Sala Plena del Tribunal Superior Militar podrá usar como base, el análisis estadístico elaborado por la Dirección Ejecutiva de la Justicia Penal Militar.

### TITULO III.

#### CAPITULO I.

#### IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES.



**ARTÍCULO 20. IMPEDIMENTOS.** El Magistrado deberá declararse impedido para evaluar, cuando se encuentre incurso en alguna de las causales de impedimento o recusación. Para ello,

deberá manifestarla inmediatamente a la Sala Plena, quien decidirá sobre la misma.



ARTÍCULO 21. RECUSACIONES. El funcionario a ser evaluado podrá recusar al Magistrado evaluador, cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer ante la Sala Plena del Tribunal Superior Militar, quien decidirá sobre la misma.



ARTÍCULO 22. OPORTUNIDAD PARA DECIDIR SOBRE EL IMPEDIMENTO O LA RECUSACIÓN. La recusación o el impedimento deberá formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.

TITULO IV.

CAPITULO I.

VIGENCIA.



ARTÍCULO 23. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 12 de diciembre de 2005.

El Ministro de Defensa Nacional,

CAMILO OSPINA BERNAL.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

