

Sentencia C-445/11

CARGO DE SUBINTENDENTE EN LA POLICIA NACIONAL-Requisito de no haber sido sancionado en los últimos tres años para ascender, no constituye una vulneración del derecho a la igualdad

ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL-Requisitos

ASCENSO DE PATRULLERO AL CARGO DE SUBINTENDENTE-Condiciones

CARRERA ADMINISTRATIVA-Modalidades/CARRERA DE LA POLICIA NACIONAL-Es de origen constitucional/POLICIA NACIONAL-Carácter civil/POLICIA NACIONAL-Concepto

El artículo 125 de la Constitución Política prescribe la carrera como regla general en ámbito de la función pública y al tiempo contiene una enunciación básica de los cargos que se exceptúan de la misma, a saber: los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Hay, pues, una regla principal aplicable a la regulación de la mayoría los empleos públicos: la generalidad se sigue por la carrera administrativa como mandato cuya satisfacción se asegura mediante la reglamentación del ingreso, ascenso y retiro de estos cargos a través de un sistema normativo que propende por su edificación objetiva y desprovista de visos de arbitrariedad. Esa categoría presenta dos modalidades principales: la carrera general y la especial, que al tiempo se subdivide de acuerdo con su origen, ora legal o constitucional. Las dos primeras, la carrera general y la especial de origen legal -ordinario y extraordinario-, o sistemas específicos de carrera administrativa, están bajo la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil por disposición del artículo 130 de la Carta y de la Ley 909 de 2004, respectivamente. Como ejemplos de la carrera especial de origen constitucional tenemos: el de la Fuerza Pública, constituida por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional (artículos 217 y 218); el de la Fiscalía General de la Nación (artículo 253); el de la Rama Judicial del poder público (artículo 256, numeral 1°); el de la Contraloría General de la República (artículo 268 numeral 10°) y el de la Procuraduría General de la Nación (artículo 279). Es claro, por manifiesta disposición de la Carta, que la carrera de la Policía Nacional es de las especiales, naturalmente, de origen constitucional. Ahora, aunque el artículo 218 superior atribuye al legislador la tarea de definir el régimen de carrera de la Policía, ello siempre debe seguir el propósito constitucional de que la administración pública cuente con servidores altamente cualificados para asumir de manera profesional las importantes responsabilidades que la Constitución y las leyes han confiado a los organismo estatales, objetivo acentuado tratándose de actividades de la envergadura de las asignadas a la Policía Nacional, garante de la armonía para el ejercicio armónico de las libertades y derechos reconocidas a los civiles. Con base en la concepción que de este organismo fijó la Carta como "cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz". La jurisprudencia de este Alto Tribunal ha sostenido de manera reiterada y coincidente que éste es un órgano civil, con funciones esencialmente preventivas, orientado a precaver la alteración del orden público, y en cuyas dinámicas no rige la lógica castrense. Resulta palmario que para la

adecuada ejecución de las funciones a cargo de la Policía Nacional, el Constituyente previó un régimen especial de carrera cuya elaboración estaría a cargo del legislador, por mandato del artículo 218 constitucional, en consideración a la singular naturaleza de este cuerpo armado. Sobre el particular se ha sostenido que “dada la trascendencia que para un Estado democrático representan las funciones que desempeña la Policía Nacional, el legislador ha buscado establecer un sistema de carrera que permita garantizar a sus miembros los derechos que de ella se derivan, como el ingreso en igualdad de oportunidades para quienes aspiran a ser parte de esas instituciones, el ascenso en la carrera por méritos, aptitudes y capacidades, y el retiro del servicio por las causales establecidas en la Constitución, como son: la calificación insatisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario, o por las demás causales previstas por la Carta Política o por la ley.”

REGIMEN ESPECIAL DE CARRERA DE LA POLICIA NACIONAL-Regulación

POLICIA NACIONAL-Estructura

POLICIA NACIONAL-Parámetros generales para los ascensos

CARRERA PROFESIONAL DEL NIVEL EJECUTIVO DE LA POLICIA NACIONAL-Régimen de ascenso/NIVEL EJECUTIVO DE LA POLICIA NACIONAL-Homologación/INGRESO DEL PERSONAL DE SUBOFICIALES DE LA POLICIA A LA ESCALA JERARQUICA DEL NIVEL EJECUTIVO-Equivalencias

PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL-Factores generales que restringen las posibilidades de ascenso

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL-Régimen aplicable/EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL-Etapas

REGIMEN DISCIPLINARIO PARA LA POLICIA NACIONAL-Modalidades

PRINCIPIO DE IGUALDAD-Subreglas

PRINCIPIO DE IGUALDAD-Carácter relacional

JUICIO DE IGUALDAD-Supuestos o situaciones equiparables para establecer que es lo igual que merece un trato igual y que es lo divergente que exige un trato diferenciado

INGRESO Y ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL-Pluralidad de regímenes jurídicos que no pueden ser equiparados

INGRESO Y ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL-Libre configuración normativa reconocida al legislador/POLICIA NACIONAL-Pluralidad de formas de ingreso y de ascenso

Referencia: expediente D-8345

Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 4° del párrafo 4° del artículo 21 del

Decreto Ley 1791 de 2000.

Actor:

Julián Arturo Polo Echeverri.

Magistrado Ponente:

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Bogotá D. C., veintiséis (26) de mayo de dos mil once (2011).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámite establecidos en el decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES:

En ejercicio de la acción pública consagrada en el artículo 241 de la Constitución Política, el ciudadano Julián Arturo Polo Echeverri Méndez demandó la constitucionalidad del numeral 4° del parágrafo 4° del artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000, por la supuesta vulneración del principio de igualdad.

La demanda ciudadana fue admitida mediante través de auto del 25 de noviembre de 2010. En esta providencia se ordenó comunicar la iniciación del presente proceso al Presidente del Congreso, al Presidente de la República y al Ministerio de Defensa Nacional para que, si lo consideraban oportuno, intervinieran directamente o por medio de apoderado, mediante escrito que debían presentar dentro de los diez (10) días siguientes al del recibo de la comunicación respectiva, indicando las razones que, en su criterio, justifican la constitucionalidad o a inconstitucionalidad de la norma demandada.

De igual manera, se invitó a la Academia Colombiana de Derecho Procesal y a las Facultades de Derecho de las Universidades Andes, Externado, Javeriana, Libre, Nacional, de Antioquia, Rosario y de Cartagena para que, si lo estimaban conveniente, intervinieran mediante escrito que deberían presentar dentro de los diez (10) días siguientes al del recibo de la comunicación respectiva, indicando las razones que, en su criterio, justifican la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la norma demandada.

Por último, se ordenó correr el respectivo traslado al Procurador General de la Nación, para lo de su competencia.

Durante el término de fijación en lista se recibieron las siguientes intervenciones del Ministerio de Defensa y el Instituto Colombiano de Derecho Procesal. El Concepto del Procurador fue radicado el día 2 de febrero de 2011 en la Secretaría General de esta Corporación. Cumplidos los trámites constitucionales y legales correspondientes, entra la Corte a decidir sobre la demanda de la referencia.

## II. DISPOSICIÓN DEMANDADA.

A continuación se transcribe, subrayado, el enunciado normativo demandado:

DECRETO 1791

(septiembre 14)

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere la Ley 578 de 2000

DECRETA:

**ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES.** Los oficiales, nivel ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales de la Policía Nacional, podrán ascender en la jerarquía al grado inmediatamente superior cuando cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener el tiempo mínimo de servicio establecido para cada grado.
2. Ser llamado a curso.
3. Adelantar y aprobar los cursos de capacitación establecidos por el Consejo Superior de Educación Policial.
4. Tener aptitud psicofísica de acuerdo con lo contemplado en las normas sobre Incapacidades e Invalideces.
5. Obtener la clasificación exigida para ascenso.
6. Para oficiales, concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para la Policía Nacional; para nivel ejecutivo y suboficiales, concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación.
7. Hasta el grado de Coronel, acreditar un tiempo mínimo de dos (2) años en el respectivo grado, en labores operativas, de investigación, docencia, desempeño de funciones en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto presente a consideración del Ministro de Defensa Nacional el Director General de la Policía Nacional.
8. Para el personal que permanezca en el Cuerpo Administrativo, acreditar un curso de actualización profesional en su especialidad, con una duración no inferior a ciento veinte (120) horas.

(...)

PARAGRAFO 4. Podrán concursar para ingresar como Subintendente los Patrulleros en servicio activo, previo el lleno de los siguientes requisitos:

1. Solicitud escrita a la Dirección General de la Policía Nacional.
2. Tener la aptitud sicofísica de acuerdo con las normas vigentes.
3. Tener un tiempo mínimo de cinco (5) años de servicio en la Institución como Patrullero.
4. No haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.
5. Concepto favorable de la Junta de Clasificación y Evaluación respectiva.

El personal seleccionado deberá adelantar y aprobar un curso de capacitación cuya duración no será inferior a seis (6) meses.

Se exceptúa de lo dispuesto en este párrafo al personal de patrulleros que a la entrada en vigencia del presente Decreto cumpla antigüedad para ascenso hasta en el mes de septiembre del año 2001, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que para el efecto exige la Ley.”

### III. ARGUMENTOS DE LA DEMANDA.

A juicio del actor, el enunciado normativo contenido en el numeral 4° del párrafo 4° del artículo 21 del Decreto en cuestión desconoce el artículo 13 de la Constitución Nacional.

El cargo expuesto gira alrededor de una supuesta contradicción entre el aparte acusado y el contenido del derecho a la igualdad pues, según el actor, la norma plantea un trato discriminatorio injustificado entre los patrulleros y los demás miembros del cuerpo de Policía Nacional pues los primeros, a diferencia de los segundos, para ascender dentro de la estructura policial tienen que acreditar “no haber sido sancionado[s] en los últimos tres (3) años.”

El cargo propuesto por el ciudadano se condensa en la siguiente formulación: “si se observa con detenimiento la norma, se puede inferir razonablemente que no existe justificación alguna para legitimar el trato desigual a quienes se encuentran en el grado de patrullero, frente a los del grado Comisario, Subcomisario, Intendente Jefe, Intendente, Subintendente que hacen parte del Nivel Ejecutivo, pues no es proporcional, razonable ni coherente, que se exija un desempeño funcional intachable a quien pretende ascender a un rango inferior, y no sea requisito la carencia de antecedentes a quienes pretender [sic] ascender a cargos de mayor confianza, responsabilidad, y mucho mayor desempeño; situación que refleja la desproporción incoherencia y trato desigual que le imprime el precepto normativo demandado a los funcionarios de la policía que ostentan el grado de PATRULLEROS frente a los policiales DEL MISMO NIVEL EJECUTIVO para quienes no interesa si fueron sancionados en los últimos tres (3) años situación que pone de relieve y de manera objetiva la discriminación injustificada.”<sup>1</sup>

De forma subsiguiente alegó el actor, “de igual manera el propio artículo 21 ibidem, regula el tema del ascenso para oficiales, y suboficiales, sin embargo a ninguno de ellos se les impuso la exigencia de no haber sido sancionado [sic] en los últimos tres (3) años, situación que rompe el trato igual para el personal de la Policía Nacional.”<sup>2</sup> Todo lo anterior para justificar el cargo por violación del principio de igualdad, dado un trato que, a juicio del demandante, resultaba injustificadamente discriminatorio en virtud de la existencia de una carga exclusivamente impuesta al personal de policía con un menor rango dentro de la estructura jerárquica.

#### IV. INTERVENCIONES.

El ciudadano Néstor Raúl Sánchez Baptista, actuando en representación del Instituto Colombiano del Derecho Procesal, defendió la inconstitucionalidad de la expresión “no haber sido sancionado en los últimos tres (3) años” contenida en el parágrafo 4° del artículo 21 del Decreto-Ley 1791 de 2000.

Para apoyar su dicho inicialmente se hizo una breve caracterización del núcleo esencial del derecho a la igualdad con base en la reiterada jurisprudencia constitucional de conformidad con la cual el principio de igualdad se descompone en dos que permiten su aplicación en casos concretos en los eventos en los cuales la ley establece tratos desiguales, en los que se debe establecer:

“a. Si no hay ninguna razón suficiente para la permisión de un tratamiento desigual, entonces está ordenado un tratamiento igual.

b. Si hay una razón suficiente para ordenar un tratamiento desigual, entonces está ordenado un tratamiento desigual.”<sup>3</sup>

Seguidamente se explicó, a manera de ilustración, que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional la resolución de conflictos o tensiones en que tenga incidencia el derecho a la igualdad se debe efectuar el denominado “test de igualdad y de razonabilidad [a fin de] reconocer o excluir los tratos discriminatorios frente a una situación dada. Así, [la Corte] estima necesario hacerlo [el test] respecto de la primera cuando: a) Está de por medio una clasificación sospechosa; b) Cuando la medida recae en personas con debilidad manifiesta, grupos marginados o discriminados; c) Cuando la medida que hace una distinción entre personas o grupos afecta gravemente el goce de un derecho fundamental y d) Cuando la medida crea un privilegio. Y en cuanto al test de razonabilidad, debe examinarse si el fin de la medida [es] legítimo e importante, pero además imperioso. El medio escogido debe ser no sólo adecuado y efectivamente conducente, sino además necesario, o sea, que no pueda ser remplazado por un medio alternativo menos lesivo. Este exige que los beneficios de adoptar la medida excedan claramente las restricciones impuestas sobre otros principios y valores constitucionales por la medida.”<sup>4</sup>

Con base en lo antedicho arguyó el interviniente, en relación con la disposición cuestionada, que “existe un evidente tratamiento desigual por parte de la ley al establecerse en el parágrafo 40 demandado un requisito específico adicional para ascender al grado de Subintendente de la Institución por parte de los Patrulleros, sin que, por otra parte, se encuentre razón suficiente para que tal requisito de la ausencia de sanciones dentro de los

anteriores tres (3) años no sea exigible a los Comisarios, Subcomisarios, Intendentes Jefe, Intendentes y Subintendentes.

Por lo que, efectivamente, encontramos un trato discriminatorio que hace más gravosas las exigencias para acceder al ascenso a una categoría de servidores de la Policía Nacional -la de más bajo rango- como es la de los Patrulleros, sin que exista o sea identificable la razón suficiente de dicha discriminación que se torna, en consecuencia, en ilegítima, desproporcionada, injustificada y, con ello, en Inconstitucional. En este caso se hace evidente que “si no hay ninguna razón suficiente para la permisión de un tratamiento desigual, entonces está ordenado un tratamiento igual, y que si no hay una razón suficiente para ordenar un tratamiento desigual, entonces no está ordenado un tratamiento desigual. Y se configura la violación del derecho a la igualdad en la medida en que la ley da un trato desigual a situaciones de hecho que no ameritan, ni legal ni constitucionalmente, un tratamiento diverso, que establezca unos requisitos distintos y adicionales a una categoría de servidores para obtener el ascenso a que tienen derecho legalmente, en relación con los restantes a que se refiere el decreto 1. 791 de 2.000”<sup>5</sup>

Adicionalmente se adujo que, pese a no haberse demandado, el párrafo de la referencia va en contravía de lo previsto, como regla general, para todo el sector público en el artículo 38 de la ley 734 de 2002, “por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, según el cual “también constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:

(...)

2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.”<sup>6</sup>

Lo anterior en virtud de que, desde este punto de vista, “tampoco se encuentra debidamente justificada la regulación distinta y exclusiva para el caso de los patrulleros aspirantes a subintendentes, establecida en forma más estricta que para el resto de los servidores públicos en lo relativo a los antecedentes disciplinarios.”<sup>7</sup>

En consecuencia se solicitó declarar la inexecutable por inconstitucional de la expresión “no haber sido sancionado en los últimos tres (3) años” contenida en el párrafo 4° del artículo 21 del Decreto-Ley 1791 de 2000.

ii) Ministerio de Defensa Nacional.

Sandra Marcela Parada Aceros presentó intervención oportuna en calidad de apoderada especial del Ministerio de Defensa a efectos de defender la constitucionalidad de la formulación demandada.

Para fundamentar su intervención se hizo igualmente una descripción introductoria de la igualdad como criterio relacional cuya valoración siempre implica el establecimiento de la relación entre, al menos, dos personas, objetos o situaciones. Anotó que, sin embargo, el artículo 13 de la Constitución no prescribe siempre un trato igual a todos los sujetos del

derecho, o destinatarios de las normas, puesto que de acuerdo con el ordenamiento constitucional, algunos criterios de diferenciación “están expresamente proscritos por la Constitución y otros son especialmente invocados para promover la igualdad sustancial y con ello el ideal de justicia contenido en el preámbulo.”<sup>8</sup>

Para juzgar la constitucionalidad de un trato discriminatorio se debe acudir al juicio de proporcionalidad que obliga a que “los medios escogidos por el legislador no sólo deb[an] guardar proporcionalidad con los fines buscados por la norma, sino compartír [sic] su carácter de legitimidad.” Así, en palabras de la interviniente, “el principio de proporcionalidad busca que la medida no sólo tenga fundamento legal, sino que sea aplicada de tal manera que los intereses jurídicos de otras personas o grupos no se vean afectados, o que ello sucede en grado mínimo. De esta forma, la comunidad queda resguardada de los excesos o abusos de poder que podrían provenir del empleo indiscriminado de la facultad legislativa o de la discrecionalidad atribuida a la administración.”<sup>9</sup> En últimas, se señala en el escrito, el juicio de igualdad requiere la realización de una valoración que permita identificar “si el dispositivo normativo acusado i) persigue un objetivo con el trato diferente, ii) si ese objetivo es válido y, finalmente, iii) si el trato diferencial es razonable.”<sup>10</sup>

Posteriormente la interviniente subrayó las reglas jurisprudenciales establecidas en múltiples sentencias de esta Corporación en relación con este tópico, en las que se ha determinado la inexistencia de un trato discriminatorio frente a la instauración de un régimen especial de seguridad social a favor de los miembros de la fuerza pública.

De manera consecuente sostuvo que “el decreto 2070 de 2003 se limitó entonces fue a reformar el régimen existente de conformidad con las facultades otorgadas en la Ley 797 de 2003, mediante la cual el Congreso confirió por seis meses, al Presidente de la República precisas facultades extraordinarias, para expedir normas con fuerza de ley que reformaran el régimen pensional propio de las fuerzas militares dentro del marco de especialidad previsto en el artículo 217 de la Constitución Política.”<sup>11</sup> De hecho, a este respecto fue resaltado lo dicho en sentencia C-101 de 2003 en cuanto a que “no es procedente un examen de aspectos aislados de una prestación entre dos regímenes prestacionales diferentes, ya que la desventaja que se pueda constatar en un tema, puede aparecer compensada por una prerrogativa en otras materias del mismo régimen.”<sup>12</sup>

Más adelante la interviniente hizo alusión a la ineptitud sustantiva de la demanda por ausencia de requisitos mínimos para un pronunciamiento de fondo, frente a lo que se concluyó que “aplicada la argumentación anterior al caso concreto objeto de estudio es pertinente advertir que en su escrito inicial como en el de la corrección a la misma [sic] el accionante vuelve una y otra vez a su inconformidad con el criterio sentado de [sic] la Corte en su sentencia C 1299 de 2005, solicitando no su constitucionalidad condicionada de las disposiciones acusadas [sic] sino la inconstitucionalidad de las mismas [sic], hecho que fundamenta el sentido de la acción pública de inexecutable [sic].”<sup>13</sup>

Así mismo, ratificó las diferencias que jurisprudencialmente se han desarrollado en pro de la distinción del régimen de las Fuerzas Militares y el de la Policía Nacional, para concluir que “con la disposición acusada el legislador, partiendo de las formulaciones constitucionales, tomó en cuenta el carácter civil del personal de policía y que la finalidad que persigue al

incluir el arresto por delitos dolosos como causal de separación de la carrera en la Policía Nacional y no hacer lo mismo en las Fuerzas Militares, radica en la necesidad de exigir una mayor pulcritud en el comportamiento de los miembros de la policía dada su misión relacionada con el mantenimiento, entre la sociedad civil, de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos fundamentales y la convivencia pacífica. (C.P art. 218). Al respecto debe tomarse en cuenta que la labor de la Policía es esencialmente preventiva e implica un contacto más directo con la ciudadanía, lo que obliga a extremar las medidas tendientes a proteger a la población civil.”<sup>14</sup>

Para culminar la representante del Ministerio de Defensa adujo que no es viable efectuar un juicio de igualdad entre las normas que regulan el ascenso de los patrulleros y el resto del personal perteneciente al nivel ejecutivo y de suboficiales, simplemente porque se trata de cargos jerárquicamente distintos. Para sustentar su postura la representante del Ministerio de Defensa afirmó que “no existe ninguna discriminación injustificada o justificada, siendo pertinente aclarar, que no cabe plantear una relación de igualdad y por ende una vulneración a la misma [sic], si se toman como términos de comparación en primer lugar, las personas que no han podido ingresar al grado de Subteniente y de ahí en adelante a los demás grados, en razón [sic] que los patrulleros forman parte del personal de base de la institución, lo cuál incluso como lo plantea la ley 1405 de 2010, no lo contempla dentro de los tiempos mínimos, para ascender (...)Y en segundo orden [sic], las personas que ya obtuvieron su ascenso a Subteniente, intendente, intendente [sic] o Jefe y Subcomisario. Se trata de situaciones diferentes y por consiguiente, su tratamiento legal puede no ser análogo.”<sup>15</sup>

Corolario, el Ministerio de Defensa alegó la inexistencia de motivo alguno para negar la constitucionalidad de la norma demandada con base en una aparente violación del principio de igualdad.

## V. CONCEPTO DEL PROCURADOR

Mediante concepto 5081 de 2011, el Procurador General de Nación solicitó la declaratoria de inconstitucionalidad del numeral 4° del parágrafo 4° del artículo 21 del Decreto-Ley 1791 de 2000.

De acuerdo con esa entidad, el problema jurídico consiste en establecer si el numeral en cuestión, al imponer a los patrulleros un requisito habilitante para el ascenso al grado de subintendente de la Policía Nacional, refleja una discriminación injustificada que vulnera así el principio de igualdad puesto que el ascenso a los demás cargos del mismo organismo no está supeditado al referido requerimiento: no haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.

Para abordar el estudio de constitucionalidad de la norma se hizo, primero, una referencia sucinta a la naturaleza de la carrera policial como un régimen especial para la regulación del ingreso, ascensos, retiro y permanencia al servicio de esta organización que, de conformidad con el artículo 218 superior, está instituida como “cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los

habitantes de Colombia convivan en paz [y respecto del cual] la ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario.”<sup>16</sup>

Acto seguido la Procuraduría subrayó que, al tenor del artículo 216 superior y reiterada jurisprudencia constitucional<sup>17</sup>, la Policía Nacional hace parte de la Fuerza Pública, en razón de lo cual las principales funciones a ella asignada son la generación de condiciones que permitan a los asociados ejercer a plenitud sus derechos y libertades dentro del marco de la Constitución y la ley además del aseguramiento de la convivencia pacífica dentro del seno de la sociedad colombiana.

Afirmó que la carrera de la Policía Nacional, en tanto régimen especial de origen constitucional, “debe cumplir una serie de condiciones aplicables a todos los regímenes de carrera, a saber: i) respetar los principios constitucionales relativos a la función pública; ii) acatar de los principios constitucionales de la carrera, en especial los de igualdad y de mérito; iii) acoger el principio de razón suficiente para su implementación; iv) y analizar, de manera previa, las especificidades de la función a cumplir por la entidad y por sus servidores, para su implementación.”<sup>18</sup>

La Vista Fiscal señaló igualmente que, no obstante el amplio margen de configuración legislativa de que goza el legislador para la regulación de los regímenes especiales, como el de carrera de la Policía Nacional, los principios constitucionales de igualdad y de mérito representan límites incuestionables al ejercicio legislativo, lo que claramente se ve manifestado en la edificación de procesos objetivos de selección, de ascenso y de permanencia en el servicio.

Concretamente en relación con el principio de igualdad, sostuvo que su aplicación no es predicable exclusivamente de los aspirantes a un cargo, sino que se extiende también al régimen o sistema de carrera en su integridad. En sustento de esta afirmación se hizo mención a la sentencia C-901 de 2008, en cuanto a que: “el numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política establece el derecho fundamental de todo ciudadano a participar en condiciones de igualdad en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede, entre otras, tener acceso al desempeño de funciones y cargo públicos, acogiendo a las reglas del concurso público y con sujeción a los méritos y calidades propios (C.P. art 125). Esta posibilidad se deriva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que, reconociendo la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, declara que pueden acceder (a todas las dignidades, todos los puestos o empleos, según su capacidad y sin otra distinción que aquella de sus virtudes y talentos [sic]”.<sup>19</sup>

Acto seguido la Procuraduría concluyó que “de ahí que haya precisado la Corte que el principio de igualdad está en contradicción con cualquier regulación que establezca requisitos ajenos al mérito y capacidad de los participantes, sin suficiente fundamento objetivo o que las pruebas no sean valoradas en forma razonable y proporcional a su importancia, teniendo en cuenta el cargo a proveer, pues con ello se estaría obstruyendo el derecho a acceder a los cargos públicos en condiciones de igualdad”<sup>20</sup>.

Adicionalmente, “por tratarse de la realización efectiva de principios y derechos constitucionales, no le está permitido al Legislador, en consecuencia, diseñar sistemas específicos de carrera y reglas particulares de concurso que obstruyan la participación

igualitaria de los ciudadanos o desconozcan los criterios del mérito. Con independencia del origen constitucional o legal de un régimen de carrera la Corte ha puntualizado:

“(…)Los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; (...) Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional.”<sup>21</sup>

Con fundamento en las anteriores consideraciones la Procuraduría General de la Nación coligió que la formulación normativa acusada presenta dos reparos desde el punto de vista de su constitucionalidad, a saber:

i) La vulneración del derecho a la igualdad, “pues para el ascenso de los oficiales de la policía nacional no se exige la ausencia de sanciones en los últimos tres años, como tampoco se lo exige para los suboficiales, salvo para los patrulleros en servicio activo, quienes son los únicos que para ascender a subintendentes deben cumplir esa exigencia [es decir que] si un servidor de la policía recibe una sanción en los últimos tres años, ésta sólo impide el ascenso de los patrulleros, pero no es un obstáculo para el ascenso de los demás suboficiales y para los oficiales.”<sup>22</sup> Circunstancia que a su juicio representa una discriminación negativa e injustificada en vista de que el anterior debería ser un criterio excluyente para el ascenso a todos los cargos que integren la carrera policial, no sólo al de patrulleros. Se alegó, entonces, que “no es razonable ni objetivo exigir buena conducta sólo a los patrulleros, uno de los grados menores en la jerarquía de la policía, y no exigirla también a los grados dentro de dicha jerarquía.”<sup>23</sup>

ii) La inhabilidad planteada en la norma no distingue entre la clase de falta cometida y la clase de sanción impuesta. A este respecto sostuvo que “para efectos del ascenso es igual que un patrullero sea sancionado por una falta gravísima a que lo sea por una falta grave o leve.”<sup>24</sup> Esta generalidad, de acuerdo con la Vista Fiscal, desconoce el principio de proporcionalidad en la medida en que son equiparadas situaciones disímiles, y que, por ende, no merecen el mismo tratamiento.

Asimismo, en cuanto a los títulos de imputación, la Procuraduría adujo que no es admisible la equiparación de una falta dolosa y una culposa puesto que la misma Carta, al establecer en su artículo 122 las inhabilidades, tiene en cuenta tanto la clase de sanción como el título de imputación jurídica, circunstancia que desdeña la norma demandada. Se tuvo que la expresión “sancionado”, sin mayores precisiones, resulta vaga e indeterminada, dado que no demuestra un contenido axiológicamente neutro, lo que impide su adecuada interpretación de conformidad con lo dicho por la Corte Constitucional. <sup>25</sup>

En razón de los argumentos expuesto, el Ministerio Público solicitó la declaratoria de inexequibilidad del numeral 4° del parágrafo 4° del artículo 21 del Decreto ley 1791 de

2000.

## VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

### 1. Competencia

La Corte es competente para conocer del proceso de la referencia, de conformidad con el artículo 241 numeral 1° de la Constitución Política.

### 2. El asunto objeto de examen.

El actor formula un cargo de inconstitucionalidad contra el numeral 4 del párrafo 4 del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000. Este precepto señala que para poder concursar para ingresar como Subintendente los Patrulleros en servicio activo, se debe reunir, entre otros, el siguiente requisito:

De acuerdo con este inciso, la promoción de un patrullero al cargo de subintendente presupone la realización de un concurso para cuyo ingreso es necesario acreditar, entre otros, el requisito de no haber sido sancionado en los últimos tres (3) años. En principio, este precepto no especifica la naturaleza de la sanción, pero como se expondrá más adelante ha de entenderse que es de carácter disciplinario debido a que una condena por sentencia ejecutoriada a la pena principal de prisión o de arresto por delitos dolosos, constituye causal para la disponer la separación absoluta del servicio, de acuerdo con el artículo 66 de este mismo Decreto.

Entonces, para que un patrullero pueda acceder al cargo de subintendente es menester, en primera medida, que supere un concurso para cuya participación está condicionado, entre otros, al cumplimiento del requisito de no haber sido sancionado en los últimos tres (3) años a una sanción que conlleve a la pena principal de prisión o arresto por delitos dolosos. A lo que le sigue adelantar y aprobar un curso de capacitación de una duración no menor a seis (6) meses y por último, el concepto favorable de la Junta de Calificación y Evaluación respectiva.

El texto normativo demandado, el numeral 4º del párrafo 4º del artículo 21 del Decreto-Ley 1791 de 2000, está ubicado en el capítulo III del título III relativo a la administración del personal de la Policía Nacional. En el capítulo III se regula el ascenso del personal, que está condicionado en general al cumplimiento de “los requisitos establecidos, dentro del orden jerárquico, de acuerdo con las vacantes existentes, conforme al Decreto de planta y con sujeción a las precedencias de la clasificación que establece el Decreto de Evaluación del Desempeño.”<sup>26</sup>

La norma cuestionada, el artículo 21, señala en particular los requisitos para ascenso de oficiales, nivel ejecutivo y suboficiales. En el primer inciso se dispone que los oficiales, nivel ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales de la Policía Nacional “podrán ascender en la jerarquía al grado inmediatamente superior cuando cumplan los siguientes requisitos.

1. Tener el tiempo mínimo de servicio establecido para cada grado.
2. Ser llamado a curso.
3. Adelantar y aprobar los cursos de capacitación establecidos por el Consejo Superior de Educación Policial.
4. Tener aptitud psicofísica de acuerdo con lo contemplado en las normas sobre Incapacidades e Invalideces y
5. Obtener la clasificación exigida para ascenso (...)"

Se tiene entonces que para el ascenso del personal perteneciente a estos cargos es necesario acreditar determinados requisitos generales<sup>27</sup>, a saber: i) cumplir con el tiempo mínimo de servicio exigido para cada grado, así como ii) la aptitud psicofísica de acuerdo con las respectivas normas sobre incapacidades e 28invalideces; iii) ser llamado a curso; iv) adelantar y aprobar los cursos de capacitación fijados por el Consejo Superior de Educación Policial y finalmente v) obtener la clasificación exigida para ascenso de acuerdo con el Decreto 1800 de 2000. Además, la norma hace una distinción en el sentido de que, tratándose de oficiales, se requiere concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para la Policía Nacional; mientras que para nivel ejecutivo y suboficiales, se exige concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación.<sup>29</sup>

A juicio del actor de la comparación entre los dos regímenes jurídicos surge una vulneración del principio y el derecho a la igualdad. Explícitamente el actor alega que existe una contradicción entre el aparte acusado y el contenido del derecho a la igualdad, debido a que dicha norma plantea un trato discriminatorio injustificado entre los patrulleros y los demás miembros del cuerpo de policía pues los primeros, a diferencia de los segundos, para ascender dentro de la estructura policial tienen que acreditar "no haber sido sancionado[s] en los últimos tres (3) años", por mandato numeral 4° del parágrafo 4° del artículo 21 del Decreto-Ley 1791 de 2000, norma que se demanda.

Textualmente puntualizó el actor en demanda de inconstitucionalidad: "si se observa con detenimiento la norma, se puede inferir razonablemente que no existe justificación alguna para legitimar el trato desigual a quienes se encuentran en el grado de patrullero, frente a los del grado Comisario, Subcomisario, Intendente Jefe, Intendente, Subintendente que hacen parte del Nivel Ejecutivo, pues no es proporcional, razonable ni coherente, que se exija un desempeño funcional intachable a quien pretende ascender a un rango inferior, y no sea requisito la carencia de antecedentes a quienes pretender [sic] ascender a cargos de mayor confianza, responsabilidad, y mucho mayor desempeño; situación que refleja la desproporción incoherencia y trato desigual que le imprime el precepto normativo demandado a los funcionarios de la policía que ostentan el grado de PATRULLEROS frente a los policiales DEL MISMO NIVEL EJECUTIVO para quienes no interesa si fueron sancionados en los últimos tres (3) años situación que pone de relieve y de manera objetiva la discriminación injustificada."<sup>30</sup>

Adicionalmente, el actor sostuvo: "de igual manera el propio artículo 21 ibidem, regula el tema del ascenso para oficiales, y suboficiales, sin embargo a ninguno de ellos se les impuso

la exigencia de no haber sido sancionado [sic] en los últimos tres (3) años, situación que rompe el trato igual para el personal de la Policía Nacional.”<sup>31</sup> Todo lo anterior para justificar el cargo por violación del principio de igualdad argüido en la demanda, pues éste considera que la norma en cuestión apareja un trato injustificadamente discriminatorio para los patrulleros en relación, tanto con los demás miembros del nivel ejecutivo, como con el resto del personal de oficiales y suboficiales. Postura que es apoyada por el interviniente y por el Ministerio Público.

A efectos de resolver el cargo planteado, corresponde a la Sala Plena de esta Corporación determinar si la formulación contenida en el numeral 4° del párrafo 4° del artículo 21 del Decreto-Ley 1791 de 2000 apareja una trasgresión del artículo 13 constitucional, debido a que exige a los patrulleros, para el ascenso dentro la carrera policial, acreditar “no haber sido sancionado[s] dentro de los últimas tres (3) años.” En atención a ese problema jurídico se harán algunas consideraciones en relación con la carrera de la Policía Nacional, el régimen de ascenso dentro de la carrera de la Policía Nacional, algunas consideraciones en relación con el juicio de igualdad y finalmente el juicio de igualdad aplicable a las normas acusadas.

#### 4. La carrera de la Policía Nacional.

El artículo 125 de la Constitución Política prescribe la carrera como regla general en ámbito de la función pública y al tiempo contiene una enunciación básica de los cargos que se exceptúan de la misma, a saber: los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Hay, pues, una regla principal aplicable a la regulación de la mayoría los empleos públicos: la generalidad se sigue por la carrera administrativa como mandato cuya satisfacción se asegura mediante la reglamentación del ingreso, ascenso y retiro de estos cargos a través de un sistema normativo que propende por su edificación objetiva y desprovista de visos de arbitrariedad.<sup>32</sup>

Esa categoría presenta dos modalidades principales: la carrera general y la especial<sup>33</sup>, que al tiempo se subdivide de acuerdo con su origen, ora legal o constitucional. <sup>34</sup> Las dos primeras, la carrera general y la especial de origen legal -ordinario y extraordinario-, o sistemas específicos de carrera administrativa, están bajo la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil por disposición del artículo 130 de la Carta y de la Ley 909 de 2004, respectivamente.

Como ejemplos de la carrera especial de origen constitucional tenemos: el de la Fuerza Pública, constituida por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional (artículos 217 y 218); el de la Fiscalía General de la Nación (artículo 253); el de la Rama Judicial del poder público (artículo 256, numeral 1°); el de la Contraloría General de la República (artículo 268 numeral 10°) y el de la Procuraduría General de la Nación (artículo 279).<sup>35</sup>

Es claro, por manifiesta disposición de la Carta, que la carrera de la Policía Nacional es de las especiales, naturalmente, de origen constitucional.<sup>36</sup> Ahora, aunque el artículo 218 superior atribuye al legislador la tarea de definir el régimen de carrera de la Policía, ello siempre debe seguir el propósito constitucional de que la administración pública cuente con servidores altamente cualificados para asumir de manera profesional las importantes responsabilidades

que la Constitución y las leyes han confiado a los organismo estatales<sup>37</sup>, objetivo acentuado tratándose de actividades de la envergadura de las asignadas a la Policía Nacional, garante de la armonía para el ejercicio armónico de las libertades y derechos reconocidas a los civiles.

Con base en la concepción que de este organismo fijó la Carta como “cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”<sup>38</sup>. La jurisprudencia de este Alto Tribunal ha sostenido de manera reiterada y coincidente que éste es un órgano civil, con funciones esencialmente preventivas, orientado a precaver la alteración del orden público, y en cuyas dinámicas no rige la lógica castrense.<sup>39</sup>

Resulta palmario que para la adecuada ejecución de las funciones a cargo de la Policía Nacional, el Constituyente previó un régimen especial de carrera cuya elaboración estaría a cargo del legislador, por mandato del artículo 218 constitucional, en consideración a la singular naturaleza de este cuerpo armado. Sobre el particular se ha sostenido que “dada la trascendencia que para un Estado democrático representan las funciones que desempeña la Policía Nacional, el legislador ha buscado establecer un sistema de carrera que permita garantizar a sus miembros los derechos que de ella se derivan, como el ingreso en igualdad de oportunidades para quienes aspiran a ser parte de esas instituciones, el ascenso en la carrera por méritos, aptitudes y capacidades, y el retiro del servicio por las causales establecidas en la Constitución, como son: la calificación insatisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario, o por las demás causales previstas por la Carta Política o por la ley.”<sup>40</sup>

Precisamente con la finalidad de consolidar ese régimen han sido expedidas por el legislador ordinario y extraordinario múltiples disposiciones normativas. Inicialmente se trató de la Ley 62 de 1993, “por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y Bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República.” En ella se le describió como “un cuerpo armado, instituido para prestar un servicio público de carácter permanente, de naturaleza civil y a cargo de la Nación. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas para asegurar la paz ciudadana.”<sup>41</sup> De acuerdo con esa normativa, la Policía Nacional estaría integrada por oficiales, personal del nivel ejecutivo, suboficiales, agentes, alumnos, quienes prestan el servicio militar obligatorio en la institución y los servidores públicos no uniformados pertenecientes a la misma.

A fin de regular la carrera profesional de los oficiales, suboficiales y personales de nivel ejecutivo adscritos a la Policía Nacional, el numeral 1° del artículo 35 de la Ley 62 de 1993 otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para su reglamentación, que se intentó mediante la expedición del respectivo decreto-ley, el 41 de 1994, que fue declarado inexecutable en su mayoría por la Corte Constitucional mediante sentencia C-417 de 1994.<sup>42</sup>

La declaratoria de inconstitucionalidad de las normas acusadas se fundó en que, a falta de

regulación específica sobre la categoría de los agentes, el Ejecutivo omitió la obligación conferida en el numeral 1º del artículo 35 de la norma habilitante, la ley 62 de 1993, que le exigía “modificar las normas de carrera del personal de oficiales, suboficiales y agentes de la Policía Nacional.”<sup>43</sup> De esta forma, dicha previsión fue desconocida por el Gobierno en ejercicio de su labor como legislador extraordinario, pues al regular únicamente lo concerniente a los oficiales y suboficiales de la Policía Nacional, no se cumplió a la cabalidad con los precisos términos fijados por el Congreso en la ley de habilitación legislativa. Su inobservancia configuró la inconstitucionalidad de casi todas las normas del decreto.

Con posterioridad se hizo un segundo esfuerzo por consolidar la carrera del nivel ejecutivo mediante la Ley 180 de 1995, “por la cual se modifican y expiden algunas disposiciones sobre la Policía Nacional y del Estatuto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional y se otorgan facultades extraordinarias al Presidente de la República para desarrollar la Carrera Política denominada “Nivel Ejecutivo”, modificar normas sobre estructura orgánica, funciones específicas, disciplina y ética y evaluación y clasificación y normas de la Carrera Profesional de Oficinas, Suboficiales y Agentes.”

A través del artículo 7º numeral 1º de esa Ley se habilitó igualmente a la Presidencia de la República, en cabeza del Ministerio de Defensa, para “1. Desarrollar en la Policía Nacional la Carrera Profesional del Nivel Ejecutivo a que se refiere el artículo 1o. de la presente Ley, a la cual podrán vincularse Suboficiales, Agentes, personal no uniformado y de incorporación directa.”<sup>44</sup>

Claramente el objetivo perseguido por el Ejecutivo con la consolidación de este nivel jerárquico era lograr la absorción, dentro de esta categoría, de un número plural de Suboficiales y Agentes a efectos de conseguir la optimización de la carrera policial, sistema para cuyo funcionamiento no se exigía hasta la fecha requisitos rigurosos para el acceso a cargos de planta, fundamentalmente para el ingreso al cargo de agente, que no estaba condicionado a la culminación del bachillerato.

En razón de ello fue expedido el Decreto 132 de 1995, “por el cual se desarrolla la carrera profesional del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional” que resultó finalmente derogado por el artículo 95 del Decreto 1791 de 2000, que contiene las normas actualmente demandadas. En lo atinente al ingreso, justamente en ese afán por cualificar la carrera policial, se estableció en el Decreto 132:

“ARTÍCULO 12. INGRESO DE SUBOFICIALES AL NIVEL EJECUTIVO. Podrán ingresar a la escala jerárquica del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, los suboficiales en servicio activo que lo soliciten, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

1. Cabo segundo y Cabo Primero, al grado de Subintendente.
2. Sargento Segundo y Sargento Viceprimero, al grado de Intendente.
3. Sargento Primero, al grado de Subcomisario;
4. Sargento mayor, al grado de Comisario.

PARÁGRAFO 1o. Una vez se ingrese al Nivel ejecutivo de la Policía Nacional, se exigirá el

título de bachiller, como requisito para ascensos posteriores, de acuerdo con la reglamentación que expida la Dirección General de la Policía Nacional (...)

ARTÍCULO 13. INGRESO DE AGENTES AL NIVEL EJECUTIVO. Podrán ingresar al primer grado del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, los agentes en servicio activo siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

1. Solicitud escrita a la Dirección General de la Policía Nacional.
2. Acreditar el título de bachiller en cualquier modalidad.
3. Evaluación y concepto favorable del Comité de Evaluación del personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 1o. Los agentes en servicio activo que no sean bachilleres, tendrán plazo de tres (3) años contados a partir de la vigencia del presente decreto, para acreditar este requisito, o en su defecto, deberán adelantar y aprobar un curso de nivelación académica de acuerdo [sic] con reglamentación que expida la Dirección General de la Policía Nacional. ” (Negrillas por fuera del texto original)

Resulta palmario que el objetivo perseguido con el establecimiento de este nuevo escalafón fue la profesionalización de la actividad policial y el fomento de las condiciones primordiales para la promoción del personal perteneciente a cargos de planta, mediante la fijación de requisitos más rigurosos para el acceso a esos puestos básicos y la posibilidad subsecuente de que este personal tenga aseguradas mayores opciones de ascenso.

Como se dijo, la expedición del Decreto 1791 de 2000 implicó la derogatoria de las normas que con anterioridad regulaban la carrera policial. Este resultó de la autorización dada por el legislador ordinario al Presidente de la República para la reglamentación de esta temática, en virtud el artículo 1° de la Ley 578 de 2000 que dispuso:

“ARTÍCULO 1°. De conformidad con el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias, hasta por el término de seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley, para expedir las normas de carrera, los reglamentos de régimen disciplinario y de evaluación de los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares; el reglamento de aptitud psicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y el régimen de carrera y/o estatuto del soldado profesional así como el reglamento de disciplina y ética para la Policía Nacional, el reglamento de evaluación y clasificación para el personal de la Policía Nacional, las normas de carrera del personal de oficial y suboficiales de la Policía Nacional, las normas de carrera profesional del nivel ejecutivo de la Policía Nacional, los estatutos del personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional; la estructura del sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”<sup>45</sup>

Este último decreto sí satisface el propósito de regular el nivel ejecutivo de la Policía Nacional que, como ya fue expuesto, aparece delineado inicialmente en la Ley 180 de 1995, norma en la que se retoma la caracterización que de este cuerpo se consignó en la Ley 62 de 1993. De tal forma se reafirma su composición por parte de oficiales, personal del nivel ejecutivo,

suboficiales, agentes, alumnos, por quienes presten el servicio militar obligatorio en la institución, así como los servidores públicos no uniformados que laboren en la misma.<sup>46</sup>

Cabe volver en este punto sobre la formulación del artículo 7º de la Ley 180 que ordenó revestir de facultades extraordinarias al ejecutivo para “desarrollar en la Policía Nacional una nueva carrera profesional, la del nivel ejecutivo, a la cual podrían vincularse Suboficiales, Agentes, personal no uniformado y de incorporación directa.” <sup>47</sup> (Negrillas por fuera del texto original)

En efecto, de la Ley 180 se desprende el propósito inequívoco de instaurar una nueva carrera profesional, que resultó regulada con la promulgación del Decreto 1791 de 2000, en el cual se mantuvo la estructura jerárquica inicialmente propuesta en la Ley 180, salvo por la categoría de los alumnos que prestan servicio en la institución, la cual fue suprimida de esta estructura jerárquica<sup>48</sup>. Conforme esta nueva normatividad, la carrera policial estaría integrada por cuatro categorías que en orden descendente serían las siguientes: 1) oficiales, 2) nivel ejecutivo, 3) suboficiales y 4) agentes. A manera de ilustración tenemos que los cargos que por disposición del Decreto 1791 de 2000 conforman la estructura policial podrían organizarse así:

#### “1. Oficiales

##### a) Oficiales Generales

1. General

2. Teniente General

3. Mayor General

4. Brigadier General

##### b) Oficiales Superiores

1. Coronel

2. Teniente Coronel

3. Mayor

##### c) Oficiales Subalternos

1. Capitán

2. Teniente

3. Subteniente

##### 2. Nivel Ejecutivo

##### a) Comisario

- b) Subcomisario
- c) Intendente Jefe
- d) Intendente
- e) Subintendente
- f) Patrullero

### 3. Suboficiales

- a) Sargento Mayor
- b) Sargento Primero
- c) Sargento Viceprimero
- d) Sargento Segundo
- e) Cabo Primero
- f) Cabo Segundo

### 4. Agentes

- a) Agentes del Cuerpo Profesional
- b) Agentes del Cuerpo Profesional Especial”49

### 5. El régimen de ascenso dentro de la carrera de la Policía Nacional.

Inicialmente es importante precisar que el Decreto 1791 de 2000 incluye en el capítulo I del título tercero dos normas que abren la posibilidad de que personal perteneciente a la categoría de suboficiales y agentes ingrese al nivel ejecutivo a manera de ‘homologación’, simplemente mediante la presentación de una solicitud escrita ante la Dirección General de la Policía.

El artículo 9º, relativo al ingreso de suboficiales al nivel ejecutivo, preceptúa que “podrán ingresar a la escala jerárquica del Nivel Ejecutivo los suboficiales en servicio activo que lo soliciten, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

1. Cabo Segundo y Cabo Primero, al grado de Subintendente;
2. Sargento Segundo, al grado de Intendente;
3. Sargento Viceprimero, al grado de Intendente Jefe;
4. Sargento Primero, al grado de Subcomisario;
5. Sargento Mayor, al grado de Comisario.”50

Por su parte, el artículo 10º, que regula lo propio para el personal agente dispone: “podrán ingresar al primer grado del Nivel Ejecutivo, los agentes en servicio activo de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto presente a consideración del Ministro de Defensa Nacional el Director General de la Policía Nacional.” Ello quiere decir que los agentes que así lo estimen conveniente cuentan con la posibilidad de ingresar al nivel ejecutivo en el primer grado, es decir, como patrulleros; mientras que los suboficiales, de acuerdo con esta escala de equiparaciones, entran a hacer parte del nivel ejecutivo en los cargos de subintendente, intendente, intendente en jefe, subcomisario y comisario.

La Sala ha de aclarar que de acuerdo con lo antedicho el decreto en cuestión prevé una especie de esquema de equiparación, lo que hace del ascenso una posibilidad estrictamente aplicable para el personal perteneciente al nivel ejecutivo y de oficiales, ya que los suboficiales y agentes, dentro del sistema de carrera, realmente encontrarán una equivalencia en el nivel ejecutivo. Ello ha redundado en la desaparición paulatina del nivel de agentes y de suboficiales, objetivo principal de la consolidación del nivel ejecutivo: lograr la mayor idoneidad del personal de base que integra la carrera de la policía nacional.

Igualmente, cabe destacar que el ingreso al nivel ejecutivo –por parte del personal no uniformado que pretende ingresar a la carrera policial o de los agentes y suboficiales que logran la homologación- y al de oficiales está supeditado a la aprobación de un curso de formación, al que no es posible incorporarse a menos de que se acredite la satisfacción de los siguientes requisitos: “1) ser colombiano; 2) ser bachiller, profesional universitario, tecnólogo o técnico, según el caso; 3) superar el proceso de admisión que la Dirección General de la Policía Nacional presente para aprobación del Ministro de Defensa Nacional; y 4) no haber sido condenado a penas privativas de la libertad, ni tener antecedentes disciplinarios.”<sup>51</sup> Así pues, quien pretenda ingresar al nivel ejecutivo y al nivel de oficiales deberá demostrar, para efectos de acceder al curso de formación respectivo, no haber sido condenado a penas privativas de la libertad ni tener antecedentes disciplinarios.

Ahora, es oportuno puntualizar que el artículo 20 del pluricitado Decreto 1791 introduce determinados parámetros generales para los ascensos al disponer que éstos “se conferirán a los oficiales, nivel ejecutivo y suboficiales en servicio activo que cumplan los requisitos establecidos, dentro del orden jerárquico, de acuerdo con las vacantes existentes, conforme al Decreto de planta y con sujeción a las precedencias de la clasificación que establece el Decreto de Evaluación del Desempeño.”<sup>52</sup> Es decir, que el ascenso de este personal presenta como condición general el lleno de los requerimientos contenidos en el Decreto de Evaluación y Desempeño, 1800 de 2000, y a la existencia de vacantes disponibles para la promoción, autorizadas por el Decreto de Planta.<sup>53</sup>

Como condiciones generales para el ascenso tenemos, en primer lugar, la existencia de vacantes, de acuerdo con el respectivo Decreto de Planta.<sup>54</sup> Cuando el ascenso conduzca al ingreso al nivel ejecutivo y de oficiales, se deberá atender el respectivo curso de formación que, como ya fue explicado, no puede realizarse cuando el personal haya sido condenado a penas privativas de la libertad o presente antecedentes disciplinarios. De no tratarse del ingreso a estos niveles, sino del ascenso dentro de los mismos, en particular dentro de los cargos que le siguen al de subintendente – tomar el curso para ascenso es un requisito que no se exige cuando la promoción se da del cargo de patrullero al de subintendente-, se

deberá tomar el correspondiente curso para ascenso. El acceso a este curso está antecedido por una evaluación parcial, y al término del mismo igualmente tendrá lugar una evaluación y clasificación<sup>55</sup>, en atención a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2000.

En el Decreto 1800 de 2000, “por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional”, se exponen las características de este proceso que tiene como objetivos, al tenor de su artículo 4º, “establecer y valorar los logros de la gestión desarrollada por el personal en servicio activo de la Policía Nacional, en un período determinado para formular perfiles ocupacionales y profesionales, establecer planes de capacitación, otorgar estímulos y ascensos, facilitar la reubicación laboral, asignar cargos y decidir sobre la permanencia en la Institución.”<sup>56</sup>

Se precisa además que el proceso de evaluación comprende las etapas de “concertación de la gestión, seguimiento, evaluación, revisión y clasificación del desempeño personal y profesional.”<sup>57</sup> Importante es subrayar que la clasificación, último peldaño del proceso evaluativo, está determinada por la valoración del grado de desempeño personal y profesional del aspirante.

Para el efecto, el Decreto plantea una escala de medición, instrumento a través del cual se ubica al evaluado dentro del rango de clasificación en atención al valor numérico asignado a su desempeño durante el período de evaluación respectivo. La respectiva medición se efectúa con base en los siguientes criterios:

“1. INCOMPETENTE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional no cumple con las acciones asignadas para el desarrollo de los procesos. Su calificación está ubicada entre cero (0) y quinientos noventa y nueve (599) puntos y su rendimiento oscila entre cero por ciento (0%) y cuarenta y nueve por ciento (49%). El personal que sea clasificado en este rango será retirado de la Institución.

2. DEFICIENTE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional obtiene resultados por debajo de lo esperado dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Amerita un seguimiento cercano y compromiso con su mejoramiento a corto plazo. Su calificación se ubica entre seiscientos (600) y seiscientos noventa y nueve (699) puntos y su rendimiento oscila entre cincuenta por ciento (50%) y cincuenta y siete por ciento (57%). El personal que sea clasificado en este rango por dos períodos consecutivos de evaluación anual será retirado de la Institución.

3. ACEPTABLE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional cumple con la mayoría de las acciones y procesos asignados, presentando algunas deficiencias que se pueden corregir. Su calificación se ubica entre setecientos (700) y setecientos noventa y nueve (799) puntos y su rendimiento oscila entre cincuenta y ocho por ciento (58%) y sesenta y seis por ciento (66%). El personal que sea clasificado en este rango amerita observación y refuerzo por parte del evaluador.

4. SATISFACTORIO: Esta calificación se otorga al evaluado que en su desempeño personal y profesional, obtiene los resultados esperados dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Su calificación se ubica entre ochocientos (800) y mil (1.000) puntos y su rendimiento oscila entre sesenta y siete por ciento (67%) y ochenta y tres por ciento (83%).

El personal que sea clasificado en este rango amerita mejoramiento continuo y podrá ser tenido en cuenta para participar en los planes de capacitación que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

5. SUPERIOR: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos sobresalientes. Su calificación se ubica entre mil uno (1.001) y mil doscientos (1.200) puntos y su rendimiento oscila entre ochenta y cuatro por ciento (84%) y cien por ciento (100%). El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

6. EXCEPCIONAL: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos que tienen trascendencia institucional. Su calificación está ubicada entre mil doscientos uno (1.201) y mil cuatrocientos (1.400) puntos y su rendimiento es del cien por ciento (100%) en adelante. El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.”<sup>58</sup>

Conforme estos márgenes de evaluación, se lleva a cabo la clasificación para ascenso que está dada por el promedio de las valoraciones anuales hechas en relación con un interesado durante el tiempo de permanencia en el grado respectivo, ejercicio que deriva en la ubicación del evaluado dentro de la disposición para ascenso.<sup>59</sup> Como se dijo, tales valores serán fijados con base en el desempeño profesional y personal del policía, determinación que comprende un juicio en relación con sus aptitudes, grado de capacitación, gestión e idoneidad ética y disciplinaria.

Este Decreto compendia en su artículo 47, sobre clasificación para el ascenso, una serie de hipótesis que imposibilitan su concreción, a saber:

1. Quien quede clasificado en la escala de medición en el rango de “Deficiente”, en el último año de su grado para ascenso, no podrá ascender y quedará en observación durante un (1) año, al término del cual deberá obtener como mínimo una clasificación en el rango de “Aceptable” para poder ascender.

1. Cuando el promedio aritmético de las evaluaciones para ascenso ubique al evaluado en la escala de medición en el rango de “Deficiente”, no podrá ascender y quedará en observación durante un (1) año, al término del cual deberá obtener como mínimo una clasificación en el rango de “Aceptable”.

Adicionalmente, el numeral tercero de ese mismo artículo plantea un condicionante importante, a saber, que “el evaluado que se encuentre detenido, que tenga pendiente resolución acusatoria dictada por autoridad judicial competente o que esté sometido a

investigación disciplinaria por faltas, que de conformidad con las normas de Disciplina y ética de la Policía Nacional tengan naturaleza de gravísimas, no se clasifica para ascenso” (Negrillas y subrayas por fuera del texto original)<sup>60</sup> Es más, la norma culmina con la previsión de que únicamente podrá clasificar para el ascenso quien resulte absuelto frente a cualquiera de las anteriores circunstancias. Es decir que hay un grado importante de verificación en cuanto a la probidad del personal de policía ya que, como supuesto para el ingreso al nivel ejecutivo y el de oficiales, se tiene que el personal no haya sido condenado a penas privativas de la libertad o haya tenido antecedentes disciplinarios; y una vez dentro, los ascensos están circunscritos a la clasificación propiamente dicha y a la realización de cursos de ascenso antes y después de los cuales es menester igualmente la evaluación y clasificación del personal, excepto cuando se trata de los patrulleros que aspiran al cargo de subintendentes, quienes no tienen requisito para el ascenso la realización de tales cursos.

De vuelta al artículo 47 del Decreto 1800 de 2000, su constitucionalidad fue objeto de estudio mediante sentencia C-1156 de 2003, a través de la cual se precisó el alcance de cada uno de los términos incluidos en dicha formulación, así:

“i) Que se encuentre detenido - ha de entenderse preventivamente- en los términos de los artículos 355 a 357 del Código de Procedimiento Penal (y en consecuencia por delitos que tengan prevista pena de prisión cuyo mínimo sea o exceda de cuatro años o que se encuentren en el listado que establece el artículo 357 del mismo Código), así como en los términos del artículo 529 del Código Penal Militar (es decir por delitos que en dicha normativa tengan prevista pena de prisión cuyo mínimo sea o exceda de dos años o cuando se trate de delitos que atenten contra el servicio o la disciplina, cualquiera que sea la sanción privativa de la libertad).

ii) que tenga pendiente resolución acusatoria dictada por autoridad judicial competente. Es decir en los términos de los artículos 397 y 398 del Código de Procedimiento Penal, o de los artículos 556 y 557 del Código Penal Militar que dicha resolución acusatoria se encuentre en firme.

iii) que esté sometido a investigación disciplinaria por faltas que tengan naturaleza de gravísimas de conformidad con las normas de disciplina y ética de la Policía Nacional. Es decir aquellas conductas a las que alude el artículo 37 del Decreto 1798 de 2000, en relación con las cuales se haya proferido un pliego de cargos que se encuentre ejecutoriado.”<sup>61</sup>

De todas formas, de acuerdo con el artículo 66 del Decreto 1791 de 2000, “el personal [que] sea condenado por sentencia ejecutoriada a la pena principal de prisión o arresto, por la Justicia Penal Militar o por la Ordinaria, por delitos dolosos”<sup>62</sup>, lo que redundaría en su destitución absoluta del cuerpo de la Policía Nacional y la imposibilidad de volver a pertenecer al mismo. Esta formulación es la que conlleva a la interpretación de que la sanción a la que hace referencia la norma demandada, no obstante su aparente indeterminación, debe entenderse como una de orden disciplinario, ya que una condena a pena principal de prisión o arresto por delitos dolosos conduce a la separación absoluta del servicio, lo que no podría constituir en esta medida, un requisito inhabilitante para el ascenso. La sanción de que trata la norma demandada es, entonces, una de naturaleza disciplinaria.

La constitucionalidad de la expresión “arresto” comprendida en este artículo fue valorada mediante sentencia C-421 de 2002, en la cual se resolvió la exequibilidad de la misma con base en argumentos que, dada su trascendencia para la resolución de esta controversia, serán reproducidas in extenso:

“En este sentido la Corporación constata que con la disposición acusada el legislador, partiendo de las formulaciones constitucionales, tomó en cuenta el carácter civil del personal de policía y que la finalidad que persigue al incluir el arresto por delitos dolosos como causal de separación de la carrera en la Policía Nacional y no hacer lo mismo en las Fuerzas Militares, radica en la necesidad de exigir una mayor pulcritud en el comportamiento de los miembros de la policía dada su misión relacionada con el mantenimiento, entre la sociedad civil, de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos fundamentales y la convivencia pacífica. (C.P art. 218). Al respecto debe tomarse en cuenta que la labor de la Policía es esencialmente preventiva e implica un contacto más directo con la ciudadanía, lo que obliga a extremar las medidas tendientes a proteger a la población civil.

Así mismo no escapa a la Corte la voluntad del Legislador extraordinario de hacer más exigentes los requisitos de permanencia en la Policía Nacional en el marco de la política de moralización de la institución, sometida en los últimos años a un complejo proceso de reestructuración, dentro del que figuran como unos de sus principales derroteros los de rescatar la credibilidad de la ciudadanía en la institución y fortalecer el compromiso ético de sus miembros.

Para la Corte, estos objetivos que resultan plenamente compatibles con la Carta (arts. 2, 209, 218 C.P.), encuentran en la norma acusada un claro instrumento para ser realizados, dado que ésta establece efectivamente un mayor nivel de exigencia al personal de la Policía que limita las posibilidades de corrupción, al tiempo que protege a los ciudadanos que entran en contacto con ella.

La expresión que se impugna atiende entonces a una evidente voluntad del legislador extraordinario de fortalecer y consolidar el proceso de modernización de una de las instituciones más importantes para el mantenimiento de la convivencia y la garantía del libre ejercicio de los derechos y libertades públicas que no puede ser desconocida por esta Corporación.”<sup>63</sup> (Negritillas por fuera del texto original)

Al margen de las sanciones penales, los funcionarios de la Policía Nacional también pueden ser sancionados, en tanto empleados públicos, por faltas disciplinarias, de la forma en que establecen la Ley 734 de 2000, “por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, y en la Ley 1015 de 2006, “por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional.”

Al tenor de esta última norma son destinatarios de este régimen disciplinario, tanto el personal uniformado escalafonado como los Auxiliares de Policía que estén prestando servicio militar en este cuerpo civil, aún si se encuentran retirados. Igualmente se precisa que estas faltas disciplinarias pueden ser clasificadas como gravísimas, graves o leves<sup>64</sup> y pueden acarrear las siguientes modalidades de sanciones:

### “1. Destitución e Inhabilidad General:

La Destitución consiste en la terminación de la relación del servidor público con la Institución Policial; la Inhabilidad General implica la imposibilidad para ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.<sup>65</sup>

### 2. Suspensión e Inhabilidad Especial:

La Suspensión consiste en la cesación temporal en el ejercicio del cargo y funciones sin derecho a remuneración; la Inhabilidad Especial implica la imposibilidad de ejercer funciones públicas en cualquier cargo, por el término señalado en el fallo.

### 3. Multa:

Es una sanción de carácter pecuniario, que consiste en imponer el pago de una suma de dinero del sueldo básico devengado al momento de la comisión de la falta.

### 4. Amonestación Escrita:

Consiste en el reproche de la conducta o proceder, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.”<sup>66</sup>

Esta previsión también tiene incidencia en las posibilidades de promoción del personal que integra la carrera de la Policía Nacional, en vista de que las sanciones disciplinarias de destitución y suspensión al tener como consecuencia, de un lado la terminación definitiva de la relación del servidor público, y de otro, la cesación temporal de la misma, en la práctica hacen mella en el cálculo del tiempo que un policía debe acreditar como requisito para ascender al cargo inmediatamente superior, pues para el efecto la normatividad pertinente fija unas fechas colectivas y definitivas de ascenso.<sup>67</sup>

Hechas las anteriores anotaciones en relación con los factores generales que restringen las posibilidades de ascenso del personal del nivel ejecutivo y de oficiales -que como ya se apuntó son lo que propiamente ascienden-, la Sala hará referencia a los criterios que en particular determinan el ascenso a favor del personal que pretende escalar en la carrera policial desde el cargo de subintendente en adelante -inciso primero del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000-, en contraste con los requisitos exigidos para el ascenso de los patrulleros al cargo de subintendentes -numeral 4º del parágrafo 4º del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000.-

Estos requisitos aparecen consagrados en el artículo 21 del Decreto 1791 de 2000 y otras normas concordantes. De acuerdo con el inciso 1º de esta norma, hay una serie de exigencias dispuestas para el ascenso del personal de oficiales, suboficiales y de nivel ejecutivo desde el grado de subintendente, que no fueron previstas para la regulación de la promoción de los patrulleros que aspiran al cargo de subintendentes.

En primer lugar, en relación con los aspectos concernientes al cargo analizado, la norma exige al aspirante ser llamado a curso (numeral 2º) lo que implica, como ya se explicó, que inicialmente se efectúe una evaluación favorable de la que resulte el llamamiento a curso,

una vez concluido lo cual el aspirante estará igualmente sujeto a evaluación y calificación<sup>68</sup> por parte de la respectiva Junta de Clasificación y Evaluación.<sup>69</sup> Las escalas de medición correspondientes obedece a criterios de valoración del desempeño personal y profesional de los aspirantes lo que, naturalmente, involucra asuntos concernientes a sus habilidades técnicas y académicas así como de naturaleza disciplinaria.

En segundo lugar se demanda por parte del interesado haber obtenido la clasificación exigida para ascenso (numeral 5º) requisito que, se reitera, está igualmente encausado en la edificación del mérito como principio orientador de la carrera policial y de conformidad con lo cual quien obtenga una valoración deficiente desde el punto de vista de su ejercicio personal y profesional no podrá acceder al pretendido ascenso. De hecho, como se apuntó, la norma dispone que quien esté detenido, tenga pendiente resolución acusatoria o esté sometido a investigación disciplinaria por faltas gravísimas, no podrá clasificar para ascenso. Por el contrario, “en caso de resultar absuelto, previa clasificación y reunir los demás requisitos, podrá ascender con la misma antigüedad.”<sup>70</sup> Así pues, ésta constituye otra condición importante para asegurar la idoneidad del personal en ascenso, que es exigida para la promoción de patrulleros al cargo inmediatamente superior.

A más de lo anterior, la norma demanda un requisito que sí es común al conjunto de condicionamientos para el ascenso de los patrulleros, pero que aparece reforzado en el caso de los Oficiales: el concepto favorable de la Junta de Clasificación y Evaluación, tratándose de todo el personal del nivel ejecutivo, y de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa, en relación con los miembros del nivel de oficiales.

En concordancia con lo anterior, el artículo 22 del Decreto 1791 de 2000 prescribe la realización de una evaluación de la trayectoria profesional a cargo de las Juntas de Evaluación y Clasificación que tienen, en este sentido, las funciones de: i) evaluar la trayectoria policial para ascenso, ii) proponer al personal para ascenso y iii) recomendar la continuidad o retiro en el servicio policial.

Para mayor especificidad y rigorismo, el párrafo de esta norma obliga a que para el ascenso a Brigadier General, la evaluación de la trayectoria policial de los Coroneles sea llevada a cabo por una Junta de Generales, integrada por los Generales en servicio activo de la Policía Nacional. En más, el ascenso a los cargos de Brigadieres y Generales depende de la libre determinación del Gobierno Nacional, una vez librado el concepto respectivo por parte de la Junta Asesora para la Policía Nacional, en el primer caso.<sup>71</sup> Además, el ascenso al grado de Oficial General no surtirá efecto, por disposición del artículo 27 del Decreto en mención, hasta que su otorgamiento sea aprobado por parte del Senado de la República.

Las anteriores formulaciones normativas, que constituyen exigencias puntuales para el personal de oficiales, suboficiales y nivel ejecutivo desde el cargo de subintendente, develan la discordancia entre éste y el régimen de ascenso de los patrulleros.

## 6. Algunas consideraciones en relación con el juicio de igualdad.

De la forma en que ha sido formulado, derivan del principio de igualdad dos subreglas cuyo alcance ha sido interpretado por la doctrina y la jurisprudencia constitucional en el sentido de que, de un lado, existe un mandato de trato igual frente a todas aquellas situaciones fáctica

o jurídicamente equiparables siempre que no existan razones suficientes para proveer un trato diferente, y de otro lado, un mandamiento de trato desigual frente a circunstancias diferenciables. Tales contenidos esenciales surgen del artículo 13 constitucional, al tenor del cuyo inciso primero existe una obligación de igualdad en la protección, el trato y el goce de derechos, libertades y oportunidades, además de una consecuente prohibición de discriminación; mientras los incisos segundo y tercero contienen mandatos específicos de tratamiento diferenciado a favor de ciertos grupos marginados, discriminados o especialmente vulnerables.

De todas formas, sea cual fuera el sentido del juicio de igualdad alegado, éste implica siempre un examen relacional que conlleva a la elaboración de un ejercicio comparativo entre más de un extremo de una relación. Por lo tanto, cuando se aduce la desigualdad de determinada normatividad es preciso su contraste con uno o más regímenes jurídicos en lo que tiene que ver, generalmente, con aquellos aspectos que son relevantes desde el punto de vista de la finalidad de la diferenciación.<sup>72</sup>

Es decir que, grosso modo, la igualdad constituye un concepto relativo, dado que la diferenciación es predicable de aspectos puntuales susceptibles de confrontación, mas no de las normas o supuestos abstractamente considerados, y comprende además la valoración de ambos preceptos amén del principio de igualdad. Una vez fijados los extremos de la relación, surge la obligación de efectuar un estudio de razonabilidad de la medida en particular, cuyos lineamientos dependen de la naturaleza de la norma en cuestión.

Así que, el control de constitucionalidad en estos eventos no se reduce a la concreción de un juicio abstracto de igualdad entre la norma impugnada y el precepto que sirve de parámetro, sino que comprende un juicio particular sobre la proporcionalidad de la medida respectiva, objetivo para cuya consecución se ha hecho uso del denominado test de igualdad. En otras palabras, este examen de igualdad consiste en “establecer, cuáles son las situaciones o supuestos que deben ser objeto de comparación, desde el punto de vista objetivo o material y funcional, atendiendo todos los aspectos que sean relevantes en las respectivas relaciones o circunstancias, con el fin de determinar qué es lo igual que merece un trato igual y qué es lo divergente que exige, por consiguiente, un trato diferenciado. Realizado esto, es preciso determinar si el tratamiento que se dispensa en una situación concreta obedece o no a criterios que sean objetivos, razonables, proporcionados y que estén acordes con una finalidad constitucional legítima.”<sup>73</sup>

Ahora, el referido examen adopta distintas modalidades -leve, intermedio o estricto- según el grado de intensidad que demande la valoración de la norma demandada, lo que a su vez obedece a la naturaleza de la materia regulada por la misma y sus implicaciones.<sup>74</sup>

Así, por ejemplo, el juicio leve es aplicable a medidas legislativas referidas a materias económicas, tributarias, de política internacional o aquellas para cuya regulación es competente, por expreso mandato constitucional, el legislador en ejercicio de su amplio margen de configuración normativa. En este caso basta con que el fin buscado y el medio empleado no estén constitucionalmente prohibidos, y que el instrumento edificado sea adecuado para la consecución del fin propuesto.

En cuanto a esta hipótesis, es decir que se trate de una materia plenamente librada al

principio democrático y por ende sujeta a regulación por parte del legislador, “el juicio de igualdad es de carácter débil, como quiera que sólo debe verificarse que el trato diferenciado bajo análisis resulta adecuado para conseguir una finalidad permitida por la Constitución Política. Dado que esta modalidad del juicio de igualdad se aplica sobre ámbitos donde el legislador goza de una amplia libertad de configuración política, el grado de intensidad del escrutinio que lleva a cabo el juez constitucional no puede ser de tal magnitud que termine por sustituir la función que le corresponde desarrollar al Congreso como representante de la voluntad popular.”<sup>75</sup>(Negrillas por fuera del texto original)

De otro lado, el juicio intermedio se destina a la valoración de medidas legislativas con la virtualidad de afectar el goce de un derecho constitucional no fundamental o frente a circunstancias en las que se percibe un viso de arbitrariedad reflejado en las posibilidades de acceso a un derecho.<sup>76</sup> Este juicio, que supone un análisis más riguroso, no sólo comprende la determinación de la conveniencia del medio, sino además de su conducencia para la materialización efectiva del fin perseguido con la norma que es objeto de estudio.

Por último, el juicio estricto envuelve el análisis de una medida que, por su mayor proximidad con derechos, valores y principios superiores, reclama un estudio íntegro de proporcionalidad. De acuerdo con reiterada jurisprudencia constitucional éste es procedente, en términos esenciales cuando: 1) está de por medio una clasificación sospechosa, tal como ocurre con aquellas basadas en las categorías prohibidas para hacer diferenciación relacionadas en el inciso 1º del artículo 13 de la Constitución; 2) la medida afecta fundamentalmente a personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, grupos marginados, sujetos discriminados, sectores sin acceso efectivo a la toma de decisiones o minorías insulares y discretas; 3) aparece prima facie que la medida que hace la diferenciación entre personas o grupos afecta gravemente el goce de un derecho constitucional fundamental; y 4) cuando la medida que es examinada es creadora de un privilegio.

En tales eventos es menester verificar la satisfacción de todos los elementos constitutivos de un juicio amplio de proporcionalidad, es decir, la necesidad, la razonabilidad y la proporcionalidad en sentido estricto de la medida respectiva.

De esta forma, la aplicación del principio de proporcionalidad pretende la menor afectación posible de los intereses jurídicos en juego con base en la adecuada configuración de la relación medio-fin, razonamiento que ha movido en ocasiones incluso a la modulación de estos fallos de forma tal que no se recurra a la declaratoria de inexecutable de la disposición evaluada, sino a la eliminación de la discriminación derivada de la norma.<sup>77</sup>

#### 7. El juicio de igualdad aplicable a las disposiciones acusadas.

Como se explicó, el examen de constitucionalidad de una disposición por supuesta infracción del principio de igualdad exige una comparación internormativa entre los supuestos de una norma y otra, para la posterior valoración de la medida conforme el test de igualdad, en cualesquiera de sus modalidades, resultado de lo cual se establecerá si la misma es o no una medida razonablemente discriminatoria.

Las formulaciones normativas que en este caso representan los extremos de la relación

comparativa integran el mismo artículo, el 21 del Decreto de la referencia, y preceptúan los requisitos para el ascenso de oficiales, suboficiales y nivel ejecutivo desde el grado de subteniente, de un lado, y para los patrulleros que pretendan ingresar como subintendentes, de otro.

Es palmario que entre los cargos superiores y más bajos de una escala jerárquica hay distinciones que justifican precisamente esta estructura piramidal; razones de índole académico, profesional y de experiencia en el campo motivan esta diferenciación. Al respecto, a manera de ilustración, se sostuvo en sentencia C-676 de 2001, reiterada en este sentido en la sentencia C-892 de 2003, que “existe una clara y directa relación entre el nivel de preparación de los miembros de la Fuerza Pública y el grado que ostentan en el escalafón correspondiente. Esta evidente correspondencia da cuenta de que los oficiales de la Policía o de las Fuerzas Militares no se encuentran en igualdad de condiciones a los soldados, agentes y suboficiales de una y otra fuerza. Antes bien, el hecho de ocupar ese lugar en la jerarquía castrense, denota -como se dijo- un nivel de preparación superior que le otorga ciertos derechos de mando y decisión, los cuales no podrían ser desconocidos sin atentar, en tal caso sí, contra el principio de igualdad constitucional.”<sup>78</sup>(Negrillas por fuera del texto original)

Sin embargo, establecer una relación comparativa entre estos extremos normativos podría ser admisible debido a que se trata de un asunto que concierne a todos los niveles que componen la carrera policial: los requisitos que deben condicionar el ascenso del personal que en estricto sentido goza de esta posibilidad, estos son, los Oficiales y el personal del Nivel Ejecutivo, ya que los agentes y los suboficiales simplemente están autorizados por el Decreto referido para obtener determinadas equivalencias dentro de la categoría del Nivel Ejecutivo y no propiamente un ascenso (artículos 9 y 10 del Decreto 1791 de 2000).

Así pues, las formulaciones bajo consideración hacen referencia a los requisitos que deben condicionar la promoción dentro de la carrera policial con base en el mérito como principio rector de la administración pública, lo que hace de estos enunciados normativos susceptibles de un juicio de igualdad.

Recordemos en este punto que el Constituyente previó a la Policía Nacional como un cuerpo armado de naturaleza civil y con funciones esencialmente preventivas, encargado del mantenimiento de las condiciones apropiadas para el ejercicio de los derechos fundamentales y la convivencia pacífica. Por tal motivo su regulación, en tanto carrera especial de origen constitucional, debe plantear exigencias rígidas, enfocadas a la garantía del mérito policial, por la misión de este cuerpo y su grado de contacto con la sociedad.<sup>79</sup> En esa medida, el margen de configuración normativa autorizado al legislador presenta una talanquera especial generada por la naturaleza misma de la institución como garante de la seguridad y armonía civil.

En razón de ello, como ya fue expuesto, las condiciones para ingreso, ascenso y retiro de la carrera policial se orientan por un propósito de mantener la pulcritud y probidad de la institución, lo que justifica el establecimiento de medidas orientadas a asegurar que el personal de policía cumpla de la manera más decorosa posible su función de guardar la armonía y convivencia ciudadanas.

## REQUISITOS PARA EL ASCENSO DE OFICIALES, SUBOFICIALES Y NIVEL EJECUTIVO DESDE EL GRADO DE SUBINTENDENTE

### REQUISITOS PARA QUE LOS PATRULLEROS INGRESEN COMO SUBINTENDENTES

1. Tener el tiempo mínimo de servicio establecido para cada grado.
  2. Ser llamado a curso.
  3. Adelantar y aprobar los cursos de capacitación establecidos por el Consejo Superior de Educación Policial.
  4. Tener aptitud psicofísica de acuerdo con lo contemplado en las normas sobre Incapacidades e Invalideces.
  5. Obtener la clasificación exigida para ascenso.
  6. Para oficiales, concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para la Policía Nacional; para nivel ejecutivo y suboficiales, concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación.
  7. Hasta el grado de Coronel, acreditar un tiempo mínimo de dos (2) años en el respectivo grado, en labores operativas, de investigación, docencia, desempeño de funciones en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto presente a consideración del Ministro de Defensa Nacional el Director General de la Policía Nacional.
  8. Para el personal que permanezca en el Cuerpo Administrativo, acreditar un curso de actualización profesional en su especialidad, con una duración no inferior a ciento veinte (120) horas.
- 
1. Solicitud escrita a la Dirección General de la Policía Nacional.

2. Tener la aptitud sicofísica de acuerdo con las normas vigentes.
3. Tener un tiempo mínimo de cinco (5) años de servicio en la Institución como Patrullero.
4. No haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.
5. Concepto favorable de la Junta de Clasificación y Evaluación respectiva.
6. El personal seleccionado deberá adelantar y aprobar un curso de capacitación cuya duración no será inferior a seis (6) meses.

En el extremo derecho del recuadro aparece subrayada la formulación normativa que se estima discriminatoria respecto de la otra, en vista de que en la primera exige, para el ingreso en el cargo de subintendentes por parte del personal de patrulleros, el cumplimiento de un requisito que no se prevé para el ascenso en los cargos subsiguientes<sup>80</sup>: “no haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.”<sup>81</sup>

Entonces, mientras para ser promovido desde el cargo de subintendente no se exige la falta de sanción disciplinaria, para ascender de patrullero a subintendente sí se establece tal exigencia. No obstante eso no significa que los antecedentes disciplinarios no sean tenidos en cuenta pues es un criterio que debe ser evaluado por las Juntas respectivas al momento de disponer el llamamiento a curso de ascenso, al determinar la clasificación para ascenso y al brindar el concepto correspondiente.

Pero ahora bien, el primer punto que debe ser examinado es si se trata de regímenes jurídicos susceptibles de equiparación. En efecto, como se explicó en un acápite previo de la presente decisión actualmente existen al interior de la Policía nacional pluralidad de formas de ingreso y de ascenso.

De acuerdo con lo dicho, es posible ingresar al cargo de patrullero acreditando el cumplimiento de los requisitos que aparecen en el artículo 8° del Decreto 1791 de 2000, como condicionamientos generales para el ingreso dentro del nivel ejecutivo, o mediante el sistema de equivalencias, al pasar de agente al primer grado del nivel ejecutivo, de conformidad con el artículo 10° del Decreto 1791 de 2000. Mientras que a los demás cargo

de esta categoría se puede acceder, tanto en ascenso, como desde el grado de suboficial, mediante al sistema de equivalencias de que trata el artículo 9° del mismo Decreto.

Así, un patrullero puede participar del concurso para ingresar a la carrera policial simplemente acreditando los siguientes requisitos: i) ser colombiano; ii) no haber sido condenado a penas privativas de la libertad, ni poseer antecedentes disciplinarios; iii) superar el proceso de selección realizado por la Policía Nacional; y iv) tener, como mínimo, título de bachiller; superado lo cual deberá “adelantar y aprobar un curso de capacitación cuya duración no será inferior a seis (6) meses”<sup>82</sup>, para concretar el ingreso. Igualmente puede hacerlo, en calidad de agente o suboficial, mediante el referido sistema de equivalencias. También fue posible, sin necesidad de participar en el concurso, tratándose del “personal de patrulleros que a la entrada en vigencia del presente Decreto cumpl[ía] antigüedad para ascenso hasta en el mes de septiembre del año 2001, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que para el efecto exige la Ley.”<sup>83</sup>

A su vez, para ingresar a la carrera en calidad de agente se exigía, a partir del Decreto 262 de 1994, elevar una solicitud escrita a la Dirección General de la Policía Nacional, acreditar el título de bachiller en cualquier modalidad y obtener concepto favorable del Comité de Evaluación del personal del nivel ejecutivo; pero con anterioridad, en vigencia del Decreto 1213 de 1990, en cuanto al grado de escolaridad los agente simplemente tenían que acreditar haber cursado y aprobado hasta el segundo grado de bachillerato.<sup>84</sup>

En contraposición, puede acceder al cargo de subintendente, ora quien asciende desde el cargo de patrullero, o quien desde el cargo de suboficial logra la equivalencia en el nivel ejecutivo, lo que tendría lugar “en estricto orden de antigüedad en el grado.”<sup>85</sup> De acuerdo con la normatividad que regulaba el ingreso de suboficiales a la carrera policial, éstos podrían acceder a la Escuela de Formación, siempre que tuvieran mínimo dos años de servicio activo en la Institución en calidad de agentes y previo el lleno de los requisitos que estableciera para el efecto la Dirección General de la Policía Nacional.

Ha de aclararse que una cosa es llegar al cargo de subintendente y otra ascender a partir de ahí a lo largo de la carrera policial. En vista de que el ingreso a este nivel siempre está condicionado al cumplimiento de, entre otros requisitos, “no haber sido condenado a penas privativas de la libertad, ni tener antecedentes disciplinarios”<sup>86</sup>, entendemos que para el Legislador resultaba trascendental que el acceso a los primeros escalafones de esta categoría –ya fuera por parte del personal no uniformado o de los agentes y suboficiales beneficiados por las equivalencias- se hiciera sin antecedentes de esta índole pero, aún así, en adelante el factor disciplinario está implícito en la en ascenso, por ser un factor determinante en las evaluaciones y clasificaciones a las que están sometidos todos los aspirantes en el proceso para obtener la promoción a partir del cargo de subintendente.

Nótese además que el ingreso está regulado de forma distinta para uno u otro régimen. Las divergencias son igualmente evidentes en lo que tiene que ver con los regímenes de ascenso aplicables para los patrulleros y para el resto del personal que integra la carrera.

Tal como se explicó, hay determinados requisitos particulares para el ascenso por parte del personal de oficiales y nivel ejecutivo a partir del cargo de subintendente, a saber: el llamamiento a curso, la clasificación para ascenso y el concepto favorable de la Junta

Asesora, tratándose de oficiales. Todos estos requerimientos, además de ser mucho más rigurosos, implican un seguimiento minucioso del desempeño personal y profesional del aspirante, condiciones a las que no se ven sometidos los patrulleros que pretenden el ascenso al cargo de subintendentes.

En últimas, para regular las temáticas del ingreso y el ascenso por parte de los patrulleros y del resto del personal a que se refiere la norma, existe una pluralidad de regímenes jurídicos que no pueden ser equiparados y cuyo diseño, además, correspondió a la libre configuración normativa reconocida al legislador. Cabe reiterar que para la prosperidad de un juicio de igualdad se precisa la existencia de supuestos o situaciones que objetiva, material y funcionalmente sean equiparables, a fin de establecer 'qué es lo igual que merece un trato igual y qué es lo divergente que exige, por consiguiente, un trato diferenciado.'<sup>87</sup> Ante regímenes tan disímiles no hay lugar a un juicio de igualdad. En consecuencia, la formulación demandada será declarada exequible por el cargo propuesto.

## VII. DECISION

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

### RESUELVE

Primero: DECLARAR EXEQUIBLE el numeral 4° del parágrafo 4° del artículo 21 del Decreto-Ley 1791 de 2000 por el cargo propuesto.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JUAN CARLOS HENAO PEREZ

Presidente

MARIA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

Ausente en comisión

MAURICIO GONZALEZ CUERVO

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

JORGE IVAN PALACIO PALACIO

Magistrado

NILSON ELIAS PINILLA PINILLA

Magistrado

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

Magistrado

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Folio 9 del cuaderno principal.

2 Ibidem.

3 Folio 39 del cuaderno principal.

4 Folio 40 del cuaderno principal.

5 Ibidem.

6 Artículo 38 de la Ley 734 de 2002.

7 Folio 41 del cuaderno principal.

8 Folio 8 del cuaderno principal.

9 Folio 9 del cuaderno principal.

10 Folio 11 del cuaderno principal.

11 Op. Cit, folio 11.

12 Folio 12 del cuaderno principal.

13 Folio 18 del cuaderno principal.

14 Folio 23 del cuaderno principal.

15 Folio 24 del cuaderno principal.

16 Artículo 218 de la Constitución Política.

17 Al respecto se citaron las sentencias C-444 de 1995 y C-525 de 1995.

18 Folio 82 del cuaderno principal.

19 Folio 82 del cuaderno principal.

20 Ibidem.

21 Folio 6 del cuaderno principal.

22 Ibidem.

23 Ibidem.

24 Folio 84 del cuaderno principal.

25 Se citó en este punto la sentencia C-078 de 2007.

26 Artículo 20 del Decreto 1791 de 2000.

27 Pues, de manera particular los numerales 7º y 8º exigen además:

“7. Hasta el grado de Coronel, acreditar un tiempo mínimo de dos (2) años en el respectivo grado, en labores operativas, de investigación, docencia, desempeño de funciones en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto presente a consideración del Ministro de Defensa Nacional el Director General de la Policía Nacional.

8. Para el personal que permanezca en el Cuerpo Administrativo, acreditar un curso de actualización profesional en su especialidad, con una duración no inferior a ciento veinte (120) horas.”

28 De acuerdo con el artículo 23 del Decreto 1791 de 2000, tiempos mínimos como requisito para ascender al Grado inmediatamente superior son los siguientes:

#### 1. Oficiales

Teniente cuatro (4) años

Capitán cinco (5) años

Mayor cinco (5) años

Teniente Coronel cinco (5) años

Coronel cinco (5) años

Brigadier General cuatro (4) años

Mayor General tres (3) años

Teniente General tres (3) años

## 2. Nivel Ejecutivo

Subintendente cinco (5) años

Intendente siete (7) años

Intendente Jefe cinco (5) años

Subcomisario cinco (5) años

## 3. Suboficiales

Cabo Segundo cuatro (4) años

Cabo Primero cuatro (4) años

Sargento Segundo cinco (5) años

Sargento Viceprimero cinco (5) años.

Sargento Primero cinco (5) años.

29 Numeral 6º del primer inciso del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000.

30 Folio 9 del cuaderno principal.

31 Ibidem.

32 Sentencias C-195 de 1994, C-356 de 1994 y C-306 de 1995, entre otras.

33 Artículo 130 de la Constitución Política.

34 Ver al respecto la sentencia C-1230 de 2005 en concordancia con el numeral 3º del artículo 4º de la Ley 909 de 2004.

35 La calidad de éstos como empleos pertenecientes a un régimen especial de carrera de origen constitucional ha sido sostenida en sentencias como la C-391 de 1993, la C-356 de 1994 y la C-746 de 1999.

36 Artículo 218 de la Constitución Política.

37 Ver al respecto, entre otras, las sentencias C-479 de 1992, C-195 de 1994 y C-1079 de 2002.

38 Artículo 218 de la Constitución Política.

39 Sentencia C-024 de 1994 y C-453 de 1994.

40 Sentencia C-179 de 2006.

41 Artículo 5º de la Ley 62 de 1993.

42 La parte resolutive de la sentencia C-417 de 1994 reza:

“PRIMERO: DECLARANSE INEXEQUIBLES LAS EXPRESIONES DEMANDADAS DE LOS ARTICULOS 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 24, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 47, 48, 49, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 105, 107, 108, 112, 113 y 114 DEL DECRETO 41 DE 1994, POR EXCEDER EL LIMITE MATERIAL FIJADO EN LA LEY DE FACULTADES EXTRAORDINARIAS (62 DE 1993).

SEGUNDO. DECLARANSE IGUALMENTE INEXEQUIBLES LOS ARTICULOS 18, 19, 20, 23 INCISO SEGUNDO, Y 79 INCISO SEGUNDO DEL DECRETO 41 DE 1994, POR LA MISMA RAZON.”

43 Artículo 35 de la Ley 62 de 1993.

44 Numeral 1º del artículo 7º de la Ley 180 de 1995.

45 Artículo 1º de la Ley 578 de 2000.

46 Artículo 1º de la Ley 180 de 1995.

47 Numeral 1º del artículo 7º de la Ley 180 de 1995.

48 Textualmente el artículo 6 del referido decreto ordena: “ARTÍCULO 6o. ESTUDIANTES. Son estudiantes quienes ingresen a las seccionales de la Escuela Nacional de Policía ‘General Santander’, para adelantar curso de formación y no pertenecen a la jerarquía de que trata el presente capítulo.”

49 Artículo 5º del Decreto 1791 de 2000.

50 Artículo 9º del Decreto 1791 de 2000.

51 Artículo 8º del Decreto 1791 de 2000.

52 Artículo 20 del Decreto 1791 de 2000.

53 Para el efecto cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 3º del Decreto- Ley 1791 de 2000 de acuerdo con el cual la planta de personal de la Policía Nacional “será fijada por el Gobierno Nacional, con base en las necesidades de la Institución”, lo que a su vez debe nutrirse con lo dispuesto en el decreto 4222 de 2006 -“por el cual se modifica parcialmente la Estructura del Ministerio de Defensa Nacional”- en el que de manera precisa se ha fijado la estructura general de la Policía Nacional y se han determinado las funciones particulares de cada una de las dependencias que la conforman.

54 Op. Cit., artículo 20 del Decreto 1791 de 2000.

55 De acuerdo con el artículo 20 del Decreto 1800 de 2000, hay dos clases de evaluaciones, una total y una parcial, y dentro de esta última categoría se encuentra la evaluación al término del curso para ascenso.

56 Artículo 4º del Decreto 1800 de 2000.

57 Artículo 13 del Decreto 1800 de 2000.

58 Artículo 42 del Decreto 1800 de 2000.

60 Numeral 3º del artículo 47 del Decreto 1800 de 2000.

61 Sentencia C-1156 de 2003.

62 Artículo 66 del Decreto 1791 de 2000.

63 Sentencia C-421 del 2002.

64 Artículo 33 de la Ley 1015 de 2006.

65 Este numeral concuerda con el artículo 61 del Decreto 1791 de 2000 que preceptúa: “el personal será destituido de la Policía Nacional, cuando así lo determine un fallo disciplinario debidamente ejecutoriado.”

66 Artículo 38 de la Ley 1015 de 2006.

67 ARTÍCULO 24. FECHAS DE ASCENSOS. Los ascensos de los oficiales se producirán solamente en los meses de junio y diciembre y los del nivel ejecutivo y suboficiales en los meses de marzo y septiembre de cada año. Las disposiciones que confieren el primer grado dentro de la jerarquía respectiva, podrán dictarse en cualquier tiempo.

68 Op. Cit., artículo 13 del Decreto 1800 de 2000.

69 ARTICULO 49. CLASES DE JUNTAS. Para efectos de Clasificación y Evaluación, se establecen las siguientes Juntas:

1. Para Oficiales

2. Para Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes.

70 Op. Cit., artículo 47 del Decreto 1800 de 2000.

71 Los artículo 25 y 26 del Decreto 1791 de 2000 respectivamente rezan:

ARTÍCULO 25. ASCENSO A BRIGADIER GENERAL. Para ascender al grado de Brigadier General, el Gobierno, oído el concepto de la Junta Asesora para la Policía Nacional, escogerá libremente entre los Coroneles, que hayan cumplido las condiciones que este Decreto determina y se hayan capacitado en los programas que para tal efecto establezca el Consejo Superior de Educación Policial.

ARTÍCULO 26. ASCENSO DE GENERALES. <Artículo modificado por el artículo 9 de la Ley 1405 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Para ascender a los Grados de Mayor General, Teniente General y General, el Gobierno Nacional escogerá libremente entre los Brigadieres Generales, los Mayores Generales y Tenientes Generales, que reúnan los requisitos establecidos en el presente decreto.

72 Sentencia C-1125 de 2008.

73 Sentencia C-654 de 1997.

74 Ver, entre otras, las sentencias C-404 de 2001, C-505 de 2001, C-579 de 2001, C-091 de 2003 y C- 180 de 2005.

75 Sentencia C-563 de 1997

76 Sentencia C-227 de 2004.

77 Sentencia C-093 de 2001.

78 Sentencia C-676 de 2001.

79 Op. Cit., sentencia C-1156 de 2003.

80 Cabe recordar en este punto que acuerdo con este decreto la carrera policial estaría integrada de la siguiente forma:

1. Oficiales

a) Oficiales Generales

1. General

2. Teniente General

3. Mayor General

4. Brigadier General

b) Oficiales Superiores

2. Teniente Coronel

3. Mayor

c) Oficiales Subalternos

1. Capitán

2. Teniente

3. Subteniente

2. Nivel Ejecutivo

a) Comisario

b) Subcomisario

c) Intendente Jefe

d) Intendente

e) Subintendente

f) Patrullero

### 3. Suboficiales

a) Sargento Mayor

b) Sargento Primero

c) Sargento Viceprimero

d) Sargento Segundo

e) Cabo Primero

f) Cabo Segundo

### 4. Agentes

a) Agentes del Cuerpo Profesional

b) Agentes del Cuerpo Profesional Especial

81 Numeral 4º del párrafo 4º del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000.

82 Inciso 2º del párrafo 4º del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000.

83 Inciso 3º del párrafo 4º del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000.

84 Artículo 9º del Decreto 1213 de 1990.

85 Artículo 9º del Decreto 1791 de 2000.

86 Op. Cit., artículo 8º del Decreto 1791 de 2000.

87 Op. Cit., sentencia C-654 de 1997.