

**CONDUCTAS DISCIPLINABLES MÁS REITERATIVAS COMETIDAS POR
EL PERSONAL UNIFORMADO ESCALAFONADO DE POLICÍA, DE LOS
PROCESOS ADELANTADOS EN LA INSPECCIÓN DELEGADA DE
POLICÍA REGIONAL NO. 3 CON SEDE EN PEREIRA EN LA VIGENCIA
2010.**

**INGRID CARDENAS VARGAS
YOVANNA REYES CORDOBA
ALEJANDRA GIRALDO OSORIO**

**ESPECIALIZACION DERECHO ADMINISTRATIVO.
COHORTE 14**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE DERECHO
PROYECTO DE INVESTIGACION
SEPTIEMBRE DE 2012.**

DEDICATORIA

Esta investigación es dedicada a nuestro padre celestial por quien somos, y para quien hacemos todas las cosas en nuestra vida.

Así mismo, a nuestros amados padres, madres, esposo, hermanos, hermanas e hijos que son nuestros primeros y eternos profesores en la vida, y nos enseñaron valores y a trabajar por alcanzar nuestros sueños y metas, valores que ahora podemos ver materializados en la culminación de nuestra especialización.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradecer a nuestro dulce señor Jesucristo quien propicio todas las cosas para que hoy alcancemos esta meta que nació primero en su corazón, ya que nos dio de su sabiduría, perseverancia, provisión y su presencia nos acompañó en todo este camino, que no termina acá, si no que nos seguirá llevando a esos lugares espaciosos y de bendición.

A nuestro padre, madres, esposo, hermanos, hermanas e hijos que siempre estuvieron con nosotros apoyándonos, acompañándonos con su paciencia, animándonos en los momentos difíciles y contribuyendo así a la culminación de nuestro trabajo.

Y por ultimo agradecer a la universidad libre que a través de sus directivos, en especial el Dr. Edgar Augusto Arana por forjar una cultura de profesionalización cada vez mas alta, por ofrecernos una excelente planta de docentes y personas colaboradoras para nuestra preparación como abogados especialistas en derecho administrativo bastante competentes y a la vanguardia del mercado y del mundo que cada vez exige mejores profesionales.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
2. HIPÓTESIS.....	14
3. JUSTIFICACIÓN.....	15
4. OBJETIVOS.....	17
4.1 Objetivo General.....	17
4.2 Objetivos Específicos.....	17
5. RESULTADOS ESPERADOS	19
6. MARCO REFERENCIAL	20
6.1 Estado Del Arte O Antecedentes Investigativos (Otras Monografías, Investigaciones)	20
6.2 MARCO TEÓRICO	23
6.3 MARCO JURÍDICO.....	26
6.4 MARCO HISTORICO.....	29
7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	34
7.1 ENFOQUES DE LA INVESTIGACIÓN EN DERECHO.....	34
7.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	34
7.3 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
7.4 FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	35
7.5 LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA, CUANTITATIVA O MIXTA....	36
8. CONDUCTAS DISCIPLINABLES MÁS REITERATIVAS COMETIDAS POR EL PERSONAL UNIFORMADO ESCALAFONADO DE POLICÍA, DE LOS PROCESOS ADELANTADOS EN LA INSPECCIÓN DELEGADA DE POLICÍA REGIONAL NO. 3 CON SEDE EN PEREIRA EN LA VIGENCIA 2010.....	40
8.1 Policía Nacional de Colombia	40
8.1.1 Funciones de la Policía Nacional.....	42
8.1.2 Deberes de la Policía Nacional	45
8.2 Factores relevantes que inciden en la incursión de faltas disciplinarias identificadas como reiterativas:.....	51
8.2.1 Factores personales del personal de Policía.....	51
8.2.2 Factores Institucionales:.....	52
8.2.3 Factores Externos:	52
8.3 Acción Disciplinaria:.....	52
8.3.1 Principios Rectores del Derecho Disciplinario.....	52
8.3.2 Disciplina	58
8.3.3 Acción Disciplinaria	59
8.4 Potestad disciplinaria:	65
8.4.1 Poder Disciplinario Preferente.....	65
8.4.2 Control Interno Disciplinario	66

8.5	Faltas disciplinarias más reiterativas	71
8.5.1	Faltas Disciplinarias	71
8.5.2	Clasificación de las Faltas Disciplinarias.....	72
8.6	SANCIONES DISCIPLINARIAS QUE SE APLICAN A LAS FALTAS IDENTIFICADAS COMO MÁS REITERATIVAS	85
8.6.1	Responsabilidad Disciplinaria	85
8.6.2	Sanción Disciplinaria	87
8.6.3	Prescripción de la Sanción disciplinaria	87
8.6.4	Clasificación y Límite de las Sanciones	88
8.7	PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	93
8.7.1	Procedimiento Ordinario.....	94
8.7.2	Procedimiento Verbal	98
8.8	Estrategias Implementadas por la Policía Nacional para prevenir la comisión de las faltas disciplinarias.....	100
8.8.1	Lineamientos de Política para la Policía Nacional.....	101
8.8.2	Sistema de Estímulos e Incentivos.....	104
8.8.3	Estrategias de prevención a nivel regional.....	107
	CONCLUSIONES	110
	RECOMENDACIONES	111
	BIBLIOGRAFÍA.....	112

TABLA DE FIGURAS

Cuadro N°1. CRONOGRAMA.....	37
Cuadro N°2. CRONOGRAMA.....	38
Cuadro N°3. 12 TALENTO HUMANO, RECURSOS TÉCNICOS Y FINANCIEROS	39
Cuadro N° 4: Autoridades Disciplinarias de Policía	67
Grafico N°. 1 Procesos Iniciados 2010	81
Grafico N°. 2 Procesos Fallados 2010	82
Grafico N°. 3 Decisiones vigencia 2010.....	82
Cuadro N°. 5 Decisiones sancionatorias en el 2010	83
Cuadro N°. 6 Personal sancionado en el 2010	84
Grafico N°. 4 Conductas más sancionadas por unidad.....	85
Grafica N°5: Faltas y sanciones.....	90
CUADRO N°. 7 Disminución de Puntos de la Evaluación de Desempeño por faltas gravísimas	91
CUADRO N°. 8 Disminución de Puntos de la Evaluación de Desempeño por faltas graves.....	92
CUADRO N°. 9 Disminución de Puntos de la Evaluación de Desempeño por leves	92

RESUMEN

El estado Colombiano y directamente la Policía Nacional con el fin de garantizar el cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales, deben realizar labores encaminadas a mantener la buena marcha, el orden y la Disciplina de sus servidores al interior de la Institución, durante la realización de estas labores en muchas ocasiones sus policiales por múltiples razones incurren en conductas identificadas en la norma Disciplinaria como sancionables, especialmente en aquellas actuaciones que ponen en entre dicho la imagen, y prestigio de la Institución, quitándole credibilidad a la actuación del Estado y especialmente a la Policía Nacional de Colombia; producto de la comisión de estas conductas hay imposición de sanciones de tipo disciplinario.

En el ordenamiento nacional se tienen normas donde se estipulan las diferentes faltas disciplinarias que pueden cometer los servidores públicos, y a nivel institucional existe ley especial aplicable a sus policiales, en donde se establece un procedimiento para llevar a cabo las actuaciones de investigación para el esclarecimiento de la responsabilidad del presunto infractor y las respectivas sanciones aplicables en caso de hallarse responsables.

Situación anterior que nos lleva a identificar a nivel regional (Risaralda, Caldas y Quicio) cuales son las conductas catalogadas como disciplinables en que mas incurren los funcionarios de la Policía, las causas más frecuentes de las constantes fallas y sus consecuencias. Todo con la finalidad de crear consciencia en estos funcionarios, proponer formulas de mejora y profundizar en el conocimiento de la actividad disciplinaria a través de la Procuraduría

General de la Nación, Personerías y Oficinas de Control Interno Disciplinario de la Administración Pública.

TÍTULO DEL PROYECTO

Conductas disciplinables más reiterativas cometidas por el personal uniformado escalafonado de policía, de los procesos adelantados en la inspección delegada de policía regional no. 3 con sede en Pereira en la vigencia 2010.

INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional de Colombia en cumplimiento de su encargo constitucional, esto es el enmarcado en el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia “...*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 vivan en paz*” a través de su cuerpo de policía despliega una serie de actuaciones encauzadas al mantenimiento de esos derechos de las personas, la seguridad y tranquilidad de la comunidad.

Es entonces, esta institución del Estado la que esta presente de manera permanente al lado del ciudadano, interactuando con el y siendo el puente de enlace entre el particular con la administración, a través de su cuerpo de policiales.

Es en este actuar diario, que los integrantes de esta fuerza publica del Estado se ven en algunas ocasiones inmersos en irregularidades que afectan el deber funcional del servidor público en cuestión, máxime si se observa el servicio que presta, fallas que conllevan consigo investigaciones y posibles sanciones entre otras, de tipo disciplinario.

En el ámbito nacional así como el institucional se tienen normas rectoras de la disciplina, las cuales incluyen un catalogo de las conductas disciplinables en que pueden incurrir los Policiales, se define el procedimiento para llevar a cabo las investigaciones para el esclarecimiento de la responsabilidad de los infractores y las sanciones aplicables, enmarcando este proceso en el

principio de legalidad. Lo anterior con el fin de mantener o encauzar la disciplina de los uniformados de la Policía Nacional.

Mediante la aplicación de las técnicas de investigación como la indagación, descripción y búsqueda en diferentes fuentes bibliográficas, normas legales y estadísticas, se obtiene una amplia información respecto a la problemática actual, y se identifican las conductas disciplinables en que más incurre el personal de la Policía Nacional del área de jurisdicción de la Inspección Delegada Regional No. 3 se busca evidenciar cuáles son los errores más frecuentes y sus posibles causas; a la vez se hacen unos planteamientos donde se propende contrarrestar esta problemática.

Así mismo, se describe un análisis estadístico de los procedimientos disciplinarios que se adelantaron en la Inspección Delegada Regional No. 3 en la vigencia 2010, con el objetivo de establecer cuales fueron las faltas mas reiterativas en que incurrieron el personal uniformado escalafonado y auxiliares de policía objeto de la jurisdicción de esta regional, que tipo de sanciones se impusieron a los responsables, personal investigado y cuales son las posibles causas generales de la comisión de estas conductas.

Corolario a lo anterior, se genera un informe final donde se describe desde la parte teórica expuesta en el desarrollo de la monografía, frente a la parte práctica analizada a través de la estadística y ofrecer una serie de recomendaciones en aras del mejoramiento continuo de los procesos de gestión administrativa y perfeccionamiento del servicio policial.

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La prestación del servicio público o la función pública que desempeña el personal uniformado de la Policía Nacional de Colombia en cualquiera de sus áreas se enmarca en la observancia de la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones¹. Es así como existe una delgada línea entre los principios orientadores de la Función Pública y la falta disciplinaria, pues la observancia o no de los primeros en el ejercicio de deberes, derechos, funciones, prohibiciones, régimen de inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses repercute en la disciplina de los funcionarios, y sin lugar a dudas en la calidad del servicio a la comunidad así como la imagen institucional a la mismas. Atendiendo a la relación especial de sujeción.

La ley 165 de 1938 fue de las primeras que introdujo la regulación de la disciplina de los servidores públicos en el ordenamiento colombiano, estableciendo algunos deberes y designando el juez natural para el conocimiento de los casos de incumplimiento de estos a los Tribunales Administrativos Seccionales² y posteriormente a sido desarrolla a nivel Constitucional y por leyes tanto de alcance nacional (ley 200 de 1995, ley 734 de 2002), como institucional (ley 1015 de 2006). De igual manera la Corte Constitucional ha venido desarrollando jurisprudencia.

En consecuencia de lo anterior, toda falla en la prestación del servicio que afecte el deber funcional y aunado a las descritas en el artículo 23 de la ley

¹ Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único, artículo 22.

² BULLA ROMERO, Jairo Enrique. Derecho Disciplinario. 2 Ed. Bogotá: Editorial Temis S.A., 2006.

734 de 2002, acarrea investigaciones de tipo disciplinario para el personal de la Policía Nacional.

La situación arriba descrita merece un estudio, por lo cual la formulación del problema del presente proyecto de investigación puede resumirse en la determinación de las conductas disciplinables más reiterativas cometidas por el personal uniformado escalafonado y los Auxiliares de Policía, de los procesos adelantados en la Inspección Delegada de Policía Regional No. 3 con sede en Pereira en la vigencia 2010, identificación de posibles causas, sus consecuencias, y posibles soluciones.

1.1 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las fallas o irregularidades más reiterativas en la conducta de los policiales y que generan investigaciones disciplinarias en la Inspección Delegada Regional No. 3?
- ¿Cuáles son los principales factores que inciden en los procedimientos irregulares adelantados por los Policías investigados por la Inspección Delegada Regional No. 3?
- ¿Cuáles son las faltas disciplinarias más reiterativas que propenden por investigar y condenar a los policías?
- ¿Qué sanciones disciplinarias se aplican a estas faltas reiterativas cometidas por los Policías en los procedimientos que ejecutan?

- ¿Cuáles son las estrategias implementadas por la Institución de Policía en para contrarrestar la incidencia en las conductas reiterativas presentadas en los procedimientos de Policía?

2. HIPÓTESIS

Los agentes que inciden en las fallas en los procedimientos que adelantan los integrantes de la Policía Nacional, se dividen en dos estadios, los factores institucionales y los factores personales.

Las fallas institucionales, se puede dar entre otras causas por:

- Debilidades en la instrucción del personal uniformado.
- Falta de asignación de recursos para el desarrollo de la función asignada.
- La cantidad de funciones que se pretenden cumplir con un número escaso personal.
- La falta o debilidades en la reinducción y orientación a sus personal
- Falta de realizar programas o actividades efectivas encaminadas a detectar las fallas en el servicio y plantear soluciones para contrarrestarlas.

Entre los *factores personales* los cuales se verificaran y profundizaran en desarrollo de la investigación, que inciden se puede citar los siguientes:

- la falta de cultura de auto aprendizaje en materia constitucional y legal.
- La falta de autocontrol en el desarrollo de actividades.
- La falta de la toma de conciencia sobre la responsabilidad moral y social que les asiste como funcionario publico.

3. JUSTIFICACIÓN

La Policía Nacional en cumplimiento de su misión institucional, otorgada por la Norma Constitucional en el artículo 218 que a su letra dice: “...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 vivan en paz” y en concordancia con un Estado Social de Derecho en donde las garantías judiciales constituyen un principio fundamental y teniendo en cuenta que la función pública se dirige a defender la constitución y desempeñar los deberes³ lo que en últimas desemboca en la satisfacción de los intereses generales de la comunidad y exige que esta se ejerza en salvaguarda de los principios de moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia⁴ aplicación que conlleva a la correcta función pública y derivándose en la buena imagen de la Entidad y sus funcionarios frente a la sociedad.

Es en cumplimiento de estos fines de la Policía Nacional que se ejecutan procedimientos donde en algunas ocasiones se observa irregularidades adelantadas por miembros de esta Institución que pueden contrariar los deberes, extralimitar derechos y/o funciones, incurrir en prohibiciones o violar el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflicto de intereses, y son estas situaciones que generan investigaciones, entre otras, de tipo disciplinario, las cuales pueden traer sanciones para los responsables; por lo tanto es importante identificar y resaltar las circunstancias o situaciones que originan las faltas identificadas en desarrollo

³ Constitución Política de Colombia de 1991, Art. 122 inciso segundo.

⁴ Ley 734 de 2002 por la cual se expide el Código Disciplinario Único, Art. 22.

de esta investigación como reiterativas en la jurisdicción de conocimiento de la Inspección Delegada Regional No 3, es decir, los Departamentos de Risaralda, Caldas y Quindío.

Se pretende entonces realizar una recopilación de normas, información, análisis y estadística que ayude a identificar cuáles son los principales factores que inciden en falencias en los procedimientos realizados por los Policías o factores relevantes que conllevan al desconocimiento de estos deberes, sus implicaciones disciplinarias y las estrategias implementadas por la Institución para menguar estas fallas; de esta manera poder recomendar estrategias en busca de hallar soluciones y mejoramiento en los procedimientos.

Este documento servirá de guía a los integrantes de la Fuerza Pública que ejercen la actividad de policía, como a las Oficinas de Control Disciplinario, abogados litigantes, igualmente servirá como base para siguientes exposiciones que se adelanten relacionadas con la materia.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Elaborar una compilación normativa y estadística de las conductas disciplinables más reiterativas, cometidas por el personal uniformado escalafonado y los Auxiliares de Policía, de los procesos adelantados en la Inspección Delegada de Policía Regional No. 3 en la vigencia 2010; y determinar las acciones de carácter preventivo a fin de contrarrestar la incursión en estas conductas.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las falencias en los procedimientos y actividades policiales que afectan el deber funcional, y en consecuencia conllevan a investigaciones disciplinarias en el área de jurisdicción de la Inspección Delegada Regional No. 3.
- Conocer cuáles son los factores relevantes que inciden en el comportamiento disciplinable por parte de los Policías investigados por la Inspección delegada Regional No. 3.
- Identificar las faltas disciplinarias mas reiterativa en que incurren los policías del área de jurisdicción de la Inspección Delegada Regional No. 3
- Relacionar las sanciones disciplinarias que se aplican a los Policías en las conductas disciplinables reiterativas.

- Definir y recomendar las estrategias para mitigar la infracción de las conductas disciplinables identificadas como las más reiterativas por parte de los policiales.

5. RESULTADOS ESPERADOS

Se pretende identificar las causas que llevan a los Policías a incurrir en conductas disciplinables por la ley colombiana, asimismo las consecuencias de estas faltas, con la intención el fin de crear conciencia en estos servidores públicos de que la Institución, tanto la comunidad en general requieren de unos funcionarios que propendan por la misión constitucional y los preceptos legales que para ello deben estar capacitados, preparados y actualizados constantemente en la normatividad que los regula.

Difundir esta información en forma sintetizada a través de la publicación de la monografía, para que sirva como fuente de consulta a los potenciales beneficiarios de esta monografía que son cada uno de los Policías que laboran en la parte operativa de la Institución y que a diario se tienen que enfrentar a diferentes situaciones que los hacen vulnerables a cometer errores durante su actuar, así como al nivel directivo con el fin de orientarlos y corregirlos durante los diferentes procedimientos así como para la inclusión en el Plan Institucional de Capacitaciones de la entidad las debilidades identificadas en esta investigación; además este documento puede servir como tema de consulta para la academia.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 Estado Del Arte O Antecedentes Investigativos (Otras Monografías, Investigaciones)

Los antecedentes más relevantes al tema de las implicaciones jurídicas, al ámbito normativo y estatutario y a las investigaciones sobre el uso de la fuerza pública, se esbozarán de forma deductiva. Se partirá de los antecedentes más generales (en el ámbito espacial) para luego adherirlos al contexto colombiano. Finalmente se harán unas referencias, ya desde el ámbito temporal, sobre las actualizaciones más novedosas en la materia abordada y que resultan precisos para la elaboración de los marcos teórico y jurídico.

El texto *International Law and the use of Force*, (Gray: 2008) ofrece una serie de razonamientos en los aparecen variables de análisis como crisis humanitaria y situación de conflicto interno, que si bien no aplican para el caso colombiano, dejan ver las preocupaciones de diversos organismos sobre la normatividad que debe permanecer vigente en casos de coerción, acto enmarcado en Derecho por el sistema legal colombiano y a cuyo uso (y eventual abuso) tiende la fuerza pública cuando determinados contextos lo ameritan.

Su autora, Cristine Gray, pone de relieve el uso de la fuerza en contextos como la suscripción de los estatutos de la Corte Penal Internacional y los principios de las Naciones unidas y, aunque no hace una referencia permanentemente exclusiva a las facultades de la policía, sí permite un

acercamiento a los argumentos, en Derecho, que favorecen o desvirtúan las actuaciones coercitivas de la fuerza pública.

En Estados Unidos se llevó a cabo una investigación sobre el abuso de la fuerza policial de Los Ángeles (Escobar: 2003) durante los años cincuenta, acto que condujo a algunas organizaciones no gubernamentales y activistas de los Derechos Humanos a analizar casos de abuso policial sobre la ciudadanía, en especial en casos que involucraran cuestiones raciales, nacionalidades y otras variables de discriminación. Tal es el caso de *The Law-In-Between: The Effects of Organizational Perviousness on the Policing of Hate Crime* (Jenes & Grattet: 2005), un artículo que analiza la manera en que la tipología de los organismos policiales y su entorno afectan el proceso por el cual las organizaciones locales promueven el entendimiento del funcionamiento de la ley con el fin de manejar su aplicación.

De forma más localizada, el texto *La policía en los Estados de Derecho latinoamericanos* [Ambos, Gómez & Vogler (edts.): 2003] habla sobre las funciones de la policía en la prevención y represión del delito; la cooperación entre órganos públicos para la investigación delictiva –y sus alcances en lo normativo-; legislación disciplinaria y temas administrativos sobre el rol de la policía judicial en Argentina, Bolivia, Chile, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Perú, Uruguay Brasil, Costa Rica y Colombia.

Sobre el último, cabe mencionar como insumo conceptual importante el acápite correspondiente a los *principios rectores de la actuación policial* (Ambos et. al.: 2003, p.203) y *las funciones de la policía en la represión y la prevención del delito* (*Ibídem. P. 216*). El ensayo correspondiente a Colombia describe las actuaciones policiales desde lo normativo, pero también discurre sobre los límites de las actuaciones de policía o sobre el tratamiento legal de

la criminalidad común, haciendo énfasis en su carácter investigativo de Estudio de caso.

Pero eso no sucede con el Código Nacional de Policía, texto que ofrece las nociones más básicas del comportamiento tanto del policía escalafonado como de los auxiliares y que es igual de preciso que los Comentarios que el Teniente Coronel Rosso José Serrano hace al Estatuto Orgánico de la Policía Nacional (Decreto No. 2137 de 1983) (S.F.). Sin embargo, estos documentos ofrecen un panorama de las labores administrativas y sociales de la policía, sin que discurren acerca de sus derechos en función de los de la ciudadanía.

Un texto que sí menciona lo último en cuestión es *Práctica policiva*, en el que se habla de la Intervención policiva en el ejercicio de las libertades públicas y las contravenciones (Velosa: 1991, pp.17-34). En estos capítulos se abordan temas como las medidas correctivas, las contravenciones que dan lugar a amonestaciones y aspectos procedimentales por faltas de conducta.

En el texto anteriormente citado se basa en el derecho que tienen los agentes de policía, según lo observado en su epílogo. La cuarta edición del libro Derecho de Policía (Olivar: 1986) expone el marco legal en el que se desarrollan las prácticas policivas. Es así como se discurre acerca del papel de la fuerza pública policial en casos de orden público (acorde a la jurisprudencia colombiana), Estado de sitio (acorde al Derecho Internacional, entre otros), de necesidad de fuerza, de registro de domicilio, y de casos que involucren a actores sociales como extranjeros o prostitutas. Este texto aterriza en casos de problemáticas domésticas más acordes al caso colombiano y que potencialmente apuntan a los de la Inspección Delegada Regional de Policía No. 3.

El texto *Anexos: Estudio sobre la función disciplinaria de la PGN en las dependencias que tienen a su cargo la investigación de los integrantes de la Fuerza Pública y de los que cumplen funciones de policía Judicial* (Autores corporativos: 2005) ofrece de manera explícita, un diagnóstico de la función disciplinaria, con 70 casos de investigaciones disciplinarias a nivel nacional (diez de la Regional N0.3).

De forma más novedosa, aparece el texto *Cartilla disciplinaria* (León: 2009), que ofrece la más precisa referencia de los artículos que constituyen las leyes principales del derecho disciplinario en Colombia y que son vigentes a los manuales sobre procedimiento comportamental de los uniformados de la Policía Nacional.

En adición, hay 30 leyes y 50 decretos oficiales que dan sustento jurídico a la actuación de policías escalafonados y auxiliares y que se sopesaron como insumos investigativos en la construcción de este texto. Dicha normatividad, junto a las jurisprudencias y resoluciones se encuentra completa en la página web oficial de la Policía Nacional de Colombia⁵ y no se esboza en el presente marco de antecedentes por cuestiones metodológicas alusivas a la extensión del documento final.

6.2 MARCO TEÓRICO

La Carta Constitucional instituye el respeto y observancia que deben asumir las autoridades públicas frente al ordenamiento jurídico, en su artículo No. 6 que anuncia: "... los servidores públicos son por la misma causa (*infringir la*

⁵ Disponible en: <http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/INSTITUCION/normatividad/LEYES> actualizado a 15/08/2012.

constitución y las leyes) y por omisión y extralimitación en el ejercicio de sus funciones”. (Paréntesis fuera del texto original).

Es así, como el derecho disciplinario se configura como una de las potestades disciplinarias del Estado⁶, compuesto por las reglas que exigen a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus cargos, siendo la norma 734 de 2002 la que asegura la obediencia y disciplina de los servidores públicos.

Sin embargo, atendiendo a la índole de las funciones constitucionales⁷ y generales⁸ que desempeñan los policías, la ley constituyó un régimen especial disciplinario aplicable a los miembros de esta institución.

Y es la Ley 1015 del 07 de febrero de 2006 la que contiene las faltas disciplinarias en que puede incurrir el personal uniformado de la Policía Nacional, las cuales corresponden a descripciones abstractas de comportamientos que, constituyan o no delitos, entorpecen la buena marcha de la función pública en cualquiera de sus formas, lo que hace que las mismas normas que las

⁶ Colombia. Corte Constitucional Sentencia 819 de 2006.

⁷ Constitución Política de Colombia, artículo 218: *“la Policía Nacional es un 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 vivan en paz”*

Constitución Política de Colombia, artículo 2: *“Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, bienes, honra, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”*.

⁸ Ley 162 de 1993 artículo 19: *“(i) Proteger a todas las personas residentes en Colombia, garantizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos que de estas se deriven; (ii), prestar el auxilio que requiere la ejecución de las leyes y las providencias judiciales y administrativa; (iii) ejercer de manera permanente las funciones de Policía Judicial, respecto de los delitos y contravenciones; (iv) ejercer funciones educativas a través de la orientación de la comunidad en el respeto a la ley; (v) ejercer función preventiva de la comisión de hechos punibles; (vi) de solidaridad, entre la Policía y a comunidad; (vii) de atención al menor; (viii), de vigilancia urbana, rural, cívica; (ix) de coordinación penitenciaria; y, (x) de vigilancia y protección de los recursos naturales relacionados con la calidad del medio ambiente, la ecología y el ornato público, en los ámbitos urbano y rural.*

consagran establezcan también con carácter previo los correctivos y las sanciones aplicables a quienes incurran en ellas⁹.

Si bien a través de la aplicación de los procedimientos disciplinarios se aplican los correctivos; el legislador, dentro de este marco normativo, no prescindió de encauzar la disciplina con acciones catalogadas como preventivas, tal como lo indica el artículo 27 de la misma ley, indicando los relacionados con el ejercicio de mando que orienta el comportamiento de subalternos que se pueden ejecutar con los llamados de atención, pedagogía, cursos de formación ética, trabajos escritos entre otros.

De esta manera, el Derecho Disciplinario permite exigir en cabeza del Estado a sus servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de la función pública. Lo cual resulta ineludible para la eficiente atención de los asuntos a cargo del Estado, gracias a un ordenamiento jurídico especial para la Policía Nacional de reglas y sanciones, constituye ante todo un deber de imperativo acatamiento.

En el contenido de esta investigación se muestra el régimen disciplinario vigente para la Policía Nacional, y las eventualidades en que es vulnerado, lo que merece que se realice un análisis de los factores que influyen en el cometido de las fallas en los procedimientos de los policiales, especialmente en lo que atañe a la afectación de Derechos Humanos, con el fin de aportarle a los interesados nuevos elementos que conlleven a formular e implementar propuestas y estrategias eficaces en el campo del mejoramiento del servicio policial y de la imagen que percibe la comunidad.

⁹ Colombia. Consejo de Estado, Sala de Consulta y servicio Civil Radicado 1196 de 1999.

6.3 MARCO JURÍDICO

En nuestro ordenamiento jurídico actual se evidencia un avance y desarrollo en lo que ha Derecho Disciplinario se refiere, tomando cada vez más credibilidad y reconocimiento por los funcionarios así como la sociedad en general, pero especialmente por las autoridades judiciales y administrativas, así como, por el legislativo, siendo estos últimos quienes han ido concibiéndolo en cada una de las normas y jurisprudencia que expiden, convirtiéndose de esta manera como uno de los pilares de la función pública que busca el cometido Constitucional de los fines del Estado.

De esta manera, desde la Constitución Política de Colombia de 1991 la inclusión de dichos deberes conductuales y responsabilidades especiales exigidos a los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas ya sean transitorias o permanentes, en el *artículo 6 Principio de Responsabilidad Jurídica* que a su letra dice “*Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones*”; reconociendo con ello una relación especial de sujeción que de cierta manera implica una limitación a algunas libertades que tienen los particulares sin vínculo alguno con la Administración Pública. De igual manera, a través del derecho disciplinario se asegura la aplicación de los principios consagrados en el artículo 209 de la norma constitucional, buscando entonces propender por el eficiente funcionamiento del aparato estatal¹⁰. En desarrollo de este análisis constitucional del Derecho Disciplinario esta el *artículo 122 Desempeño de Funciones públicas*; el *artículo 124 Responsabilidad de los servidores públicos*; *artículo 126* referente a las Incompatibilidades de los Servidores

¹⁰ Magistrado Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB, Corte Constitucional, Sentencia C-763 de 2009, Bogotá DC, 29 de octubre 2009.

Públicos; *artículo 128* prohibiciones en el desempeño del cargo; *artículos 179, 180 y 182* inhabilidades, incompatibilidades y Conflicto de Intereses de los Congresistas respectivamente; *artículos 197 y 198* en lo tocante con las inhabilidades y responsabilidad del Presidente de la Republica; Inhabilidades del Vicepresidente consagradas en el *artículo 204 superior*; y en lo concerniente al funcionario objeto de estudio, esto es, los policías *artículo 219* el cual relaciona los principios reguladores de esta Institución del Estado. Entre otras más disposiciones constitucionales que en materia de responsabilidades de los funcionarios de la Rama Judicial descritas en el Título VIII. Asimismo el artículo 275 y siguientes de la Carta concernientes al Ministerio Publico que como Organismo de Control del Estado le otorga entre otras funciones la de ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de los servidores públicos así como ejercer preferentemente el poder disciplinario¹¹.

La Ley 734 de 2002 nació como una necesidad de evolucionar en materia disciplinaria adecuando el Código Disciplinario Único a los pronunciamientos prolíferos de la Corte Constitucional. Y es en esta norma legal que se circunscriben las faltas disciplinarias, como descripciones abstractas de comportamientos u omisiones que afecten el deber funcional y en consecuencia la buena marcha de la Función Pública, de la misma manera impone los correctivos y procedimientos para aplicarlos, observando las garantías procesales de rango constitucional en este proceso.

El establecimiento de un régimen disciplinario constituye un espacio de libre configuración legislativa, pues es en el campo de la deliberación política, en donde se puede establecer, con mayor precisión atendiendo a los diferentes servicios y necesidades que debe suplir el estado a sus administrados a través de sus Entidades Publicas, el tipo de conductas que resultan ser riesgos potenciales a la consecución de los fines del estado. Esta potestad

¹¹ Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 277 numeral 6.

legislativa la que dio origen al Régimen Disciplinario para la Policía Nacional Ley 1015 del 07 de febrero de 2006 la cual especifica las faltas disciplinarias en que puede incurrir el personal uniformado escalafonado y auxiliares de Policía, las respectivas sanciones, aunado a las acciones de tipo preventivo que debe implementar la Entidad.

La regulación legal y reglamentaria seguida de las anteriores normas es la siguiente: Ley 1437 de 2012 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”*; 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”*; Ley 190 de 1995 *“Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”*; Ley 1098 de 2006 *“Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”*; Ley 1474 de 2011 *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”*; Ley 1448 de 2011 *“Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”*; Decreto ley 734 de 2012 *“Por el cual se reglamenta el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y se dictan otras disposiciones”*; Decreto 1355 de 1970 *“Por el cual se dictan normas sobre Policía – Código Nacional de Policía”*; Decreto 019 de 2012 *“Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”*

Jurisprudencialmente la Corte Constitucional ha desarrollado un amplio abordaje del derecho disciplinario de los servidores públicos en general así como los policías. Entre ellas cabe resaltar:

- Sentencia C-819 de 2006 de la Corte Constitucional, la cual hace alusión al concepto y finalidad del Derecho Disciplinario, régimen disciplinario de la fuerza pública, función de la Policía Nacional entre otros.
- Sentencia C-948 de 2002 proferida por la Corte Constitucional, la cual despliega temas del ámbito objeto de estudio como poder preferente, ilicitud sustancial, causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria etc.
- Sentencia C-825 de 2004 de la Corte Constitucional referente a la función de policía, poder de policía y la limitación de derechos en ejercicio de este.
- Sentencia C-155 de 2002 de la Corte Constitucional, poniendo de precepto que el objeto de regulación del derecho disciplinario es la conducta, estableciendo criterios de la culpabilidad y el sistema de *numerus apertus*.

6.4 MARCO HISTORICO

Desde sus orígenes el Derecho Sancionador formó parte del Derecho Penal, por lo cual no se lograba distinguir un procedimiento administrativo por sí mismo. Sin embargo, gracias a la evolución jurídica y administrativa, especialmente a través de la interpretación jurisprudencial, en la actualidad resulta posible hablar de un derecho Disciplinario, el cual, se rige por principios y preceptos que le son propios.

La evolución cronológica del Derecho Disciplinario en Colombia se puede resumir en los aspectos más relevantes de las Leyes y Decretos que a continuación se exponen:

El Régimen Disciplinario surge en Colombia a partir de la expedición de la Ley 165 de 1938, que creó el Consejo Nacional de Administración y Disciplina y los Consejos Departamentales de Administración y Disciplina, encargados de administrar la carrera administrativa. Igualmente se establecieron algunos deberes de los empleados tales como: la lealtad a la Constitución y a la Ley, ser eficientes, imparciales y discretos, acatar las ordenes de los superiores jerárquicos, en cuanto se trate de cumplimiento de sus funciones; además que las quejas por el incumplimiento de éstos sean conocidas por los Tribunales Administrativos Seccionales.

Posterior a la Ley anterior surgió el Decreto Reglamentario 2091 de octubre 30 de 1939, que estableció el deber de poner en conocimiento de los ministros y jefes de departamentos administrativos, los hechos de mala conducta o incompetencia de los empleados, igualmente el citado decreto estableció las siguientes penas disciplinarias: Amonestación, multa hasta un monto del sueldo mensual, traslado a otro cargo y remoción. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias se implementó un corto procedimiento de investigación disciplinaria.

Para el año 1940 se promulgó el Decreto 1192 el 11 de junio, que dispuso en su artículo 3° que los datos que debía suministrar el empleado para la tarjeta personal y la hoja individual, se consideraban estrictamente confidenciales y la información falsa sobre el particular por el funcionario, sería calificada como una falta a sus deberes.

Con la Ley 19 de 1958 aprobada por el Gobierno de Alberto Lleras Camargo, se determinó en su artículo 8° la creación del Departamento Administrativo del servicio civil del Servicio Civil y la Comisión de reclutamiento, ascensos y disciplina, que tendría la función de actuar como organismo administrativo de apelación en materia de ascensos y disciplina en todos los litigios que se suscitaran entre los funcionarios públicos y sus administraciones. El artículo 10° estableció la expedición de un estatuto que regulara el régimen disciplinario de los funcionarios de carrera. Igualmente trajo una serie de prohibiciones para los funcionarios en forma precisa y perentoria dentro del ejercicio de su cargo o por fuera del servicio; además consagra otras sanciones disciplinarias.

El Decreto 1679 de julio 18 de 1960, señaló como una de las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, conocer de las sanciones disciplinarias que fueran impuestas a empleados de Carrera Administrativa.

En el mismo año y fecha fue expedido el Decreto 1732, que estableció los deberes de los funcionarios de carrera, señala también que el quebranto de los deberes y prohibiciones en el ejercicio de funciones para los empleados de carrera, acarrearía sanciones disciplinarias.

Para el año 1967 surgió el Decreto 464 por medio del cual se le confieren atribuciones disciplinarias a las Comisiones de Personal de las entidades oficiales en cuanto a faltas sancionadas con más de 10 días de suspensión.

La expedición de los Decretos 2400 y 3074 de 1968, regularon los deberes, derechos y prohibiciones de los funcionarios, así mismo determinó cinco clases de sanciones disciplinarias: amonestación privada, amonestación escrita, multa que no superara la quinta parte del salario, suspensión de funciones hasta por 30 días y destitución con inhabilidad para ejercer

funciones hasta por un año. Igualmente se crea la figura de la suspensión provisional en contra del disciplinado en el transcurso de la investigación por un lapso de 60 días.

El Decreto 1950 de 1973 clasificó las faltas en graves y leves, teniendo en cuenta su naturaleza y efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor. También establece la iniciación de la acción disciplinaria de oficio y la prescripción de la misma.

Con el Decreto 2492 de 1975, se dictaron normas sobre régimen disciplinario y se señalaron las faltas disciplinarias graves que daban lugar a la destitución.

La expedición de la Ley 13 de 1984 y el Decreto 482 de 1985 dictó disposiciones sobre el régimen de carrera administrativa y reglamentó el régimen disciplinario, indicando como se iniciaba la acción, los efectos, los principios del proceso, etapas y tipos de sanciones.

En el Decreto 1333 de 1986 se establecen las funciones del Personero Municipal y se le otorgan funciones para el conocimiento de las conductas disciplinarias cometidas por los funcionarios municipales.

Durante la redacción de la Constitución Nacional de 1991 se vio la necesidad de divulgar, instrumentar y de dar un estudio más detallado del Derecho Disciplinario, pero ya como una rama independiente y autónoma y no sujeta estrictamente al Derecho Penal y Administrativo, con el proyecto del Código Disciplinario Único, se consignó en este la nueva ciencia del Derecho Disciplinario, que no fue otra que la ley 200 de 1995 en donde se integra la diversidad de disposiciones a todos los niveles de la administración pública y

en todas sus órdenes en materia disciplinaria; además excluyó de la generalidad del régimen disciplinario a los miembros de la fuerza pública.

Surge entonces en el año 2000 el Decreto 1798 por el cual se modifican las normas de disciplina y ética para la Policía Nacional. En su Título VI Capítulo I refiere explícitamente a las faltas disciplinarias y en su Capítulo II los tipos de sanciones para el personal uniformado.

No obstante la expedición de la Ley 200 de 1995, la cual unificó la legislación en materia disciplinaria, al poco tiempo de su expedición empezaron a detectarse vacíos e inconsistencias, y gracias a las diferentes interpretaciones que le dio la H. Corte Constitucional, se requirió una reforma legal, dando así origen a la Ley 734 de 2002, que es la que actualmente rige para los servidores públicos, derogando en su totalidad a la Ley 200 de 1995, y contemplando así el Código Disciplinario Único.

Finalmente se expidió la Ley 1015 del 2006 “Por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional” contiene las faltas disciplinarias en que puede incurrir el personal uniformado, las cuales corresponden a descripciones abstractas de comportamientos que, constituyan o no delitos, entorpecen o desvirtúan la buena marcha de la función pública en cualquiera de sus formas, lo que hace que las mismas normas que las consagran establezcan también con carácter previo los correctivos y las sanciones aplicables a quienes incurran en ellas.

7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

7.1 ENFOQUES DE LA INVESTIGACIÓN EN DERECHO

La metodología que hemos propuesto para nuestra investigación tiene un enfoque Socio Jurídico, teniendo en cuenta que está encaminada a estudiar la condicionalidad social del derecho, el impacto que esta tiene en la sociedad y la eficacia de la norma, es decir, el derecho aplicado a la realidad. Está orientada a la identificación de la normatividad en la jurisdicción disciplinaria y como es aplicada al personal uniformado escalafonado y auxiliares de Policía que han sido sujetos de investigaciones disciplinarias. En esta investigación se pretende realizar diagnóstico de las conductas disciplinables en que más incurren los mencionados servidores públicos, el cual identificamos como *“Conductas disciplinables más reiterativas cometidas por el personal uniformado escalafonado y los Auxiliares de Policía, de los procesos adelantados en la Inspección Delegada de Policía Regional No. 3 con sede en Pereira en la vigencia 2010”*.

7.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación descriptiva, ya que consiste en llegar a conocer las faltas disciplinarias predominantes, a través de la descripción exacta de las funciones y procedimientos que realizan los policías y auxiliares, y de esta manera identificar las posibles causas determinantes de estas conductas, así como las acciones de tipo de correctivo y preventivo aplicables.

7.3 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

El método de la presente investigación será análisis y síntesis, ya que se realizara un análisis exhaustivo de todos los detalles, comportamientos y características de las conductas disciplinables más reiterativas; de lo anterior se requiere resumir y por lo tanto abstraer lo más significativo que nos lleve a concluir y dar una explicación del fenómeno observado.

7.4 FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Primarias. Entrevistas, estadísticas, porcentajes y encuestas.

Secundarias. Textos, revistas, conceptos, instructivos, páginas web, manuales y boletines estadísticos.

Se tiene en cuenta datos de investigaciones realizadas en materia disciplinaria que consisten en compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en el área de conocimiento; adicionalmente se analiza las diferentes fuentes arriba relacionadas, con el fin de obtener una información más concreta sobre el tema planteado, y acercada a la realidad.

7.4.1 Técnicas:

- Análisis de contenido de textos (teorías, doctrinas, normatividad, legislación, constituciones)
- Entrevistas
- Encuestas

7.4.2 Instrumentos

- Cuestionarios muy cortos y concretos sobre un tema específico elaborados por el investigador.

7.5 LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA, CUANTITATIVA O MIXTA

La investigación será mixta, pues participa de la investigación documental y la investigación de campo, a través de la recolección, análisis y articulación de los datos cualitativos y cuantitativos.

Cuadro N°1. CRONOGRAMA

	Sep-11	Oct-11	Nov-11	Dic-11	Ene-12	Feb-12	Mar-12	Abr-12	May-12	Jun-12	Jul-12	Ago-12	Sep-12
SELECCIÓN Y DISEÑO DE INSTRUMENTACION DE RECOLECCION DE LA INFORMACION	■	■											
RECOLECCION DE INFORMACION		■	■	■									
ANALISIS DE INFORMACION		■	■	■									
ELABORACION DE UN BORRADOR DE CAPITULOS TENTATIVOS					■	■							
ELABORACION Y PRESENTACION DEL PRIMER INFORME	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
ELABORACION Y PRESENTACION DEL SEGUNDO INFORME											■	■	
ELABORACION Y PRESENTACION DEL INFORME FINAL O MONOGRAFIA													■
CORRECCION Y AJUSTES													■

Cuadro Nº2. CRONOGRAMA

MESES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ACTIVIDADES													
DESARROLLAR LA IDEA	■	■											
ESTADO DEL ARTE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
PLANTEAR EL PROBLEMA			■	■	■								
JUSTIFICACION					■								
PRESENTACION DEL PRIMER INFORME					■								
CONSTRUCCION DE OBJETIVO GENERAL						■							
CONSTRUCCION OBJETIVOS ESPECIFICOS							■						
DESAGREGACION DE TAREAS								■					
DESAGREGACION DE ACCIONES								■					
PRESENTACION DEL SEGUNDO INFORME								■					
RESULTADOS ESPERADOS									■				
CONTRACCION DE MARCOS										■			
PRESENTACION DEL TERCER INFORME											■		
DESARROLLO DEL PLAN PARA LA EJECUCION												■	

Cuadro N°3. 12 TALENTO HUMANO, RECURSOS TÉCNICOS Y FINANCIEROS

ACTIVIDAD	EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	INSUMOS
Reunir el recurso humano para la realización del trabajo	Un (1) mes	No requiere ningún gasto	Estudiantes de posgrado en Derecho Administrativo Cohorte 14 de la Universidad Libre de Pereira
Recolección de la información	Cuatro (4) meses	Información gratuita	Entrevistas, estadísticas, porcentajes, encuestas, textos, revistas, conceptos, instructivos, páginas web, manuales y boletines estadísticos de la Policía Nacional.
Realización de la monografía	Doce (12) meses	No requiere ningún gasto	Recurso Humano y fuentes de información

8. CONDUCTAS DISCIPLINABLES MÁS REITERATIVAS COMETIDAS POR EL PERSONAL UNIFORMADO ESCALAFONADO DE POLICÍA, DE LOS PROCESOS ADELANTADOS EN LA INSPECCIÓN DELEGADA DE POLICÍA REGIONAL NO. 3 CON SEDE EN PEREIRA EN LA VIGENCIA 2010.

8.1 Policía Nacional de Colombia

La palabra Policía viene del griego “Politeia” y del latín “*politia*”. Cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas¹².

Por mandato constitucional es definida en el artículo 218 que a su letra dice *“la Policía Nacional es un 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 naturaleza civil se deriva del hecho de ser una autoridad administrativa de funciones preventivas¹³ – excepto en las funciones de policía judicial, disciplina castrense y justicia penal militar – adicionalmente le da la connotación de ser un cuerpo armado lo que implica un equilibrio entre estas calidades otorgadas, garantizando de esta manera la convivencia pacífica, protección de las libertades públicas y cumplimiento de la ley.

¹² Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición.

¹³ M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Corte Constitucional, sentencia C-453 de 1994.

En este contexto se define la misión de la Policía Nacional apropiándose estrictamente del artículo 218 superior, y formando su visión institucional como

“Al año 2019, la Policía Nacional habrá hecho una contribución de excepcional valor en la convivencia y seguridad ciudadana para la construcción de un país próspero y en paz; soportada en el humanismo, la corresponsabilidad y el trabajo cercano a la comunidad”¹⁴.

La ley 62 de 1993 a través de la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, la define en su artículo 5º así: La Policía Nacional es un cuerpo armado, instituido para prestar un servicio público de carácter permanente, de naturaleza civil y a cargo de la Nación¹⁵. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas para asegurar la paz ciudadana. Así mismo, establece su conformación, formación y obligaciones de sus integrantes:

“ARTÍCULO 6o. PERSONAL POLICIAL. La Policía Nacional está integrada por Oficiales, personal del Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes, Alumnos y por quienes presten el servicio militar obligatorio en la Institución, así como por los servidores públicos no uniformados, pertenecientes a ella, unos y otros sujetos a normas propias de carrera y disciplina en la forma que en todo tiempo establezca la ley.

ARTÍCULO 7o. PROFESIONALISMO. La actividad policial es una profesión. Sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal

¹⁴ www.policia.edu.co/quienessomos

forma que les permita una promoción profesional, cultural y social, con acento en los derechos humanos, la instrucción ética, ecológica, de liderazgo y de servicio comunitario. Todo miembro de la Policía Nacional, de acuerdo con su rango, será capacitado integralmente en academias y centros de formación especializada integral. Su formación técnica y académica abarcará, entre otras, nociones de derecho y entrenamiento en tareas de salvamento y ayuda ciudadana.

ARTÍCULO 8o. OBLIGATORIEDAD DE INTERVENIR. El personal uniformado de la Policía Nacional, cualquiera que sea su especialidad o circunstancia en que se halle, tiene la obligación de intervenir frente a los casos de Policía, de acuerdo con la Constitución Política, el presente Estatuto y demás disposiciones legales”.

8.1.1 Funciones de la Policía Nacional

Las funciones de esta Entidad a través de sus servidores públicos esta contenida en la Carta Constitucional y en la norma legal, entre las que cabe mencionar:

- 1) Proteger a todas las personas residentes en Colombia, garantizando las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz¹⁶.
- 2) Proteger a todas las personas residentes en Colombia, garantizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos que de éstas se deriven, prestar el auxilio que requiere la ejecución de las leyes y las providencias judiciales y administrativas, y ejercer, de manera permanente, las funciones de: Policía Judicial, respecto de los delitos y contravenciones; educativa, a través de orientación a la comunidad en el respecto a la ley; preventiva, de la comisión

¹⁶ Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 218.

de hechos punibles; de solidaridad, entre la Policía y la comunidad; de atención al menor, de vigilancia urbana, rural y cívica; de coordinación penitenciaria; y, de vigilancia y protección de los recursos naturales relacionados con la calidad del medio ambiente, la ecología y el ornato público, en los ámbitos urbano y rural¹⁷.

3) Cumplir y hacer cumplir las normas y decisiones que sobre protección de los niños, las niñas y los adolescentes impartan los organismos del Estado. ¹⁸

4) Desarrollar labores de inteligencia y contrainteligencia relacionadas con la misión y ámbitos de actuación y responsabilidad de la Policía Nacional¹⁹.

5) Desarrollar la política nacional en materia de lucha contra las drogas ilícitas en el ámbito de actuación y responsabilidad de la Policía Nacional.

6) Desarrollar lo acordado por el Gobierno Nacional en convenios de cooperación nacional e internacional en materia de lucha contra el tráfico de drogas en el ámbito de actualización y responsabilidad de la Policía Nacional.

7) Dirigir y controlar la aspersión aérea y erradicación manual de cultivos ilícitos conforme con las disposiciones legales vigentes en el ámbito de actuación y responsabilidad de la Policía Nacional.

8) Dirigir y controlar las operaciones de interdicción a nivel nacional en el ámbito de actualización y responsabilidad de la Policía Nacional.

9) Desarrollar programas de prevención contra las drogas ilícitas en el ámbito de actuación y responsabilidad de la Policía Nacional.

¹⁷ Ley 62 de 1993, artículo 19.

¹⁸ Ley 1098 de 2006

¹⁹ Decreto 4222 de 2006

10) Prestar seguridad y protección a los funcionarios e instalaciones de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial, así como del cuerpo diplomático, clero y demás personas que por su nivel de riesgo y grado de amenaza requieran de protección especial por parte del Estado, de acuerdo con los lineamientos que para tal efecto ha fijado el gobierno nacional.

11) Desarrollar y ejecutar las políticas del Gobierno Nacional, definidas a través del Ministerio de Defensa Nacional y el Consejo Nacional de Lucha contra el Secuestro y demás atentados contra la Libertad “Conase”²⁰.

12) Brindar seguridad y tranquilidad a los usuarios de las vías nacionales mediante la ejecución de acciones que coadyuvan a la prevención y la reducción de la accidentalidad, así como el control a la delincuencia común y organizada que afecta la infraestructura vial y a sus usuarios²¹

13) Ejecutar el control operativo del tránsito urbano, orientado a mejorar las condiciones de movilidad y seguridad de los usuarios de las vías mediante la prestación de un servicio integral, que contempla actividades educativas, preventivas, de asistencia técnica y sancionatoria, para quienes incumplan lo dispuesto en el Código Nacional de Tránsito y normas complementarias.

14) Colaborar y apoyar a las autoridades y entidades del gobierno, comprometidas en la atención y ejecución de las labores de rescate y control de las áreas afectadas por emergencia pública²².

15) Desarrollar sus funciones de control de delitos y contravenciones en todo el territorio nacional. (Código Nacional de Policía).

²⁰ Ley 282 de 1996

²¹ Ley 769 de 2002

²² Ley 1355 de 1970 Código Nacional de Policía

16) Hacer cumplir las disposiciones relativas al régimen tributario y aduanero, establecidas en las leyes sobre la materia, en coordinación con la DIAN y la Fiscalía General de la Nación.

8.1.2 Deberes de la Policía Nacional

Los deberes son conductas activas, verdaderas acciones de los servidores públicos, que éstos deben cumplir en forma personal y continua²³. Los miembros de la fuerza pública son servidores públicos, y es por esta razón sus deberes están consignados en la Constitución, norma legal y reglamentaria.

De acuerdo al artículo 34 de la ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario son deberes de todo servidor público, y por tanto de los policiales:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.
2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
3. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.

²³ AYALA CALDAS, Jorge Enrique. La Responsabilidad de los Servidores Públicos. Santafé de Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda., 2006. p. 376.

4. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.
8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
9. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.
11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
12. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
13. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.

14. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
15. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
16. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
17. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba remplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
18. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.
19. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.
20. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.
21. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
22. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.

23. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.
26. Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de los mismos y el nombre del adjudicatario.
27. Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a las contralorías departamentales y municipales, como a la Contraloría General de la República y las Personerías Municipales y Distritales dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, siempre y cuando lo permita el flujo de caja.
28. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.
29. Ordenar, en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción coactiva en la respectiva entidad, para el cobro de la sanción de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente.
30. Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa.
31. Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna que trata la Ley [87](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.

32. Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

33. Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF, así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

34. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.

35. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. El Presidente de la República, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta ley, reglamentará la materia.

36. Publicar mensualmente en las dependencias de la respectiva entidad, en lugar visible y público, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley [489](#) de 1998 y demás normas vigentes.

37. Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.

38. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.

39. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.

40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Además de los anteriores, el Código de Ética Policial impone otros deberes que se transcriben:

1. servir a la sociedad;
2. proteger vidas y bienes;
3. defender al inocente del engaño, a los débiles de la opresión y la intimidación;
4. emplear la paz contra la violencia y el desorden y respetar los derechos constitucionales de libertad, igualdad y justicia de todos los hombres;
5. Llevar una vida irreprochable como ejemplo para todos;
6. mostrarse con valor y calma frente al peligro, al desprecio, al abuso o al oprobio;
7. practicar la moderación en todo y tener constantemente presente el bienestar de los demás;
8. Seré honesto en pensamiento y en las acciones
9. tanto en la vida personal como profesional, ser un ejemplo en el cumplimiento de las leyes y de los reglamentos de la institución.
10. Todo lo de naturaleza confidencial o que se le confíe en el ejercicio de las funciones oficiales, guardar en secreto a menos que su revelación sea necesaria en cumplimiento del deber.

11. No actuaré ilegalmente ni permitir que los sentimientos, prejuicios, animosidades o amistades personales lleguen a influir sobre las decisiones.
12. Ser inflexible pero justo con los delincuentes y hacer observar las leyes en forma cortés y adecuada, sin temores ni favores, sin malicia o mala voluntad, sin emplear violencia o fuerza innecesaria y sin aceptar recompensas.

8.2 Factores relevantes que inciden en la incursión de faltas disciplinarias identificadas como reiterativas:

Son condiciones que independientemente de las personas determinan la orientación y el marco de una actividad.²⁴

8.2.1 Factores personales del personal de Policía

- Desconocimiento de los postulados constitucionales, legales e internacionales que regulan el tema.
- Desarrollo de los protocolos y procedimientos policivos en forma incorrecta.
- Falta de cultura de auto aprendizaje en la normatividad.
- Falta de concientización del compromiso moral y social que les concurre.
- Desmotivación o falta de interés para realizar el trabajo o actividad encomendada.
- Inconvenientes al interior de la familia.

²⁴ROSENTAL, M. M. y IUDIN, P. F. Diccionario Filosófico. Bogotá: Ediciones Nacionales. p. 168.

8.2.2 Factores Institucionales:

- Falta de preparación académica y actualizaciones en temas relacionados con el régimen disciplinario.
- Falta de instrucción y acompañamiento en el despliegue de procedimientos de policía, así como implementación de controles en los mismos.
- Largas y extenuantes jornadas laborales.
- Sobrecarga laboral.
- Malos tratos por parte de los superiores.

8.2.3 Factores Externos:

- La ciudadanía no reconoce la autoridad del Policía.
- Limitación normativa para ejecutar procedimientos efectivos.

8.3 Acción Disciplinaria:

8.3.1 Principios Rectores del Derecho Disciplinario

Para poder establecer como debe entenderse el Derecho Disciplinario, es importante identificar cuáles son sus principios básicos y para efectos de esta monografía consideramos que se deben exponer los mismos, siendo los siguientes:

a) Principio de legalidad: Se encuentra definido en el artículo 4º de la Ley 734 de 2002 que indica:

“El servidor público y el particular en los casos previstos en este código sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización.”

Significa lo transcrito, que debe existir una normatividad para poder aplicar una sanción a una persona, y para esto debe entonces el juzgador al calificar una conducta conforme a la norma, la cual le dará los parámetros para identificar la Antijuridicidad o no de la conducta, y si se identifica como tal, deberá entonces señalar la sanción de acuerdo a los parámetros que la misma Ley le imponga para esta.

b) Ilicitud Sustancial: Debe tomarse del artículo 5º del Código Disciplinario Único que lo define así: *“La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna”*.

Indica lo anterior que la valoración de la conducta disciplinada debe ser observada desde la afectación o puesta en peligro de la función pública, lo cual se explica como la efectividad de la lesión o daño a la Administración Pública, para que el comportamiento sea típicamente antijurídico.

Frente a este principio la H. Corte Constitucional dice que el artículo 5º de la Ley 734 de 2002 prescribe que la falta disciplinaria será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna, y no hace otra cosa que desarrollar la naturaleza del derecho disciplinario dirigida a encausar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes,

por lo que el resultado material de la conducta no es esencial para que se estructure la falta disciplinaria.²⁵

c) Debido Proceso: El sujeto disciplinable deberá ser investigado por funcionario competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y de la ley que establezca la estructura y organización del Ministerio Público (Artículo 6º C.D.U.)

Este principio se presume del desarrollo del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia en cuanto allí se dijo:

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”

²⁵ M.P. Dr. ALVARO TAFUR GALVIS, Sentencia C-948/02 de la Honorable Corte Constitucional del 6 de noviembre de 2002.

En el caso que nos aplica, la Ley 1015 de 2006, define el debido proceso así:

“El personal destinatario de este régimen será investigado conforme a las leyes preexistentes a la falta disciplinaria que se le endilga, ante funcionario con atribuciones disciplinarias previamente establecido y observando las garantías contempladas en la Constitución Política y en el procedimiento señalado en la ley. La finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.”

A través de esta figura jurídica es posible establecer un procedimiento estandarizado en cada una de las aéreas del derecho, generando con ello el respeto por las garantías de quienes son objeto de una investigación, además de propender por la seguridad jurídica requerida por la ciudadanía, sin dejar de lado el mantenimiento de una sola línea en la aplicación de las normas jurídicas.

El derecho disciplinario constituye una forma de ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y, como tal, debe estar fundado en principios y valores constitucionales y asegurar en todo momento la vigencia de los elementos propios de la garantía del debido proceso. Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el

principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.²⁶

d) Favorabilidad: En materia disciplinaria la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción, salvo lo dispuesto en la Carta Política (Artículo 14 C.D.U).

La Corte ha considerado obligatorio el respeto del principio de favorabilidad, de conformidad con el cual la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplica de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Frente a este punto, ha advertido que aún cuando el artículo 29 de la Constitución se refiere a la aplicación del principio en “materia penal”, ello “(...) no impide que el legislador lo extienda a otros ámbitos del derecho sancionador, como el disciplinario. Tampoco conduce a que el juez deba interpretar restrictivamente esta garantía, que tiene pleno sentido y especial relevancia dentro de un estado social de derecho en otros contextos punitivos diferentes al penal.”²⁷

Significa esto que en derecho disciplinario el principio de favorabilidad supone que se debe aplicar la norma más disciplinada o juzgado, aún cuando sea posterior. Es decir, es el que impone una sanción más benigna; es el que desarrolla o crea causales de exclusión de responsabilidad; es aquel que advierte condiciones procedimentales más favorables. En síntesis, el

²⁶ M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, Sentencia C-692/08 de la Honorable Corte Constitucional del 9 de julio de 2008.

²⁷ M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, principio de favorabilidad en derecho disciplinario-Alcance, Sentencia C-692/08 de la Honorable Corte Constitucional del 9 de julio de 2008.

principio de favorabilidad, es aquel que produce consecuencias menos graves para el disciplinado.²⁸

e) Igualdad: Las autoridades disciplinarias tratarán de modo igual a los destinatarios de la ley disciplinaria, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.²⁹

Este principio surge del artículo 13 de nuestra Carta Política que predica lo siguiente:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Este principio de rango Constitucional, determina la igualdad jurídica en el tratamiento equitativo de las personas a quien se dirigen los mismos hechos y normatividades, los cuales exigen que las autoridades se abstengan de realizar discriminaciones que contravengan el ideal de justicia, porque esas

²⁸ GIUSEPPE MAGGIORE. Derecho Penal, parte general, volumen I, traducción de JOSÉ J. ORTEGA TORRES, editorial Temis, pág. 201, Bogotá, 1954.

²⁹ Artículo 15, Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único.

discriminaciones contrarían la razón y no permitirían, desde ninguna óptica, una justificación a la afectación de los derechos fundamentales de los ciudadanos con su equivocada violación.

8.3.2 Disciplina

La disciplina es la que sujeta a los individuos a unas determinadas reglas en el desempeño de actividades, que debe caracterizarse por la obediencia de las leyes y ordenamientos que regulan ciertas actividades, entidades, profesiones entre otras.

La disciplina también fue definida por la ley especial 1015 de 2006 que a su letra dice: *la disciplina es una de las condiciones esenciales para el funcionamiento de la institución policial e implica la observancia de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que consagra el deber profesional.*

En este orden de ideas, podemos decir que el ciudadano respecto del Estado puede estar en una de las siguientes posiciones *Relación General de Sujeción y Relación Especial de Sujeción.*

Por ser del ámbito de nuestra investigación el servidor público, mencionaremos que la segunda corresponde a la subordinación o sujeción que sostienen determinadas personas respecto frente a la Administración. La cual puede limitar o suspender algunos de sus derechos por la calidad que ostentan. Entre ellos cabe mencionar los siguientes sujetos de especial sujeción: Estudiantes de Universidades Públicas, Servidor Público del común, miembros de la *Fuerza Pública* y reclusos de instituciones carcelarias.

Esta relación especial de sujeción exige un comportamiento que deben observar los servidores públicos. De allí el vínculo que los une a la administración pública, que permite como contrapartida, exigirles un buen comportamiento, y en caso de no observarlo, pueden ser materia de sanción, vínculo del cual están advertidos y cuyo compromiso sellan formalmente al momento de tomar posesión del cargo³⁰.

8.3.3 Acción Disciplinaria

- **Naturaleza de la Acción Disciplinaria**

La acción disciplinaria es una acción pública que se orienta a garantizar la efectividad de los fines y principios previstos en la Constitución y en la ley para el ejercicio de la función pública; cuya titularidad radica en el Estado; que se ejerce por la Procuraduría General de la Nación, las personerías, las oficinas de control disciplinario interno, los funcionarios con potestad disciplinaria y la jurisdicción disciplinaria; que es independiente de las acciones que puedan surgir de la comisión de la falta y que permite la imposición de sanciones a quienes sean encontrados responsables de ellas.³¹

La Acción Disciplinaria es independiente por lo que su naturaleza siempre ha sido la autonomía misma, así es convalidada en Sentencia C-417 de 1993, Magistrado ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. Donde expresa:

³⁰ Procurador segundo Delegado para la Vigilancia Administrativa FERNANDO BRITO RUIZ, Procuraduría General de la Nación, Expediente 094004600-7 fallo segunda instancia.

³¹ M.P. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, Sentencia C-391/02 del 22 de mayo de 2002, de la Corte Constitucional.

“El derecho disciplinario está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, independientemente de cuál sea el órgano o la rama a la que pertenezcan. Ello hace parte de las condiciones mínimas inherentes a la actividad oficial, que resultan imprescindibles para la eficiente atención de los asuntos a cargo del Estado, motivo por el cual su mantenimiento, merced a un ordenamiento jurídico especial de reglas y sanciones, no solamente constituye derecho sino que es ante todo deber del Estado”

Así también se relaciona en Sentencia C-769 de 1998, Magistrado ponente: Antonio Barrera Carbonell, donde expresa que el Derecho Disciplinario constituye una disciplina autónoma e independiente de orden jurídico.

Desde la jurisprudencia, con la Ley 200 de 1995 y posteriormente la Ley 734 de 2002, se solidifica el régimen disciplinario como autónomo e independiente.

- **Procedencia de la Acción Disciplinaria**

Artículo 152 Ley 734 de 2002: Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria.

En el caso que nos aplica, es decir, en el trámite del procedimiento disciplinario policivo, esta institución mediante la Ley 1015 de 2006, indica que todo el personal uniformado escalafonado y los auxiliares de Policía

deben mantener la disciplina, lo que implica la observancia de las disposiciones Constitucionales, legales y reglamentarias que consagran el deber profesional, siendo así como deben cumplir los deberes que les impone la institución.

Frente a lo anterior, se deduce que es procedente iniciar una acción disciplinaria cuando el servidor de la Policía, no da cumplimiento a un deber estipulado en las normas que lo rigen y que además se encuentre descrito como falta disciplinaria.

- **Autonomía de la Acción Disciplinaria**

La Acción Disciplinaria es considerado como autónoma e independiente así como lo manifiesta el, Consejo de Estado en su Sección Segunda, en Sentencia del 8 de Abril de 1991, Magistrado Ponente Álvaro Lecompte Luna, donde hace constar esta sentencia que el ilícito disciplinario, es totalmente distinto al ilícito penal, el ilícito es propio de esta rama, ya sea por faltas cometidas durante el tiempo de servicio prestado además dice la corporación que las categorías dogmáticas tiene un contenido y un sentido diferentes a la del Derecho Penal, tienen reglas propias, tiene objetivos diferentes.

Una vez expedido en Nuevo Código Disciplinario Único con su artículo 21 en el que se indica que en la aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Ley 734 de 2002 y en la Constitución Política. En lo no previsto en la ley mencionada se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia, y lo dispuesto en los códigos Contencioso

Administrativo, Penal, de Procedimiento Penal y de Procedimiento Civil en lo que no contravengan la naturaleza del derecho disciplinario

De lo anterior se aprecia que a partir de la nueva Ley, la acción disciplinaria puede complementarse en caso de vacíos con las demás áreas del Derecho, sin dejar de ser autónoma e independiente.

Para el caso en particular, la Ley 1015 de 2006 en su Artículo 2° trae como norma rectora para el régimen disciplinario de la Policía Nacional el Principio de Autonomía, que indica:

“La acción disciplinaria es autónoma e independiente de las acciones judiciales o administrativas.”

- **Caducidad y Prescripción de la Acción Disciplinaria**

La prescripción de la acción disciplinaria se encuentra estipulada en el artículo 30 de la Ley 734 de 2002, el cual fue modificado por la ley 1474 de 2011 disponiendo lo siguiente:

“La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.

La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

Su definición más reciente dada por la Honorable Corte Constitucional fue la siguiente:

“La prescripción en materia disciplinaria es un instituto jurídico liberador, en virtud del cual por el transcurso del tiempo se extingue la acción o cesa el derecho del Estado a imponer una sanción...”³²

Igualmente indica que el fin esencial del fenómeno de la prescripción en la acción disciplinaria indicando que está íntimamente ligado con el derecho que tiene el procesado a que se le defina su situación jurídica, pues no puede el servidor público quedar sujeto indefinidamente a una imputación, correspondiéndole al legislador establecer el plazo que se considera suficiente para que la entidad a la cual presta sus servicios el empleado o la Procuraduría General de la Nación inicien la investigación y adopten la decisión pertinente.

- **Inicio de la Acción Disciplinaria**

Para impulsar una acción disciplinaria el artículo 69 del C.D.U indica que hará de las siguientes maneras:

- *De oficio o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad.*
- *Por queja formulada por cualquier persona.*

³² M.P. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, Corte Constitucional, Sentencia C-401/10 del 26 de mayo de 2010.

No necesariamente toda queja debe dar inicio a una investigación disciplinaria, ya que la facultad de ejercer dicha acción está en cabeza del órgano de control correspondiente, quien -en cada caso- deberá determinar el mérito de la queja formulada y la necesidad de dar inicio a las indagaciones a que haya lugar³³. Precisamente, la Corte Constitucional en relación con lo expuesto, señaló:

“[La queja] (...) puede dar origen a la acción disciplinaria, según el art. 47 del C.D.U. ³⁴ es decir, eventualmente puede poner en movimiento la actividad disciplinaria y en tal situación determinar la posibilidad de que se surta la indagación preliminar y que se cite al funcionario denunciado para que exponga su versión sobre los hechos constitutivos de aquélla, o bien que se abra la investigación si del contenido de la queja se deduce que hay mérito para ello.

Pero no toda queja necesariamente origina una actuación disciplinaria, indagación preliminar o investigación, porque desde el principio puede descartarse por descabellada o intranscendente, con lo cual al no admitírsela como presupuesto de la acción disciplinaria, no necesariamente desencadena la obligación del funcionario titular del poder disciplinario de ponerla en conocimiento del presunto inculpado.”³⁵

- *Por anónimo que cumpla con los requisitos mínimos del artículo 38 de la ley 190 de 1995 y 27 de la ley 24 de 1992.*

³³ Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL, Sentencia T-412/06, veintidós (22) de mayo de dos mil seis (2006), Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional.

³⁴ Esta remisión al artículo 47 del Código Disciplinario Único se refiere a la Ley 200 de 2000 de 1995, norma que fue derogada por la Ley 734 de 2002. Por tal razón, debe entenderse que -en la actualidad- esa remisión es al artículo 69 de la nueva legislación disciplinaria.

³⁵ Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell, Sentencia C-430 de 1997.

Esta ultima forma de iniciar la acción disciplinaria es una excepción, y solo procederá por el cumplimiento de la normatividad relacionada arriba, es decir, cuando se den los requisitos probatorios que den certeza sobre la seriedad de los hechos denunciados, elementos de juicio que sumariamente den cuenta de la irregularidad administrativa, se le debe dar credibilidad y por ende activar la función estatal de control³⁶.

8.4 Potestad disciplinaria:

De acuerdo al artículo 1º de la ley 734 de 2002 la titularidad de la potestad disciplinaria es del Estado, atributo que le permite alcanzar sus fines, ya que a través de esta mando puede disciplinar el comportamiento de sus servidores la cual se debe ajustar a sus funciones, constitución, ley y reglamento.

8.4.1 Poder Disciplinario Preferente

El poder preferente de la Procuraduría General de la Nación fue otorgado por la Constitución Política en su artículo 277 numeral 6, y en la ley disciplinaria en el artículo 3º, así como en la ley disciplinaria especial para los miembros de la Policía Nacional ley 1015 de 2006 en su artículo 1º, en el cual se le atribuye la supervigilancia de las actuaciones disciplinarias como órgano de control autónomo materializado a través de la facultad de disponer de cualquier investigación de las oficinas de control disciplinario interno de las entidades públicas.

³⁶ M.P. JAIME CORDOBA TRIVIÑO, Corte Constitucional, Sentencia C-283 de 2006.

Al respecto se ha pronunciado la Corte Constitucional indicando que la Procuraduría General de la Nación es el organismo que goza, por mandato constitucional, de una cláusula general de competencia para conocer de las faltas disciplinarias de los empleados, en ejercicio de un poder que prevalece sobre el de otros órganos estatales³⁷.

8.4.2 Control Interno Disciplinario

Es el que ejerce las Entidades frente a sus funcionarios, de acuerdo a lo establecido por el artículo 2º de la ley disciplinaria la cual indica que les corresponde a estas oficinas y a los funcionarios con potestad disciplinaria conocer los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

8.4.3 Autoridades de policía con atribuciones disciplinarias

Las autoridades de policía facultadas para ejercer el control disciplinario interno, están identificados en el Régimen Disciplinario para esta Entidad ley 1015 de 2006 en el capítulo II artículo 54, para lo cual se requiere ostentar el grado de oficial en servicio directivo; y su jerarquía y competencia es la siguiente:

³⁷ Corte Constitucional, sentencia C-417 de 1993 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

Cuadro N° 4: Autoridades Disciplinarias de Policía

DENOMINACION DEL CARGO	EN PRIMERA INSTANCIA	EN SEGUNDA INSTANCIA	POR TRACENDENCIA	POR COMPETENCIA RESIDUAL
Director General de la Policía Nacional		En Segunda Instancia de las decisiones proferidas por el Inspector General.		
Inspector General de la Policía Nacional.	a) Oficiales Superiores; b) Personal en comisión en el exterior; c) Personal en comisión en organismos adscritos o vinculados a la Administración Pública; d) Jefes de Oficinas Asesoras de la Dirección General de la Policía Nacional.	En Segunda Instancia de las decisiones proferidas por los Inspectores Delegados.	Podrá iniciar, asumir, proseguir, remitir o fallar cualquier actuación disciplinaria, cuya atribución esté asignada a otra autoridad policial señalada en esta ley, cuando por su trascendencia afecte gravemente el prestigio e imagen institucional.	En los casos de competencia no previstos en la presente ley, conocerá el Inspector General de la Policía Nacional.”
Inspectores Delegados.	En Primera Instancia de las faltas cometidas por los Oficiales Subalternos en su jurisdicción.	a) En Segunda Instancia de las decisiones proferidas por los Jefes de Oficinas de Control Disciplinario Interno de su jurisdicción;		

<p>Jefe De Oficina de Control Disciplinario Interno de la Dirección General.</p>	<p>En Primera Instancia de las faltas cometidas en la ciudad de Bogotá, D. C., por el personal del Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes, y Auxiliares de Policía, que labore en la Dirección General, Subdirección General, Inspección General, Direcciones y Oficinas Asesoras.</p>			
<p>Jefes de Oficinas de Control Disciplinario Interno de Policías Metropolitanas y Departamentos de Policía.</p>	<p>En Primera Instancia de las faltas cometidas en su jurisdicción, por el personal del Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes, Auxiliares de Policía, y Estudiantes de las Seccionales de Formación de la Policía Nacional.</p>			

Es importante mencionar que conjuntamente de las atribuciones disciplinarias que ostenta el Inspector General también ejercerá vigilancia, control y seguimiento de las actuaciones disciplinarias.

- **Inspecciones Delegadas y Especiales y su jurisdicción**

La Inspección General en materia disciplinaria es la dependencia encargada de fomentar y promocionar la cultura de la legalidad y moralidad del Talento Humano de la Policía Nacional, prevenir la comisión de conductas consideradas como faltas disciplinarias, ejercer el control disciplinario institucional, velar por la eficacia de los sistemas de atención al ciudadano, propender por el respeto de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario³⁸.

En cumplimiento de lo anterior la Inspección General contará con ocho Inspecciones Delegadas Regionales y dos Inspecciones Delegadas Especiales con sede en las ciudades de Bogotá, Neiva, Pereira, Cali, Medellín, Cúcuta, Villavicencio y Barranquilla, las cuales se relacionan a continuación:

a) Inspección Delegada Región No. 1

- Sede: en Bogotá.
- Departamentos de Jurisdicción: Boyacá y Cundinamarca.
- Seccionales De Formación: Rafael Reyes, Estudios Superiores de Policía Cadetes y Alféreces, Provincia del Sumapaz, Policía Judicial Telemática y Electrónica, Centro de Reclusión Facatativá, Escuela de Suboficiales Gonzalo Jiménez de Quesada, Escuela de Carabineros de Facatativá y Centros de Instrucción de su Jurisdicción.

b) Inspección Delegada Región No. 2

- Sede: en Neiva.
- Departamentos de su Jurisdicción: Tolima, Huila, Caquetá y Putumayo.
- Seccionales De Formación: Gabriel González, Aviación Policial, Centros De Formación De Su Jurisdicción.

c) Inspección Delegada Región No. 3

- Sede: en Pereira.
- Departamentos de su Jurisdicción: Risaralda, Caldas y Quindío.
- Distritos: Sevilla, Roldadillo y Cartago.

³⁸ Resolución No. 02047 de 2007 “por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan funciones de la Inspección General” artículo 1°.

- Seccionales De Formación: Alejandro Gutiérrez, Centros De Instrucción De Su Jurisdicción.

d) Inspección Delegada Región No. 4

- Sede: en Cali.
- Departamentos de su Jurisdicción: Valle Del Cauca, (Excepto Dto. Sevilla, Roldañillo Y Cartago), Cauca y Nariño
- Seccionales De Formación: Simón Bolívar, Centros De Instrucción De Su Jurisdicción, Centro De Reclusión Piloto.

e) Inspección Delegada Región No. 5

- Sede: en Cúcuta.
- Departamentos de su Jurisdicción: Norte de Santander, Santander, Arauca y Cesar.
- Seccionales De Formación: Centros De Instrucción De Su Jurisdicción

f) Inspección Delegada Región No. 6

- Sede: en Medellín.
- Departamentos de su Jurisdicción: Córdoba, Antioquia, Choco y Urabá.
- Seccionales De Formación: Centros De Instrucción De Su Jurisdicción, Carlos E. Restrepo y Centro De Reclusión Aures.

g) Inspección Delegada Región No. 7

- Sede: en Villavicencio.
- Departamentos de su Jurisdicción: Casanare, Meta, Vichada, Guanía, Vaupés y Amazonas.
- Seccionales De Formación: Eduardo Cuevas, Centros De Instrucción de su Jurisdicción,

h) Inspección Delegada Región No. 8

- Sede: en Barranquilla.
- Departamentos de su Jurisdicción: Atlántico, San Andrés y Providencia, Magdalena, Guajira, Sucre y Bolívar.
- Seccionales De Formación: Rafael Núñez, Antonio Nariño y Centros De Instrucción de su Jurisdicción.

i) Regional Especial DIPON

- Sede: en Bogotá.
- Direcciones, Oficinas Asesoras y unidades de Policía que carezcan de jefe directo.

j) Regional Especial MEBOG

- Sede: en Bogotá.
- Policía Metropolitana de Bogotá.

8.5 Faltas disciplinarias más reiterativas

8.5.1 Faltas Disciplinarias

La jurisprudencia de la corte constitucional española ha definido la falta disciplinaria como “... *la violación al funcionamiento de cualquier deber propio de su condición, aun cuando no haya sido especialmente definida aunque si prevista. ...por ello se deduce la existencia de tres elementos de la falta disciplinaria: 1.- un elemento material: que es un acto u omisión; 2- un elemento moral: que es la imputación del acto a una voluntad libre; y 3.- un elemento formal: que es la perturbación al funcionamiento del servicio o afección inmediata o posible de su eficacia*”

A nivel interno jurisprudencialmente se ha definido como descripciones abstractas de comportamientos que, sean o no delitos, enturbian, entorpecen o desvirtúan la buena marcha de la función pública en cualquiera de sus formas, lo que hace que las mismas disposiciones que las consagran estatuyan, también con carácter previo, los correctivos y sanciones aplicables a quienes incurran en aquellas.”³⁹

La doctrina también ha desarrollado su concepto a modo de la inobservancia de los principios dimanantes de la ética profesional o deontológica propia de los funcionarios y particulares que

³⁹ M.P. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO, Corte Constitucional. Sentencia C-417 del 4 de octubre de 1993.

cumplen funciones públicas, cuyo actuar debe encaminarse permanentemente a garantizar el buen funcionamiento y prestigio, de acuerdo a la *sindéresis* que la debe caracterizar⁴⁰.

La ley 734 de 2002 en su artículo 23 dispone que constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de *deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.*

8.5.2 Clasificación de las Faltas Disciplinarias

Se observa como concordante con la naturaleza flexible del derecho disciplinario la definición es muy amplia, lo que traducido al régimen de policía se convierte en un régimen mixto, por cuanto trae expresas las faltas y en ese contexto reduce la facultad del operador de enmarcarlas en una y otra categoría, sin embargo la misma ley 1015 de 2006, trae normas de remisión que permiten que se les aplique la amplitud de la ley general ley 734 de 2002

a. Faltas gravísimas. Constituye falta gravísima de según dispone la ley 1015 de 2006 las siguientes:

1. Privar ilegalmente de la libertad a una persona o demorar injustificadamente la conducción de la misma ante la autoridad competente.
2. Permitir o dar lugar a la fuga de persona capturada, retenida, detenida o condenada, de cuya vigilancia o custodia haya sido encargado o disponer la libertad sin estar facultado para ello.

⁴⁰ RORY FORERO SALCEDO, *Dialogo de Saberes*. Edición No. 25 de 2006

3. Permitir, facilitar, suministrar información o utilizar los medios de la Institución, para cualquier fin ilegal o contravencional.
4. Solicitar o recibir directa o indirectamente dádivas o cualquier otro beneficio, para sí o para un tercero, con el fin de ejecutar, omitir o extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
5. Realizar, promover o permitir actividades tendientes a paralizar total o parcialmente la prestación del servicio que corresponde a la Institución.
6. Violar la reserva profesional en asuntos que conozca por razón del cargo o función; divulgar o facilitar, por cualquier medio, información confidencial o documentos clasificados, sin la debida autorización.
7. Utilizar el cargo o función para favorecer campañas o participar en las actividades o controversias de los partidos y movimientos políticos; así como, inducir o presionar a particulares o subalternos a respaldar tales actividades o movimientos.
8. Utilizar el cargo o función para fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o permanencia de grupos al margen de la ley; promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o hacer parte de ellos.
9. Realizar una conducta descrita en la ley como delito, a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo.
10. Incurrir en la comisión de conducta descrita en la ley como delito, cuando se encuentre en situaciones administrativas tales como: Franquicia, permiso, licencia, vacaciones, suspendido, incapacitado, excusado de servicio, o en hospitalización.
11. Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente en beneficio propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.
12. Cuando se está en desarrollo de actividades propias del servicio, realizar prácticas sexuales de manera pública, o dentro de las instalaciones

policiales, cuando se comprometan los objetivos de la actividad y de la disciplina policial.

13. Coaccionar a servidor público o a particular que cumpla función pública, para que ejecute u omita acto propio de su cargo, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.

14. Apropiarse, ocultar, desaparecer o destruir bienes, elementos, documentos o pertenencias de la Institución, de los superiores, subalternos, compañeros o particulares, con intención de causar daño u obtener beneficio propio o de un tercero.

15. Constreñir, comprometer o inducir al subalterno, superior, compañero o particular para que omita información acerca de una conducta punible o disciplinaria.

16. Causar daño a su integridad personal, permitir que otro lo haga, realizarlo a un tercero, o fingir dolencia para obtener el reconocimiento de una pensión o prestación social.

17. Prestar, a título particular, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, hasta por un término de un año después del retiro del cargo o permitir que ello ocurra; el término será indefinido en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor conoció en ejercicio de sus funciones.

18. Causar daño a la integridad de las personas o de los bienes, como consecuencia del exceso en el uso de las armas, de la fuerza o de los demás medios coercitivos.

19. Vincular, incorporar o permitir la incorporación a la Institución de personas sin el lleno de los requisitos.

20. Manipular imprudentemente las armas de fuego o utilizarlas en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias que produzcan dependencia física o síquica.

21. Respecto de los bienes y equipos de la Policía Nacional, o de otros puestos bajo su responsabilidad, violar la ley, reglamentos o instrucciones superiores mediante las siguientes conductas:

- a) Retenerlos, ocultarlos o apropiárselos;
- b) Usarlos en beneficio propio o de terceros;
- c) Darles aplicación o uso diferente;
- d) Extraviarlos, permitir que se pierdan, dañarlos, cambiarlos o desguazarlos;
- e) Entregarlos a personas distintas de su verdadero dueño;
- f) Malversarlos o permitir que otros lo hagan;
- g) Conducirlos u operarlos sin el debido permiso o autorización, en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias que produzcan dependencia física o síquica.

22. Elaborar, cultivar, suministrar, traficar, vender, transportar, distribuir, portar, adquirir, guardar o apropiarse de cualquier tipo de precursores o sustancias que produzcan dependencia física o psíquica, prohibidas por la ley, así como permitir estas actividades.

23. Dejar de asistir al servicio o ausentarse durante un término superior a tres días, en forma continua sin justificación alguna.

24. Omitir su presentación dentro del término de la distancia cuando ocurran alteraciones graves de orden público en cuyo restablecimiento deba participar de acuerdo con órdenes, planes o convocatorias.

25. Abstenerse de ordenar u omitir prestar el apoyo debido en alteraciones graves del orden público, cuando se esté en capacidad de hacerlo.

26. Consumir o estar bajo el efecto de bebidas embriagantes o sustancias que produzcan dependencia física o psíquica, durante el servicio.

27. Ausentarse del lugar de facción o sitio donde preste su servicio sin permiso o causa justificada.

28. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o función, u obstaculizar su ejecución.

29. Afectar los sistemas informáticos de la Policía Nacional.

30. Respecto de documentos:

- a) Proporcionar datos inexactos, omitir, suprimir o alterar información que tenga incidencia en la vinculación o permanencia en el cargo o la carrera, así como para ascensos y cualquier novedad atinente a la administración del talento humano o a la función encomendada, con el propósito de obtener provecho para sí o para un tercero;
- b) Utilizarlos indebidamente para realizar actos en contra de la Institución o de sus integrantes;
- c) Sustituirlos, alterarlos, sustraerlos, mutilarlos, destruirlos, ocultarlos, suprimirlos o falsificarlos en beneficio propio; o en beneficio o perjuicio de un tercero;
- d) Dar motivo intencionalmente a la pérdida de expediente judicial o administrativo, puesto bajo su responsabilidad, así como a documentos o diligencias que hagan parte del mismo;
- e) Abstenerse intencionalmente de registrar los hechos y circunstancias que el deber le impone por razón del servicio, cargo o función o registrarlos de manera imprecisa o contraria.

Artículo 35. Faltas graves. Son faltas graves:

1. Respecto de documentos:

- a) Permitir el acceso o exhibir expedientes, documentos, archivos o información que tenga la calidad de clasificada, a personas no autorizadas;
- b) Dar motivo con culpa a la pérdida de expediente judicial o administrativo, puesto bajo su responsabilidad, así como a documentos o diligencias que hagan parte del mismo;
- c) Abstenerse de registrar los hechos y circunstancias a que se esté obligado por razón del servicio, cargo o función o registrarlos de manera imprecisa o contraria.

2. Agredir o someter a malos tratos al público, superiores, subalternos o compañeros.

3. Proferir en público expresiones injuriosas o calumniosas contra la Institución, servidor público o particular.
4. Irrespetar a los miembros de otros cuerpos armados nacionales o extranjeros.
5. Presentarse al servicio bajo los efectos de bebidas embriagantes o cualquier otra sustancia que produzca dependencia física o psíquica.
6. Omitir la colaboración necesaria a los servidores del Estado, cuando se les deba asistencia o apoyo en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con las competencias legales atribuidas a la Policía Nacional.
7. Dejar de asistir al servicio sin causa justificada.
8. Impedir el cumplimiento de deberes funcionales o imponer labores ajenas al servicio.
9. Aceptar sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros o celebrar convenios o contratos con éstos sin la debida autorización.
10. Incumplir, modificar, desautorizar, eludir, ejecutar con negligencia o tardanza, o introducir cambios, sin causa justificada, a las órdenes o instrucciones relativas al servicio.
11. Asignar al personal con alguna limitación física o síquica prescrita por autoridad médica institucional competente, servicios que no estén en condiciones de prestar.
12. Impedir o coaccionar al público o al personal de la Institución para que no formulen reclamos cuando les asista el derecho, o para que no presenten quejas o denuncias cuando estén en el deber de hacerlo.
13. Incitar al público o personal de la Institución para que formulen quejas o presenten reclamos infundados.
14. Emplear para actividades del servicio personas ajenas a la Institución, sin la autorización debida.

15. Dejar de informar, o hacerlo con retardo, los hechos que deben ser llevados a conocimiento del superior por razón del cargo o servicio.
16. Impedir, o no adoptar las medidas necesarias para asegurar la comparecencia del personal a diligencias judiciales o administrativas.
17. Realizar una conducta descrita en la ley como delito, a título de culpa, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo.
18. Incurrir en la comisión de conducta descrita en la ley como contravención, cuando se encuentre en situaciones administrativas tales como: Franquicia, permiso, licencia, vacaciones, suspendido, incapacitado, excusado de servicio, o en hospitalización.
19. Invocar influencias reales o simuladas, ofrecer o recibir dádivas para sí o un tercero, con el fin de obtener ascenso, distinción, traslado o comisión del servicio.
20. Respecto de los bienes y equipos de la Policía Nacional, o de otros puestos bajo su responsabilidad:
 - a) Incurrir en negligencia o actuar con impericia o imprudencia en su manejo, conservación o control;
 - b) Conducirlos u operarlos sin el debido permiso o autorización;
 - c) Demorar injustificadamente su entrega a la autoridad competente o la devolución a su dueño;
 - d) Omitir la entrega o retardar el suministro de los elementos necesarios para su mantenimiento.
21. No dedicar el tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.
22. Omitir la entrega, al término del servicio, del armamento o demás elementos asignados para el mismo, o dejar de informar la novedad por parte de quien tiene el deber de recibirlos.
- 23 Respecto del personal en cumplimiento de actividades académicas:

- a) Dejar de asistir sin justificación a las actividades programadas o llegar retardado a ellas en forma reiterada;
- b) Procurar por cualquier medio conocer previamente los exámenes o evaluaciones;
- c) Utilizar cualquier medio fraudulento;
- d) Faltar a la debida consideración y respeto hacia docentes y discentes;
- e) Ausentarse sin permiso del lugar donde adelante su formación académica.

Artículo 36. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1. Usar indebida o irreglamentariamente el uniforme, descuidar su correcta presentación, o utilizar distintivos o condecoraciones no autorizadas, ni otorgadas legalmente, en forma reiterada.
2. Incumplir los deberes como evaluador o revisor del desempeño del personal bajo su mando, de acuerdo con las normas que regulen la materia.
3. Asumir actitudes displicentes ante una orden, una instrucción, un llamado de atención o una sanción.
4. Realizar, permitir o tolerar la murmuración o crítica malintencionada contra cualquier servidor público.
5. Incumplir las normas de cortesía policial en forma reiterada.
6. Presentarse reiteradamente al servicio con retardo.
7. Permitir el ingreso o presencia de personas no autorizadas en áreas restringidas.
8. Proceder con negligencia o desinterés en los deberes relacionados con el bienestar, la atención y orientación del personal bajo su mando.
9. Negar, pretermitir o no restablecer el conducto regular.
10. Dejar de informar oportunamente sobre el cumplimiento de las órdenes cuando esté obligado.
11. Tratar a los superiores, subalternos, compañeros o al público en forma descortés e impropia, o emplear vocabulario soez.
12. Ejecutar actos violentos contra animales.

13. Abstenerse de tramitar oportunamente la documentación, cuando le corresponda.

14. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación.

15. Intervenir en juegos de suerte y azar prohibidos por las normas y reglamentos o concurrir uniformado a lugares donde se realicen estos.

16. Mantener desactualizados los folios de vida y demás documentos que tienen que ver con el manejo y administración de personal.

17. Demostrar apatía o desinterés en el desarrollo del servicio, en los trabajos de equipo o en las tareas individuales que de ellos se desprendan.

Además de las definidas en los artículos anteriores, constituyen faltas disciplinarias la violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades, las prohibiciones, el abuso de los derechos o el incumplimiento de los deberes contemplados en la Constitución Política, los tratados públicos ratificados por el Gobierno colombiano, las leyes y los Actos Administrativos de acuerdo al artículo 37 de la ley en comento.

Para efectos de determinar la gravedad o levedad de la falta, por vía de remisión, constituye falta gravísima la que está taxativamente señalada en la ley o aquella que constituya causal de mala conducta. En las demás, se determinará si la falta es grave o leve con base en los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando en la Institución.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se preciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel

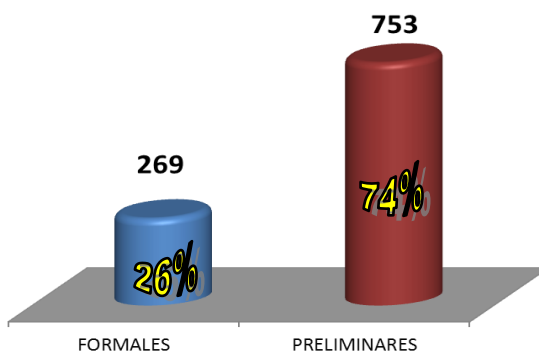
de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.

7. Los motivos determinantes del comportamiento.

8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos, y

9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

Grafico N°. 1 Procesos Iniciados 2010

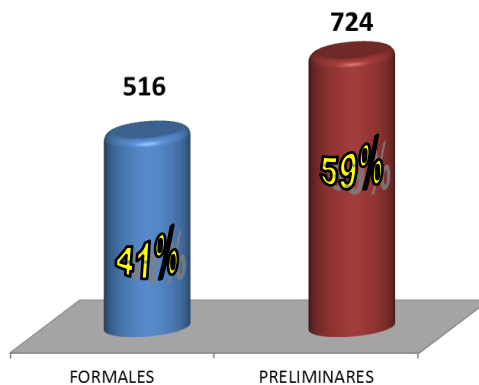


TOTAL: 1022

Fuente: Relación de Procesos Inspección Delegada Región No. 3

En la vigencia 2010 fueron iniciados 1022 actuaciones disciplinarias en la Inspección Delegada Región No. 3, de los cuales 753 dieron origen a investigación preliminar, y de estos 269 pasaron a investigación formal. De lo anterior, se puede extraer que 484 investigaciones preliminares terminaron en autos de archivo.

Grafico N°. 2 Procesos Fallados 2010

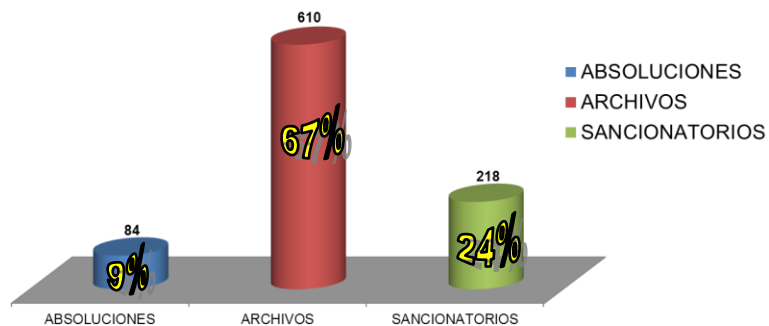


TOTAL: 1240

Fuente: Relación de Procesos Inspección Delegada Región No. 3

En la vigencia 2010 fueron fallados y/o decididos 1240 procesos disciplinarios, de los cuales 724 fueron investigaciones preliminares y 516 investigaciones formales. Es de aclarar que 218 investigaciones falladas en el 2010, fueron iniciadas en años anteriores, por eso la diferencia entre el número de investigaciones iniciadas en el 2010 y las falladas en el mismo año.

Grafico N°. 3 Decisiones vigencia 2010



Fuente: Relación de Procesos Inspección Delegada Región No. 3

En el año 2010, la Inspección Delegada Región No. 3 adoptó 912 decisiones, de las cuales el 67% fueron decisiones de archivo; fallos sancionatorios con el 24% y absoluciones el 9% del total de los procesos.

Cuadro N°. 5 Decisiones sancionatorias en el 2010

SANCIONES	MEPER	DECAL	DEQUI	DERIS	REGI3	TOTAL
DESTITUCION	5	9	11	5	1	31
MULTA	8	27	35	6	4	80
SUSPENSION	7	31	19	14	6	77
AMONESTACION	1	24	4	1	0	30
TOTAL	21	91	69	26	11	218

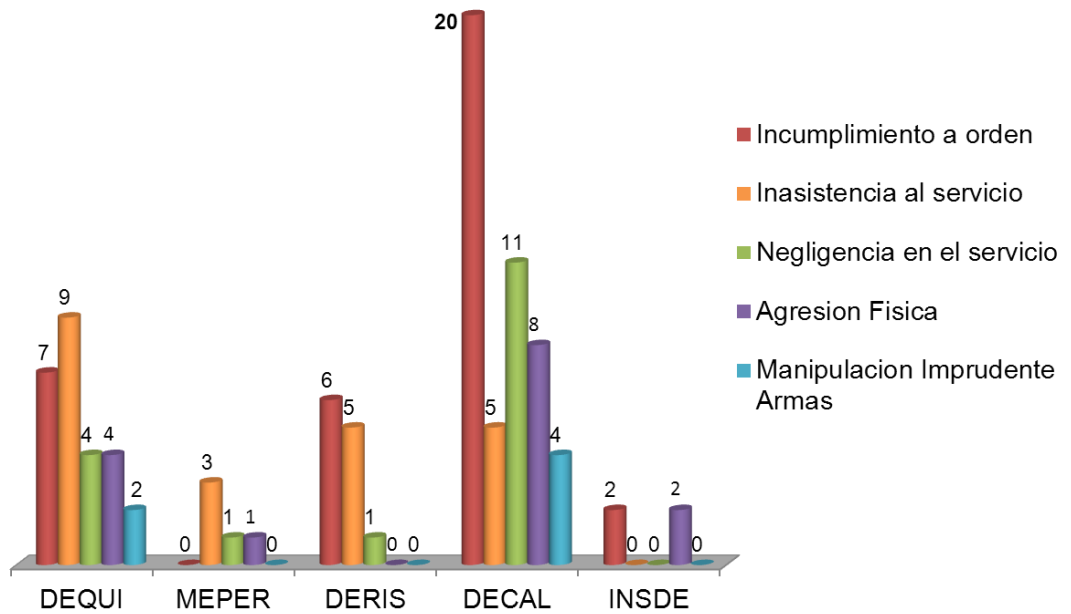
Fuente: Relación de Procesos Inspección Delegada Región No. 3

Cuadro N°. 6 Personal sancionado en el 2010

GRADOS	DECAL	DEQUI	DERIS	MEPER	REGI3	TOTAL
AP	20	14	7	4	0	45
AG	7	9	0	2	0	18
PT	45	37	14	16	1	113
SI	4	5	2	2	0	13
IT	10	3	0	1	0	14
IJ	1	1	2	0	0	4
SC	0	1	0	0	0	1
SP	0	0	0	0	0	0
ST	0	0	0	0	7	7
TE	0	0	0	0	1	1
CT.	0	0	0	0	2	2
TOTAL	87	70	25	25	11	218

Fuente: Relación de Procesos Inspección Delegada Región No. 3

Grafico Nº. 4 Conductas más sancionadas por unidad



Fuente: Relación de Procesos Inspección Delegada Región No. 3

Del anterior grafico se puede colegir que la falta disciplinaria más reiterativa en que incurre el personal de policía adscritos a la jurisdicción de la regional es el *incumplimiento a una orden* con el 36.8%; en segundo orden *dejar de asistir al servicio sin causa justificada* con el 23.1%; la *negligencia... sin causa justificada a las ordenes o instrucciones relativas al servicio* con el 17.8%; ocurrencia en *agresión física* le concurre el 15.7% y en ultimo nivel de porcentaje de ocurrencia *la manipulación imprudente de armas* 6.3%.

8.6 SANCIONES DISCIPLINARIAS QUE SE APLICAN A LAS FALTAS IDENTIFICADAS COMO MÁS REITERATIVAS

8.6.1 Responsabilidad Disciplinaria En el proceso disciplinario solo se sancionara individualmente, y en todo caso se debe estar establecida la responsabilidad, la cual se le aplicara el elemento normativo subjetivo, es

decir, debe probarse que la actuación del investigado fue a título de dolo o culpa, por lo anterior y según el artículo 13 de la ley disciplinaria se excluye cualquier forma de responsabilidad objetiva.

Someramente se puede decir que el dolo es la dirección consciente de la voluntad a obtener un resultado típico y antijurídico, previsto y querido⁴¹.

Y entendiéndose por culpa, la conducta cuyo resultado típico es producto a la infracción del deber objetivo de cuidado y el agente debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo⁴². Es importante recordar que la culpa se puede presentar en las siguientes modalidades:

- *Imprudencia.*
- *Negligencia.*
- *Impericia.*
- *Inobservancia de Reglamento, Órdenes y Disciplina.*

Por tener el elemento subjetivo en la responsabilidad, el Código Único Disciplinario contempla la Exclusión de responsabilidad disciplinaria en el artículo 28 y la ley disciplinaria especial para la Policía lo contempla en el artículo 41, indicando que esta eximido de responsabilidad, cuando pese haber incurrido en la conducta, actuó bajo alguna de las siguientes causales de exclusión:

- Por fuerza mayor o caso fortuito.
- En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.

⁴¹ HERNAN ARIAS GAVIRIA, Código Disciplinario Único concordado y comentado, Jurisprudencia y Doctrina. Segunda edición. Pág. 59.

⁴² OSCAR HUMBERTO MARMOLEJO ESPITIA, Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos, Cuarta Edición 2002. Pág. 47

- En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
- Por salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
- Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.
- Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
- En situación de inimputabilidad. En tales eventos se dará inmediata aplicación, por el competente, a los mecanismos administrativos que permitan el reconocimiento de las inhabilidades sobrevinientes.

8.6.2 Sanción Disciplinaria

La sanción disciplinaria puede concebirse como aquella acción correctiva que se imponen a los individuos que están en una relación de sujeción especial con la Administración, por infracciones cometidas a la ley disciplinaria⁴³.

8.6.3 Prescripción de la Sanción disciplinaria

La prescripción de la sanción disciplinaria lo determina el artículo 32 de la ley 734 de 2002, lo cual implica que la correspondiente sanción prescribe por haber transcurrido cinco (5) años contados a partir del fallo ejecutoriado.

Indica el mismo artículo que en los casos en que la sanción impuesta fuere la destitución e inhabilidad general o la suspensión e inhabilidad especial, una vez cumplidas se producirá la rehabilitación en forma automática, salvo lo dispuesto en la Carta Política. Quiere decir lo anterior, que no el disciplinado no debe petitionar a la Entidad para que opere esta situación.

⁴³ VICENTE M. SANTANA GONZALEZ. La Responsabilidad Disciplinaria.

8.6.4 Clasificación y Límite de las Sanciones.

Para el personal de la Policía Nacional la las sanciones están definidas en el capítulo II artículo 38 de la Ley 1015 de 2006 que a su letra dice:

“ARTÍCULO 38. DEFINICIÓN DE SANCIONES. Son sanciones las siguientes:

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.

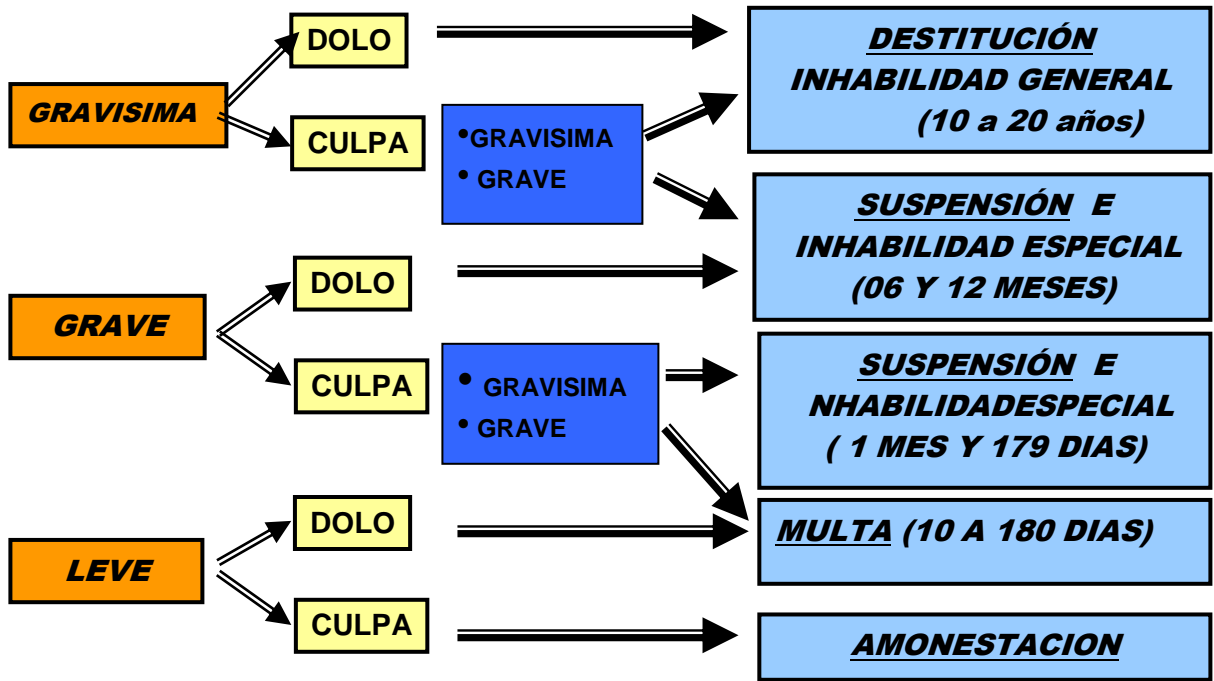
- *Suspensión e Inhabilidad Especial: La Suspensión consiste en la cesación temporal en el ejercicio del cargo y funciones sin derecho a remuneración; la Inhabilidad Especial implica la imposibilidad de ejercer funciones públicas en cualquier cargo, por el término señalado en el fallo.*
- *Multa: Es 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.*
- *Amonestación Escrita: Consiste en el reproche de la conducta o proceder, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.*

- En la misma ley en el artículo 39, identifica las clases de sanciones y sus límites aplicables:
- *“Para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima Destitución e Inhabilidad General por un término entre diez (10) y veinte (20) años.*
- *Para las faltas gravísimas realizadas con culpa grave o graves dolosas, Suspensión e Inhabilidad Especial entre seis (6) y doce (12) meses, sin derecho a remuneración.*

- *Para las faltas graves realizadas con culpa gravísima, Suspensión e Inhabilidad Especial entre un (1) mes y ciento setenta y nueve (179) días, sin derecho a remuneración.*
- *Para las faltas graves realizadas con culpa grave, o leves dolosas, multa entre diez (10) y ciento ochenta (180) días.*
- *Para las faltas leves culposas, Amonestación Escrita.*

PARÁGRAFO. Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.”

Grafica N°5: Faltas y sanciones



Fuente: Cartilla Disciplinaria 2009. Dirección General de la
Policía Nacional

3.6.5 Consecuencia de la sanción

Las consecuencias de las sanciones para el personal uniformado de la Policía Nacional se encuentran previstas en el Estatuto Disciplinario así como en normas reglamentarias de la siguiente manera:

- a) *Inhabilidad sobreviviente.* el artículo 38 numeral 2º de la ley 734 de 2002 dispone que constituye inhabilidad para el ejercicio de cargos públicos 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. Coexiste esta inhabilidad cuando se ha sido sancionado así:

- Dos Faltas graves culposas y una leve dolosa
- Una falta grave dolosa y una grave culposa
- Una falta grave dolosa, una grave culposa y una leve dolosa
- Tres faltas leves dolosas
- Tres faltas graves dolosas
- Tres faltas graves culposas

b) *Afectación en la Evaluación del Desempeño del personal uniformado.* Siguiendo los lineamientos del decreto 1800 de 2000 “por el cual se dictan normas para la evaluación de desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional” y la Resolución 03463 de 2006 literal c que a su letra dice: *Cuando el evaluado durante el período correspondiente fuere objeto de sanción debidamente ejecutoriada, con destitución, suspensión, multa o amonestación, el puntaje se reduce así:*

CUADRO N°. 7 Disminución de Puntos de la Evaluación de Desempeño por faltas gravísimas

FALTAS GRAVÍSIMAS		
DOLOSAS	CULPA GRAVÍSIMA	CULPA GRAVE
	Destitución e inhabilidad general entre 10 y 20 años.	Suspensión e inhabilidad especial entre 6 y 12 meses, sin derecho a sueldo
	Menos 1200 puntos	Menos 1000 puntos

Fuente: Cartilla Disciplinaria 2009. Dirección General de la
Policía Nacional

CUADRO Nº. 8 Disminución de Puntos de la Evaluación de Desempeño por faltas graves

FALTAS GRAVES						
DOLOSAS	CULPA GRAVÍSIMA			CULPA GRAVE		
Suspensión e inhabilidad provisional entre 6 y 12 meses sin derecho a sueldo	suspensión e inhabilidad especial sin derecho a sueldo			Multa		
	entre 30 y 80 días	entre 81 y 130 días	entre 131 y 179 días	entre 10 y 80 días	entre 81 y 130 días	entre 131 y 180 días
menos 1200 puntos	menos 600 puntos	menos 700 puntos	menos 800 puntos	menos 300 puntos	menos 400 puntos	menos 500 puntos

Fuente: Cartilla Disciplinaria 2009. Dirección General de la Policía Nacional

CUADRO Nº. 9 Disminución de Puntos de la Evaluación de Desempeño por leves

FALTAS LEVES			
DOLOSAS			CULPOSAS
MULTA			AMONESTACIÓN ESCRITA
entre 10 y 80 días	entre 81 y 130 días	entre 131 y 180 días	menos 100 puntos
menos 300 puntos	menos 400 puntos	menos 500 puntos	

Fuente: Cartilla Disciplinaria 2009. Dirección General de la Policía Nacional

c) *Afectación para ascensos.* El Decreto 1791 de 2000, artículo 21, parágrafo 4. “Podrán concursar para ingresar como Subintendente los

Patrulleros en servicio activo, previo el lleno de los siguientes requisitos:

Numeral 4°. No haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.”

En el mismo orden de ideas establece el Decreto 1800 de 2000, artículo 47, CLASIFICACIÓN PARA ASCENSO, numeral 3: *El evaluado (...) 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; en este último evento, en caso de resultar absuelto, previa clasificación y reunir los demás requisitos, podrá ascender con la misma antigüedad.”*

8.7 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

El proceso disciplinario es la construcción procedimental que se realiza durante la actuación procesal, por impulso del funcionario instructor y los sujetos procesales, para establecer, la verdad real o histórica sobre la conducta del sujeto investigado.

Una vez se conoce la noticia disciplinaria a través de los medios relacionados en capítulos anteriores, se evalúa y se pueden tomar dos decisiones en este estado de las diligencias:

- A.** Inhibirse la acción disciplinaria.
- B.** Iniciar el proceso disciplinario, como se pasa a exponer.

8.7.1 Procedimiento Ordinario

- **Indagación Preliminar:**

Su finalidad esta contemplada en el artículo 150 de la ley 734 de 2006 el cual indica que en caso de que exista duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria se ordenará una indagación preliminar. Y tendrá como fines:

- a. verificar la ocurrencia de la conducta.
- b. determinar si es constitutiva de falta disciplinaria.
- c. determinar si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.
- d. Identificar o individualizar el autor (es) de una falta disciplinaria.

- **Duración de la indagación preliminar:**

La indagación preliminar tendrá una duración de seis (6) meses.

Sin embargo cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación preliminar podrá extenderse a otros seis meses.

En este estado de las diligencias, se allegaran los medios probatorios con los formalismos y disposiciones contenidas en los artículos 128 a 142 de la ley 734 de 2002.

- **Terminación de la Indagación Preliminar:**

Culminado el término y diligencias anteriores, el funcionario con potestad disciplinaria podrá tomar una de las siguientes decisiones:

- a. la procedencia de archivar las diligencias. (contra esta decisión procede el recurso de apelación)
- b. ordenar la apertura de la investigación disciplinaria. (contra esta última decisión no procede recurso alguno).

- **Investigación Disciplinaria**

Vencido el procedimiento la etapa anterior y con fundamento en este o en la queja, se individualice al posible autor (es) de la falta disciplinaria, el funcionario proferirá auto de apertura de investigación o investigación formal.

- Fines de la Investigación disciplinaria:

Los fines de esta etapa procesal según el artículo 153 del Código Único Disciplinario es esclarecer:

- a. Verificar la ocurrencia de la conducta.
- b. Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria.
- c. Esclarecer los motivos determinantes.
- d. Establecer la responsabilidad disciplinaria.
- e. Esclarecer la responsabilidad disciplinaria del investigado.

- **Termino de la Investigación disciplinaria:**

El artículo 156 de la ley 734 modificado por el artículo 52 de la ley 1474 de 2011 indica que el término de la investigación disciplinaria es de 12 meses contados a partir del auto de apertura. Adicionalmente, en los procesos que se adelanten por faltas gravísimas, este término no podrá exceder de dieciocho meses (18) y podrá aumentarse hasta en una tercera parte, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados.

En ella se recepcionaran lo medios probatorios atendiendo a los formalismos de los artículos 128 a 142 de la ley analizada. Vencido este termino y recolectadas las pruebas suficientes para adoptar decisión, el funcionario de conocimiento, procederá a dictar auto de cierre de investigación, contra el cual procede el recurso de apelación.

- **Evaluación de Merito de la Investigación Disciplinaria:**

El funcionario de conocimiento analizara el merito de la Investigación disciplinaria, para lo cual cuenta con 15 días contados a partir de que quede en firme el auto de cierre. En esta evaluación mediante decisión motivada podrá adoptar:

- a. Ordenar el archivo de las actuaciones, o
- b. Formular pliego de cargos.

- **Pliego de Cargos:**

Esta decisión la adoptara cuando este objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado. Contra esta decisión no procede recurso (artículo 162 CUD).

- **Descargos:**

Los descargos es el escrito de defensa que presenta el disciplinado o su defensor una vez ha sido notificado de la decisión del pliego de cargos, para lo cual cuenta con el término de diez (10) días hábiles, en este puede aportar y/o solicitar pruebas, o la nulidad de la actuación.

Si el disciplinado solicita pruebas y/o la nulidad, el funcionario con atribuciones disciplinarias deberá resolver primero la nulidad, si este considera que no es procedente, contra dicha decisión procede el recurso de reposición, el cual una vez resuelto procederá a decidir la solicitud de pruebas.

Es de anotar que si la nulidad prospera, se retrotrae la investigación hasta la actuación donde se presenta la irregularidad.

- **Termino Probatorio:**

En este término el funcionario competente resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Así mismo podrá decretar de oficio, estas pruebas se practicarán en un término de 90 días.

- **Traslado para alegatos de conclusión:**

El artículo 169 del Código Único Disciplinario que fue modificado por el 55 de la ley 1474 indica que una vez se practique el juicio disciplinario, mediante auto de sustanciación notificable ordenará traslado común de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos de conclusión. Los cuales consisten en la última oportunidad procesal con que cuenta el disciplinado y su defensor para reforzar los argumentos de defensa.

- **Termino para fallar:**

El funcionario de conocimiento proferirá el fallo dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión (artículo 169 A CUD).

El fallo puede ser absolutorio o sanción. Contra esta decisión procede el recurso de apelación ante el superior del funcionario con atribuciones disciplinarias, el cual puede ser interpuesto por el quejoso en caso de absolución y por el disciplinado en caso de responsabilidad, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación (para el quejoso) y/o notificación (para el disciplinado).

- **Segunda Instancia:**

El funcionario competente de conocer en segunda instancia, tendrá 45 días para decidir, contados a partir del recibo del proceso.

8.7.2 Procedimiento Verbal.

- **Aplicación del procedimiento verbal:**

El artículo 175 de la Ley 734 de 2002, modificado por el Estatuto Anticorrupción dispone lo siguiente:

El procedimiento verbal se adelantará contra los servidores públicos en los casos en que el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta, cuando haya confesión y en todo caso cuando la falta sea leve.

También se aplicará el procedimiento verbal para las faltas gravísimas contempladas en el artículo 48 numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62 de esta ley.

En los eventos contemplados en los incisos anteriores, se citará a audiencia, en cualquier estado de la actuación, hasta antes de proferir pliego de cargos.

En todo caso, y cualquiera que fuere el sujeto disciplinable, si al momento de valorar sobre la decisión de apertura de investigación estuvieren dados los requisitos sustanciales para proferir pliego de cargos se citará a audiencia.

- **Procedimiento verbal:**

El artículo 177 de la Ley 734 de 2002 modificado por el Estatuto Anticorrupción dispone lo siguiente:

Mediante auto que debe notificarse personalmente, ordenará adelantar proceso verbal y citará a audiencia al posible responsable.

En el auto que ordena adelantar proceso verbal, debe consignarse la identificación del funcionario cuestionado, el cargo o empleo desempeñado,

una relación sucinta de los hechos reputados irregulares y de las normas que los tipifican, la relación de las pruebas tomadas en cuenta y de las que se van a ordenar, lo mismo que la responsabilidad que se estima puede caber al funcionario cuestionado.

La audiencia debe iniciar no antes de cinco (5) ni después de quince (15) días de la fecha del auto que la ordena. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Al inicio de la audiencia, a la que el investigado puede asistir solo o asistido de abogado, podrá dar su propia versión de los hechos y aportar y solicitar pruebas, las cuales serán practicadas en la misma diligencia, dentro del término improrrogable de tres (3) días. Si no fuere posible hacerlo se suspenderá la audiencia por el término máximo de cinco (5) días y se señalará fecha para la práctica de la prueba o pruebas pendientes.

Las pruebas se practicarán conforme se regulan para el proceso ordinario, haciéndolas compatibles con las formas propias del proceso verbal.

Podrá ordenarse la práctica de pruebas por comisionado, cuando sea necesario y procedente. La negativa a decretar y practicar pruebas, por inconducentes, impertinentes o superfluas, debe ser motivada.

El director del proceso podrá ordenar un receso, por el tiempo que estime indispensable, para que las partes presenten los alegatos de conclusión, el cual será de mínimo tres (3) días y máximo de diez (10) días. De la misma manera podrá proceder en aquellos eventos que no estén previstos y que hagan necesaria tal medida. Contra esta decisión no cabe ningún recurso.

De la audiencia se levantará acta en la que se consignará sucintamente lo ocurrido en ella. Todas las decisiones se notifican en estrados.

Concluida, se dictara verbal y motivadamente el fallo. Sin embargo también se podrá suspender y proferir fallo dentro de los dos días siguientes. Esta decisión se entenderá notificada en estrados, para lo cual procede el recurso de apelación.

8.8 Estrategias Implementadas por la Policía Nacional para prevenir la comisión de las faltas disciplinarias

El Artículo 27 de la ley 1015 indica que los medios para encauzar la disciplina de sus policiales son de dos tipos: *i) preventivos y ii) correctivos.*

Los medios preventivos hacen referencia al ejercicio del mando con el fin de orientar el comportamiento de los subalternos a través de llamados de atención verbal, tareas tales como acciones de tipo pedagógico, asistencia a cursos de formación ética, trabajos escritos, como medios disuasivos de aquellas conductas que no trascienden ni afectan la función pública, sin que ello constituya antecedente disciplinario.

En lugar de los medios correctivos hacen referencia a la aplicación del procedimiento disciplinario en caso de ocurrencia de falta definida como tal en la presente ley.

En este orden de ideas, la Policía Nacional ha institucionalizado campañas y programas con el fin de prevenir la incurrancia en faltas disciplinarias por parte de su recurso humano.

8.8.1 Lineamientos de Política para la Policía Nacional

Para desarrollar ese objetivo, la Policía Nacional en cabeza del General (R) OSCAR ADOLFO NARANJO TRUJILLO quien para la vigencia de nuestra investigación, era el Director General de la Policía Nacional implemento unos Lineamientos de Política para esta Entidad. Las cuales relacionamos a continuación:

- *Lineamiento de Política No. 1 Direccionamiento Policial basado en el Humanismo:* entendido el humanismo como la tendencia de pensamiento que afirme la centralidad, el valor, la dignidad del ser humano, o que muestre una preocupación por la vida y la posición del hombre en el mundo. Con esta política la Entidad busca prevenir la incursión en conductas reprochables de sus servidores, mediante la aplicación del humanismo en el actuar diario de estos; articular los procesos de gestión del talento humano (selección e incorporación, formación, capacitación y especialización, procedimientos de personal, nómina, administración y prestación de servicios de salud, gestión humana y bienestar social) identificando y fortaleciendo las competencias a fin de potencializar las habilidades y búsqueda del mejoramiento continuo, para hacer del humanismo una práctica real en la Institución; adecuados procesos de selección e incorporación obedeciendo a los criterios de transparencia, calidad, igualdad, moralidad, Eficiencia, Economía, Celeridad, Imparcialidad, Publicidad, Confidencialidad y credibilidad; Educación para los policías basado en la potenciación del conocimiento, enfoque humanista y formación integral; integración del proyecto de vida personal con el proyecto institucional; atención integral del bienestar social para sus servidores propendiendo en el

mejoramiento de la calidad de vida en sus diferentes ámbitos (personal, familiar, social, laboral)⁴⁴.

- *Lineamiento de Política No. II Gestión del Servicios sobre Resultados.* Con la implementación de esta política se despliegan actividades que buscan fortalecer los principios doctrinales de los Lineamientos de la Política Estratégica Operacional de la Policía Nacional, con el fin de aportar soluciones efectivas a la problemática de seguridad y convivencia ciudadana que enfrenta el país; igualmente contribuir al direccionamiento de acciones policiales encaminadas al mejoramiento de la seguridad y convivencia ciudadana, bajo criterios de integralidad y corresponsabilidad, que permitan la articulación de planes y estrategias a través de los diferentes niveles de planeación y despliegue operacional; consolidar la prestación del servicio de policía con oportunidad y efectividad, con el fin de mejorar los niveles de percepción de seguridad y convivencia ciudadana, a través del fortalecimiento de los convenios y alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional; y para la evaluación del cumplimiento medir el desempeño de la gestión del servicio de policía, con el fin de promover la excelencia, las buenas prácticas y el mejoramiento continuo, enmarcado dentro de los lineamientos de la política institucional⁴⁵.
- *Lineamiento de Política No. III Rediseño y Fortalecimiento de la Estructura Administrativa.* Con este lineamiento la Entidad propende por la consolidación de un sistema administrativo que

⁴⁴ Policía Nacional de Colombia, Dirección General. Lineamiento de Política No. I Direccionamiento Policial basado en el Humanismo Tomo I.

⁴⁵ Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No. II Gestión del Servicios sobre Resultados. Tomo II.

oriente la gestión institucional ampliando la cobertura de las unidades que cuentan con bienes y servicios; Sistema Integral de Gestión (Direccionamiento Estratégico, Gerencia de Procesos y Gestión del Talento Humano) enfocándose en los principios de enfoque sistemático, Orientación al Cliente, liderazgo colectivo, plantación participativa y gestión basada en datos y hechos; orientar con calidad los procesos de selección, adquisición, distribución y disposición final de los bienes y servicios, con el fin de racionalizar el gasto público relacionado con el quehacer policial; dinamizar la administración de bienes y servicios, mediante la aplicación de herramientas estratégicas y prospectivas⁴⁶.

- *Lineamiento de Política No. IV Potenciación del Conocimiento y Formación Policial.* Desarrollar los principios que sirven de marco de referencia a la educación policial, en cumplimiento de las funciones de las instituciones de educación superior: docencia, investigación y proyección social; Posicionar la educación policial como un proceso de potenciación del conocimiento, en el contexto de la formación integral, y con una visión humanista, para formar profesionales competentes y éticos que respondan a las exigencias de seguridad⁴⁷.
- *Lineamiento de Política No. VII Control Institucional y Veeduría Social para el Mejoramiento del Servicio.* A través de esta política la Policía Nacional establece los lineamientos generales en materia de ética e integridad deben conocer y aplicar los

⁴⁶ Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No III Rediseño y Fortalecimiento de la Estructura Administrativa.

⁴⁷ Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No IV Potenciación del Conocimiento y formación policial. Tomo IV.

funcionarios que conforman la Institución; Implementa los referentes que constituyen el Sistema Ético Policial, entre ellos: el Código del Buen Gobierno, los principios, los valores, fundamentos éticos, directrices éticas, el Código de Ética Policial, los acuerdos y compromisos éticos, que deberán servir de marco de referencia para su aplicación en el desempeño del servicio policial y redundar en actuaciones transparentes e íntegras; Describe los elementos del componente de control (preventivo y correctivo) existentes para encauzar la disciplina policial y los medios con que cuenta la Policía Nacional para frenar y combatir hechos que afectan la disciplina; Fortalece el control interno, establece los parámetros generales que se deben tener en cuenta para la realización de audiencias de rendición de cuentas y conformación de redes de veeduría ciudadana, acordes con la legislación existente y como medio de acercamiento a la comunidad y aplicación de los mecanismos de participación ciudadana⁴⁸.

8.8.2 Sistema de Estímulos e Incentivos.

“Se caracteriza por reconocer los desempeños sobresalientes y comportamientos destacados de manera permanente, equitativa, justa e integral.

Los estímulos para la Policía Nacional, se han definido básicamente como el conjunto interrelacionado de eventos que incrementan la satisfacción y efectividad del personal; los incentivos, se definen como los programas orientados a premiar los resultados del desempeño

⁴⁸ Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No. VII *Control Institucional y Veeduría Social para el Mejoramiento del Servicio*. Tomo VII

sobresaliente y los comportamientos destacados, a nivel individual y colectivo...

Incentivos Pecuniarios. Reconocimientos económicos dirigidos a incentivar equipos de trabajo y a reforzar comportamientos destacados con desempeño productivo en niveles de excelencia, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Institución, dentro de los cuales se determinaron:

- Incentivos otorgados mediante bonos a equipos operativos, administrativos y docentes de alto desempeño.
- Condecoración “Cruz al Mérito Policial”.
- Condecoración “Mención Honorífica”.
- Reconocimiento quinquenio para el personal de agentes...

Incentivos No Pecuniarios: Reconocimientos flexibles no económicos, dirigidos a destacar, mantener e incrementar los desempeños y comportamientos sobresalientes a nivel individual o de equipo de trabajo, entre ellos:

- Felicitaciones públicas.
- Personaje del mes, semestre y año.
- Permisos especiales.
- Condecoraciones policiales (medallas, distintivos, estandartes, escudos y estatuillas).
- Becas para estudio en el país o en el exterior.
- Comisión de estudios en el exterior.
- Mejores unidades de Policía.
- Comandantes de Policía destacados.

- Reconocimiento a los mejores docentes y publicación de sus obras policiales.
- Reconocimiento a los primeros puestos en cursos de formación y ascenso, escogidos por consenso.
- Reconocimiento al personal destacado en funciones prácticas de convivencia democrática...

Estímulos para la Calidad de Vida Laboral: Están constituidos por programas orientados a promover condiciones de trabajo favorables al buen desempeño, a través de actividades de manejo de tiempo libre, recreación, deporte y cultura, como son:

- Programas de educación no formal para los funcionarios y sus familias.
- Asignación de vivienda fiscal según la disponibilidad.
- Programas de préstamos de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.
- Fortalecimiento de relaciones interpersonales mediante encuentros o seminarios de crecimiento personal y gerencia de si mismo, entre otros...
- Programas de recreación, deporte y cultura para funcionarios y sus familias.
- Disfrute de los centros vacacionales y sociales...

El “Sistema de estímulos e incentivos” juega un papel primordial en el proceso de desarrollo personal, elemento esencial del modelo porque junto con el clima institucional y la satisfacción laboral son facilitadores o inhibidores, no solamente a nivel del desempeño individual, sino también el de equipos de trabajo que aseguran comportamientos destacados y desempeños

sobresalientes en la función policial que, acompañados con adecuados programas de calidad de vida laboral, personal y familiar, potencian las competencias y los resultados excelentes en el servicio. En este sentido, el sistema permite:...

- Fortalecer el sentido de pertenencia de los miembros de la institución y la efectividad en el servicio...
- Fomentar la cultura del reconocimiento y estímulo entre los integrantes de la institución, como factores determinantes del cambio de actitud y motivación hacia el logro de mejores niveles de excelencia.”⁴⁹

8.8.3 Estrategias de prevención a nivel regional⁵⁰

En cumplimiento de las funciones asignadas a los Inspectores Delegados, LA Inspección Delegada Región No. 3 objeto de estudio, ha venido desarrollando actividades de prevención y proyectando metas trazables para la disminución de casos de infracción a la disciplina de los policías adscritos a su jurisdicción.

a) **Actividades desarrolladas en el campo preventivo.** Son clasificadas en tres ámbitos a saber:

Estrategia Comunicativa: De manera mensual se viene publicando un Boletín de prevención disciplinaria en el cual no solo se analiza la gestión disciplinaria de cada unidad que integra la región No. 3, sino que se estudian las conductas mas reincidentes, las unidades y grados afectados, lo cual nos permite elevar recomendaciones para aplicar medidas preventivas.

⁴⁹ La Política Estratégica Educativa “Sistema Educativo Policial”. Tomo 4, Op. cit., p. 17.

⁵⁰ TC JUAN CARLOS NAVIA HERRERA, Inspector Delegado Región No. 3. Actividades de Prevención.

Estrategia Pedagógica: Se viene adelantado trabajo de difusión con el grupo de prácticas éticas en las unidades de la jurisdicción en temas como sistema ético policial, principios éticos, código del buen gobierno, y cortesía policial.

Estrategia Pedagógica: Se realizan jornadas de sensibilización en prevención de conductas disciplinarias y/o penales, Ley 1015 de 2006, respeto por los derechos humanos e inhabilidad sobreviniente a través del mecanismo de lesiones aprehendidas, en las cuales se han capacitado a 2912 uniformados.

Adicionalmente, con una periodicidad mensual el señor Inspector Delegado realiza visitas de acompañamiento a dos distritos de Policía en la Región, dictando capacitación al personal sobre prevención de las conductas disciplinarias que tienen mayor reincidencia entre estos uniformados.

b) Proyección Estrategias a Implementar en el Campo de la Prevención:

- La Inspección Delgada Región No. 3 en sus metas traza la sensibilización del 100% del personal de planta de los Departamentos de Policía Caldas, Quindío, Risaralda y Policía Metropolitana en prevención de conductas disciplinarias y o penales.
- Realizar talleres de prevención de conductas reincidentes y política de integridad policial dirigidos al personal de subtenientes y patrulleros.
- Elaborar un video de sensibilización de una audiencia disciplinaria sancionatoria.
- Publicar mensualmente en carteleras visibles el listado de personal sancionado con las conductas mas frecuentes.

- Realizar seguimiento especial y charlas de sensibilización dirigidas al personal que presenta dos o más investigaciones vigentes o sanciones.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la información suministrada por la Inspección Delegada Región No. 3 de la Policía Nacional, relacionada con las conductas disciplinables más reiterativas cometidas por el personal uniformado escalafonado de la policía adscritos a esta regional, en la vigencia 2010 y de la revisión estadística consolidada en este despacho, se pudo verificar que las faltas más reiterativas fueron: *incumplimiento a una orden; dejar de asistir al servicio sin causa justificada, negligencia... sin causa justificada a las ordenes o instrucciones relativas al servicio, agresión física y la manipulación imprudente de armas*, respectivamente. De lo anterior, se puede colegir que se presenta un decaimiento del régimen de autoridad (castrense) de la Institución, alterando el principio que rige de relación especial de sujeción, a la que están obligados los miembros de la Policía Nacional. Producto de esta infracción a la ley disciplinaria se puede ver en riesgo el cumplimiento de los fines y funciones de la Institución y en consecuencia del Estado.

RECOMENDACIONES

Para disminuir las fallas en el servicio policial y acrecentar la imagen institucional, es necesario implementar y darle aplicabilidad medidas de control efectivas en el proceso de incorporación y formación de los futuros integrantes de la Policía Nacional.

Con el fin de contrarrestar la incursión en conductas disciplinables Policía en los procedimientos no solamente se debe acudir a medidas correctivas como las investigaciones y sanciones de tipo disciplinario, sino que debe fortalecerse las acciones preventivas que arrojan mejores resultados.

Es muy importante que al interior de las Escuelas de formación de la Policía Nacional de mayor importancia y se asigne más espacio de tiempo a aquellas asignaturas con contenidos prácticos que orienten al buen desempeño del institucional en cada uno de los procedimientos que a diario debe afrontar en pro de mantener la seguridad y tranquilidad pública; entre estas asignaturas se puede citar: Policía Judicial, Derecho de Policía, Código Penal, Código de Procedimiento Penal y Jurisdicciones Especiales.

BIBLIOGRAFÍA

BULLA ROMERO, Jairo Enrique. Derecho Disciplinario. 2 Ed. Santafé de Bogotá: Editorial Temis S.A., 2006.

Cartilla Disciplinaria. Policía Nacional de Colombia Dirección General, Oficina de Planeación.

Corte Constitucional, Sentencia C-401/10 del 26 de mayo de 2010, M.P. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

Diccionario Jurídico. Editorial TEMIS SA, Bogotá 1986.

GIRALDO ANGEL, Jaime. Metodología y técnica de la Investigación Socio jurídica. 1 Ed. Colombia, Legis Editores SA.

GIUSEPPE MAGGIORE. Derecho Penal, parte general, volumen I, traducción de JOSÉ J. ORTEGA TORRES, editorial Temis, pág. 201, Bogotá, 1954.

GOMEZ PAVAJEAU CARLOS ARTURO. Dogmática del Derecho Disciplinario Universidad Externado de Colombia, Primera Edición 2001.

LONDOÑO JARAMILLO, Jairo. Derecho De Policía. Medellín: Ediciones Abogados Librería, 1996.

M.P. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, Sentencia C-391/02 del 22 de mayo de 2002, de la Corte Constitucional.

M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, Sentencia C-692/08 de la Honorable Corte Constitucional del 9 de julio de 2008.

M.P. Dr. ALVARO TAFUR GALVIS, Sentencia C-948/02 de la Honorable Corte Constitucional del 6 de noviembre de 2002.

OSCAR HUMBERTO MARMOLEJO ESPITIA, Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos, Cuarta Edición 2002.

Policía Nacional de Colombia, Dirección General. Lineamiento de Política No. I Direccionamiento Policial basado en el Humanismo Tomo I.

Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No. II Gestión del Servicios sobre Resultados. Tomo II.

Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No III Rediseño y Fortalecimiento de la Estructura Administrativa.

Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No IV Potenciación del Conocimiento y formación policial. Tomo IV.

Policía Nacional de Colombia, Dirección General Lineamiento de Política No. VII *Control Institucional y Veeduría Social para el Mejoramiento del Servicio*. Tomo VII.

Protección de los Derechos Humanos en el servicio de Policía. Policía Nacional de Colombia Dirección General, Oficina de Planeación.

QUIÑONES RAMOS, Silvio San Martín. Código Disciplinario Único, Ley 734 de Febrero 05 de 2002, Concordancias, Jurisprudencia y Doctrina. 1 Ed. Santiago de Cali: Editores Centro Gráfico Ltda., 2005.

<http://www.procuraduria.gov.co/>

<http://oasportal.policia.gov.co>