



La seguridad
es de todos

Mindefensa

Nº 217201 MDN-DMSG.GAL-22

Bogotá D.C. 20 JUL 2021

Doctor

GREGORIO ELJACH PACHECO

Secretario General

Senado de la República

Congreso de la República de Colombia

Ciudad

Asunto: Radicación Proyecto de Ley "Por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización del servicio de policía y se dictan otras disposiciones".

Respetado Secretario Eljach,

De conformidad con lo establecido el artículo 154 de la Constitución Política de Colombia y el numeral 2 del artículo 140 de la Ley 5 de 1992, me permito poner a consideración del Honorable Congreso de la República de Colombia, el Proyecto de Ley "Por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización del servicio de policía y se dictan otras disposiciones".

Cordialmente,

DANIEL PALACIOS MARTÍNEZ
Ministro del Interior

DIEGO ANDRÉS MOLANO APONTE
Ministro de Defensa Nacional

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 20 del mes Julio del año 2021

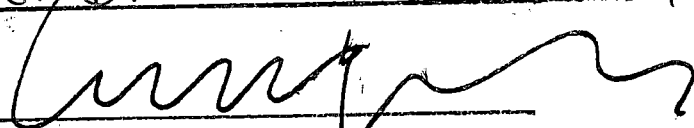
se radicó en este despacho el proyecto de ley

Nº. 032 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales

por: Min. Defensa Dr. Diego Molano y

Min. Interior Dr. Donnel Palacios y otras
firmas


SECRETARIO GENERAL

PROYECTO DE LEY

"Por la cual se crea la categoría de Patrulleros de Policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización del servicio de policía y se dictan otras disposiciones".

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

TÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO.

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. OBJETO. Crear la categoría de Patrulleros de Policía en la Policía Nacional y establecer las normas relacionadas con su régimen especial de carrera. así mismo, dictar disposiciones relacionadas con la profesionalización del servicio de policía y desarrollo policial con enfoque en derechos humanos y otras relacionadas con la modificación de normas de carrera, las distinciones para el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo y el bienestar del personal.

ARTÍCULO 2. RÉGIMEN ESPECIAL. En el marco del mandato constitucional, entiéndase como el conjunto de normas de contenido legal y reglamentario que buscan salvaguardar las condiciones especiales en materia de carrera, salarial, prestacional, de salud, pensional, de asignación de retiro y disciplinaria, propias de los integrantes de la Fuerza Pública, aplicables a los uniformados en servicio activo de la Policía Nacional.

TÍTULO II.

CATEGORÍA DE PATRULLEROS DE POLICÍA

CAPÍTULO I.

CREACIÓN, ESCALAFÓN Y DETERMINACIÓN DE LA PLANTA

ARTÍCULO 3. CATEGORÍA DE PATRULLEROS DE POLICÍA. Créase la categoría de Patrulleros de Policía en la Policía Nacional, la cual estará integrada por el personal que, habiendo cursado y aprobado el programa académico de formación profesional policial en la respectiva escuela, cumpla con la totalidad de los requisitos

exigidos, sea nombrado e ingrese al escalafón como Patrullero de Policía, único grado de esta categoría.

PARÁGRAFO 1. El personal de Patrulleros de Policía no hace parte de la categoría del Nivel Ejecutivo.

PARÁGRAFO 2. La categoría de Patrulleros de Policía, integrará la jerarquía policial junto con las de Agentes, Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Oficiales.

ARTÍCULO 4. ESCALAFÓN. La relación del personal de Patrulleros de Policía en servicio activo en la Policía Nacional, contendrá la identificación personal dispuesta en orden de antigüedad según corresponda y hará parte del escalafón de la Policía Nacional.

Dicha relación del personal, se tendrá en cuenta para la asignación de cargos en la Policía Nacional.

ARTÍCULO 5. DETERMINACIÓN DE LA PLANTA. El Gobierno, de acuerdo con las necesidades de personal presentadas por el Director General de la Policía Nacional, fijará anualmente la planta de Patrulleros de Policía de la Policía Nacional, estableciendo el número de uniformados que la conforman.

En casos especiales, previa solicitud del Director General de la Policía Nacional el Gobierno podrá modificar la planta fijada para el año respectivo.

CAPÍTULO II.

PROCESO DE INSCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE ASPIRANTES

ARTÍCULO 6. INSCRIPCIÓN. De acuerdo a la convocatoria que efectúe el Director General de la Policía Nacional, podrán inscribirse los aspirantes que cumplan los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano de nacimiento.
2. No haber sido condenado penalmente.
3. No tener antecedentes disciplinarios o fiscales vigentes.
4. Acreditar el título de bachiller, técnico, tecnólogo o profesional de acuerdo a la convocatoria.

ARTÍCULO 7. SELECCIÓN DE ASPIRANTES. De conformidad con las vacantes existentes, la Policía Nacional podrá seleccionar los aspirantes para adelantar el proceso de formación profesional policial como estudiantes para Patrullero de Policía, de quienes cumplan los requisitos de inscripción establecidos en el artículo anterior y los demás señalados en el Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional que establezca el Director General de la Policía Nacional.

CAPÍTULO III.

DISPOSICIONES APLICABLES AL PERSONAL DE ESTUDIANTES PARA PATRULLERO DE POLICÍA

ARTÍCULO 8. ESTUDIANTES. Tendrán la calidad de estudiantes para Patrullero de Policía, quienes superen el proceso de selección, se matriculen, sean nombrados mediante acto administrativo por el Director de Educación Policial a solicitud del Director de la respectiva escuela, e ingresen al programa académico de formación profesional policial Técnico Profesional en Servicio de Policía que la Policía Nacional establezca.

Los estudiantes en proceso de formación profesional policial no hacen parte de la jerarquía policial.

Igualmente, ostentarán la calidad de estudiantes, únicamente para efectos académicos, quienes se encuentren adelantando programas de capacitación y entrenamiento.

PARÁGRAFO. El Director General de la Policía Nacional, establecerá las disposiciones referentes a las condiciones de permanencia y retiro de los estudiantes para Patrullero de Policía.

ARTÍCULO 9. UNIFORMES. Los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía, excepto los extranjeros, tendrán derecho a recibir por una sola vez los uniformes con cargo al presupuesto nacional.

ARTÍCULO 10. BONIFICACIÓN MENSUAL. Los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía, excepto los extranjeros, tendrán derecho al pago de una bonificación mensual en la cuantía que determine el Gobierno.

PARÁGRAFO. En el mes de diciembre, tendrán derecho a una bonificación adicional de navidad, equivalente al valor de la bonificación mensual que determine el Gobierno.

ARTÍCULO 11. PARTIDA DE ALIMENTACIÓN. Los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrulleros de Policía, excepto los extranjeros, tendrán derecho a una partida diaria de alimentación que será fijada por el Gobierno.

ARTÍCULO 12. COMISIÓN ESPECIAL. Los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía, podrán ser destinados en comisión especial por el Director General de la Policía Nacional o el Director de Educación Policial, para cumplir actividades relacionadas con dicho proceso.

PARÁGRAFO. La comisión especial podrá ser individual o colectiva, conferida al interior del país o al exterior, sin que la misma supere el período restante para la culminación del proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía.

Las comisiones al exterior serán dispuestas por el Director General de la Policía Nacional y las demás por el Director de Educación Policial.

ARTÍCULO 13. PASAJES Y BONIFICACIÓN POR COMISIÓN. Los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía, que sean destinados en comisión especial, tendrán derecho a pasajes y a la bonificación diaria. Cuando la comisión sea al exterior, tendrán derecho a los pasajes y a la bonificación diaria en dólares estadounidenses de acuerdo con las disposiciones vigentes.

El Director General de la Policía Nacional fijará en las comisiones colectivas, una partida global para los gastos de la respectiva comisión con cargo al presupuesto de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 14. SERVICIOS MÉDICO ASISTENCIALES. Los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrulleros de Policía excepto los extranjeros, tendrán derecho a que el Gobierno suministre dentro del país los servicios médico asistenciales, a través del Subsistema de Salud de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 15. INDEMNIZACIÓN POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PSICOFÍSICA. El estudiante para Patrullero de Policía que haya adquirido una disminución de la capacidad psicofísica, por actos relacionados con el servicio como resultado del proceso de formación profesional policial, tendrá derecho a que se le pague por una sola vez, una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual de un Patrullero de Policía, de conformidad con las normas del Reglamento de Incapacidades, Invalideces e Indemnizaciones de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

ARTÍCULO 16. INFORME ADMINISTRATIVO POR MUERTE O LESIÓN. Los informes administrativos por muerte o lesión del personal de estudiantes para Patrullero de Policía, se regirán conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes para el régimen especial del personal uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 17. COMPENSACIÓN POR MUERTE. A la muerte de un estudiante para Patrullero de Policía, calificada en servicio, por causa y razón del mismo como resultado del proceso de formación profesional policial, sus beneficiarios tendrán derecho al pago por una sola vez de una compensación equivalente a doce (12) meses de asignación básica mensual de un Patrullero de Policía.

PARÁGRAFO. Si la muerte ocurriere en actos meritorios del servicio como resultado del proceso de formación profesional policial, la compensación se pagará doble.

ARTÍCULO 18. GASTOS DE INHUMACIÓN. Los gastos de inhumación de los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía, que fallezcan en dicha condición, serán cubiertos por la Policía Nacional hasta en cuantía de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Si el fallecimiento del estudiante para Patrullero de Policía se produce estando en comisión especial en el exterior, la Policía Nacional cubrirá los gastos de inhumación en dólares estadounidenses, en cuantía que determine el Director General de la Policía Nacional. Si hubiere lugar al traslado del cadáver al país, la Policía Nacional pagará los gastos respectivos.

ARTÍCULO 19. BONIFICACIÓN SEGURO DE VIDA. El personal de estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía tendrá derecho al pago de una bonificación para gastos de seguro de vida, en la cuantía que determine el Gobierno.

ARTÍCULO 20. BENEFICIARIOS Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIO. El orden de beneficiarios para efectos del reconocimiento y pago de la compensación por muerte de los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía y la pérdida de la condición de beneficiario, se registrarán conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes para el régimen especial del personal uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 21. CONTROVERSIA EN LA RECLAMACIÓN. Si se presentare controversia respecto de los reclamantes de una prestación por muerte del estudiante para Patrullero de Policía, el pago de la cuota en litigio se suspenderá hasta tanto se decida judicialmente a qué persona corresponde el derecho.

ARTÍCULO 22. RETIRO. Es la situación administrativa por la cual el personal de estudiantes para Patrullero de Policía, es retirado del proceso de formación profesional policial de la respectiva escuela, de conformidad con lo establecido por el Director General de la Policía Nacional en el Manual Académico.

El retiro del personal de estudiantes, se efectuará mediante acto administrativo expedido por el Director de Educación Policial.

CAPÍTULO IV.

NOMBRAMIENTO E INGRESO AL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 23. NOMBRAMIENTO E INGRESO AL ESCALAFÓN. Será nombrado e ingresado al escalafón en el grado de Patrullero de Policía, por el Ministro de Defensa Nacional o por el Director General de la Policía Nacional cuando en él se delegue, previa disponibilidad de vacantes en la planta de personal, el estudiante que cumpla los siguientes requisitos:

1. Haber superado el proceso de formación profesional policial.
2. Haber superado la validación de competencias realizada por el Centro de Estándares de la Policía Nacional.
3. Acreditar la calificación de su capacidad psicofísica como apto para el servicio policial, emitida por los Organismos Médico Laborales Militares y de Policía.
4. No tener antecedentes penales, disciplinarios o fiscales vigentes.
5. Contar con el concepto favorable del Comité Académico de la respectiva Escuela de Formación.
6. Haber obtenido el título académico Técnico Profesional en Servicio de Policía, expedido por la Dirección de Educación Policial.
7. Suscribir el compromiso de prestar el servicio de policía en los lugares que la institución policial designe.

PARÁGRAFO 1. El Director de Educación Policial, presentará la propuesta del personal para ser nombrado y escalafonado como Patrullero de Policía.

PARÁGRAFO 2. El personal que ingrese al escalafón de Patrulleros de Policía será destinado a prestar sus servicios de manera exclusiva en cargos operativos de los procesos misionales por un tiempo mínimo de dos (2) años.

CAPÍTULO V.

CAMBIO DE CATEGORÍA DE PATRULLEROS DE POLICÍA A LA CATEGORÍA DEL NIVEL EJECUTIVO.

ARTÍCULO 24. CAMBIO DE CATEGORÍA. Podrán cambiarse voluntariamente a la categoría del Nivel Ejecutivo e ingresar en el grado de Subintendente, de acuerdo a las vacantes existentes y previa convocatoria del Director General de la Policía Nacional, los Patrulleros de Policía que cumplan los siguientes requisitos:

1. Contar con un tiempo mínimo de cinco (5) años de servicio.
2. Elevar solicitud escrita al Director General de la Policía Nacional.
3. Superar la convocatoria.

PARÁGRAFO 1. El Director General de la Policía Nacional, únicamente convocará personal de la categoría de Patrulleros de Policía para el cambio dispuesto en el presente artículo, cuando exista la necesidad de mandos y ésta no pueda suplirse con el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo, que se encuentre en servicio activo a la entrada en vigencia de la presente Ley.

PARÁGRAFO 2. El personal de Patrulleros de Policía que en virtud del cambio de categoría ingrese al grado de Subintendente, se sujetará al régimen salarial y prestacional previsto por el Gobierno para el Nivel Ejecutivo.

CAPÍTULO VI.

ANTIGÜEDAD, DISTINCIÓN Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 25. ANTIGÜEDAD. Es el orden de ubicación en el escalafón de cada Patrullero de Policía, determinado en el acto administrativo que señale su nombramiento y su distinción según corresponda.

ARTÍCULO 26. DISTINCIONES PARA EL PERSONAL DE PATRULLEROS DE POLICÍA. Son los reconocimientos que se otorgan al Patrullero de Policía en servicio activo, por su tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización, previo el lleno de los siguientes requisitos:

1. Contar con un tiempo mínimo de servicio como profesional, de seis (6) años para cada distinción.
2. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución.
3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción.
4. No encontrarse con medida de aseguramiento consistente en detención preventiva.
5. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres (3) años.
6. Contar durante el tiempo correspondiente para cada distinción, con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.
7. Contar con la revisión y aprobación de los anteriores requisitos por parte de la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía.

PARÁGRAFO 1. En el marco de lo establecido en el presente artículo, el personal de Patrulleros de Policía tendrá derecho en el orden que se describe, a las siguientes distinciones:

- a. Distinción Primera.
- b. Distinción Segunda.
- c. Distinción Tercera.
- d. Distinción Cuarta.
- e. Distinción Quinta.

La imposición de las distinciones se hará en ceremonia policial, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 2. El Patrullero de Policía en servicio activo que se encontrare detenido, si resultare absuelto, se le dictare preclusión de la investigación, cesación de procedimiento o archivo, tendrá derecho al reconocimiento de las distinciones correspondientes con efectos retroactivos, previo cumplimiento de los demás requisitos dispuestos en el presente artículo.

PARÁGRAFO 3. Se exceptúa de lo dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, al personal de Patrulleros de Policía que hubiere sido declarado no apto para el servicio con sugerencia de reubicación laboral por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía.

PARÁGRAFO 4. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial, justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.

PARÁGRAFO 5. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, el personal de Patrulleros de Policía podrá acceder a la tercera distinción, siempre y cuando haya obtenido el título del programa académico de nivel tecnológico en el ámbito del servicio de policía con enfoque en Derechos Humanos que para el efecto confiera la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 6. El personal de Patrulleros de Policía de la Policía Nacional que sean víctimas del delito de secuestro, previa comprobación de los hechos por parte de la autoridad competente, les serán otorgadas las distinciones siguientes a la que ostentaba en el momento del secuestro cuantas veces cumplan en cautiverio con el tiempo mínimo establecido como requisito para otorgar cada una de las distinciones del personal en servicio activo, de acuerdo con la reglamentación existente.

PARÁGRAFO 7. El otorgamiento de las distinciones para el grado de Patrullero de Policía, será dispuesto mediante resolución expedida por el Director General de la Policía Nacional y se conferirán solamente en los meses de abril y octubre de cada año.

ARTÍCULO 27. EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL. Es la valoración integral de carácter discrecional de la trayectoria profesional del Patrullero de Policía, la cual estará a cargo de la correspondiente junta.

ARTÍCULO 28. JUNTA DE EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN PARA PATRULLEROS DE POLICÍA. Es el órgano colegiado encargado de llevar a cabo la evaluación y clasificación de la trayectoria profesional de los Patrulleros de Policía.

El Director General de la Policía Nacional determinará la conformación, funciones y sesiones de la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía. La Junta tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Recomendar la continuidad o retiro en el servicio policial.
2. Revisar y aprobar los requisitos para el reconocimiento de las Distinciones para el personal de Patrulleros de Policía.

PARÁGRAFO. Las decisiones adoptadas por la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía se tomarán por unanimidad y serán consignadas en actas de trámite.

CAPÍTULO VII.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 29. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Son las circunstancias en que puede encontrarse el Patrullero de Policía en servicio activo, así:

1. Destinación.
2. Traslado.
3. Encargo.
4. Franquicia.
5. Comisión.
6. Licencia.
7. Excusa del servicio por incapacidad médica.
8. Permiso.
9. Vacaciones.
10. Suspensión disciplinaria.

ARTÍCULO 30. DESTINACIÓN. Es el acto por medio del cual el Director General de la Policía Nacional asigna al Patrullero de Policía a una dependencia policial, una vez ingresa al escalafón.

ARTÍCULO 31. TRASLADO. Es el acto de autoridad competente, por el cual se cambia al Patrullero de Policía de unidad o dependencia policial, con el fin de desempeñar las funciones inherentes al servicio de policía en el lugar designado por la Institución.

Los traslados podrán ser por necesidades del servicio o por solicitud del interesado y efectuarse de una unidad policial a otra o al interior de la misma.

PARÁGRAFO. Contra el acto administrativo que ordena el traslado no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 32. ENCARGO. Es la situación administrativa mediante la cual el Patrullero de Policía ejerce total o parcialmente las funciones de un cargo diferente para el cual ha sido nombrado, por ausencia temporal o definitiva del titular y por un término no mayor a ciento veinte (120) días.

ARTÍCULO 33. FRANQUICIA. Es el descanso que se le concede al Patrullero de Policía que presta determinados servicios.

El Director General de la Policía Nacional, establecerá los lineamientos para su otorgamiento y duración, conforme a la disponibilidad de personal y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 34. COMISIÓN. Es la situación administrativa por medio de la cual la autoridad competente designa al Patrullero de Policía a dependencia policial, militar o pública, nacional o extranjera para cumplir misiones del servicio o para atender otras situaciones especiales.

ARTÍCULO 35. CLASIFICACIÓN DE LAS COMISIONES. De conformidad con los términos descritos en el artículo anterior, las comisiones podrán ser individuales o colectivas, de acuerdo con la misión a cumplir por el Patrullero de Policía y se clasifican de la siguiente manera:

1. COMISIONES TRANSITORIAS: Las que tienen una duración hasta de noventa (90) días

2. COMISIONES PERMANENTES: Las que exceden de noventa (90) días y no superan dos (2) años.

3. COMISIONES DENTRO DEL PAÍS: Las que se conceden para ser cumplidas en el territorio colombiano. Se clasifican así:

a) En la administración pública: para apoyar o ejercer cargos en entidades públicas, de manera temporal o permanente.

b) De estudios: para recibir capacitación o entrenamiento en asuntos de interés de la Policía Nacional.

c) Del servicio: para ejercer funciones en lugar diferente a la sede habitual de trabajo o para atender asuntos de interés de la Policía Nacional.

d) Deportivas: para representar a la institución policial en eventos deportivos.

e) En otras entidades: para cumplir funciones propias del servicio de policía.

4. COMISIONES AL EXTERIOR: Las que se conceden para ser cumplidas fuera del territorio colombiano. Se clasifican así:

a) Administrativas: para cumplir funciones en organismos internacionales, en agregadurías de Policía o para desarrollar procesos técnicos de interés institucional.

b) De tratamiento médico: conforme a las disposiciones vigentes en la materia dispuestas por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.

c) Técnicas o de cooperación internacional: para desarrollar procesos técnicos de colaboración internacional o apoyar a organismos multilaterales.

d) De estudios: para recibir capacitación o entrenamiento en asuntos de interés de la Policía Nacional.

5. COMISIONES ESPECIALES: Serán comisiones especiales del servicio, las que no se encuentran enumeradas en la clasificación precedente.

PARÁGRAFO 1. Las comisiones permanentes podrán ser terminadas en cualquier tiempo por la autoridad competente previa solicitud del Director General de la Policía Nacional cuando medien necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 2. Las comisiones permanentes al exterior y en la administración pública cuya duración inicial sea de dos (2) años, podrán prorrogarse por una sola vez hasta por un término igual, previo concepto del Director General de la Policía Nacional en consideración a las necesidades del servicio. Aquellas de la misma naturaleza inferiores a dos (2) años, podrán prorrogarse sin que se supere el tiempo máximo establecido para las comisiones permanentes.

PARÁGRAFO 3. Las comisiones permanentes en la Justicia Penal Militar y Policial no estarán sujetas al término máximo de duración dispuesto para las comisiones permanentes.

ARTÍCULO 36. LICENCIA. Es la cesación transitoria en el desempeño del cargo y funciones del Patrullero de Policía, a solicitud propia y concedida por autoridad competente. La misma puede ser remunerada, sin derecho a sueldo, de maternidad o por adopción, aborto, por paternidad, por luto y especial.

ARTÍCULO 37. LICENCIA REMUNERADA. Es la concedida por el Director General de la Policía Nacional hasta por dos (2) años con derecho a sueldo y prestaciones, previa solicitud del Patrullero de Policía para realizar cursos en el país o en el exterior o para asistir a eventos que, en todo caso, resulten de interés para la Policía Nacional; lo anterior siempre y cuando los costos de la totalidad del curso o evento sean sufragados por entidades nacionales o extranjeras o por el interesado.

PARÁGRAFO 1. Al personal que se le otorgue licencia remunerada, deberá suscribir una póliza de cumplimiento por el valor total de los haberes cancelados por la Policía Nacional durante su vigencia, así como para garantizar la permanencia por el doble del tiempo de la licencia autorizada.

PARÁGRAFO 2. Los sueldos y prestaciones se pagarán como si se encontrase prestando sus servicios en la Dirección General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 3. La licencia remunerada no otorga derecho al pago de pasajes ni viáticos para el Patrullero de Policía ni para su familia.

ARTÍCULO 38. LICENCIA SIN DERECHO A SUELDO. El Director General de la Policía Nacional podrá conceder licencias no remuneradas al Patrullero de Policía que, agotadas sus vacaciones, así lo solicite y acredite justa causa, hasta por noventa (90) días en el año, continuos o discontinuos; la intermitencia no dará lugar al inicio de un nuevo período.

Esta licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más y en este caso, el tiempo de la prórroga no se computará para efectos de la actividad policial, ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 39. LICENCIA DE MATERNIDAD O POR ADOPCIÓN. Es la cesación remunerada durante dieciocho (18) semanas en el ejercicio del cargo y función de la Patrullero de Policía, por el nacimiento de su hijo o la entrega formal por adopción, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 40. LICENCIA POR ABORTO. Cuando en el período de gestación sobrevenga el aborto, la licencia será de dos (2) a cuatro (4) semanas, según concepto médico de conformidad con las normas del Subsistema de Salud de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 41. LICENCIA POR PATERNIDAD. Es la cesación remunerada en el ejercicio del cargo y función por dos (2) semanas, concedidas al Patrullero de Policía en los casos de nacimiento de su hijo o la entrega formal por adopción, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia. En ambos casos, deberá certificar tal circunstancia.

El soporte válido para el otorgamiento de licencia por paternidad es el Registro Civil de Nacimiento o el documento que acredite la entrega formal por adopción, los cuales deberán presentarse a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes de la ocurrencia del evento.

ARTÍCULO 42. LICENCIA POR LUTO. El Patrullero de Policía, tendrá derecho a una licencia por luto de cinco (05) días, cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.

ARTÍCULO 43. LICENCIA ESPECIAL. El Director General de la Policía Nacional podrá conceder licencia sin derecho a sueldo ni prestaciones sociales, al Patrullero de Policía cuyo cónyuge o compañero (a) permanente, sea destinado en comisión al exterior y ostente la calidad de servidor público, hasta por un término igual al de la duración de la comisión. Este tiempo no se computará para efectos de la actividad policial ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 44. EXCUSA DEL SERVICIO POR INCAPACIDAD MÉDICA. Es la condición de inhabilidad física o mental del Patrullero de Policía para desempeñar su cargo y funciones en forma total o parcial, prescrita por el médico u odontólogo y avalada conforme a los parámetros establecidos por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 45. PERMISO. Es la ausencia temporal en el ejercicio de funciones del Patrullero de Policía, con derecho a sueldo, siempre y cuando medie justa causa, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Director General de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 46. VACACIONES. Es la situación administrativa en la cual el Patrullero de Policía se ausenta temporalmente en el ejercicio de funciones para disfrutar de un tiempo de descanso remunerado.

ARTÍCULO 47. SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA. Es la cesación temporal en el ejercicio de las funciones y atribuciones del Patrullero de Policía, producto de una medida cautelar ordenada por la autoridad disciplinaria.

CAPÍTULO VIII.

FORMA DE DISPONER SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL DE PATRULLEROS DE POLICÍA

ARTÍCULO 48. AUTORIDADES COMPETENTES Y CLASIFICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. Las situaciones administrativas del personal de Patrulleros de Policía se dispondrán por las autoridades y mediante los actos administrativos descritos en cada caso así:

1. Por Resolución Ministerial:

- a. Comisiones al exterior, por un término mayor a noventa (90) días y hasta por dos (2) años.
- b. Comisiones en el exterior, a lugares diferentes a su país sede.
- c. Comisiones en la administración pública.
- d. Comisiones especiales al exterior mayores a noventa (90) días.

2. Por Resolución del Director General de la Policía Nacional.

- a. Comisiones al exterior, hasta por noventa (90) días.
- b. Comisiones especiales al exterior, hasta por noventa (90) días.
- c. Comisiones especiales al interior.
- d. Licencias remuneradas y sin derecho a sueldo.
- e. Licencias especiales.

3. Por Orden Administrativa de Personal de la Dirección General de la Policía Nacional.

- a. Destinaciones.
- b. Traslados de una unidad policial a otra.
- c. Comisiones en el país, superiores a quince (15) días.
- d. Licencias de maternidad o por adopción.
- e. Licencias por aborto.
- f. Licencias por paternidad
- g. Licencias por luto.

4. Por Orden del Día de las Direcciones, Regiones, Metropolitanas, Departamentos, Oficinas Asesoras y Escuelas de Policía.

- a. Comisiones en el país, hasta por quince (15) días.
- b. Encargos.
- c. Permisos.
- d. Vacaciones.
- e. Traslados al interior de la unidad policial.
- f. Franquicia.
- g. Las demás situaciones especiales relacionadas con el servicio.

PARÁGRAFO. Cuando se presenten modificaciones en la estructura orgánica interna de la Policía Nacional, el Director General de la Policía Nacional dispondrá la autoridad competente para expedir las órdenes del día.

ARTÍCULO 49. OBLIGATORIEDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO. El Patrullero de Policía que sea destinado en comisión de estudio o le sea autorizada licencia remunerada, deberá prestar sus servicios en la institución policial, por un tiempo equivalente al doble del que hubiere permanecido en la correspondiente situación administrativa.

PARÁGRAFO 1. El Patrullero de Policía que sea seleccionado por la Policía Nacional para adelantar los cursos en materia aeronáutica en las fases teórica y práctica y, haya aprobado el mismo, está obligado a prestar sus servicios dentro de la especialidad por un tiempo equivalente al triple de la duración del curso realizado.

En el evento de no aprobar el curso, el Patrullero de Policía está obligado a prestar sus servicios en la institución policial por un tiempo equivalente a la duración del curso realizado.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo al Patrullero de Policía que sea retirado por cualquier otra causal diferente al retiro por solicitud propia.

ARTÍCULO 50. PÓLIZA DE CUMPLIMIENTO. El Patrullero de Policía que sea destinado en comisión de estudios o licencia remunerada y que exceda los noventa (90) días, deberá constituir una póliza de cumplimiento de la obligación de permanencia en el servicio en favor de la Policía Nacional, expedida por una compañía de seguros legalmente establecida en el país y que cubra el cien por ciento (100%) del valor de los gastos generados por estas.

La póliza deberá ser constituida por el Patrullero de Policía una vez se expida el acto administrativo que confiere la respectiva situación administrativa, la cual será aprobada por la Policía Nacional y se hará efectiva por esta en caso de incumplimiento.

ARTÍCULO 51. AUXILIARES DE LAS AGREGADURÍAS. Los Patrulleros de Policía podrán ser destinados en comisión al exterior, para desempeñar el cargo y funciones como auxiliares de las agregadurías policiales.

CAPÍTULO IX.

SUSPENSIÓN, RESTABLECIMIENTO Y SEPARACIÓN EN MATERIA PENAL DEL PERSONAL DE PATRULLEROS DE POLICÍA

ARTÍCULO 52. SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES Y ATRIBUCIONES. Cuando en contra de un Patrullero de Policía se dicte medida de aseguramiento privativa de la libertad, el Director General de la Policía Nacional dispondrá su suspensión en el ejercicio de funciones y atribuciones. Contra la resolución que disponga la suspensión no procederá recurso alguno.

Durante el tiempo de la suspensión, el Patrullero de Policía recibirá las primas y subsidios, y el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su asignación básica mensual; el porcentaje restante, será retenido por la Tesorería General de la Policía Nacional hasta que se emita decisión que ponga fin al proceso penal.

PARÁGRAFO. Cuando la sentencia definitiva fuere condenatoria, las sumas retenidas pasarán a formar parte de los recursos propios de la entidad encargada del reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro del personal de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 53. RESTABLECIMIENTO EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES Y ATRIBUCIONES. Con fundamento en la decisión expedida por autoridad judicial competente que otorgue la libertad al Patrullero de Policía, el Director General de la Policía Nacional dispondrá su restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones; dicha determinación, surtirá efectos administrativos a partir del momento en que el uniformado se presente en la dependencia de talento humano a que haya lugar.

A partir de la fecha del restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones, el uniformado devengará la totalidad de sus haberes.

ARTÍCULO 54. DEVOLUCIÓN DE HABERES. El Patrullero de Policía suspendido en el ejercicio de funciones y atribuciones que mediante sentencia judicial ejecutoriada sea absuelto, favorecido con cesación de procedimiento o preclusión de la investigación, tendrá derecho a que se le reintegre mediante acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional, el porcentaje de la asignación básica retenida y se le reconozca dicho período como tiempo de servicio, para todos los efectos.

PARÁGRAFO 1. En los casos en que opere el principio de oportunidad, no procederá el reintegro de los haberes retenidos ni el reconocimiento del tiempo de

suspensión como de servicio y dichas sumas, pasarán a formar parte de los recursos propios de la entidad encargada del reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro del personal uniformado de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 2. Cuando el tiempo de la suspensión en el ejercicio de funciones y atribuciones, sea superior al de la condena de prisión o arresto impuesta por la autoridad judicial, el uniformado tendrá derecho a que se le devuelva el excedente de los haberes retenidos y se le reconozca dicho período, como tiempo de servicio.

ARTÍCULO 55. EMPLEO DEL PATRULLERO DE POLICÍA SUSPENDIDO POR PROCESO PENAL. El Patrullero de Policía que sea suspendido en el ejercicio de funciones y atribuciones, en virtud de lo establecido en el artículo 52, podrá ser empleado en labores auxiliares de carácter técnico o administrativo dentro de la institución policial, previa solicitud de parte y autorización concedida por juez competente, siempre que éstas no impliquen el manejo de armas, bienes o dineros.

ARTÍCULO 56. SEPARACIÓN TEMPORAL. El Patrullero de Policía que sea condenado por delitos culposos mediante sentencia ejecutoriada, a la pena principal de prisión o arresto por la justicia ordinaria o penal militar y policial, será separado en forma temporal del servicio activo por un término igual al de la pena impuesta, a partir de la fecha de ejecutoria y sin perjuicio de las penas accesorias.

El acto administrativo de ejecución será expedido por el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 1. Igualmente será separado en forma temporal el personal al que se le hubiere impuesto como pena accesoria la interdicción de derechos y funciones públicas, por la comisión de delitos culposos y por el tiempo que determine la sentencia.

PARÁGRAFO 2. El tiempo de la separación temporal no se considerará como de servicio para efecto alguno y por tanto, el Patrullero de Policía no tendrá derecho a devengar sueldos, primas, ni prestaciones sociales.

CAPÍTULO X.

DEFINICIÓN Y CAUSALES DE RETIRO

ARTÍCULO 57. RETIRO. Es la situación por la cual el Patrullero de Policía, sin perder el grado, cesa en la obligación de prestar el servicio de policía.

El retiro del Patrullero de Policía será dispuesto por acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 58. CAUSALES DE RETIRO. El retiro de los Patrulleros de Policía se clasificará según su forma y causales como se indica a continuación:

1. Retiro temporal con pase a la reserva

- a. Por solicitud propia.
- b. Por llamamiento a calificar servicios.
- c. Por disminución de la capacidad psicofísica para la actividad policial.

2. Retiro absoluto

- a. Por incapacidad absoluta o permanente.
- b. Por destitución.
- c. Por voluntad del Director General de la Policía Nacional.
- d. Por no superar la escala de medición de la norma de Evaluación del Desempeño.
- e. Por desaparecimiento.
- f. Por muerte.
- g. Por separación absoluta.
- h. Por decisión judicial o administrativa.
- i. Por inhabilidad.
- j. Por no superar la validación de competencias.

ARTÍCULO 59. RETIRO POR SOLICITUD PROPIA. El Patrullero de Policía podrá solicitar su retiro del servicio activo de la Policía Nacional en cualquier tiempo.

El Director General de la Policía Nacional podrá acceder o no a la solicitud de retiro teniendo en consideración razones de seguridad o necesidades especiales del servicio.

ARTÍCULO 60. RETIRO POR LLAMAMIENTO A CALIFICAR SERVICIOS. El Patrullero de Policía, podrá ser retirado por esta causal única y exclusivamente cuando cumpla los requisitos para hacerse acreedor a una asignación de retiro. El Director General de la Policía Nacional dispondrá el retiro por esta causal.

ARTÍCULO 61. RETIRO POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PSICOFÍSICA PARA LA ACTIVIDAD POLICIAL. El Patrullero de Policía declarado no apto por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia y aplicables al personal uniformado de la Policía Nacional, será retirado por esta causal.

PARÁGRAFO. Se podrá mantener en servicio activo al Patrullero de Policía que haya sido declarado no apto con sugerencia de reubicación laboral y sus capacidades puedan ser aprovechadas en actividades administrativas, docentes o de instrucción, o aquellas destinadas a fortalecer las relaciones entre la institución policial y la comunidad.

ARTÍCULO 62. RETIRO POR INCAPACIDAD ABSOLUTA O PERMANENTE. El Patrullero de Policía será retirado por esta causal, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de incapacidad absoluta o permanente, aplicables al personal uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 63. RETIRO POR DESTITUCIÓN. El Patrullero de Policía que sea sancionado disciplinariamente con fallo de destitución ejecutoriado, será retirado del servicio activo de la Policía Nacional. Cuando el fallo definitivo de destitución sea suscrito por la respectiva autoridad nominadora, no se requerirá de la expedición de otro acto administrativo para disponer el retiro por esta causal.

ARTÍCULO 64. RETIRO POR VOLUNTAD DEL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL. Por razones del servicio y en forma discrecional, el Director General de la Policía Nacional podrá disponer el retiro de los Patrulleros de Policía con cualquier tiempo de servicio, previa recomendación de la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía.

PARÁGRAFO 1. La facultad para disponer el retiro de los Patrulleros de Policía a que se refiere el presente artículo podrá ser delegada en los Directores de las Direcciones, Comandantes de Policía Metropolitana, Departamentos de Policía y Directores de las Escuelas de Formación Profesional Policial para el personal de Patrulleros de Policía bajo su mando.

PARÁGRAFO 2. Los funcionarios competentes serán responsables por la decisión que adopten de conformidad con la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 65. RETIRO POR NO SUPERAR LA ESCALA DE MEDICIÓN DE LA NORMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El Patrullero de Policía será retirado cuando no supere la escala de medición, de conformidad con lo dispuesto en la norma para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 66. RETIRO POR DESAPARECIMIENTO. Al Patrullero de Policía en servicio activo que desapareciere sin que se vuelva a tener noticia de él durante treinta (30) días, una vez vencido dicho término, se le declarará provisionalmente desaparecido mediante acto administrativo expedido por parte del Director General de la Policía Nacional, previa verificación para determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Una vez transcurridos dos (02) años desde la fecha en que se haya declarado provisionalmente desaparecido al Patrullero de Policía, aquel será retirado por desaparecimiento.

ARTÍCULO 67. RETIRO POR MUERTE. El Patrullero de Policía será retirado por muerte una vez se acredite este hecho con el registro civil de defunción.

ARTÍCULO 68. SEPARACIÓN ABSOLUTA. El personal de Patrulleros de Policía que sea condenado por la justicia ordinaria o penal militar y policial mediante sentencia ejecutoriada, a la pena principal de prisión o arresto por la comisión de delitos dolosos, será separado en forma absoluta del servicio activo de la Policía Nacional, mediante acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional y no podrá volver a pertenecer a la misma.

PARÁGRAFO 1. Se exceptúa de lo dispuesto en el inciso anterior, al personal cuya pena sea impuesta por la Justicia Penal Militar y Policial, y se trate de delitos contra el servicio o en aquellos en que la pena no sea superior a dos (2) años de prisión; en consecuencia, procederá la separación temporal.

PARÁGRAFO 2. Las sumas retenidas al uniformado durante el período de suspensión en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, pasarán a formar parte de los recursos propios de la entidad encargada del reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro del personal uniformado de la Policía Nacional; y las sumas liquidadas con posterioridad a la fecha de ejecutoria de la respectiva providencia, serán retornadas al Presupuesto General de la Nación. En lo que refiere al tiempo de la suspensión, este no se tendrá en cuenta para efectos laborales.

ARTÍCULO 69. RETIRO POR DECISIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA. Cuando mediante decisión de autoridad judicial, se imponga la pérdida del empleo o cargo público, o la inhabilidad por autoridad administrativa para ejercer y desempeñar cargos públicos, el Patrullero de Policía será retirado del servicio activo de la Policía Nacional.

De igual forma procederá el retiro por esta causal, cuando el Patrullero de Policía se acoja al principio de oportunidad dentro del proceso penal y éste sea concedido por la autoridad judicial competente.

ARTÍCULO 70. RETIRO POR INHABILIDAD. El Patrullero de Policía que haya sido sancionado disciplinariamente tres (03) o más veces en los últimos cinco (05) años, por faltas graves o leves dolosas o por ambas, las cuales se encuentren ejecutoriadas, será retirado del servicio activo y no podrá volver a pertenecer a la Policía Nacional.

Lo anterior, en el marco de la inhabilidad prevista por la Ley disciplinaria.

ARTÍCULO 71. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS. El personal de Patrulleros de Policía que sea objeto del proceso de validación de competencias dispuesto por la Policía Nacional y lo pierda en dos (2) oportunidades consecutivas, será retirado del servicio activo mediante acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional.

CAPÍTULO XI.

REINCORPORACIÓN, LLAMAMIENTO ESPECIAL AL SERVICIO Y RESERVAS

ARTÍCULO 72. REINCORPORACIÓN AL SERVICIO ACTIVO. El Patrullero de Policía retirado a solicitud propia o por llamamiento a calificar servicios, podrá ser reincorporado por convocatoria que efectúe el Director General de la Policía Nacional, previo concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía.

ARTÍCULO 73. LLAMAMIENTO ESPECIAL AL SERVICIO. El Gobierno en cualquier tiempo podrá llamar en forma especial al servicio, al personal de Patrulleros de Policía que haya sido retirado con pase a la reserva, de conformidad con lo establecido en la Ley 1861 de 2017 y normas que la reglamenten, modifiquen, adicionen o deroguen.

ARTÍCULO 74. CONSERVACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD. El personal de Patrulleros de Policía que sea reincorporado o llamado en forma especial al servicio en virtud de lo dispuesto en los artículos anteriores, ingresará con la misma antigüedad que tenía al momento del retiro.

ARTÍCULO 75. REINTEGRO AL SERVICIO ACTIVO POR DECISIÓN JUDICIAL. Cuando la autoridad judicial competente, disponga a través de sentencia ejecutoriada el reintegro a la institución del Patrullero de Policía retirado, este ingresará a la misma categoría y distinción que ostentaba al momento del retiro.

ARTÍCULO 76. RESERVA ACTIVA. El Patrullero de Policía que integra la reserva policial, podrá hacer parte de la reserva activa de la Policía Nacional, junto con los agentes, suboficiales, nivel ejecutivo y oficiales que hayan sido retirados por solicitud propia, llamamiento a calificar servicios o disminución de la capacidad psicofísica.

PARÁGRAFO. Para hacer parte de la reserva activa, se deberán superar los requisitos establecidos en el artículo 33 de la Ley 1979 de 2019 o demás normas que la modifiquen, adicionen o deroguen.

CAPÍTULO XII.

USO DEL UNIFORME PARA PATRULLEROS DE POLICÍA

ARTÍCULO 77. USO DEL UNIFORME. Los Patrulleros de Policía en servicio activo y los estudiantes en proceso de formación profesional policial para Patrullero de Policía, usarán uniformes de conformidad con las normas vigentes.

PARÁGRAFO 1. El Ministro de Defensa Nacional queda facultado para autorizar el uso del uniforme al Patrullero de Policía de la reserva policial que desempeñe cargos en la Administración Pública, cuando tal uso se considere necesario o conveniente para el apropiado desempeño de sus funciones.

PARÁGRAFO 2. El uso del uniforme obliga a la observancia de las normas reglamentarias sobre su porte y somete a quien lo utilice a las correspondientes acciones correctivas o disciplinarias.

ARTÍCULO 78. PROHIBICIÓN USO DEL UNIFORME. El Patrullero de Policía separado en forma absoluta, destituido o retirado por inhabilidad, perderá el derecho a usar el uniforme, las condecoraciones y los distintivos que le hubieren sido conferidos.

ARTÍCULO 79. PROHIBICIÓN USO DEL UNIFORME FUERA DEL PAÍS. El Patrullero de Policía que viaje al exterior en vacaciones, licencia o asuntos particulares no podrá utilizar el uniforme policial mientras permanezca en territorio extranjero, a menos que cuente con autorización expresa del Ministro de Defensa Nacional.

CAPÍTULO XIII.

APLICACIÓN DE OTRAS NORMAS PARA EL PERSONAL DE PATRULLERO DE POLICÍA

ARTÍCULO 80. APLICACIÓN DE OTRAS DISPOSICIONES. Al personal de Patrulleros de Policía le serán aplicables las disposiciones legales y reglamentarias en materia penal militar y policial, disciplinaria, de evaluación del desempeño, evaluación de la capacidad psicofísica, del subsistema de salud y demás relacionadas con el régimen especial, cuyos destinatarios sean los uniformados de la Fuerza Pública y particularmente de la Policía Nacional.

Además, le serán aplicables las disposiciones que hagan referencia al personal uniformado de la Fuerza Pública o de la Policía Nacional.

En lo no dispuesto en la presente Ley, cuando las normas hagan referencia al personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes y estudiantes de las Escuelas de Formación Profesional Policial, deberá incluirse al personal de estudiantes para Patrullero de Policía y Patrullero de Policía.

ARTÍCULO 81. DESTINATARIOS PARA EFECTOS SALARIALES, PRESTACIONALES, PENSIONALES Y DE ASIGNACIÓN DE RETIRO. Los Patrulleros de Policía como integrantes de la Fuerza Pública, serán destinatarios de las Leyes 4ª de 1992, 923 de 2004 y demás normas que las modifiquen, adicionen o deroguen.

El Gobierno reglamentará lo concerniente en materia salarial, prestacional, pensional y de asignación de retiro para el personal de Patrulleros de Policía, con sujeción a las Leyes 4ª de 1992, 923 de 2004 y demás normas que las modifiquen, adicionen o deroguen.

TÍTULO III.

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO DE POLICÍA Y DESARROLLO POLICIAL CON ENFOQUE EN DERECHOS HUMANOS

CAPÍTULO I

EDUCACIÓN POLICIAL

ARTÍCULO 82. PROFESIÓN DE POLICÍA. La profesión de policía es la actividad desempeñada por el personal uniformado de la Policía Nacional, caracterizada por una disciplina profesional, un campo de conocimiento especializado, una unidad doctrinal y de lenguaje, un código de ética policial y un reconocimiento social; atributos derivados de la educación, capacitación y entrenamiento policial que se materializan a través del ejercicio del servicio público de policía.

Para el ejercicio de la profesión de policía, es requisito indispensable adelantar y aprobar los programas académicos dispuestos por la Policía Nacional. La Dirección de Educación Policial deberá certificar la idoneidad requerida para el cumplimiento de la misión constitucional y funciones legales asignadas a la Policía Nacional.

ARTÍCULO 83. EDUCACIÓN POLICIAL. Es el proceso académico dispuesto de manera permanente, para la formación, capacitación y entrenamiento integral y profesional del personal uniformado de la Policía Nacional, que permite la enseñanza de los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, orientado a desarrollar las capacidades teórico-prácticas asociadas al desarrollo de la profesión policial y desempeño laboral desde lo actitudinal, procedimental y conceptual.

La educación policial debe fortalecer los comportamientos éticos del personal uniformado en pro de contribuir al desarrollo personal, profesional y ocupacional para la prestación del servicio público de policía en el territorio nacional.

PARÁGRAFO 1. La educación policial priorizará la producción de investigación científica en el ámbito del servicio de policía como elemento sustantivo de los programas académicos de formación, capacitación y entrenamiento.

PARÁGRAFO 2. El Consejo Superior de Educación Policial aprobará el Sistema Educativo Policial y el Proyecto Educativo Institucional.

ARTÍCULO 84. DOCENCIA POLICIAL. La Policía Nacional a través de la Dirección de Educación Policial, a la entrada en vigencia de la presente ley, deberá conformar un cuerpo docente policial de carácter profesional con competencias propias de la educación policial, con un plan de desarrollo profesoral que perfeccione de manera permanente la actividad docente, en función de la profesionalización policial y el servicio de Policía.

En la conformación del cuerpo docente se deberá establecer un sistema de estímulos e incentivos asociados al desempeño y trayectoria del docente.

PARÁGRAFO. Para fortalecer la educación policial con enfoque en derechos humanos y desde el ámbito de la docencia, las entidades públicas y privadas, entes de control, así como otras instituciones educativas sin ánimo de lucro, universidades u organismos nacionales e internacionales, de carácter público o privado, podrán

apoyar en la formación, capacitación y entrenamiento del personal uniformado de la Policía Nacional a través de los correspondientes convenios, alianzas, cartas de intención y estrategias de cooperación interinstitucional.

ARTÍCULO 85. PROGRAMAS ACADÉMICOS. Es la oferta educativa de la Dirección de Educación Policial, constituida por procesos documentados que permiten organizar y detallar el diseño curricular, así como el desarrollo académico-pedagógico para la formación, capacitación y entrenamiento policial.

Los programas académicos están encaminados a la preparación para el ejercicio de la profesión policial, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y desarrollo de competencias en diversas áreas del saber, indispensables para la prestación del servicio de policía.

Los programas académicos para la formación profesional policial son de naturaleza técnica, tecnológica, profesional universitario o de formación en posgrado, según lo requiera la profesión policial. Los programas académicos para la formación inicial serán el de administración policial para los oficiales, y para las demás categorías el técnico profesional en servicio de policía.

Para el diseño curricular de los programas académicos, se podrán tener en cuenta los resultados producto de la evaluación e investigaciones académicas en materia policial, desarrolladas por los grupos de investigación debidamente escalafonados y acreditados ante el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación o quien haga sus veces.

De igual forma, se podrán tener en cuenta, los insumos producto de la jurisprudencia de organismos nacionales e internacionales sobre derechos humanos e investigación y análisis sobre derechos humanos que suministren el Ministerio Público y la sociedad civil para estos efectos.

PARÁGRAFO 1. El Director de Educación Policial presentará para aprobación del Consejo Superior de Educación Policial, los programas académicos de pregrado y posgrado correspondientes a la profesionalización del servicio de policía. El desarrollo de la profesionalización durante la carrera policial se dará progresivamente a partir de la formación profesional policial inicial con enfoque en Derechos Humanos, así:

- a) Para oficiales: especialización en el ámbito de la dirección operativa del servicio de policía, maestría en la dirección intermedia del servicio de policía y curso en alta dirección policial.
- b) Mandos del Nivel Ejecutivo: tecnología en gestión del servicio de policía, especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial y profesional universitario en administración policial.

- c) Patrulleros del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía: programa académico de nivel tecnológico en el ámbito del servicio de policía.

PARÁGRAFO 2. Además de los programas académicos exigidos como requisitos para ascenso, ingreso al grado de Subintendente y distinción, el personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes y Patrulleros de Policía según corresponda, podrá acceder a otros programas académicos que ofrezca la Dirección de Educación Policial.

PARÁGRAFO 3. La Dirección de Educación Policial, establecerá y aplicará los criterios para homologar o convalidar títulos afines a la profesión de policía, que se adelanten en el país o en el exterior, siempre y cuando los mismos sean reconocidos por el Sistema Educativo Colombiano.

ARTÍCULO 86. FORMACIÓN PROFESIONAL POLICIAL. Es la enseñanza integral a cargo de la Dirección de Educación Policial, orientada al desarrollo de competencias policiales de los estudiantes en los ámbitos personal, social y cultural para desempeñar la profesión y prestar de manera efectiva el servicio de policía.

Los programas de formación inicial profesional policial no admiten homologación de asignaturas, créditos, cursos, ni convalidación de títulos académicos.

El período de formación inicial profesional policial será mínimo de un (01) año académico, el cual se desarrollará exclusivamente en la modalidad presencial.

ARTÍCULO 87. CAPACITACIÓN. Es la enseñanza de contenidos específicos que permiten la potenciación de conocimientos y capacidades necesarias para el óptimo desempeño profesional en el servicio de policía.

ARTÍCULO 88. ENTRENAMIENTO. Es el componente específico de la educación policial, orientado a la adquisición y mantenimiento de habilidades, destrezas, competencias, aptitudes y condiciones psicofísicas, para fortalecer las capacidades del personal uniformado de la Policía Nacional y la prestación del servicio de policía.

ARTÍCULO 89. REGLAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO. El Director General de la Policía Nacional regulará lo concerniente a la capacitación y entrenamiento del personal uniformado de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO. Respecto del personal declarado no apto para el servicio, con sugerencia de reubicación laboral por parte de las Autoridades Médico Laborales Militares y de Policía, la capacitación y el entrenamiento estarán orientados a las labores que por su condición le sean asignadas para desempeñar al interior de la institución policial.

ARTÍCULO 90. CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL EXTRANJERO. El personal uniformado de la Policía

Nacional, podrá recibir capacitación o entrenamiento en Instituciones de Educación en el extranjero, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por el Director General de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 91. FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE EXTRANJEROS. Los nacionales de otros países que sean designados para adelantar los programas académicos de formación, capacitación y entrenamiento, podrán ingresar a los mismos, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional.

El personal que sea admitido tendrá la condición de estudiante para efectos estrictamente académicos y se le conferirá el grado honorario, título académico o certificación correspondiente, siempre y cuando cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos. La permanencia de los nacionales de otros países que sean designados para adelantar los programas académicos de formación, capacitación y entrenamiento será solamente por el tiempo contemplado para el desarrollo del respectivo programa académico policial.

CAPÍTULO II

CENTRO DE ESTÁNDARES DE LA POLICÍA NACIONAL, CURSOS MANDATORIOS Y VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO 92. CENTRO DE ESTÁNDARES DE LA POLICÍA NACIONAL. La Policía Nacional creará un centro de alto nivel organizacional al interior de la institución, denominado "Centro de Estándares de la Policía Nacional", encargado de establecer los estándares mínimos profesionales para la prestación y mejoramiento del servicio de policía; así como, validar las competencias del personal uniformado de la Policía Nacional.

El Centro de Estándares para el diseño y fijación de estándares mínimos profesionales, deberá realizar investigación de campo y tener en cuenta la doctrina institucional, así como los insumos que pueda aportar la sociedad civil y que propendan por fortalecer el servicio de policía.

El Gobierno dentro de los dieciocho (18) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, conformará una Comisión Consultiva con la participación de los Ministerios de Defensa Nacional y del Interior en conjunto con el Centro de Estándares de la Policía Nacional, para analizar los insumos que aporte la sociedad civil.

El Centro de Estándares de la Policía Nacional igualmente validará las competencias del personal de estudiantes de la Policía Nacional, previo a su nombramiento e ingreso al escalafón.

PARÁGRAFO. El Director General de la Policía Nacional contará a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, con un término de 12 meses para crear e

implementar el Centro de Estándares de la Policía Nacional, determinar sus funciones, integrantes y organización. Una vez implementado el centro, este tendrá 12 meses para la fijación de los estándares mínimos profesionales que servirán de insumo para la estructuración y diseño de los cursos mandatorios.

ARTÍCULO 93. CURSOS MANDATORIOS. Son aquellos estructurados de manera específica sobre materias inherentes al servicio de policía, en pro de fortalecer las competencias del uniformado para el óptimo desempeño de la profesión de policía.

Estos cursos esenciales y obligatorios, serán diseñados en su estructura curricular por la Dirección de Educación Policial con fundamento en los lineamientos emitidos por el Centro de Estándares de la Policía Nacional.

Están dirigidos a todo el personal uniformado y buscan fortalecer las competencias policiales para la profesionalización, de acuerdo con las necesidades del servicio de policía.

Los cursos mandatorios, son aquellos referidos al respeto y protección de los derechos humanos, uso legítimo de la fuerza, procedimientos policiales, atención al ciudadano, además de aquellos que establezca la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 1. El personal uniformado de la Policía Nacional deberá certificarse en los cursos mandatorios establecidos por la institución a través de la Dirección de Educación Policial.

Respecto del personal declarado no apto para el servicio, con sugerencia de reubicación laboral por parte de las Autoridades Médico Laborales Militares y de Policía, este deberá certificarse en los cursos mandatorios que para el efecto realice.

PARÁGRAFO 2. El personal uniformado de la Policía Nacional encargado de intervenir en el control de los hechos violentos que eventualmente afecten el derecho a la manifestación pública y pacífica, deberá certificarse anualmente en los cursos mandatorios de respeto y protección de los derechos humanos, y uso legítimo de la fuerza, sin perjuicio de la certificación de los demás cursos mandatorios dispuestos por la Policía Nacional, cuando corresponda.

PARÁGRAFO 3. La Dirección de Educación Policial, tendrá un término de seis (6) meses contados a partir de la fijación de los estándares mínimos profesionales por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, para la estructuración de los cursos mandatorios y su posterior implementación de forma gradual y progresiva.

PARÁGRAFO 4. Las autoridades del orden territorial podrán apropiar recursos de los ingresos corrientes de libre destinación para fortalecer el entrenamiento en los temas relacionados en el presente artículo. Igualmente, el Ministerio del Interior podrá destinar recursos del Fondo Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana para este mismo propósito.

ARTÍCULO 94. VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES. Es el proceso desarrollado por el Centro de Estándares de la Policía Nacional con el fin de comprobar las competencias policiales adquiridas por parte del personal uniformado de la Institución.

La validación de competencias policiales está orientada al mejoramiento del desempeño laboral en la ejecución del servicio de policía.

La validación de competencias policiales del personal declarado no apto para el servicio con sugerencia de reubicación laboral por parte de las Autoridades Médico Laborales Militares y de Policía, se realizará respecto de las competencias adquiridas en los cursos mandatorios.

La validación de competencias del personal de estudiantes de la Policía Nacional se realizará respecto de aquellas adquiridas durante el proceso de formación profesional policial.

PARÁGRAFO 1. El Director General de la Policía Nacional regulará el proceso de validación de competencias policiales, para lo cual podrá incorporar las Tecnologías de la Información en las situaciones que lo permitan.

PARÁGRAFO 2. La validación de competencias policiales se implementará en forma gradual y progresiva, seis (6) meses después de la puesta en marcha de los cursos mandatorios por parte de la Dirección de Educación Policial.

CAPÍTULO III.

PLAN DE CARRERA EN LA POLICÍA NACIONAL

ARTÍCULO 95. PLAN DE CARRERA EN LA POLICÍA NACIONAL. Es una herramienta estratégica a través de la cual la Institución propenderá por armonizar dentro del marco jurídico establecido, las necesidades, objetivos e intereses institucionales con las expectativas profesionales del personal en servicio activo.

Este plan se diseñará y desarrollará por la Policía Nacional, estableciendo cargos estratégicos, planes de sucesión y rutas de carrera, teniendo en cuenta como mínimo grados, tiempos, cargos, niveles de responsabilidad y profesionalización, así como, procesos de acuerdo a la misionalidad y necesidades institucionales.

PARÁGRAFO 1. El plan de carrera se implementará dentro de los dieciocho (18) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, de forma gradual y progresiva.

PARÁGRAFO 2. El plan de carrera dispuesto en el presente artículo, se desarrollará sin perjuicio de las decisiones administrativas que conforme al régimen especial adopte la Policía Nacional.

TÍTULO IV.

MODIFICACIONES Y ADICIONES AL DECRETO LEY 1791 DE 2000

CAPÍTULO ÚNICO.

MODIFICACIONES Y ADICIONES

ARTÍCULO 96. Modifíquese el artículo 5 del Decreto Ley 1791 de 2000, modificado por el artículo 2 de la Ley 1792 de 2016, el cual quedará así:

ARTÍCULO 5. JERARQUÍA. La jerarquía de los Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes y Patrulleros de Policía de la Policía Nacional, para efectos administrativos, operacionales, de mando, régimen disciplinario, justicia penal militar y policial, además que para todos los derechos y obligaciones consagrados en el régimen especial de carrera de la Policía Nacional, comprende los siguientes grados:

1. Oficiales

a) Oficiales Generales

1. General
2. Mayor General
3. Brigadier General

b) Oficiales Superiores

1. Coronel
2. Teniente Coronel
3. Mayor

c) Oficiales Subalternos

1. Capitán
2. Teniente
3. Subteniente

2. Nivel Ejecutivo

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

3. Suboficiales

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

4. Agentes

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

5. Patrulleros de Policía

- a) Patrullero de Policía

ARTÍCULO 97. Modifíquese el artículo 6 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 6. ESTUDIANTES. Tendrán la calidad de estudiantes, quienes superen el proceso de selección, se matriculen, sean nombrados mediante acto administrativo por el Director de Educación Policial a solicitud del Director de la respectiva escuela, e ingresen a los programas académicos de formación profesional policial en administración policial o técnico profesional en servicio de policía dispuestos por la Policía Nacional, según corresponda.

Los estudiantes en proceso de formación profesional policial no hacen parte de la jerarquía policial.

Igualmente, ostentarán la calidad de estudiantes únicamente para efectos académicos, quienes se encuentren adelantando programas de capacitación y entrenamiento.

PARÁGRAFO 1. Los estudiantes de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander, en su primera etapa de formación profesional policial, se denominarán cadetes y en la segunda alféreces. Los de las demás Escuelas de Formación Profesional Policial, la de estudiante.

PARÁGRAFO 2. El Director General de la Policía Nacional, establecerá las disposiciones referentes a las condiciones de permanencia y de retiro de los estudiantes.

ARTÍCULO 98. Modifíquese el artículo 8 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 8. INSCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES. De acuerdo con la convocatoria que efectúe el Director General de la Policía Nacional, podrán inscribirse para iniciar el proceso de selección los aspirantes que cumplan los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano de nacimiento.
2. No haber sido condenado penalmente.
3. No tener antecedentes disciplinarios o fiscales vigentes.
4. Acreditar el título de bachiller, técnico, tecnólogo o profesional de acuerdo a la convocatoria.

PARÁGRAFO. De conformidad con las vacantes existentes, la Policía Nacional podrá seleccionar los aspirantes para adelantar el proceso de formación profesional policial correspondiente como estudiantes, de quienes cumplan los requisitos de inscripción establecidos en el presente artículo y los demás señalados en el Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional que establezca el Director General de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 99. Modifíquese el artículo 12 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 12. CAMBIO DE CATEGORÍA DE NIVEL EJECUTIVO Y PATRULLEROS DE POLICÍA A OFICIAL. El Director General de la Policía Nacional podrá seleccionar aspirantes a Oficiales dentro del personal del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía que acrediten título académico de técnico, tecnólogo, o título profesional de formación universitaria, previa solicitud del interesado y cumplimiento de los demás requisitos señalados en el Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional que establezca el Director General de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 100. Modifíquese el artículo 13 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 13. NOMBRAMIENTO E INGRESO AL ESCALAFÓN. Será nombrado en el grado y categoría según corresponda, previa disponibilidad de vacantes en la planta de personal, el estudiante que cumpla los siguientes requisitos:

1. Haber superado el proceso de formación profesional policial.
2. Haber superado la Validación de competencias realizada por el Centro de Estándares de la Policía Nacional.
3. Acreditar la calificación de su capacidad psicofísica como apto para el servicio policial, emitida por los Organismos Médico Laborales Militares y de Policía.
4. No tener antecedentes penales, disciplinarios o fiscales vigentes.
5. Contar con el concepto favorable del Comité Académico de la respectiva Escuela de Formación.
6. Haber obtenido el título académico de formación profesional policial correspondiente, expedido por la Dirección de Educación Policial.

7. Suscribir el compromiso de prestar el servicio de policía en los lugares que la institución policial designe.

El nombramiento de oficiales será dispuesto por el Gobierno, previa propuesta del Director General de la Policía Nacional. Su ingreso al escalafón se causará en el grado de Subteniente.

PARÁGRAFO 1. El Director de Educación Policial presentará la propuesta del personal para ser nombrado y escalafonado como oficial al Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 2. El personal que ingrese al escalafón de oficiales y nivel ejecutivo será destinado a prestar sus servicios en cargos operativos de los procesos misionales por un tiempo mínimo de dos (2) años.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. El personal de estudiantes para Patrulleros del Nivel Ejecutivo que tenga pendiente situaciones médico laborales, jurídicas o académicas, una vez resueltas y cumplidos los demás requisitos, será nombrado en el grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo por el Ministro de Defensa Nacional o por el Director General de la Policía Nacional cuando en él se delegue.

ARTÍCULO 101. Adiciónese el artículo 13A al Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 13A. INGRESO DE LOS PATRULLEROS DE POLICÍA AL NIVEL EJECUTIVO. Superado el proceso de convocatoria, el ingreso de los Patrulleros de Policía al Nivel Ejecutivo será en el grado de Subintendente, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Adelantar y aprobar el curso de capacitación de nivel tecnológico que para el efecto establezca la Policía Nacional, cuya duración no será inferior a seis (6) meses.
- b) Aprobar la validación de competencias policiales realizada por el Centro de Estándares de la Policía Nacional al superar el curso de capacitación.
- c) Tener aptitud psicofísica de acuerdo con las normas vigentes.
- d) No encontrarse detenido, no tener pendiente resolución acusatoria o formulación de acusación dictada por autoridad judicial competente ni tener pliego de cargos ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.
- e) Contar con concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.

PARÁGRAFO. Cuando el Patrullero de Policía en servicio activo resultare absuelto, se le dictare preclusión de la investigación, cesación de procedimiento o archivo, podrá ingresar al Nivel Ejecutivo en el grado de Subintendente con la antigüedad que le correspondería de no haberse presentado dicha situación, previo el cumplimiento de los demás requisitos.

ARTÍCULO 102. Modifíquese el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

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

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

Este requisito será exigible para ascender en la categoría de oficiales hasta el grado de coronel, y en el nivel ejecutivo hasta el grado de subcomisario.

7. Para oficiales, concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa Nacional para la Policía Nacional; para nivel ejecutivo y suboficiales, concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación.

8. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución durante la permanencia en el grado.

9. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional, durante la permanencia en el grado.

10. Aprobar la academia superior para ascender al grado de Teniente Coronel.

PARÁGRAFO 1. El oficial en el grado de Mayor, que haya superado la trayectoria profesional, será llamado a realizar curso de capacitación de academia superior. La academia superior se considera aprobada con la superación del concurso.

El concurso se realizará bajo la metodología de preparatorios de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto profiera el Director General de la Policía Nacional.

Quien pierda el concurso por dos (2) veces será retirado del servicio activo por incapacidad académica.

PARÁGRAFO 2. Los cursos para ascenso del nivel ejecutivo y suboficiales se realizarán por convocatoria, según las vacantes existentes en cada grado, de conformidad con las disposiciones que expida el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 3. Se exceptúa de lo dispuesto en los numerales 4 y 6 de este artículo, el personal que hubiere sido declarado no apto para el servicio operativo como consecuencia de heridas en actos del servicio, en combate, como consecuencia de la acción del enemigo, en conflicto internacional, en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o que hubiere sido declarado no apto con reubicación laboral por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico de Revisión Militar y Policía, sin importar la circunstancia en que haya adquirido su disminución de la capacidad laboral, podrá ser ascendido siempre y cuando cumpla con los demás requisitos exigidos y excelente trayectoria profesional, salvo que las lesiones o heridas hayan sido ocasionadas con violación de la Ley o los Reglamentos.

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

1. Solicitud escrita al Director General de la Policía Nacional.
2. Tener un tiempo mínimo de cinco (5) años de servicio en la Institución como Patrullero.
3. No haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.

De acuerdo a la disponibilidad de vacantes, el personal seleccionado deberá adelantar un curso de capacitación de nivel tecnológico que para el efecto establezca la Policía Nacional, cuya duración no será inferior a seis (6) meses.

Aprobado el curso de capacitación, y previo al ingreso al grado de Subintendente, el Patrullero deberá:

- a) Tener aptitud psicofísica de acuerdo con las normas vigentes.
- b) No encontrarse detenido, no tener pendiente resolución acusatoria o formulación de acusación dictada por autoridad judicial competente, ni tener pliego de cargos

ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.

- c) Contar con concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.

PARÁGRAFO 5. Cuando el Patrullero de Policía en servicio activo resultare absuelto, se le dictare preclusión de la investigación, cesación de procedimiento o archivo, podrá ingresar al Nivel Ejecutivo en el grado de Subintendente con la antigüedad que le correspondería de no haberse presentado dicha situación, previo el cumplimiento de los demás requisitos.

El personal de Patrulleros podrá presentar al Director General de la Policía Nacional desistimiento motivado de participar en las convocatorias del concurso previo al ingreso al grado de Subintendente dispuesto en el presente párrafo, producto del cual no podrá volver a participar de las mismas.

Se exceptúa de lo dispuesto en este párrafo al personal de Patrulleros que a la entrada en vigencia del Decreto Ley 1791 de 2000 cumplió antigüedad para ascenso hasta en el mes de septiembre del año 2001, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que para el efecto exige la Ley.

PARÁGRAFO 6. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.

PARÁGRAFO 7. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, el personal de Oficiales y Nivel Ejecutivo podrá ascender en los grados que se indican a continuación, siempre y cuando hayan obtenido el título académico que para el efecto confiera la Policía Nacional, así:

- Al grado de Capitán: especialización en el ámbito de la dirección operativa del servicio de policía.
- Al grado de Teniente Coronel: maestría en el ámbito de la dirección intermedia del servicio de policía.
- Al grado de Intendente: especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial.
- Al grado de Intendente Jefe: profesional universitario en administración policial.

La exigencia en cuanto a la acreditación de estos títulos académicos, estará sujeta a la puesta en marcha de todos los programas académicos por parte de la Dirección de Educación Policial.

ARTÍCULO 103. Modifíquese el artículo 28 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 28. ANTIGÜEDAD. La antigüedad, se contará en cada grado a partir de la fecha que señala la disposición que confiere el último ascenso. Cuando la misma disposición asciende a varios oficiales, nivel ejecutivo y suboficiales a igual grado, con la misma fecha y con el mismo puntaje en la escala de medición, la antigüedad se establecerá por el ascenso anterior.

La antigüedad se refleja en el orden de colocación de su nombre en el escalafón respectivo.

PARÁGRAFO. La antigüedad del personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo, se define como el orden de ubicación en el escalafón, determinado en el acto administrativo que señala su nombramiento y su distinción según corresponda.

ARTÍCULO 104. Modifíquese el artículo 41 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 41. CLASIFICACIÓN DE LAS COMISIONES. Las comisiones podrán ser individuales o colectivas, de acuerdo con la misión a cumplir y se clasifican así:

1. COMISIONES TRANSITORIAS: Las que tienen una duración hasta de noventa (90) días.

2. COMISIONES PERMANENTES: Las que exceden de noventa (90) días y no superen dos (2) años.

3. COMISIONES DENTRO DEL PAÍS: Las que se conceden para ser cumplidas en el territorio colombiano. Se clasifican así:

- a) En la administración pública: para apoyar o ejercer cargos en entidades públicas, de manera temporal o permanente.
- b) De estudios: para recibir capacitación o entrenamiento en asuntos de interés de la Policía Nacional.
- c) Del servicio: para ejercer funciones en lugar diferente a la sede habitual de trabajo o para atender asuntos de interés de la Policía Nacional.
- d) Deportivas: para representar a la institución policial en eventos deportivos.
- e) En otras entidades: para cumplir funciones propias del servicio de policía.

4. COMISIONES AL EXTERIOR: Las que se conceden para ser cumplidas fuera del territorio colombiano. Se clasifican así:

- a) Diplomáticas.
- b) De estudios.

- c) Administrativas.
- d) De tratamiento médico.
- e) Técnicas o de cooperación internacional.

5. COMISIONES ESPECIALES: Serán comisiones especiales del servicio, las que no se encuentran enumeradas en la clasificación precedente.

PARÁGRAFO 1. Las comisiones permanentes podrán ser terminadas en cualquier tiempo por la autoridad competente previa solicitud del Director General de la Policía Nacional cuando medien necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 2. Las comisiones permanentes al exterior y en la administración pública cuya duración inicial sea de dos (2) años, podrán prorrogarse por una sola vez hasta por un término igual, previo concepto del Director General de la Policía Nacional en consideración a las necesidades del servicio. Aquellas de la misma naturaleza inferiores a dos (2) años, podrán prorrogarse sin que se supere el tiempo máximo establecido para las comisiones permanentes.

PARÁGRAFO 3. Las comisiones permanentes en la Justicia Penal Militar y Policial no estarán sujetas al término máximo de duración dispuesto para las comisiones permanentes.

ARTÍCULO 105. Modifíquese el artículo 51 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 51. RESTABLECIMIENTO EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES Y ATRIBUCIONES. Con fundamento en la decisión expedida por autoridad judicial competente que otorgue la libertad, el Director General de la Policía Nacional dispondrá su restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones; dicha determinación, surtirá efectos administrativos a partir del momento en que el uniformado se presente en la dependencia de talento humano a que haya lugar.

A partir de la fecha del restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones, el uniformado devengará la totalidad de sus haberes.

ARTÍCULO 106. Adiciónense cuatro numerales al artículo 55 del Decreto Ley 1791 de 2000, así:

- 11. Por no superar la validación de competencias.
- 12. Por decisión judicial o administrativa.
- 13. Por inhabilidad.
- 14. Por separación absoluta

ARTÍCULO 107. Para efectos de la aplicación de la causal de retiro contenida en el numeral 11 del artículo 55, adiciónese un artículo 55A al Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 55A. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS. El personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes que sea objeto del proceso de validación de competencias dispuesto por la Policía Nacional y lo pierda en dos (2) oportunidades consecutivas, será retirado del servicio activo mediante acto administrativo suscrito por el Gobierno Nacional para el caso de Oficiales o el Director General de la Policía Nacional para las demás categorías.

ARTÍCULO 108. Para efectos de la aplicación de la causal de retiro contenida en el numeral 12 del artículo 55 adiciónese el artículo 55B al Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 55B. RETIRO POR DECISIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA. Cuando mediante decisión de autoridad judicial, se imponga la pérdida del empleo o cargo público, o la inhabilidad por autoridad administrativa para ejercer y desempeñar cargos públicos, al personal de oficiales, miembros del nivel ejecutivo, suboficiales o agentes, será retirado del servicio activo de la Policía Nacional.

De igual forma procederá el retiro por esta causal, cuando el oficial, miembro del nivel ejecutivo, suboficial o agente de la Policía Nacional se acoja al principio de oportunidad dentro del proceso penal y éste sea concedido por la autoridad judicial competente.

ARTÍCULO 109. Para efectos de la aplicación de la causal de retiro contenida en el numeral 13 del artículo 55 adiciónese el artículo 55 C al Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 55C. RETIRO POR INHABILIDAD. El Uniformado que haya sido sancionado disciplinariamente tres (03) o más veces en los últimos cinco (05) años, por faltas graves o leves dolosas o por ambas, las cuales se encuentren ejecutoriadas, será retirado del servicio activo y no podrá volver a pertenecer a la Policía Nacional.

Lo anterior, en el marco de la inhabilidad prevista por la Ley disciplinaria.

ARTÍCULO 110. Modifíquese el artículo 66 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 66. SEPARACIÓN ABSOLUTA. El personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes que sea condenado por la justicia ordinaria o penal militar y policial mediante sentencia ejecutoriada, a la pena principal de prisión o arresto por la comisión de delitos dolosos, será separado en forma absoluta del servicio activo de la Policía Nacional, mediante acto administrativo suscrito por el Gobierno Nacional para el caso de Oficiales o el Director General de la Policía Nacional para las demás categorías y no podrán volver a pertenecer a la misma.

PARÁGRAFO 1. Se exceptúa de lo dispuesto en el inciso anterior, al personal cuya pena sea impuesta por la Justicia Penal Militar y Policial, y se trate de delitos contra el servicio o en aquellos en que la pena no sea superior a dos (2) años de prisión; en consecuencia, procederá la separación temporal.

PARÁGRAFO 2. Las sumas retenidas al uniformado durante el período de suspensión en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, pasarán a formar parte de los recursos propios de la entidad encargada del reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro del personal uniformado de la Policía Nacional; y las sumas liquidadas con posterioridad a la fecha de ejecutoria de la respectiva providencia, serán retornadas al Presupuesto General de la Nación. En lo que refiere al tiempo de la suspensión, este no se tendrá en cuenta para efectos laborales.

TÍTULO V.

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I.

DISTINCIONES PARA EL PERSONAL DE PATRULLEROS DEL NIVEL EJECUTIVO

ARTÍCULO 111. DISTINCIONES PARA EL GRADO DE PATRULLERO DEL NIVEL EJECUTIVO. Son los reconocimientos que se otorgan al Patrullero en servicio activo, por su tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización, previo el lleno de los siguientes requisitos:

1. Contar con un tiempo mínimo de servicio como profesional de seis (6) años para cada distinción.
2. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución durante el tiempo correspondiente para cada distinción.
3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción.
4. No encontrarse con medida de aseguramiento consistente en detención preventiva.
5. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres (3) años.
6. Contar durante el tiempo correspondiente para cada distinción con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.
7. Contar con la revisión y aprobación de los anteriores requisitos por parte de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.

PARÁGRAFO 1. En el marco de lo establecido en el presente artículo, el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo tendrá derecho en el orden que se describe, a las siguientes distinciones:

- a. Distinción Primera.
- b. Distinción Segunda.
- c. Distinción Tercera.
- d. Distinción Cuarta.
- e. Distinción Quinta.

La imposición de las distinciones se hará en ceremonia policial, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 2. El Patrullero del Nivel Ejecutivo en servicio activo que se encontrare detenido, si resultare absuelto, se le dictare preclusión de la investigación, cesación de procedimiento o archivo, tendrá derecho al reconocimiento de las distinciones correspondientes con efectos retroactivos, previo cumplimiento de los demás requisitos dispuestos en el presente artículo.

PARÁGRAFO 3. Se exceptúa de lo dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo que hubiere sido declarado no apto para el servicio con sugerencia reubicación laboral por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico de Revisión Militar y de Policía.

PARÁGRAFO 4. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.

PARÁGRAFO 5. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo podrá acceder a la tercera distinción, siempre y cuando haya obtenido el título del programa académico de nivel tecnológico en el ámbito del servicio de policía con enfoque en Derechos Humanos que para el efecto confiera la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 6. El otorgamiento de las distinciones para el grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo será dispuesto mediante resolución expedida por el Director General de la Policía Nacional y se reconocerán solamente en los meses de abril y octubre de cada año. El otorgamiento y reconocimiento de las distinciones se efectuará a partir del año 2022.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo que, para el mes de abril del año 2022 cuente con un tiempo de servicio mínimo en el escalafón de seis (6) años, le será reconocida por una única vez la distinción que le corresponda sin que sea necesario acreditar el cumplimiento de los demás requisitos dispuestos en el presente artículo.

ARTÍCULO 112. REGLAMENTACIÓN. El gobierno reglamentará lo concerniente en materia salarial y prestacional de la distinción a la que hace alusión el artículo anterior.

CAPÍTULO II.

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 113. SERVICIO DE POLICÍA. En el marco de lo establecido en la Ley 62 de 1993 el servicio público de policía se presta en todo el territorio nacional, única y exclusivamente por el personal uniformado en servicio activo de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 1. Autorícese a las autoridades del orden nacional para apropiar los recursos necesarios para la adquisición, funcionamiento y mantenimiento de tecnologías que permitan su integración con el servicio de policía.

Las autoridades del orden territorial podrán anualmente apropiar los recursos necesarios para la adquisición, funcionamiento y mantenimiento de tecnologías que permitan su integración con el servicio de policía.

PARÁGRAFO 2. Para comprender los fenómenos de atención del servicio de policía y con el fin de prevenir y contrarrestar aquellos que atenten contra la seguridad ciudadana y el bienestar de la comunidad en cada jurisdicción, se podrá escuchar a la ciudadanía y organizaciones sociales para la formulación de estrategias de seguridad a través de los Comités de Vigilancia.

ARTÍCULO 114. TERMINACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE ASPIRANTES PARA PATRULLEROS DEL NIVEL EJECUTIVO. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, no se realizará proceso de selección e incorporación de aspirantes a Patrulleros del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 115. CONDICIÓN ESPECIAL PARA ASCENSO, INGRESO A SUBINTENDENTE Y DISTINCIONES, POR DERECHOS HUMANOS. El personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes y Patrulleros de Policía que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, le sea formulado pliego de cargos o auto de citación a audiencia por faltas gravísimas en Derechos Humanos de conformidad con las normas disciplinarias, será reubicado en labores administrativas y no podrá ascender al grado inmediatamente superior o ingresar al grado de Subintendente, ni distinguirse, según corresponda. De resultar absuelto o archivada la investigación, podrá ascender, ingresar al grado de Subintendente o distinguirse en cada caso, con efectos retroactivos, previo cumplimiento de los demás requisitos.

Lo anterior, sin perjuicio de las decisiones que se adopten en el marco del régimen especial de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 116. REINTEGRO AL SERVICIO ACTIVO POR DECISIÓN JUDICIAL.

Cuando la autoridad judicial competente disponga a través de sentencia ejecutoriada, el reintegro a la institución del personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional retirado, este ingresará a la misma categoría, grado y distinción que ostentaba al momento del retiro, según corresponda.

ARTÍCULO 117. MECANISMO DE GARANTÍA. La Policía Nacional contará con un mecanismo que permita garantizar el retorno de los recursos destinados a financiar el pago de programas académicos en instituciones externas a la Dirección de Educación Policial, cuando el funcionario beneficiario presente alguna de las siguientes situaciones:

- a) Se retire de la Policía Nacional antes de la culminación del programa académico;
- b) Una vez finalizado el programa académico, se retire de la Policía Nacional sin haber cumplido un tiempo igual a la duración del mismo.

ARTÍCULO 118. DOTACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE USO LEGÍTIMO DE LAS ARMAS. El personal Uniformado de la Policía Nacional durante el tiempo que preste el servicio público de policía, será dotado de las armas legales o reglamentarias autorizadas expresamente para su uso en el servicio, salvo que, por el cargo o función que ejerce de acuerdo a las necesidades del servicio, no sea necesario, o el servicio especial que le corresponda prestar lo prohíba.

PARÁGRAFO. La Policía Nacional a través de los procesos de capacitación y entrenamiento, mantendrá actualizados a los uniformados en servicio activo en el uso legítimo y adecuado de las armas, y demás medios coercitivos susceptibles de ser empleados en las actuaciones policiales, con enfoque en el respeto y protección de los derechos humanos atendiendo los principios del uso de la fuerza.

CAPÍTULO III.

BIENESTAR DEL PERSONAL

ARTÍCULO 119. BIENESTAR GENERAL. El Gobierno Nacional, en un plazo no superior a un (1) año, contado a partir de la vigencia de la presente ley, establecerá e implementará las normas necesarias, que permitan el acceso a bienes y servicios de manera diferenciada y preferencial, al personal uniformado y no uniformado en servicio activo de la Policía Nacional, de la reserva policial y sus beneficiarios.

PARÁGRAFO. La Policía Nacional a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley deberá reconocer, exaltar y honrar en ceremonia policial, al personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes y Patrulleros de Policía de la Policía Nacional que sean llamados a calificar servicios o soliciten el retiro de manera

voluntaria con derecho a asignación de retiro, como gesto de agradecimiento por el servicio prestado al país y a la sociedad.

De igual forma, se deberá reconocer y exaltar al personal uniformado que producto de su retiro de la institución policial le sea reconocida pensión de invalidez cuyas lesiones fueron calificadas en los literales b) y c) de conformidad con las normas vigentes en la materia.

ARTÍCULO 120. DESCUENTO PARA BIENESTAR SOCIAL. Al personal del Nivel Ejecutivo se le descontará de la prima de vacaciones y para su bienestar, el valor correspondiente a tres (3) días de la asignación básica, el cual ingresará a la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional.

Así mismo, al personal de Patrulleros de Policía se le descontará de la prima de vacaciones y para su bienestar, el valor correspondiente a tres (3) días de la asignación básica, el cual ingresará a la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO. De acuerdo con las necesidades de bienestar y mejoramiento de calidad de vida del personal uniformado, la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional, realizará la distribución de dichos recursos a los programas de salud mental, recreación, deporte y cultura, apoyo psicosocial y familia.

ARTÍCULO 121. SALUD MENTAL PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL. En atención a la política pública nacional de salud mental, la Policía Nacional en el marco de su régimen especial, diseñará y ejecutará un programa de prevención y promoción de la salud mental con el fin de proteger, mejorar y conservar la salud mental del personal uniformado en el servicio público de policía.

PARÁGRAFO. La Policía Nacional realizará un monitoreo a la salud mental del personal policial. Para estos efectos mínimo cada año el uniformado, previa citación deberá presentarse para su respectiva valoración.

ARTÍCULO 122. ESTRATEGIA INTEGRAL DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO. La Policía Nacional establecerá una estrategia integral de acondicionamiento físico para el personal uniformado, orientado a evaluar, mejorar y mantener el estado físico individual que permita una efectiva prestación del servicio de policía. Esta estrategia deberá alinearse a la evaluación del desempeño del personal uniformado.

CAPÍTULO IV.

RÉGIMEN DE TRANSICIÓN

ARTÍCULO 123. TRANSICIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA: Para efectos de la aplicación de las normas de carrera establecidas en la presente ley, se tendrán en cuenta los criterios descritos a continuación:

1. **EFFECTO GENERAL Y TRANSITIVO:** Las disposiciones contenidas en el Título III referente a la profesionalización del servicio de policía, serán aplicables a todo el personal uniformado que se encuentre en servicio activo a la entrada en vigencia de la presente ley y a quienes se incorporen con posterioridad a ella.

Sin embargo, la exigibilidad en lo relacionado con la validación de competencias y la superación de los cursos mandatorios, bien como requisito para el nombramiento e ingreso al escalafón o para el otorgamiento de distinciones y ascensos, estará sujeta al vencimiento del plazo expresamente establecido por esta ley y conforme al criterio definido en el numeral 3 del presente artículo.

2. **RESPECTO DE LAS CONDICIONES:** En el caso del personal de oficiales en el grado de Mayor cuya trayectoria profesional hubiere sido evaluada con antelación a la entrada en vigencia de la presente ley, le serán aplicables para efectos de continuar su proceso de ascenso, las disposiciones vigentes al momento de la Evaluación de Trayectoria.
3. **EXIGIBILIDAD DE REQUISITOS:** Los requisitos establecidos en la presente ley, relacionados con cursos mandatorios, validación de competencias, prestación del servicio en cargos operativos de los procesos misionales, bien para el nombramiento e ingreso al escalafón o para el otorgamiento de distinciones y ascensos según sea el caso, serán exigibles con posterioridad a su implementación por la Policía Nacional, de la siguiente manera:

a. CURSOS MANDATORIOS:

Al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo que cumpla los demás requisitos establecidos para el otorgamiento de las distinciones, se le exigirá la superación de los cursos mandatorios a partir del 1º de abril del año 2026.

Al personal de Oficiales, miembros del Nivel Ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales el requisito será exigible para efectos de ascenso, a partir del 1º de marzo del año 2027, según corresponda la fecha de ascenso.

Al personal de Patrulleros de Policía, solo le será exigible el requisito una vez cumplan seis (6) años como tiempo mínimo de servicio en el escalafón.

b. VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS:

Al personal de estudiantes que se inscriba, sea seleccionado e ingrese a las escuelas de formación para oficial y Patrullero de Policía con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, se le exigirá a partir del 1º de diciembre de 2024, el haber superado la validación de competencias como requisito previo al nombramiento e ingreso al escalafón.

Al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo que cumpla los demás requisitos establecidos para el otorgamiento de las distinciones, se le exigirá la aprobación de la validación de competencias, a partir del 1º de abril de 2026.

Al personal de Oficiales, miembros del Nivel Ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales, el requisito será exigible para efectos de ascenso, a partir del 1º de junio del año 2027 según corresponda la fecha de ascenso.

Al personal de Patrulleros de Policía, solo le será exigible el requisito una vez cumplan seis (6) años como tiempo mínimo de servicio en el escalafón.

c. PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN CARGOS OPERATIVOS DE LOS PROCESOS MISIONALES

Al personal de oficiales, miembros del nivel ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales que cumplan los demás requisitos para ascenso, se les exigirá a partir del 1º de junio del año 2027, el haber prestado mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.

CAPÍTULO V.

NORMA TRANSITORIA

ARTÍCULO TRANSITORIO. ESTUDIANTES DEL NIVEL EJECUTIVO. El personal de estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley se encuentre adelantando el proceso de formación profesional policial para Patrullero del Nivel Ejecutivo, previo cumplimiento de los requisitos dispuestos para ello, será nombrado e ingresado al escalafón en dicho grado.

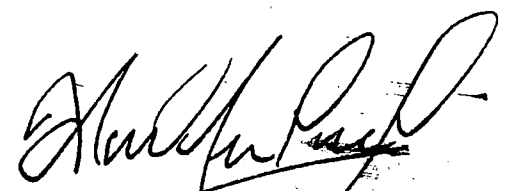
El nombramiento de este personal será dispuesto por el Ministro de Defensa Nacional o por el Director General de la Policía Nacional cuando en él se delegue, previa propuesta del Director de Educación Policial.

ARTÍCULO 124. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de la fecha de su sanción y promulgación y deroga los artículos 14, 15, 16, 17 y 18 del Decreto Ley 1791 de 2000.

FIRMAS



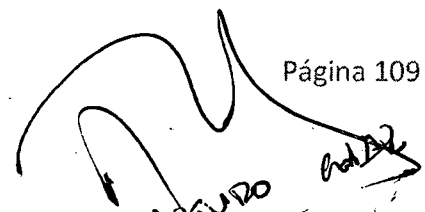
DIEGO ANDRÉS MOLANO APONTE
MINISTRO DE DEFENSA



DANIEL ANDRÉS PALACIOS-MARTÍNEZ
MINISTRO DEL INTERIOR



20271602



Actuado

~~German Blanco Alvarez~~ RUB/CATEGUI Spk

~~JUAN DIEGO GOMEZ JIMENEZ~~
PRESIDENTE SENADO DE LA REPUBLICA

~~JENNIFER ARIAS FALLA~~
PRESIDENTE CÁMARA DE REPRESENTANTES

~~Paola Holguin~~
Senadora

~~Ernesto~~

~~Placido~~

~~YIDRO EN COBO~~

~~Senador~~

~~Yenica Acosta Infante.~~

~~John Milton Rodriguez~~
Senador

~~Manuel Juarez~~
Tomato

~~Anatolia~~

~~Alonso Del Rio~~

HR JOSÉ JAIME USCATEGUI PASTRANA

~~Alonso del Rio~~

~~Enrique Cabrales B.~~

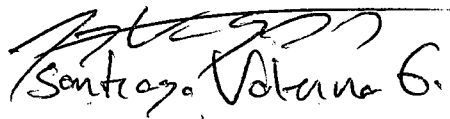
~~Etebarlinteros~~

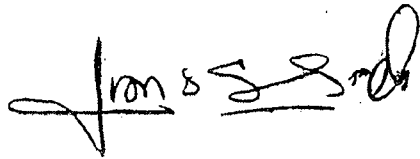
~~Juan P. Celis~~

~~Martian~~

H.R. MAURICIO PARODI DIAZ

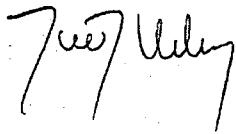
~~Mauricio Parodi Diaz~~


Santiago Volante G.



H.R. JUAN CARLOS WILLS OSPINA

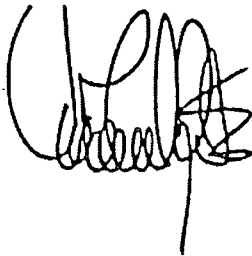

Harry Giovanni González García
Representante a la Cámara



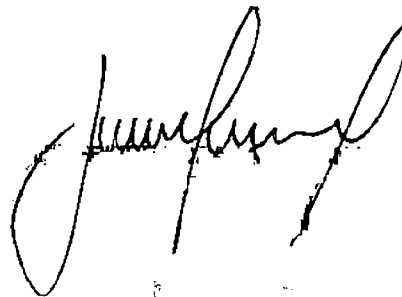
H.R. JUAN DAVID VÉLEZ



H.R. CHRISTIAN GARCÉS



H.R. JUAN MANUEL DAZA IGUARÁN



H.R. JAIME FELIPE LOZADA POLANCO



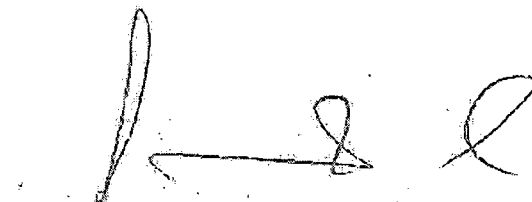
Hernán Humberto Garzón R.
Representante a la Cámara



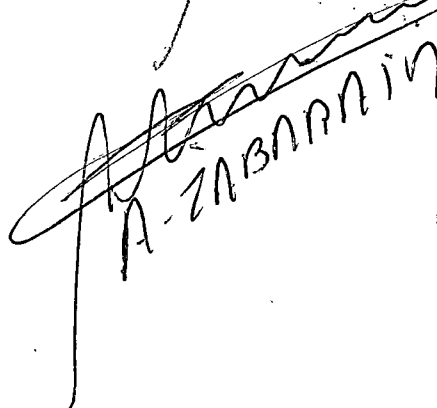
H.R. GUSTAVO LONDOÑO GARCIA

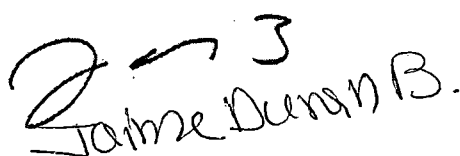


H.R. JOSE VICENTE CARRERO CASTRO
MARTÍNEZ



H.R. JAIME ARMANDO YEPES


A. ZABARRAIN


Jaime Duran B.

Carmel Velasco

Astrid Sanchez Montes de Oca

H.R ASTRID SANCHEZ MONTES DE OCA

Edwin Fabian Orduz Diaz

H.R EDWIN FABIAN ORDUZ DIAZ

Atilano Alonso Giraldo A.

H.R ATILANO ALONSO GIRALDO A.

Juan E.

Juan Espinal

Edwin Ballastares

Atilano Alonso

Jennifer Araya

Miguel Alberto Echeverry Alvarez
Rep. por Antioquia

Jennifer Araya

Emilia Claudia Castellar

John Harold Suarez

John Jairo Hernandez

12-967-074
BERNARD ZAMBRANO

Edwin Fabian Orduz Diaz

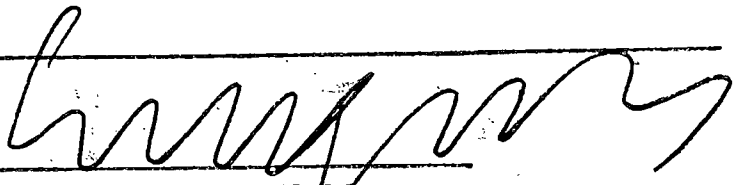
Atilano Alonso

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 20 del mes Julio del año 2021

se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 032 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: _____



SECRETARIO GENERAL

**Proyecto de Ley "POR LA CUAL SE CREA LA CATEGORÍA DE
PATRULLEROS DE POLICÍA, SE ESTABLECEN NORMAS
RELACIONADAS CON EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA DEL
PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL, SE
FORTALECE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO DE
POLICÍA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto de Ley, tiene como objeto abordar temáticas relacionadas con la creación de la nueva categoría de Patrulleros de Policía con su respectivo régimen especial de carrera; el fortalecimiento de la profesionalización del servicio de policía y el desarrollo policial con enfoque en derechos humanos; la modificación y ajuste de algunas normas propias del régimen especial de carrera aplicable al personal uniformado que actualmente se encuentra en servicio activo; y la fijación de unos criterios básicos para regular asuntos como el bienestar general, pautas para el reconocimiento y otorgamiento de unas distinciones al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo, así como la incorporación de otras disposiciones de contenido general en cuanto a la administración del personal.

De esta forma, el contenido de la iniciativa busca en el marco del concepto de "régimen especial" no solo crear una "nueva categoría" de uniformados en la estructura jerárquica institucional delimitando el marco jurídico para la administración del talento humano que la conformará (incorporación, nombramiento e ingreso al escalafón, permanencia y retiro) y regulando las diferentes situaciones que producto de la misma se presenten, sino además establecer las disposiciones en materia de profesionalización del servicio de policía y desarrollo policial con enfoque en derechos humanos, a través del fortalecimiento del proceso referente a la educación policial, haciéndolo dinámico y permanente para que se refleje en el óptimo desempeño y ejercicio de la profesión por parte de cada uno de los policiales que integran la Policía Nacional. Ello partiendo de la aplicación de nuevos criterios en cuanto a la formación, la capacitación y el entrenamiento.

En este sentido, la propuesta procura que el proceso educativo del personal uniformado se encamine a la adquisición de conocimientos amplios (como precepto general) y algunos otros de contenidos específicos, para la adquisición de habilidades, destrezas, competencias, aptitudes y condiciones necesarias para el robustecimiento desde este ámbito, del servicio de policía. Lo anterior propende pues en el marco de la misión constitucional asignada a la Policía Nacional, referente al mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de derechos y libertades públicas, que el uniformado en sus actuaciones respete, promocióne y vele por los derechos de las personas a quienes, en virtud del mandato superior, se debe la labor de la institución.

Aunado a lo anterior, en lo que concierne al planteamiento de algunos ajustes a las normas de carrera del personal uniformado – puntualmente las contenidas en el Decreto Ley 1791 de 2000- , se pretende armonizar las mismas con las dinámicas sociales y las necesidades institucionales actuales, así como conciliar lo dispuesto en esta norma con lo previsto para la nueva categoría bajo el alcance del *“régimen especial de carrera”*. Ello, partiendo del análisis de las experiencias y lecciones aprendidas a lo largo de los últimos 20 años, así como de los pronunciamientos de las autoridades judiciales y el afianzamiento de la doctrina institucional, medios que han permitido subsanar vacíos en la interpretación de dichas normas.

Para estos efectos, en la iniciativa legislativa se plantean modificaciones al proceso de incorporación (desde la inscripción y selección de aspirantes a oficial o nivel ejecutivo) previendo unos requisitos mas exigentes para hacer parte de la Policía Nacional; a la descripción de la calidad de estudiante; al nombramiento e ingreso al escalafón; a los requisitos de ascenso del personal de oficiales, suboficiales y miembros del nivel ejecutivo, incluyendo condiciones determinantes para garantizar el fortalecimiento del servicio de vigilancia, el escalamiento en las respectivas categorías, a la par que se mejoran las competencias cognitivas y de actuación del uniformado en la prestación del servicio de policía. De igual forma la modernización de otros aspectos que se consideran necesarios en materia de carrera para la administración del personal.

Se plantea por ejemplo, la terminación de la incorporación de Patrulleros para el Nivel Ejecutivo, con el ánimo de potencializar la nueva categoría de Patrulleros de Policía, coadyuvar en la movilización y dinamización de los ingresos a subintendente en el nivel ejecutivo

Por otro lado, entre otros elementos de contenido transversal como la regulación de situaciones administrativas y como parte del desarrollo del multimencionado objeto previsto en el Proyecto de ley, se propone la implementación de unas medidas aplicables al personal, que buscan generar un ambiente propicio para el afianzamiento del bienestar policial como herramienta para mejorar la calidad de vida y en consecuencia la actitud hacia el servicio.

En este contexto de bienestar, se prevén una serie de distinciones dispuestas exclusivamente para el personal de Patrulleros de Policía y Patrulleros del Nivel Ejecutivo, como reconocimiento al tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización de su quehacer en el transcurso de la carrera policial. En consecuencia, se exaltará la trayectoria profesional del uniformado entendida ésta bajo el criterio del desempeño comportamental individual a través de los años, respecto del entorno en que ha de cumplirse la actividad de policía en todos y cada uno de los ámbitos de responsabilidad que como servidores públicos al servicio de la comunidad, corresponde por excelencia a quienes integran la Policía Nacional.

Estas distinciones tendrán un impacto desde el punto de vista económico y emocional del funcionario y mientras ostenten dicho grado, lo que redundará en la disposición que para el servicio de policía, tenga cada uno de los uniformados beneficiarios y en consecuencia la prestación del mismo en pro de la convivencia y seguridad ciudadana.

Con base en lo expuesto, la presente exposición de motivos describirá de manera sucinta lo concerniente a *i) los antecedentes institucionales; ii) fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales; iii) necesidad y justificación; iv) el contenido orgánico de la iniciativa; y v) el impacto fiscal de la misma.*

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

Como parte del conocimiento que toda entidad pública debe tener de las diversas problemáticas existentes, la Policía Nacional como institución jerarquizada con una de las mayores poblaciones en cuanto a talento humano se refiere a nivel nacional, ha llevado a cabo diferentes estudios a través de la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Social, en torno a los ambientes institucionales que impactan en la disposición del personal para la prestación del servicio.

Sobre el particular y en aras de comprender el contexto de tales dinámicas, dichos estudios se han centrado en la población de Patrulleros quienes representan más del 60% del recurso humano con que cuenta la Policía Nacional y respecto de los cuales se ha podido determinar el rol que tienen al interior de la misma y al exterior frente a la actividad de policía como servicio a la comunidad.

Así las cosas, un estudio del año 2016 denominado *"Estrategias para asegurar el rol profesional del Patrullero en la Policía Nacional"*, materializado a través del Centro de Observación Prospectivo y referente a este tema, muestra varios aspectos que resulta de vital importancia citar¹, para los efectos puntuales de la creación de la nueva categoría de Patrulleros de Policía en la jerarquía policial, así:

Introducción

"La Policía Nacional de Colombia en el año 2000, mediante el Decreto 1791 sufre una modificación a las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional, generando diversos cambios en la dinámica interna, lo que afectó directamente a una población específica de funcionarios, con relación a su carrera profesional dentro de la Institución.

La reforma instauró especialmente los criterios para ascender en cada escalafón, implementando requisitos como; tener el tiempo mínimo en cada uno de los grados, ser llamado a curso de ascenso, adelantar y aprobar el curso de ascenso, tener aptitud psicofísica, obtener clasificación exigida para ascenso y el concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación. Sin embargo, esta modificación en la norma afectó principalmente al Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, debido a que los Patrulleros pueden continuar en el grado indefinidamente sin ingresar al grado de Subintendente, lo que representa que las condiciones para este personal seguirán siendo las mismas y afectando sin lugar a duda la calidad de vida personal y familiar de los uniformados.

¹ Policía Nacional - Centro de Observación Prospectivo - DITAH, "Estrategias para asegurar el rol profesional del Patrullero en la Policía Nacional", año 2016.

Actualmente este hecho se ha convertido en un fenómeno que progresivamente representa para la Institución un riesgo latente con relación al incremento del número de policías que cumplen con los requisitos para la promoción al siguiente grado, pero que por disposiciones de Estado, el número de vacantes aprobadas según Decreto de planta y la disponibilidad presupuestal para los próximos años, dificulta la promoción de la totalidad de la población.

De esta manera, se busca planear estratégicamente el reajuste normativo para mantener un personal que represente la base, con condiciones económicas apropiadas que incidan en la calidad de vida personal, familiar y laboral y así lograr resultados efectivos para la Institución y la motivación de los funcionarios, identificando parámetros jurídicos que faciliten realizar dicha propuesta y definir los criterios presupuestales, que soporten en el tiempo dicho personal sin repercusiones adversas.... (subrayas fuera de texto)

Proceso de Identificación

La Policía Nacional de Colombia a través de sus 124 años de historia se ha enfrentado a numerosos problemas los cuales ha logrado superar satisfactoriamente, obteniendo con ello el posicionamiento que hoy en día honrosamente ostenta, sin embargo, gracias a dichas dificultades la Institución ha sido objeto de modificaciones y ajustes totalmente necesarios y acordes con las necesidades que en su tiempo cruzaba el país; no obstante uno de los más importantes sin ninguna duda fue la realizada mediante la ley 62 de 1993, por la cual se expiden disposiciones sobre la Policía Nacional y se conceden facultades al Presidente de la República, y para lo cual en el numeral 1º del artículo 35, se otorgó facultades para modificar las normas de carrera de la Policía Nacional.

Fue entonces cuando mediante el Decreto 041 de 1994, "Por el cual se modifican las normas de carrera del personal de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones", se establecen dos formas de ingreso al Nivel ejecutivo, a), como homologados, para el personal de Suboficiales y Agentes y b), incorporación directa, para aquellos

aspirantes que quisieran pertenecer a la Policía Nacional, ostentando el título de bachiller. Cabe aclarar, que este Decreto solo hacía referencia a la forma de ingreso, permanencia – ascenso y retiro de la Institución. No obstante, este Decreto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en sentencia C-417 del 22 de septiembre de 1994.

Posteriormente y con la entrada en vigencia de la Ley 180 de 1995, en su Artículo 1°, a través del cual se creó el Nivel Ejecutivo se dispuso que: "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."

...

Posteriormente el Gobierno Nacional expide el Decreto 1091 de 1995, con el cual fija el régimen de asignación y prestaciones para el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, en él se establece las asignaciones, primas y subsidios, descuentos, dotaciones, pasajes, viáticos y prestaciones a las cuales tendrá derecho el personal del entonces recién creado Nivel Ejecutivo. Sin embargo en el año 2000, mediante el Decreto 1791, que modifica las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional, crea un nuevo grado en la jerarquía del Nivel Ejecutivo (Intendente jefe) e instaura las condiciones de ascenso en cada uno de los grados, sin embargo define que los diferentes ascensos estarán sujetos a las vacantes existentes, conforme al Decreto de planta y con sujeción a las precedencias de la clasificación que establece el Decreto de Evaluación del Desempeño.

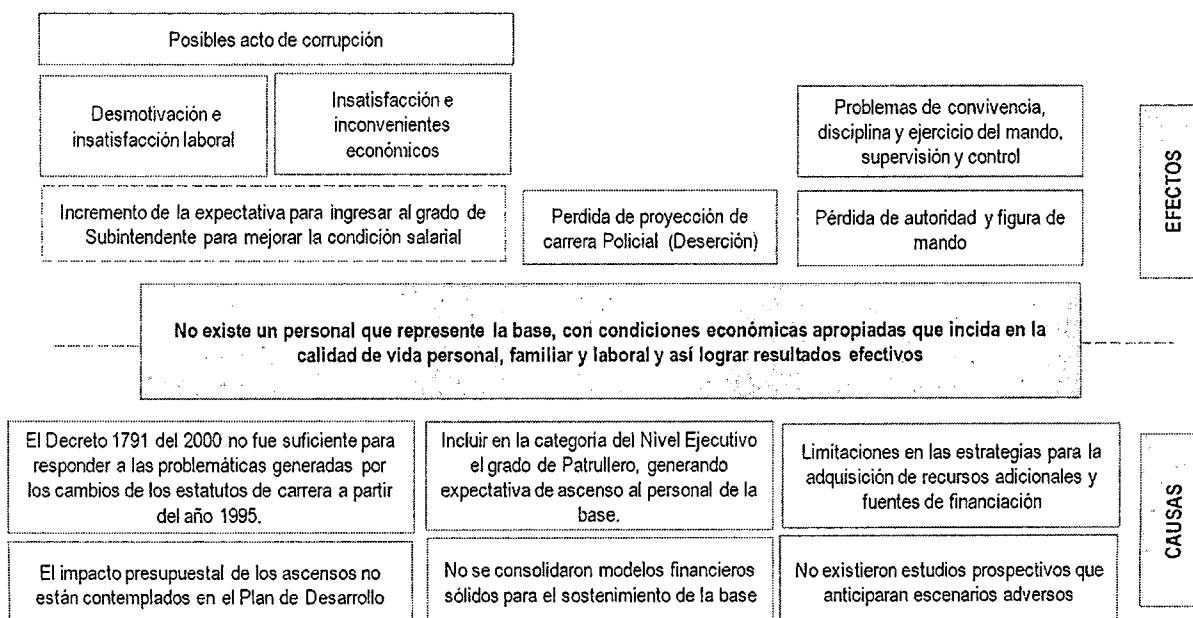
...

Sin embargo, actualmente se han generado inconvenientes con el personal que ha permanecido en el mismo grado por más de 5 años de servicio y fortalecido especialmente por; a) inconformidades con el régimen salarial, mejoramiento de bonificaciones, primas y subsidios para el personal, b)

régimen de carrera, promoción y condiciones laborales y c) prestaciones y condiciones de retiro. Según Betancourt (2014) el éxito de la estructura de carrera del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, implica para el Gobierno Nacional unas nuevas partidas presupuestales las cuales deben ajustarse y acondicionarse a cada nivel, pero que estas proyecten su continuidad durante el desarrollo de la actividad Institucional.

Para identificar la problemática real que actualmente enfrenta la Institución es necesario reconocer que este fenómeno surge debido a que no existe un personal que represente la base, con condiciones económicas apropiadas que incida en la calidad de vida personal, familiar y laboral y así lograr resultados efectivos siendo este el problema central identificado. El fenómeno significa además que el personal de Patrulleros no ingresa al grado de Subintendente y esto se origina básicamente por las limitaciones para la adquisición de recursos adicionales que soporten ajustes salariales y proyección de ascensos, generando desarticulación en la carrera del personal policial y posibilitando los siguientes efectos o consecuencias:

Árbol de problemas



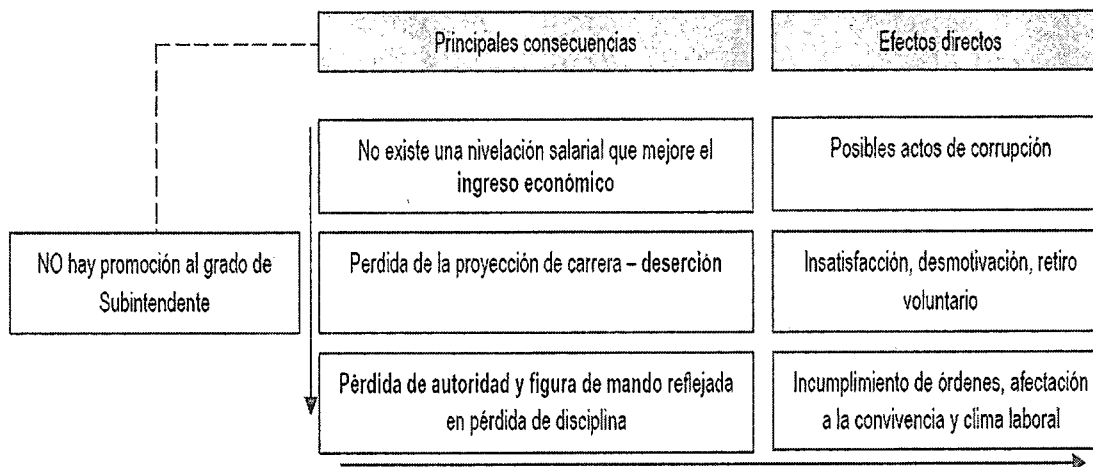
En el anterior esquema, se plantea como problema central la no existencia o reconocimiento de un personal que represente la base, aumentando las expectativas de ascensos, reajuste salarial para el personal de Patrulleros que no ingresan al grado de Subintendente, pérdida de proyección de carrera y deserción, y dificultades internas de convivencia y disciplina.

Los efectos que esta desarticulación causan en la carrera, se fundamentan principalmente en dos categorías de análisis; 1) todos los factores que afectan al funcionario en su calidad de vida personal y familiar, como lo es el ingreso económico y el otorgamiento de beneficios que incidan en la motivación, la proyección de carrera y la profesionalización y 2) los factores asociados al ámbito laboral policial, como el clima organizacional, la convivencia, la disciplina, la corrupción y hasta el mismo cumplimiento de órdenes que garanticen calidad en la prestación del servicio y por ende un desempeño exitoso. (subrayas fuera de texto)

De los 97.960 Patrulleros que a la fecha hacen parte de la Policía Nacional, 61.810 cuentan con 5 o más años de servicio, cifra que irá en crecimiento en los años futuros, dadas las condiciones de incorporaciones extraordinarias que se presentaron a finales de la década pasada y a inicios de la actual. Estos uniformados cumplirán los requisitos mínimos y no existirán las vacantes para acceder al grado inmediatamente superior, actualmente y bajo las características descritas previamente es mayor el número de funcionarios que el número de vacantes autorizadas por el Ministerio de Hacienda.

Así mismo, teniendo claramente identificada la población afectada se logra evidenciar la magnitud del inconveniente que se ha generado en el personal que ha permanecido en el mismo grado por más de 5 años de servicio, al igual que se identifican las consecuencias directas en el plan de carrera del personal policial y sus principales efectos.

Consecuencias y efectos originados por no ingresar al grado de Subintendente



El ingreso al grado de Subintendente es la principal variable que determina una serie de efectos adversos con relación al fenómeno evidenciado. No lograr el cumplimiento de los requerimientos de ley establecidos como la aprobación del concurso, o no ser llamado a presentar el mismo, aún con el tiempo de servicio y contar con los requisitos, desencadena en el funcionario actitudes y comportamientos que afectan la calidad del servicio policial. (subrayas fuera de texto)

...

Los uniformados al esperar optimizar las circunstancias de escalar jerárquicamente, mejorar el status laboral y social, así como también lograr una mejora económica con relación al incremento salarial mensual y al no ser alcanzada inmediatamente hace su aparición la insatisfacción, el bajo rendimiento, la productividad se ve afectada por la misma falta de interés y pérdida de la motivación.

...

Los anteriores factores son considerados como elementos prioritarios que deterioran significativamente la calidad de vida del funcionario, como también la calidad del servicio policial y por tanto, los resultados de cada

grupo de trabajo. El cambio de la naturaleza jurídica desde el Decreto 1791 del 2000, identificado como el problema central, generó desarticulación en la carrera del personal policial, principalmente en el personal del Nivel Ejecutivo y especialmente la base el grado de Patrullero, y las consecuencias son proporcionales a la cantidad de funcionarios pertenecientes a dicho grado. De esta manera se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general

Planear estrategias para mantener un personal que represente la base, con condiciones económicas apropiadas que incidan en la calidad de vida personal, familiar y laboral y así lograr resultados efectivos para la Institución y la motivación de los funcionarios, identificando parámetros jurídicos que faciliten realizar dicha propuesta y definir los criterios presupuestales, que soporten en el tiempo dicho personal sin repercusiones adversas. (subrayas fuera de texto)

•

...

Principales variables de análisis identificadas

De acuerdo al análisis realizado para la problematización del fenómeno como eje central de la propuesta, se identificaron también diferentes inconvenientes que deben ser solucionados prioritariamente ya que sin los respectivos estudios y reformas pertinentes pueden llegar a ser irreversibles y constituir altos costos para el Estado. (subrayas fuera de texto)

Variables de análisis o principales problemas identificados	
Problema Central	Actualmente no existe el reconocimiento de un personal que represente la base, con condiciones económicas apropiadas que incidan en la calidad de vida personal, familiar y laboral y así lograr resultados efectivos para la Institución y la motivación de los funcionarios.
Problemas asociados	- Existe en el personal de patrulleros la expectativa de ingreso al grado de subintendente una vez cumplen con los requisitos mínimos de acuerdo a los parámetros establecidos al ingresar a la Institución. Esta expectativa implica insatisfacción al momento de no ser cumplida, originando creencias internas que suponen obligatoriedad por parte del Estado. - Debido al número de vacantes autorizadas por el Ministerio de Hacienda acorde a la disponibilidad de presupuesto, se limitan los ascensos en determinados grados. Este suceso favorece que el personal se acumule en determinados grados y los tiempos establecidos en cada grado se prolonguen. - El personal de Patrulleros antiguos que no ingresan al grado de Subintendente manifiesta inconformidad e insatisfacción económica con respecto al salario asignado. Se presentan diversas comparaciones con relación al salario otorgado por otras fuerzas o entidades externas lo que directamente genera una prestación deficiente del servicio de Policía. - Al no cumplir las expectativas de ingreso, ascenso, condiciones laborales óptimas, ajustes salariales, ubicación y proyección de carrera, se ve afectado el rendimiento, y el servicio de Policía que puede verse reflejado hasta en desertión o actos de corrupción. - El ingreso de personal menos antiguo al grado de Subintendente genera inconformidades que afectan la disciplina, la convivencia y el clima organizacional, reflejado en un bajo desempeño y resultados que no son efectivos.

Alternativas de solución

Estas variables surgen del problema central que básicamente significan efectos alternos por el represamiento o acumulación de funcionarios en el grado de Patrullero y las propuestas o alternativas de solución deben ir asociadas a la creación o consolidación del personal base que progresivamente detenga dicha acumulación de personal.

...

Posibles alternativas de solución

- La principal estrategia para detener el creciente fenómeno de expectativa de ascenso, se fundamenta en retomar el personal base, ya sea desde la reforma al estatuto de carrera, la incorporación de agentes o crear un nuevo grado que no pueda ingresar al Nivel Ejecutivo. Se ha identificado que si no se establece nuevamente un grupo base, la cantidad de funcionarios que no ingresan al grado de Subintendente, año tras año se incrementará desbordando la capacidad de evacuación por parte de la Institución para dicho ascenso.
- De no ser posible la modificación al estatuto de carrera, como medida certera, se plantea que desde el proceso de selección y formación se infunda en el nuevo personal el reconocimiento como personal base en el que no exista la percepción de obligatoriedad por parte de la Institución a llamarlos a curso de ascenso.

..." (subrayas fuera de texto)

Corolario de lo antedicho, se tiene que la mayor dificultad en términos de personal recae en que no se cuenta con una población uniformada que represente la "base" operacional del servicio, cuya retribución salarial y prestacional compense el trabajo, exposición, riesgo, dedicación y trayectoria, y con lo cual se genere un mejoramiento en las condiciones de vida de quienes la conformen y obviamente, en la disposición individual y colectiva para la prestación del servicio.

Ello, en conjunto con la insatisfacción del grueso de Patrulleros ante la imposibilidad de ascender por factores asociados a la disponibilidad de vacantes, el cumplimiento de requisitos y superación de pruebas, han acrecentado discrepancias internas que afectan de manera precisa la relación de mando entre aquellos y sus pares que pueden continuar escalando en la carrera policial, al igual que frente a los demás superiores.

Así las cosas y producto del estudio referenciado, se pudo concluir que una alternativa probable para restaurar no solo la composición orgánica estructural de la Policía Nacional como institución jerarquizada y de proyección ascendente, es constituir la "base", sobre la cual repose en mayor proporción el servicio operativo,

pero que cuente con una formación especial que otorgue a cada uno de sus integrantes, unas alternativas de profesionalización, reconocimiento y retribución pecuniaria, empleables en el mejoramiento de las condiciones no solo laborales sino personales de cada quien y de su familia.

Ahora bien, producto de la continuidad en dichos estudios desde el año 2019 y hasta el 2021, se han efectuado encuestas dirigidas al personal de Patrulleros, con el fin de conocer y analizar su perspectiva frente a variables tales como:

1. Sistema de ascensos.
2. Sistema de salud de la Policía Nacional.
3. Creación de un nuevo grado base.
4. Cultura e identidad institucional.
5. Gestión de traslados.
6. Bienestar y calidad de vida policial.
7. Acceso a servicios (convenios, educación, recreación)
8. Reconocimiento y beneficios a la reserva policial.

Respecto de los cuales, se obtuvieron resultados mayoritarios en torno a los ítems 1, 3 y 6, donde la conjunción de estas tres temáticas son vistas como una eventual solución para los inconformismos del personal, la reorganización estructural de la Policía Nacional y el consecuente reconocimiento de beneficios de índole económico en pro del mejoramiento de las condiciones personales y familiares; circunstancias que en conjunto con otra serie de medidas, lograrían un impacto positivo en el ánimo del personal frente a la prestación del servicio ofrecido a la sociedad en general y en la calidad del servicio público que se presta por parte del uniformado.

Ahora bien, en consideración a que la población a la cual se aplicó el instrumento hace parte de nuevas generaciones, en el mismo periodo se adelantó por parte de la Dirección de Bienestar Social un estudio relacionado con la "*Generación Millennials y Centennials - Bienestar y Calidad de vida*" cuyo eje central giró alrededor de la definición de cuáles son las necesidades de bienestar en el ámbito personal, familiar y laboral de estas generaciones en la Policía Nacional.

Resultado de dicha investigación, se evidenciaron algunas consideraciones acerca de sus necesidades y expectativas como una nueva fuerza de trabajo, en donde los hombres y mujeres conforme su edad y forma de pensar, quieren satisfacer como prospecto "*ideal*" en el plano dimensional personal, laboral, profesional,

familiar, económico y académico al hacer parte de la Policía Nacional y dentro de los cuales se destacan:

- La Autorrealización y autodeterminación como máxima prioridad.
- Valor de la familia como unidad.
- Balance entre vida personal y familiar.
- Necesidad de gratificación inmediata.
- El éxito se logra con reputación y reconocimiento.
- Necesidad de educarse de forma diferente a la tradicional, encaminada a habilidades específicas, desarrollando nuevos conocimientos.

Las anteriores percepciones del personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo sobre quienes se realizaron las investigaciones, fueron tomadas como soporte en la estructuración normativa principalmente en lo referente a la creación de la nueva categoría, al igual que para abordar algunas otras temáticas propias de la permanencia en la institución, en torno al bienestar general de todo el personal policial, el reconocimiento a la trayectoria profesional individual (tiempo de servicio, buen comportamiento, profesionalización) para dar respuesta a las necesidades, retos y expectativas de esas generaciones y las futuras que harán parte de la Policía Nacional, en conjunto con las responsabilidades institucionales en materia de adaptación del servicio de policía a las nuevas realidades sociales.

Aunado a lo anterior y en lo que concierne a los temas desarrollados en cuanto a la profesionalización del servicio y las modificaciones planteadas para algunas normas de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se tiene que las iniciativas propuestas en el Proyecto de Ley se plantean como mecanismos necesarios para fortalecer el servicio público de policía, lo cual redundará en beneficio de la sociedad, habida cuenta que ella misma podrá postular estrategias de mejora en la estructuración de los programas académicos, a través de insumos extractados de investigaciones académicas sobre policía y derechos humanos, así como la participación en los comités de vigilancia en cada jurisdicción.

De igual forma, la postulación de normas que generan la implementación de estándares, cursos mandatorios y validación de competencias, se soportan en modelos de policía de Estados Unidos, donde el uniformado debe responder al servicio basado en estándares mínimos profesionales que aseguran una efectiva y eficaz prestación del mismo y especial atención al ciudadano, de acuerdo a lo recomendado por la Comisión Consultiva de Alto Nivel creada por el Gobierno en

el año 2017, para la reforma de la Policía Nacional, sobre lo cual se profundiza en el apartado de profesionalización y centro de estándares.

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES y JURISPRUDENCIALES

El Proyecto de Ley en cita, se consolida a partir de las disposiciones constitucionales, legales y jurisprudenciales que determinan la preexistencia de un régimen diferencial aplicable a quienes integran la Policía Nacional, reglas que no solo delimitan el marco de configuración normativa, sino que posibilitan la creación de otras con contenido específico para salvaguardar las condiciones especiales en materia de carrera, de educación y prestacional.

En este sentido, se traen a colación las de orden constitucional así:

- **“Artículo 216.** *La fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.*

Todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan para defender la independencia nacional y las instituciones públicas.

*La Ley determinará las condiciones que en todo tiempo eximen del servicio militar y las prerrogativas por la prestación del mismo”.
(subrayas fuera de texto)*

- **“Artículo 218.** *La ley organizará el cuerpo de Policía.*

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 ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario”.
(subrayas fuera de texto)*

- **“Artículo 222.** *La ley determinará los sistemas de promoción profesional, cultural y social de los miembros de la Fuerza Pública. En las etapas de*

su formación, se les impartirá la enseñanza de los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos. (subrayas fuera de texto)

En segunda instancia se citan las de orden legal, relacionadas con la función que cumple la Policía Nacional, la cual se tuvo en cuenta a efectos del alcance dado a cada una de las disposiciones normativas planteadas, para encauzar la nueva categoría conforme al servicio de policía, además de las afines en materia salarial, prestacional, pensional y de asignación de retiro, analizadas con el propósito de determinar el impacto fiscal de la creación de la categoría de Patrulleros de Policía así:

- **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”.*

Artículo 1o. FINALIDAD. *La Policía Nacional, como parte integrante de las autoridades de la República y como cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, está instituida para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. Así mismo, para 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 actividad de la Policía está destinada a proteger los derechos fundamentales tal como está contenido en la Constitución Política y en pactos, tratados y convenciones internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia. La actividad policial está regida por la Constitución Política, la ley y los derechos humanos.

Artículo 2o. PRINCIPIOS. *El servicio público de Policía se presta con fundamento en los principios de igualdad, imparcialidad, control ciudadano y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Por tanto, el interés por mantener la armonía social, la convivencia ciudadana, el respeto recíproco entre las personas y de éstas hacia el Estado, da a la actividad policial un carácter eminentemente comunitario, preventivo, educativo, ecológico, solidario y de apoyo judicial.*

Artículo 5o. DEFINICIÓN. La Policía Nacional es un cuerpo armado, instituido para prestar un servicio público de carácter permanente, de naturaleza civil y a cargo de la Nación. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas para asegurar la paz ciudadana.

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

Artículo 19. FUNCIONES GENERALES. La Policía Nacional está instituida para 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 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 rural.

- **Ley 4 de 1992** "Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los

miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”.

- **Ley 923 de 2004** *“Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literal e) de la Constitución Política”.*

NOTA: Es importante mencionar que una vez se expida la ley por medio de la cual se crea la categoría de Patrulleros de Policía y se establece el régimen de carrera, el Gobierno fijará el régimen salarial, prestacional, pensional y de asignación de retiro por lo que se consideraron estas normas.

Ahora bien, conforme a que el Proyecto de Ley refiere a las normas contentivas del régimen de carrera tanto para la nueva categoría de Patrulleros de Policía, es pertinente citar algunos pronunciamientos de la Corte Constitucional relevantes en ese sentido, así:

- **Sentencia C-372/16**

...

MIEMBROS DE LA FUERZA PUBLICA-Régimen especial de personal y de carrera

...

8.20. A propósito de lo arriba expuesto, este Tribunal, atendiendo a lo previsto en los artículos 125, 150-1-2-23, 217, 218 y 221 de la Constitución Política, ha puesto de presente que todo lo relacionado con la estructura y funcionamiento de la Justicia Penal Militar es materia reservada al legislador, quien para el efecto goza de un amplio margen de configuración normativa para regular el procedimiento que debe seguirse para definir la responsabilidad, y, en general, todo lo relacionado con los órganos de justicia que integran esa jurisdicción y con su régimen de personal, incluyendo lo referente a la creación y supresión de cargos, la forma de provisión, permanencia y retiro, y la fijación de los requisitos y calidades requeridas para el ejercicio de los mismos.

8.21. Acorde con lo anterior, cabe recordar que son los artículos 217, 218 y 221 del mismo ordenamiento Superior, los que consagran la existencia de un régimen especial de personal y de carrera para los miembros de la Fuerza Pública, delegando en la ley la determinación de todo lo relacionado con dicho régimen, y precisando además que la estructura y funcionamiento de la Justicia Penal Militar debe desarrollarse “con arreglo a las prescripciones del Código Penal Militar”.

- **Sentencia C-445/11**

...

El artículo 125 de la Constitución Política prescribe la carrera como regla general en ámbito de la función pública y al tiempo contiene una enunciación básica de los cargos que se exceptúan de la misma, a saber: los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Hay, pues, una regla principal aplicable a la regulación de la mayoría los empleos públicos: la generalidad se sigue por la carrera administrativa como mandato cuya satisfacción se asegura mediante la reglamentación del ingreso, ascenso y retiro de estos cargos a través de un sistema normativo que propende por su edificación objetiva y desprovista de visos de arbitrariedad. Esa categoría presenta dos modalidades principales: la carrera general y la especial, que al tiempo se subdivide de acuerdo con su origen, ora legal o constitucional. Las dos primeras, la carrera general y la especial de origen legal –ordinario y extraordinario–, o sistemas específicos de carrera administrativa, están bajo la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil por disposición del artículo 130 de la Carta y de la Ley 909 de 2004, respectivamente. Como ejemplos de la carrera especial de origen constitucional tenemos: el de la Fuerza Pública, constituida por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional (artículos 217 y 218); el de la Fiscalía General de la Nación (artículo 253); el de la Rama Judicial del poder público (artículo 256, numeral 1°); el de la Contraloría General de la República (artículo 268 numeral 10°) y el de la Procuraduría General de la Nación (artículo 279). Es claro, por manifiesta disposición de la Carta, que la carrera de la Policía Nacional es de las especiales, naturalmente, de origen constitucional. Ahora, aunque el artículo 218 superior atribuye al legislador la tarea de definir el régimen de carrera de la Policía, ello siempre debe seguir el propósito constitucional de que la administración pública cuente con servidores altamente cualificados

para asumir de manera profesional las importantes responsabilidades que la Constitución y las leyes han confiado a los organismo estatales, objetivo acentuado tratándose de actividades de la envergadura de las asignadas a la Policía Nacional, garante de la armonía para el ejercicio armónico de las libertades y derechos reconocidas a los civiles. Con base en la concepción que de este organismo fijó la Carta como “cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”. La jurisprudencia de este Alto Tribunal ha sostenido de manera reiterada y coincidente que éste es un órgano civil, con funciones esencialmente preventivas, orientado a precaver la alteración del orden público, y en cuyas dinámicas no rige la lógica castrense. Resulta palmario que para la adecuada ejecución de las funciones a cargo de la Policía Nacional, el Constituyente previó un régimen especial de carrera cuya elaboración estaría a cargo del legislador, por mandato del artículo 218 constitucional, en consideración a la singular naturaleza de este cuerpo armado. Sobre el particular se ha sostenido que “dada la trascendencia que para un Estado democrático representan las funciones que desempeña la Policía Nacional, el legislador ha buscado establecer un sistema de carrera que permita garantizar a sus miembros los derechos que de ella se derivan, como el ingreso en igualdad de oportunidades para quienes aspiran a ser parte de esas instituciones, el ascenso en la carrera por méritos, aptitudes y capacidades, y el retiro del servicio por las causales establecidas en la Constitución, como son: la calificación insatisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario, o por las demás causales previstas por la Carta Política o por la ley.” (subrayas fuera de texto)

- **Sentencia C-745/15**

...

RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA, PRESTACIONAL Y DISCIPLINARIO DE FUERZAS MILITARES Y POLICIA-Competencia del legislador

...

40. En el asunto de la referencia, todos los intervinientes y el Procurador General de la Nación sostienen que, por mandato constitucional, las relaciones de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional como empleados del Estado están reglados en regímenes especiales, lo cual no aplica para el resto de servidores públicos.

41. En efecto, los artículos 217 y 218 de la Carta Política disponen que corresponde al Legislador determinar el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario propio para los militares y policías, lo cual tiene justificación en las particulares características que tiene la misión constitucional que les fue asignada.

42. En el caso de las Fuerzas Militares la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional; mientras que a la Policía Nacional corresponde el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, de manera que los habitantes de Colombia puedan convivir en paz." (subrayas fuera de texto)

NECESIDAD Y JUSTIFICACIÓN

En el contexto de las realidades institucionales y sociales del país, convergen una serie de circunstancias que indican una necesidad de efectuar ajustes tanto en la composición organizacional y jerárquica de la Policía Nacional, como en las circunstancias que rodean el "ser policía", partiendo desde la selección del personal aspirante pasando por su proceso educativo de formación profesional, de capacitación y entrenamiento, hasta las situaciones particulares que se suscitan producto de su permanencia en el servicio activo. Todo esto en procura de satisfacer las expectativas de los uniformados, pero también y de manera recíproca, las que tiene la sociedad en general respecto de la institución, como garante en conjunto con otras autoridades, del ejercicio de derechos y libertades públicas.

En este escenario si se considera en primera instancia que dicha composición estructural es difusa, debido a factores como la incertidumbre en los ascensos, la mixtura de regímenes, el aumento imprevisto de retiros y la desconfiguración de la misma, el inconformismo y desmotivación del personal, el incremento en las reclamaciones administrativas y judiciales, el bajo compromiso del personal, la pérdida de disciplina y represamiento, se tiene que existen múltiples causas que en

conjunto tienen repercusiones en la actividad de policía y en la percepción que de esta tiene la comunidad.

Los anteriores ambientes han afectado exponencialmente la prestación del servicio de policía, el ejercicio del mando y la relación entre el personal principalmente del Nivel Ejecutivo, situaciones que de manera directa irradian la problemática en la interacción que tiene el personal uniformado con la comunidad y en la calidad del servicio.

Ahora bien, si a lo expuesto se suman las múltiples variables del entorno social, económico, político, ambiental y de salubridad globales y nacionales, que circundan los ambientes en que debe desenvolverse el policial todos los días y las diversas circunstancias emocionales a las que se enfrentan en el manejo de las situaciones de contenido interpersonal de los habitantes de pueblos y ciudades, es imperativo e indispensable contar con un funcionario con amplio conocimiento del medio en el que labora, del contenido, alcance y preponderancia del concepto de los derechos humanos, característica a través de la cual puede facilitar las relaciones con los receptores del servicio y entre estos mismos, mejorar la calidad de las intervenciones policiales y consecuente con ello, las circunstancias de las realidades sociales de nuestro país.

Dicho de otra manera, en el marco misional del *"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"*, cada vez más se requiere en la Policía Nacional, la constitución de una base operacional plenamente definida, la formación integral de todo el personal uniformado para atender las múltiples eventualidades que se suscitan producto del ejercicio individual y la colisión de derechos entre los particulares, así como la paridad entre la regulación especial tanto de quienes en el futuro inmediato ingresarán a la institución y quienes ya hacen parte de ella.

Ante este panorama, resulta apremiante encontrar alternativas que permitan i) renovar la Institución; ii) fortalecer los cimientos de la estructura jerárquica para recobrar la organización piramidal a través del establecimiento de una nueva base; iii) cualificar el servicio de policía que se ofrece a la sociedad colombiana a través de sendos procesos educativos, de conocimiento, de cualificación del personal policial y de validación de lo aprendido, conforme la materialización de los mismos a través del ejercicio de la profesión policial en la prestación del servicio de policía; y iv) dotar a la institución de herramientas adecuadas y precisas para el fortalecimiento del bienestar general del personal uniformado y no uniformado en servicio activo de la Policía Nacional, de la reserva policial y sus beneficiarios.

Con este propósito, en el marco de lo dispuesto por el mandato constitucional contenido en el artículo 218, en cuanto a que *"la ley determinará el régimen de carrera, prestacional y disciplinario"* de la Policía Nacional, se plantea la presente iniciativa legislativa como una propuesta de contenido estratégico para contrarrestar las dificultades enunciadas, a través de la creación de una nueva categoría de Policías denominados *"Patrulleros de Policía"*.

Para cumplir con estas finalidades, la primera gran innovación de la propuesta es la definición del concepto de *"Régimen Especial"*, entendido desde el marco del precepto enunciado, como el conjunto de normas de contenido legal y reglamentario que buscan salvaguardar las condiciones especiales en materia de carrera, salarial, prestacional, de salud, pensional, de asignación de retiro y disciplinaria, propias de los integrantes de la Fuerza Pública, aplicables a los uniformados en servicio activo de la Policía Nacional.

Esta consagración expresa en una norma de contenido legal, no solo desarrolla el imperativo de la carta política en cuanto a la naturaleza jurídica especial de la Policía Nacional, sino que además refuerza los criterios jurisprudenciales que han definido el alcance y contenido del régimen especial que la ampara y la consecuente distinción con respecto de las Fuerzas Militares.

Así las cosas, la iniciativa legislativa cuya intención ya ha sido ampliamente descrita con antelación, acude a la normativización de importantes temáticas que conduzcan a una renovación gradual y progresiva de la institución y por ende del servicio público de policía, transformando la manera en que el funcionario se relaciona con la comunidad y por ende la forma en que el ciudadano de a pie lo percibe y encuentra respuesta a sus diferentes requerimientos, para lo cual se ha previsto entre otras cosas las siguientes:

- ✓ El cumplimiento de unas condiciones especiales previo al inicio del proceso de selección, encaminadas a salvaguardar las óptimas condiciones morales, disciplina, buen comportamiento e incentivar la formación académica (bachilleres, técnicos, tecnólogos, profesionales) como un requisito de inscripción.
- ✓ La educación policial a través de un proceso académico dispuesto de manera permanente, para la formación, capacitación y entrenamiento integral y profesional del personal uniformado de la Policía Nacional, que permite la

enseñanza de los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, orientado a desarrollar las capacidades teórico-prácticas asociadas al desarrollo de la profesión policial y desempeño laboral desde lo actitudinal, procedimental y conceptual.

- ✓ La administración del personal de estudiantes en periodo de formación, con la determinación puntual de sus derechos, deberes y obligaciones como aspirantes a integrar la Policía Nacional.

Ahora bien, el proyecto establece que, el personal de estudiantes aspirantes a Patrullero de Policía, tendrán derecho entre otros a uniformes, la bonificación mensual, partida de alimentación, servicios asistenciales, beneficios de los cuales se exceptúan a los estudiantes extranjeros, a quienes, en virtud de lo dispuesto en el proyecto de Ley, no se les efectúan dichos reconocimientos ya que los mismos son sufragados por los estados del país de origen.

En este sentido, proyecto si bien es cierto, otorga la posibilidad para que los nacionales de otros países adelanten los programas académicos de formación, capacitación y entrenamiento, únicamente ostentarán la calidad de estudiante para efectos estrictamente académicos y se le conferirá el grado honorario, título académico o certificación respectiva, además su permanencia será solamente por el tiempo contemplado para el desarrollo del respectivo programa académico policial.

- ✓ La descripción precisa de las situaciones administrativas en que se podrá encontrar el personal de Patrulleros de Policía.
- ✓ El establecimiento de unas distinciones como reconocimiento al excelente desempeño profesional.
- ✓ El establecimiento de causales de retiro temporal con pase a la reserva y absoluta, son figuras jurídicas que permiten a la institución policial y al Gobierno conocer la cifra real de los integrantes de la reserva policial y a su vez, los posibles miembros de la reserva activa una vez se de dicha circunstancia, de acuerdo al número de funcionarios retirados por solicitud propia, por llamamiento a calificar servicios y por disminución de la capacidad psicofísica para la actividad policial, con los cuales, se contaría en primera instancia para aumentar el pie de fuerza policial, teniendo en cuenta que, estas formas de retiro corresponden a la terminación normal de la carrera policial. Además, actualmente los estatutos de carrera del personal

uniformado de la Policía Nacional, no consagran aspecto alguno sobre quiénes hacen parte de la Reserva Policial y por ende quiénes podrían hacer parte de la Reserva Activa.

En esta materia, en el capítulo X del título II de la iniciativa, se enumeran y definen las causales de retiro aplicables al personal de Patrulleros de Policía las cuales guardan coherencia con la jurisprudencia y la ley respecto de este tipo de decisiones en las categorías actuales, es así como, por ejemplo respecto de la competencia para expedir los actos administrativo de la causal de retiro por voluntad del Director General de la Policía Nacional, los textos contemplan una redacción similar a la enunciada en el inciso 2 del artículo 4 de la Ley 857 de 2003 *"Por medio de la cual se dictan nuevas normas para regular el retiro del personal de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional y se modifica en lo pertinente a este asunto, el Decreto-ley 1791 de 2000 y se dictan otras disposiciones"*, el cual señala *"El ejercicio de las facultades a que se refiere el presente artículo podrá ser delegado en... los Directores de la Dirección General, Comandantes de Policía Metropolitana, de Departamentos de Policía y Directores de las Escuelas de Formación para el caso de los Suboficiales bajo su mando, observando el procedimiento que sobre el particular se señale en cuanto a composición y recomendaciones en el evento de tal delegación respecto de la Junta... de Evaluación y Clasificación de que trata el inciso anterior..."* norma que se hizo extensiva respecto del personal de Nivel Ejecutivo y agentes de conformidad con el parágrafo 1 del citado artículo que a la letra dice *"La facultad delegada en los Directores de la Dirección General, Comandantes de Policía Metropolitana, de Departamentos de Policía y Directores de las Escuelas de Formación a que se refiere el inciso anterior se aplicará para los casos de retiro del personal Nivel Ejecutivo y agentes bajo su mando, a que se refiere el artículo 62 del Decreto-ley 1791 de 2000."*

En este orden de ideas, se replica la competencia para delegar en las mismas autoridades dispuestas para el personal del Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes, con el fin de guardar coherencia con los pronunciamientos jurisprudenciales en materia de demandas ante el contencioso administrativo por la aplicación de la norma en sus 18 años de vigencia.

- ✓ La implementación del proceso de profesionalización del servicio de policía, con un especial énfasis en la protección y el respeto por los derechos humanos, a partir de un proceso de educación policial que comprende la formación inicial, la capacitación y el entrenamiento, así como la estructuración de unos programas académicos que permiten fortalecer la

idoneidad en cada paso de la vida policial, contribuirá notablemente a una especial interacción con la sociedad a través del un eficiente y eficaz servicio de policía. De igual forma, se crea el Centro de Estándares encargado de diseñar y validar los estándares mínimos profesionales del personal uniformado de la Policía Nacional; así mismo entregará los insumos para la estructuración de los cursos mandatorios que desarrollará la Dirección de Educación Policial. Todo esto permitirá fortalecer las competencias del personal, las cuales serán validadas en su desempeño profesional.

- ✓ La implementación de unas medidas aplicables a todo el personal en materia de bienestar policial, salud mental para el personal uniformado, estrategia integral de acondicionamiento físico, las cuales tendrán injerencia directa en la disposición para el servicio y calidad de vida del personal que integra la institución.

Lo antedicho denota claramente las fortalezas con que cuenta la iniciativa, no solo como una opción estatal para dar un espaldarazo a la invaluable labor de la Policía Nacional, institución con ciento veintinueve (129) años de entrega a la sociedad colombiana y que en los últimos años ha visto acrecentadas unas problemáticas que impactan en su personal y redundan indiscutiblemente en las actividades de contenido preventivo y social que se realizan; sino como el puente para restablecer y recuperar la confianza del personal uniformado que ha visto afectadas sus aspiraciones personales, producto de las dificultades existentes.

Esta nueva generación de policías, actuará como agentes institucionales para el despliegue de las capacidades en materia de seguridad ciudadana, consolidación de la seguridad pública y consecución a escala de la seguridad humana como fin último del Estado.

Para tales efectos, respecto de la creación de la nueva categoría de Patrulleros de Policía se prevé entonces que quienes la conformen tengan la claridad de unos propósitos definidos y diferenciales en donde sus conocimientos y experiencia, serán reconocidos como un baluarte institucional. Así mismo, se prevé que estos uniformados durante su permanencia en este único grado, tengan la posibilidad de capacitarse periódicamente en aras de ver mejoradas sus proyecciones profesionales, salariales y prestacionales, lo que de plano evitará inconformidades como las actuales por el tema de insuficiencia de vacantes para el ingreso de los Patrulleros al Nivel Ejecutivo y dará estabilidad a la base de la pirámide organizacional del personal uniformado de la Policía Nacional.

Dicha situación no constituirá una limitante para el reconocimiento a su disciplina, buena conducta, tiempo de servicio, conocimientos y demás fortalezas reflejadas en su quehacer diario, permitiéndole a la Policía Nacional contar con un capital humano no solo calificado y con experticia, sino altamente motivado y comprometido con la vocación institucional de servicio al ciudadano, impactando positivamente la percepción de seguridad, tranquilidad y confianza de la sociedad en todo el territorio nacional.

Ahora bien, la iniciativa establece además la posibilidad para que el Director General de la Policía Nacional, convoque al personal de la categoría de Patrulleros de Policía para cambiarse de categoría, únicamente cuando exista la necesidad de mandos en el Nivel Ejecutivo y ésta no pueda suplirse con el personal de Patrulleros en servicio activo. Para estos efectos se prevé la sujeción al nuevo régimen de carrera, salarial, prestacional, pensional y de asignación de retiro fijado para el Nivel Ejecutivo.

Lo anterior conllevará, además, la materialización de mejores expectativas salariales, prestacionales y en consecuencia pensionales y de asignación de retiro, que darán una motivación y un aire de renovación a todo este personal, condiciones que proporcionalmente podrán percibirse de manera exponencial en la forma en que se presta el servicio de policía.

Del texto propuesto se resalta además, que es una iniciativa alineada con disposiciones como los Objetivos de Desarrollo Sostenible en cuanto a la consolidación de la paz, la justicia y la solidez de las instituciones para reducir las diversas formas de violencia e inseguridad, y las políticas del Gobierno Nacional como el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad” (Ley 1955 de 2019) y la Política Marco para la Convivencia y Seguridad Ciudadana, de los cuales en su orden se citan los siguientes apartes:

- Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia.

“La violencia y la corrupción son los dos principales enemigos de la equidad. Por eso es fundamental que en Colombia impere la cultura de la legalidad, que implica un matrimonio indisoluble entre seguridad y justicia. En consecuencia, el Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia

transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia se basa en la consolidación del Estado social de derecho, para garantizar la protección a la vida, honra y bienes de todos los colombianos, así como el imperio de la ley por medio de una justicia eficaz, eficiente y efectiva. Así mismo, este pacto apuesta por poner la lucha contra la corrupción en el centro de la agenda de política pública, para recuperar la legitimidad de lo público y la confianza entre el Estado y los ciudadanos. Este pacto por la legalidad consolidará la presencia del Estado en todo el país y, en particular, en aquellos territorios donde han persistido la ausencia de las instituciones y los espacios vacíos de autoridad". (Subrayado fuera de texto}

- "Política Marco de Convivencia y Seguridad Ciudadana

"El aumento sostenido del número de integrantes de la Policía Nacional es fundamental. El Ministerio de Defensa Nacional, con la Dirección General de la Policía Nacional, articulará un plan de ejecución gradual que contenga diversas medidas orientadas a fortalecer el pie de fuerza. Estas deberán racionalizar el empleo del recurso humano disponible, restablecer el número de miembros de la institución que se han retirado en el último tiempo, con ocasión de pronunciamientos de la jurisdicción contenciosa administrativa; incorporar el personal necesario para reemplazar la disminución ordinaria que por diferentes razones se presenta anualmente; al igual que aumentar el número total de mujeres y hombres que conforman la institución de acuerdo a las necesidades y las posibilidades fiscales". (subrayas fuera de texto)

...

"...La vigilancia es la razón de ser del servicio de policía. Uno de los grandes retos para enfrentar los problemas de seguridad ciudadana es profesionalizar el servicio de Policía de Vigilancia, el cual presenta un rezago si se compara con las otras modalidades del servicio, debido a problemas de capacitación, incentivos, reconocimiento y profesionalización que deben ser resueltos por medio de la unificación de protocolos de actuación policial y aumento de la confianza en la autoridad de policía". (subrayas fuera de texto)

"...El servicio de policía debe estar enfocado en la seguridad ciudadana y debe ser planificado con recursos tecnológicos e innovaciones que permitan aumentar la eficacia y eficiencia policial".

*“...Esto requiere una adición presupuestal y ajustes al Estatuto de Carrera policial de oficiales, del nivel ejecutivo y **de la base del servicio de policía**”.*
(negrilla fuera de texto)

“...Los incentivos permitirán que un número mayor de uniformados profesionales procuren hacer una larga carrera en la modalidad de vigilancia y que ello facilite el ascenso y promoción profesional. Con estos mecanismos se busca convertir a la vigilancia en una modalidad del servicio policial con todo el reconocimiento institucional y social”. (subrayas fuera de texto)

Por lo expuesto, en desarrollo de lo estatuido por la Constitución Política en el precitado artículo 218, es de vital importancia que la presente iniciativa se convierta en Ley de la República, no solo porque en el marco de dicho mandato “la ley determinará el régimen de carrera, prestacional y disciplinario”, sino porque a través de su contenido, se da alcance a las demás normas que refieren aspectos puntuales aplicables al personal uniformado de la Fuerza Pública, y a los cuales deberá integrarse la categoría de Patrulleros de Policía.

Ahora bien, en el Título III denominado “*Profesionalización del Servicio de Policía y Desarrollo Policial con Enfoque en Derechos Humanos*”, se desarrolla uno de los ejes centrales del Proyecto de Ley, con el cual, se busca la profesionalización del servicio de policía a partir de la incorporación de instrumentos importantes como la creación del Centro de Estándares de la Policía Nacional, los cursos mandatorios, la validación de competencias, entre otros transversales a todos los uniformados policiales.

En este componente de la iniciativa, se define la profesión de policía como la actividad desempeñada exclusivamente por el personal uniformado de la Policía Nacional, caracterizada por los elementos propios, únicos y diferenciales de la profesión, los cuales se derivan de la educación, capacitación y entrenamiento policial que se materializan en la prestación del servicio de policía.

En este sentido, se asigna la responsabilidad a la Dirección de Educación Policial para desarrollar los programas académicos a través de los cuales, una vez el uniformado los supere, es certificada la idoneidad profesional por la misma para el cumplimiento de la misión constitucional y legal asignada a la Institución policial.

Así mismo, se establece la profesionalización del servicio policial progresiva a partir de la formación inicial durante el desarrollo de la carrera policial, con programas académicos de pregrado y postgrado. Los cuales, serán requisitos para ascender en las categorías de Oficiales y Nivel Ejecutivo a los grados de Mayor, Teniente Coronel, Intendente y Subcomisario según corresponda e igualmente, serán requisito para acceder a la tercera distinción para el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo y los Patrulleros de Policía.

En cuanto a la educación policial se define, haciendo énfasis en que la misma al tener la naturaleza de académico, comprende las etapas de formación, capacitación y entrenamiento, en las cuales se aplicará la enseñanza entre otros aspectos, de los fundamentos de la democracia y los derechos humanos, los cuales resultan de vital importancia para el fortalecimiento de las capacidades del personal uniformado de la Policía Nacional y que se verán reflejadas en el ejercicio de la profesión policial y la calidad del servicio que se presta a la sociedad.

Ello, encuentra sustento además en lo regulado expresamente por el artículo 222 de la Constitución Política, cuando refiere lo concerniente a los sistemas de promoción profesional, cultural y social de los miembros de la Fuerza Pública. En este sentido, en el proceso de educación policial priorizará la investigación científica específicamente del servicio de policía como retroalimentación de los programas académicos.

Este aparte es importante resaltarlo, en el sentido que acá se diferencia la formación de la capacitación y el entrenamiento, para señalar que la formación es para aquellos que ingresan como aspirantes a la Policía y reciben un proceso bien estructurado para ejercer la profesión policial, con conocimientos y competencias suficientes para atender los motivos de policía. Una vez nombrados y escalafonados, en su trayectoria, se potencian los conocimientos a través de la capacitación y por medio del entrenamiento se fortalecerán las habilidades y destrezas.

De igual forma, la norma propende por la conformación de un cuerpo docente con competencias propias de la carrera policial, que tenga a la vez un sistema de estímulos, y un desarrollo profesoral, lo cual permitirá elevar la calidad de la educación en la Institución, fortaleciendo los procesos académicos en las escuelas

de policía, en temas afines y específicos de la formación, capacitación y entrenamiento.

No obstante, se está postulando un párrafo que propende por autorizar los convenios y la posibilidad que desde las instituciones del Estado, los entes de control, los organismos internacionales, la academia y las entidades públicas o privadas extranjeras, puedan apoyar el proceso de educación policial desde la óptica docente, aspecto que ha sido de especial énfasis en las recomendaciones que han entregado algunas entidades a través de redes sociales y medios de comunicación, lo cual permitirá enriquecer los procesos en materia de derechos humanos, en aras de buscar un punto de equilibrio en la academia desde la vista externa e interna.

A su vez, en los programas de académicos, se postula en el proyecto de ley, un énfasis especial en la formación profesional de naturaleza técnica, tecnológica, profesional universitario o de formación en posgrado con énfasis en derechos humanos, según lo requiera la profesión policial. Indicando unos programas iniciales para quienes comienzan su profesión policial en la Institución que serán administración policial para los oficiales, y para las demás categorías el técnico profesional en servicio de policía, lo cual permite disponer que solo quien adquiera el título puede ejercer la profesión de policía y a partir de allí, se adelanta el plan de carrera.

Se resalta en este aparte, un factor fundamental en la estructuración de los programas académicos, y es poder obtener insumos desde cuatro (4) fuentes primarias del saber y la praxis, entre ellos, como primera fuente son producto de las evaluaciones que se hace del servicio de policía en todos los estadios pertinentes (académicos, laborales, de servicios, encuestas de seguridad y prestación del servicio, de intervenciones policiales), segundo, las investigaciones académicas en materia policial desarrolladas por grupos de investigación acreditados ante el Ministerio de Ciencia y Tecnología, lo que permitirá un insumo debidamente estructurado y serio en la ciencia de policía; el tercer y cuarto mecanismo es la jurisprudencia y doctrina de los organismos nacionales e internacionales sobre derechos humanos derivados de instrumentos ratificados por Colombia, así como, la investigación y análisis que suministre el Ministerio Público y la sociedad civil.

Es preciso resaltar que, los dos últimos insumos citados, juegan un papel importante en la construcción de programas académicos, habida cuenta que permitirán conocer

de primera mano el pensamiento de la sociedad civil y de los entes de control en materia de derechos humanos, y poder reforzar situaciones que se requieran en los procesos de formación, capacitación y entrenamiento del personal de la Policía Nacional.

El proyecto de Ley, crea un Centro de Estándares al interior de la institución policial, a la cual, con dos funciones específicas tendientes a la validación de competencias policiales del personal uniformados y al establecimiento de los estándares mínimos profesionales para la prestación del servicio de policía, convirtiéndose en una herramienta de verificación permanente de las competencias del uniformado durante el servicio de policía, buscando fortalecer la atención a la comunidad frente a los diversos fenómenos de seguridad y convivencia que se presentan a diario, es decir, desde allí se postularán estándares que debe cumplir el uniformado en el ejercicio de la profesión de policía para desempeñar el servicio público de policía.

A su vez, se entrega la posibilidad al Director General de la Policía Nacional para que reglamente su funcionamiento, así como los integrantes, aspecto fundamental para que exista integralidad e idoneidad al momento de validar al uniformado en el servicio, quienes deberán ser expertos en las materias a evaluar y en el diseño de los estándares para los cursos mandatorios.

Este aspecto que se crea como principio fundante de la profesionalización del servicio de policía, toma como referencia lo expuesto por la Comisión Consultiva de Alto Nivel creada por el Gobierno en el año 2017, para la reforma de la Policía Nacional, donde la misma en sus recomendaciones expresaba que tuvieron *“varias reuniones con el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, en particular con miembros del programa de Adiestramiento en la Investigación Criminal ICITAP. En estas conversaciones se revisó tanto el modelo de estándares en la vida policial del caso norteamericano, (Peace Officer Standards and Training-Post), como el mecanismo de las Comisiones de Estándares que gobiernan este sistema y que en ese país obligan al pleno cumplimiento de los estándares adoptados por parte de los cuerpos policiales, desde el inicio de la carrera policial, hasta que el policía deja la institución. Esto ha obligado a mejorar desempeño de cada miembro de la institución”,* evento que se propone en aras de fortalecer el servicio público de policía.

La profesionalización policial debe pasar por una transición de cara a los retos que trae consigo los cambios sociales, económicos y políticos del país, es por ello que la estandarización de los procedimientos policiales donde el uniformado tiene contacto directo con el ciudadano, exigen una educación y validación de conocimientos diferencial, por lo cual la implementación de un ente dedicado al

diseño y validación de estándares policiales al interior de la Policía Nacional es una necesidad, asegurando a la institución, a su comunidad y al Estado, profesionales de policía con las competencias y habilidades básicas para la atención de motivos de policía, bajo fundamentos propios del respeto y protección de los derechos humanos, en donde la protección de los ciudadanos ante una agresión o violencia súbita, pase por un ejercicio juicioso de aplicación de estándares reconocidos en el ordenamiento jurídico colombiano y ampliamente puestos en práctica a nivel mundial, con base en la investigación de campo para su diseño, la educación e instrucción en el uso de los mismos, legitimando el actuar policial y generando niveles de credibilidad aceptables en el colectivo social.

La creación del Centro de Estándares de la Policía Nacional permite a la Institución estructurar una entidad de alto nivel, con la capacidad de proponer métodos de educación policial de excelencia, validando a su vez las competencias al personal uniformado de la institución, es decir, las habilidades y destrezas en la ejecución de sus actividades profesionales, demostrando amplias capacidades en la ejecución de la actividad de policía dentro del marco de estándares mínimos profesionales bajo cuatro grandes temáticas principales: 1. Derechos humanos aplicados al servicio, 2. Uso adecuado de la fuerza, 3. Atención al ciudadano (justicia procedimental) y, 4. Procedimientos policiales, evitando una errada intervención policial, lo que permitiría eliminar o disminuir posibles abusos de autoridad, uso excesivo de la fuerza o la posible violación de los derechos humanos de los ciudadanos que en el contexto de la actividad propia del servicio de policía interactúen con el uniformado en el desarrollo cotidiano de sus actividades.

Ahora bien, el mencionado Centro tendrá como propósitos principales: a). Diseñar y validar a partir de la investigación de campo, los estándares apropiados a los procedimientos de policía en las condiciones que el entorno y el servicio lo exijan teniendo de presente las cuatro grandes temáticas ya comentadas; b) Generar la doctrina policial respecto de los estándares y resultados de investigación, producto del análisis y estudio de los casos de policía bajo observación de la unidad, en cuyo caso como se propone en el Proyecto de Ley, deberá tomar como parte de la información a considerar, los estudios e investigaciones provenientes de la academia, sociedad civil y organizaciones que tengan como línea de investigación el servicio de policía, abriendo las puertas de la Institución a la participación de la sociedad a partir de productos e insumos de investigación y análisis como parte del trabajo para la configuración de estándares profesionales adecuados al contexto del país; c) Promover en la educación policial en términos de estándares el mejoramiento de los procesos de entrenamiento, así como de los métodos a emplear para la instrucción y enseñanza con base en comportamientos asociados a las competencias que debe poseer el uniformado para la prestación del servicio

y, d) Validar las competencias y habilidades de los uniformados en materia del cumplimiento de los estándares, sin importar el rango o especialidad que posea en todo el territorio nacional. A la vez, responde a la necesidad de brindar herramientas conceptuales y metodológicas, que certifiquen y cualifiquen el servicio de policía, ante la responsabilidad institucional de apoyar y hacer cumplir el mandato constitucional en concordancia con las disposiciones legales y la política pública de gobierno en cada momento.

La validación de competencias policiales realizada por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, tiene un efecto respecto de la permanencia en servicio activo del uniformado, denominada "*retiro por no superar la validación de competencias*", la cual se materializa únicamente en el evento en que el policial pierda la validación de competencias policiales en dos (2) oportunidades consecutivas. Esta causal, se desprende una vez el funcionario ha transitado el siguiente ciclo: fue entrenado y certificado en los cursos mandatorios dispuestos por la Policía Nacional, no superó por primera vez, la validación de las competencias policiales por el Centro de Estándares, razón por la cual, fue entrenado nuevamente en dichas competencias y finalmente, se sometió por segunda vez a la validación de competencias policiales y no la aprobó, en consecuencia y una vez agotado todo el proceso anterior, es retirado por no superar la validación de competencias al materializarse la pérdida de la misma en dos oportunidades consecutivas.

Por lo anterior, el retiro por la precitada causal se operacionaliza como consecuencia de un esfuerzo administrativo y presupuestal significativo, como quiera que, se ha entrenado al uniformado como mínimo en dos oportunidades, para que se ajuste a los estándares mínimos profesionales fijados por la Policía Nacional en pro del fortalecimiento de las competencias para el óptimo desempeño de la profesión de policía, estándares que, el policial está aplicando día a día en el servicio de público de policía, por tanto, no son ajenos al quehacer policial. En este sentido cuando el Centro de Estándares valida las competencias de un uniformado, lo está haciendo en el servicio respecto de las adquiridas en los cursos mandatorios que cursó y certificó, en este sentido, si un funcionario no se valida está aplicando de forma equivocada o errónea los estándares mínimos, y por tanto, no se alinea a los parámetros legales e institucionales que espera la sociedad.

Por consiguiente, es necesario aclarar que, en el proceso de validación de competencias policiales existe una corresponsabilidad de acuerdo a las obligaciones legales establecidas para la Policía Nacional y para el uniformado, correspondiéndole en primera medida, a la institución policial poner a disposición los recursos necesarios para que el uniformado se certifique y se valide en los cursos mandatorios, y en segunda medida y de vital importancia, se necesita del

esfuerzo y compromiso del policía para apropiar y potencializar los conocimientos adquiridos en los cursos mandatorios, y a su vez, la aplicación de los mismos de acuerdo a los estándares mínimos profesionales establecidos. En consecuencia, los efectos que la futura Ley establece para el uniformado, son el resultado de su compromiso con el servicio y la aplicación de las competencias policiales en el mismo.

Ahora bien, para la creación y desarrollo del Centro de Estándares, la Policía Nacional dispondrá con las capacidades propias y los recursos necesarios; también podrá utilizar fuentes alternativas de financiación como las provenientes de convenios de cooperación internacional.

Es pertinente señalar que Estándar se entiende como los requisitos mínimos requeridos (competencias), para atender las expectativas de las partes interesadas en la prestación del servicio de policía (Sociedad, Institución, Gobierno, entre otros), asociada al desempeño profesional, sobre los conocimientos habilidades y destrezas, así como su mecanismo de cumplimiento. De igual forma, tiene como propósito establecer ¿Qué debe saber el policía para ejercer profesionalmente su labor? y ¿Lo hace bien de acuerdo con los estándares mínimos profesionales requeridos? Es por ello por lo que el centro de estándares será el mecanismo de la Institución para la verificación de la competencia de sus uniformados en estándares de desempeño tanto al momento de ser nombrado e ingresado al escalafón, como durante toda su carrera.

Aunado a lo anterior, la estandarización se convierte en un factor clave de éxito en el proceso que ha iniciado la Dirección General para el mejoramiento del servicio de policía, es así que la implementación de programas de pregrado y posgrados en materia de la profesión de policía alineados al plan de carrera de nuestros uniformados, el entrenamiento en estándares mínimos profesionales con un enfoque en el desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para prestar un servicio de calidad a los habitantes de nuestros ciudades, pueblos y veredas, redundará a la postre en el aumento de los índices de legitimidad que la Institución debe tener al interior de la sociedad colombiana, traducándose esto en mejores indicadores de confianza, permitiendo un acercamiento real con el ciudadano, disminuyendo las intervenciones policiales negativas y aumentando la percepción de seguridad.

El objetivo del mismo es fortalecer el seguimiento y control de la función policial a través de un modelo de validación de competencias mínimas para el cumplimiento de las actividades de policía, basadas en el respeto por los derechos humanos. Así mismo, lograr fortalecer competencias blandas que conlleven a mejores prácticas

en el desarrollo de la actividad de los funcionarios de la institución frente a los requerimientos de la sociedad.

Por lo expuesto afloran cuatro (4) objetivos específicos que pretenden impactar en el desarrollo de la actividad policial de manera positiva, y que deberán ser regulados internamente por el Director General de la Policía Nacional, como son:

1. Diseñar el modelo de evaluación de la actividad policial en el proceso de convivencia y seguridad ciudadana, con enfoque preventivo.
2. Diseñar los lineamientos administrativos para la implementación del instrumento de evaluación.
3. Establecer cuales son las competencias genéricas y blandas que se deben fortalecer para el desarrollo de la actividad policial.
4. Establecer estándares mínimos profesionales que regularán la formación, capacitación y el entrenamiento, creando rigor desde lo metodológico de la práctica pedagógica hasta la validación de competencias en el ser, saber, saber hacer y saber estar.

Finalmente, el proyecto fomenta, criterios de calidad, disminución de quejas y procesos por daño antijurídico asociados al uso excesivo de la fuerza, reduce el índice de policías lesionados en procedimientos policiales, contribuye al desarrollo eficiente del Estado, elevando indicadores de legitimidad, confianza y credibilidad.

Así mismo, la norma crea los cursos mandatorios, que se desprenden de los diseños de estándares mínimos que fijará el Centro de Estándares de la Policía Nacional, estos cursos se convierten en una obligación imperativa para todos los integrantes de la Institución policial, debiendo la Dirección de Educación Policial, estructurarlos a partir de las bases entregadas por el citado Centro. El Proyecto de Ley postula de entrada de unos cursos en derechos humanos, uso de la fuerza, procedimientos policiales y atención al ciudadano.

El artículo parte de la definición de los cursos mandatorios, los cuales hacen referencia a la enseñanza y aprendizaje de los conocimientos, habilidades y destrezas específicas relacionadas con los criterios que se establecerán para el cumplimiento de los estándares por parte del personal uniformado de la Policía Nacional sin importar el ámbito de gestión o el cargo que ocupe.

Es pertinente indicar que los cursos mandatorios son esenciales, recurrentes y obligatorios para la prestación del servicio de policía entre ellos, el uso legítimo de la fuerza, derechos humanos aplicados al servicio de policía, procedimientos policiales, atención al ciudadano, y los que se consideren necesarios de acuerdo al contexto social e institucional.

Los cursos mandatorios corresponden al entrenamiento en los estándares mínimos obligatorios que todo el personal uniformado debe conocer, apropiar y ejecutar en el servicio sin importar el ámbito de gestión en el que se desempeñe.

De igual forma, el Director General de la Policía Nacional, podrá establecer otros cursos en razón a las necesidades del servicio y las dinámicas del país, siendo importante el apoyo de las entidades territoriales en materia económica para entrenar permanentemente al uniformado de su jurisdicción. En materia médico laboral, para quienes fueren declarados no aptos para el servicio con sugerencia de reubicación laboral, puedan hacer los cursos mandatorios diseñados especialmente para ellos, a fin de ser inclusivos pero a la vez exigentes en el servicio a la sociedad.

El texto guarda coherencia con lo expresado por la Comisión Consultiva de Alto Nivel para el Fortalecimiento de la Policía Nacional en el año 2017, a partir de los cursos mandatorios sobre uso de la fuerza y DDHH, que permitan fortalecer la actividad de policía, como lo mencionaba dicha comisión en su informe final, así: *“es responsable actualizar las capacidades del ESMAD con el propósito de garantizar su disponibilidad y capacidad de adaptación a los nuevos desafíos que impone el post-conflicto. Más que contar con la capacidad de actuar ante manifestaciones de desorden público, el ESMAD y la Policía Nacional deben contar con una estrategia que le permita a este cuerpo mantener su legitimidad y aceptabilidad pública, frente al escrutinio y la crítica a los que son susceptibles sus actuaciones en tiempos de crecimiento de las manifestaciones de protesta social. Ello debe incluir permanentes innovaciones en el servicio dentro de los más altos estándares y el fortalecimiento no solo de las capacidades tácticas, sino de las capacidades de negociación y la continuidad del respeto por los derechos humanos que hoy los caracterizan”*.

Este aspecto, se ajusta a las sugerencias de la Comisión, sobre la necesidad de *“trabajar en competencias blandas, con el fin de entregar a la sociedad un Policía con las mejores competencias para entender y relacionarse debidamente con las personas, ser respetado y eficaz con los más disímiles actores de la sociedad en diferentes ámbitos y contextos”*, donde a través de los cursos mandatorios se fortalecerá la relación con la ciudadanía.

La validación de competencias policiales está orientada al mejoramiento del desempeño laboral en la ejecución del servicio de policía y guarda relación con todas las demás herramientas que se proponen referentes a la *“profesionalización del servicio de policía”*. El Centro de Estándares tendrá como función principal,

evaluar al personal uniformado de la Policía Nacional en el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos por el señor Director General de Policía Nacional.

La validación se realizará con posterioridad al entrenamiento de los cursos mandatorios en los estándares establecidos, permitiendo al uniformado mejorar su desempeño laboral y asegurar a la institución policías profesionales.

Así mismo, acompaña, supervisa y evalúa el conocimiento y ejecución de los estándares. En este sentido, la norma le otorga un término de 2 años para la implementación gradual y progresiva de la validación de competencias policiales, teniendo en cuenta que, producto de la investigación de campo que adelanta el Centro de Estándares, se establecen los estándares mínimos profesionales para la prestación del servicio de policía, que a su vez, serán el insumo para el diseño del currículo de los cursos mandatorios, a través de los cuales se certifica al personal uniformado, momento a partir del cual, será validado por el Centro de Estándares, es decir, se deben efectuar los trámites indicados previamente antes de proceder a la validación.

Igualmente, el Centro de Estándares previo a su nombramiento e ingreso al escalafón, realizará la validación de competencias al personal de estudiantes de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional, con lo cual, se busca hacer integral el Proyecto toda vez que, con el mismo se cubre toda la población policial desde su formación, impactando positivamente en la prestación del servicio público de policía.

El Proyecto de Ley resalta la importancia y necesidad de la construcción de un plan de carrera en la Policía Nacional, a través del cual se desarrolle profesionalmente el uniformado, que prevea cargos, rotaciones, planes de sucesión que defina la hoja de ruta y especialidad del uniformado a lo largo de su trayectoria profesional, sin que el mismo, para la institución policial implique una limitante en la adopción de las decisiones administrativas propias del régimen especial, ni mucho menos se considere un fuero de inamovilidad o permanencia.

Este plan, deberá ser coherente con los programas académicos que estructurará la Dirección de Educación Policial, que permitan a cada uniformado durante su trayectoria y como requisito de ascenso en cada grado o para obtener las distinciones según corresponda, deba cumplir con la obtención de los títulos profesionales respectivos, los cuales serán orientados por la misma Institución para mejorar el servicio de policía.

Este aspecto había sido recomendado por la Comisión Consultiva de Alto nivel dispuesta por el Gobierno en el año 2017, donde señalaba que "*Para hacer atractiva*

la carrera policial es necesario que muchos policiales de todas las regiones encuentren oportunidad de desarrollo profesional y personal continuo a lo largo de la vida policial. Así como oportunidades reales de avance educativo de calidad, en las escuelas y en otras instituciones de la Educación Superior y la Educación Técnica", en consecuencia, se evidencia en la redacción del texto propuesto.

De otro lado, en el Título IV del proyecto de Ley, se efectúan las modificaciones y adiciones al actual estatuto de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, esto es, el Decreto Ley 1791 de 2000 *"Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional"*, necesarias para incorporar la nueva categoría de Patrulleros de Policía a la Jerarquía de la Policía Nacional, establecer la posibilidad legal que les permita el cambio de categoría a la de Oficiales y su ingreso al Nivel Ejecutivo, así mismo, en cuanto al personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes, se modifican los artículos referidos a estudiantes, inscripción y selección de aspirantes, nombramiento e ingreso al escalafón, requisitos para ascenso, antigüedad, clasificación de las comisiones, restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones, y se adicionan, definen y modifican algunas causales de retiro.

Para mayor comprensión y organización del texto, los cambios que plantea la iniciativa se realizaron tomando en orden ascendente el articulado del Decreto Ley 1791 de 2000.

En este sentido, el título inicia con la modificación al artículo 5 del Decreto Ley 1791 de 2000, con el fin de incorporar en la jerarquía de los Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional, la nueva categoría de Patrulleros de Policía con su correspondiente grado de Patrullero de Policía, ubicándose en la base de la jerarquía, después de la categoría de Agentes la cual comprende los grados Agentes del Cuerpo Profesional y Agentes del Cuerpo Profesional Especial, en orden ascendente, seguido de la categoría de Suboficiales con los grados de Sargento Mayor, Sargento Primero, Sargento Viceprimero, Sargento Segundo, Cabo Primero y Cabo Segundo, posteriormente, se encuentra la categoría de los miembros del Nivel Ejecutivo con los grados de Comisario, Subcomisario, Intendente Jefe, Intendente, Subintendente y Patrullero, y finalmente, en el nivel directivo de la Policía Nacional, se encuentra la categoría de los Oficiales correspondiente a los grados de General, Mayor General, Brigadier General, Coronel, Teniente Coronel, Mayor, Capitán, Teniente y Subteniente.

La jerarquía policial es de vital importancia para la Policía Nacional, ya que la misma es una herramienta que se utiliza para efectos de asignar y asumir responsabilidades por parte del personal uniformado en servicio activo, en materia administrativa, operacional, de mando, de régimen disciplinario, justicia penal militar y policial, además que para todos los derechos y obligaciones consagrados en el régimen especial de carrera de la Policía Nacional, por consiguiente, es necesario incorporar vía modificación del citado estatuto, la nueva categoría y grado que se crea con la citada iniciativa.

Con la creación de la nueva categoría y grado, se actualizaron y complementaron entre otros conceptos normativos, la definición de estudiantes, con el propósito que exista una coherencia entre la definición de estudiantes para Patrullero de Policía y los estudiantes para Oficiales y los que a la entrada en vigencia de la ley, se encuentren en las escuelas de formación para Patrullero en el Nivel Ejecutivo, además de unificar criterios en materia de normas de carrera, para lo cual, se modifica el artículo 6 del Decreto Ley 1791 de 2000, haciendo mención que, tienen la calidad de estudiantes quienes superen el proceso de selección, se matriculen, sean nombrados, a fin de señalar taxativamente el programa que deben adelantar para cada categoría.

Así mismo, se actualiza el nombre de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander, y la facultad del Director General de la Policía Nacional para expedir el acto administrativo donde estipule las condiciones de permanencia y retiro de los estudiantes.

La modificación se hace necesaria en términos generales, partiendo de los parámetros definidos en la nueva categoría, los cuales tienen mayor exigencia y alcance para la institución policial, en materia de administración de este personal.

Ahora bien, se modifica el artículo 8 del Decreto Ley 1791 de 2000, en el sentido de fortalecer el proceso de inscripción y selección de los aspirantes para adelantar el proceso de formación profesional policial, permitiendo diferenciar dos momentos en el proceso, cuando el aspirante se inscribe cumpliendo un mínimo de requisitos generales, relacionados con ser colombiano de nacimiento, no haber sido condenado penalmente, no tener antecedentes disciplinarios o fiscales vigentes y acreditar el título de bachiller, técnico, tecnólogo o profesional de acuerdo a la convocatoria, para luego ser seleccionado por la Policía Nacional e ingresar como estudiante. Selección que de conformidad con la iniciativa se encuentra limitada a la disponibilidad de vacantes que autorice el Gobierno cada año.

Cabe agregar que en el presente artículo se modifica el procedimiento para expedir el Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional, toda vez que en el Decreto Ley 1791 de 2000, se contemplaba la competencia de expedición en el Director General de la Policía Nacional, y posterior una aprobación del Ministro de Defensa Nacional, situación que implicaba la aprobación de un acto administrativo a través de otro acto administrativo. En este sentido, se modifica la competencia en la iniciativa teniendo en cuenta lo dispuesto entre otros, en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el cual, en su artículo 88 establece que, *“los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo”*. A su vez, se alinea con las competencias otorgadas al Director General de la Policía Nacional en el artículo 2 del Decreto 4222 de 2006 *“Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional...”*, especialmente la consagrada en el numeral 8, que a la letra dice *“.... Expedir dentro del marco legal de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos y demás actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional en todo el territorio nacional, pudiendo delegar de conformidad con las normas legales vigentes...”*

Esta modificación se hace necesaria en términos generales, partiendo de los parámetros definidos en la nueva categoría, los cuales tienen mayor exigencia y alcance para la institución, en materia de administración de este personal. Igualmente, para que exista una coherencia entre los requisitos establecidos para la inscripción y selección de los aspirantes para adelantar el proceso de formación profesional policial a Patrullero de Policía y los definidos a los aspirantes para Oficial y Nivel Ejecutivo, así mismo, se unifican criterios en materia de normas de carrera.

En el Decreto Ley 1791 de 2000, se encontraba establecida la posibilidad para que el personal de Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes se cambiarán a la categoría de Oficiales, en consecuencia, al crear con la presente iniciativa una nueva categoría en la Policía Nacional, es necesario que en este aspecto se establezca la misma oportunidad para este personal, razón por la cual, se modifica dicha disposición incluyendo a los Patrulleros de Policía, quienes podrán en virtud de la misma, cambiarse a la categoría de Oficiales, previa selección del Director General de la Policía Nacional.

En este sentido, se ajusta la redacción para contextualizarla al régimen educativo de la actualidad, cambiando el periodo de duración de la formación universitaria por la acreditación del título académico según corresponda, tenido en cuenta que, ahora los programas académicos profesionales se desarrollan bajo el sistema de créditos educativos que permiten reducir los tiempos tradicionales de las carreras profesionales.

Se modifica el artículo 13 del Decreto Ley 1791 de 2000, relacionado con el ingreso al escalafón, estableciendo los requisitos que se requieren para ejercer la profesión de policía, colocándolos en orden cronológico de ocurrencia y superación para proceder al nombramiento e ingreso al escalafón, en tal circunstancia, lo primero que debe cumplir es adelantar y aprobar el proceso de formación, para poder someterse a la validación de competencias del Centro de Estándares de la Institución, como ente de alto nivel organizacional independiente de la Dirección de Educación Policial.

Una vez supere la validación de competencias, se deben cumplir los demás requisitos entre ellos, tener definida su aptitud psicofísica como apto, en aras de garantizar que quien sea nombrado tiene las condiciones para prestar el servicio público de policía. Así mismo, se verifican nuevamente los antecedentes **penales, disciplinarios o fiscales, con el fin de evitar el nombramiento como profesionales a quienes estén en alguna de dichas circunstancias.**

Consecuentemente, el Comité académico deberá verificar el cumplimiento del proceso de formación, a fin de emitir el concepto que permita el otorgamiento del título respectivo.

Finalmente, dentro de los requisitos se propendió por garantizar un servicio público esencial en diferentes partes del territorio nacional, debiendo cada estudiante antes de escalafonarse y como requisito, suscribir compromiso de prestar el servicio donde la institución lo requiera, disposición que se alinea con lo contemplado en el plan de carrera en esta disposición. Es importante resaltar que, este requisito beneficia a la sociedad, ya que garantiza la existencia de disponibilidad de personal para atender las necesidades del servicio en diferentes lugares del país, especialmente, aquellos territorios alejados y de difícil acceso.

Se destaca de esta disposición, la obligación para el personal que sea nombrado y escalafonado como profesional de prestar sus servicios en cargos operativos de los procesos misionales por un tiempo mínimo de dos (2) años, es decir, deberán desempeñarse en los procesos de convivencia y seguridad ciudadana, investigación criminal e inteligencia policial como primera unidad policial de destinación, con lo que se busca fortalecer las actividades básicas y propias de la naturaleza funcional de la Policía Nacional. Esta norma tiene una doble obligación, de un lado, para la Institución policial en el sentido de emitir el acto administrativo destinando a dicho personal a los procesos misionales a nivel nacional y del otro, para el uniformado el deber de cumplirlo.

La modificación se hace necesaria en términos generales, partiendo de los parámetros definidos en la nueva categoría los cuales tienen mayor exigencia y alcance para la institución, en materia de administración del personal. De igual forma, para que exista una coherencia entre los requisitos establecidos para el nombramiento e ingreso al escalafón de los estudiantes para ser dados de alta como Patrulleros de Policía y los definidos para los aspirantes a oficial, al igual que, para los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley se encuentren en las escuelas de formación para Patrullero del Nivel Ejecutivo.

Se incorpora un párrafo transitorio, el cual busca que el personal de estudiantes cuyo nombramiento e ingreso al escalafón del Nivel Ejecutivo se encuentre aplazado, por situaciones médico laborales, jurídicas o académicas, una vez lo resuelva a su favor y cumplan los requisitos dispuestos para ello, sea nombrado y escalafonado en el grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo. Otorgando seguridad jurídica al personal que en la actualidad se encuentra adelantando el proceso de formación para Patrullero del Nivel Ejecutivo o no ha sido ingresado al escalafón por las circunstancias aquí enunciadas.

Para comprensión de lo anterior, es necesario conocer que a la entrada en vigencia de la presente norma no se van a efectuar incorporaciones de aspirantes a Patrulleros del Nivel Ejecutivo, haciendo énfasis en que los estudiantes que para dicho momento se encuentre adelantando curso de formación profesional para dicho grado, serán nombrados en el grado de Patrulleros del Nivel Ejecutivo.

Con la creación de la nueva categoría de Patrulleros de Policía, es necesario adicionar el artículo 13A al Decreto Ley 1791 de 2000, que permita al Patrullero de Policía, previa convocatoria del Director General de la Policía Nacional y el cumplimiento de los requisitos establecidos, ingresar al Nivel Ejecutivo en el grado de Subintendente, competencia que se encuentra supeditada a que exista la necesidad de mandos y ésta no pueda suplirse con el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo, que se encuentre en servicio activo a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Por consiguiente, esta disposición busca que el Director General de la Policía Nacional cuente con las herramientas legales para suplir las necesidades de mandos del Nivel Ejecutivo a partir del grado de Subintendente, lo haga por convocatoria directamente del personal de Patrulleros de Policía, con lo cual le permitiría escoger los mejores hombres y mujeres, con características específicas, es decir, en cada convocatoria se realizarán los ajustes correspondientes de acuerdo con las necesidades del servicio de policía.

De otro lado y teniendo en cuenta que, la presente iniciativa contempla el título de profesionalización del servicio de policía y desarrollo policial con enfoque en derechos humanos, se establecen deberes a cargo del personal uniformado entre otros, los relacionados con los cursos mandatorios, la validación de competencias policiales, la prestación del servicio en procesos misionales, así como la creación de una nueva categoría en la base de la jerarquía policial y se establecen las distinciones al grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo como reconocimiento económico, se hace necesario modificar el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000 relacionado con los requisitos de ascenso.

En este sentido, se agrega como nuevo requisito de ascenso, contar con un año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales, el cual será exigible para los ascensos de oficiales hasta el grado de Coronel, y a su vez, en el Nivel Ejecutivo, a partir del grado de Subintendente hasta Subcomisario, con lo cual, se fortalece el servicio público de policía desde los procesos misionales de institución policial. Este requisito implica per se una movilización permanente de personal que interesado en ascender buscará acreditar dicho requisito en cada grado, para lo cual, la Policía Nacional establecerá las herramientas que le permitan cumplirlo, y a su vez, para evitar erogación presupuestal, por tratarse de un requisito de ascenso el uniformado es quien la solicitará, por tanto, la Policía Nacional dentro del plan de carrera que implemente con ocasión de la presente Ley, debe privilegiar en lo posible para que los uniformados puedan cumplirlo dentro de la jurisdicción territorial del lugar donde se encuentre y si las necesidades del servicio lo permiten.

Así mismo, de la profesionalización del servicio de policía y desarrollo policial con enfoque en derechos humanos, se desprenden requisitos de ascenso referidos a la superación de los cursos mandatorios dispuestos y la validación de competencias policiales que se haya aplicado durante el tiempo correspondiente a cada grado, es decir, el personal de Oficiales, Suboficiales y Nivel Ejecutivo a partir del grado de Subintendente, una vez la Policía Nacional desarrolle el Centro de Estándares y diseñe e implemente los cursos mandatorios, deberá acreditar su cumplimiento para poder ascender. Por consiguiente, los textos establecen mayor exigencia y profesionalismo en la prestación del servicio de policía, indistintamente de la especialidad o cargo que desempeñe el uniformado.

Posteriormente, el artículo modifica la academia superior para ascender al grado de teniente coronel como requisito de ascenso, exigiendo su aprobación al personal en el grado de Mayor previo cumplimiento de los demás requisitos para acceder a dicho grado.

En este sentido, el parágrafo 1º del citado artículo establece que, el oficial en el grado de Mayor, que haya superado la trayectoria profesional, será llamado a realizar curso de capacitación de academia superior, es decir, solo el personal que supere la evaluación de la trayectoria profesional tiene la posibilidad legal de iniciar el curso de capacitación de academia superior, el cual se aprueba con la superación del concurso, que se realizará bajo la metodología de preparatorios al final de la academia superior.

La anterior modificación busca optimizar el tiempo de servicio del oficial antes de la evaluación de la trayectoria, así como, ubicar en igualdad de oportunidad al personal que realice la academia superior, para estudiar y superar los preparatorios al finalizar la misma, los cuales se estructurarán de lo visto durante el curso de capacitación, por tanto, la exigencia académica será muy alta.

A su vez, al parágrafo 3, se le agrega como excepción el cumplimiento del numeral 6 para el ascenso, lo que significa que al personal declarado no apto con sugerencia de reubicación, no se le exigirá para acceder al grado inmediatamente superior, el tiempo de servicio en los cargos operativos de los procesos misionales, debido a su condición médico laboral.

El parágrafo 4, relacionado con el concurso que realizan los Patrulleros del Nivel Ejecutivo como requisito previo para el ingreso al grado de Subintendente, se realiza un ajuste que facilitará y favorecerá al personal que se inscriba para ello, toda vez que, se suprimen los requisitos relacionados con la aptitud psicofísica y el concepto de la Junta de Evaluación y Clasificación en esta etapa, y se trasladan una vez, efectuado el concurso y exclusivamente para quienes los superaron de acuerdo a la disponibilidad de vacantes que autorice el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en cada vigencia, por consiguiente, dará mayor celeridad al proceso.

Una vez superado el concurso y aprobado el curso de capacitación, entre otros el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo deberá acreditar no encontrarse detenido, no tener pendiente resolución acusatoria o formulación de acusación dictada por autoridad judicial competente, ni tener pliego de cargos ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria, como requisito para ingresar al grado de Subintendente.

En caso de encontrarse en alguna de las situaciones descritas en el inciso anterior, si resultare absuelto, se le dictare preclusión de la investigación o cesación de procedimiento, excepto por vencimiento de términos, podrá ingresar al grado de Subintendente con la antigüedad que le correspondería de no haberse presentado dicha situación, previo el cumplimiento de los demás requisitos.

Así mismo, se incorpora para el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo en consideración a los nuevos beneficios salariales y prestacionales que trae el reconocimiento de las distinciones para este personal, la posibilidad de presentar desistimiento voluntario al Director General de la Policía Nacional para no presentar más concursos, es decir, el personal que autónomamente y de manera voluntaria lo haga como consecuencia inmediata de ello, no podrá volver a presentarse al concurso previo al ingreso al grado de Subintendente, quedándose en el grado de Patrullero hasta su retiro. Disposición que le permitiría a la institución policial conocer y proyectar la convocatoria para suplir las necesidades de mandos del Nivel Ejecutivo con la nueva categoría de Patrulleros de Policía, toda vez que, la misma está supeditada a que solo se pueda efectuar cuando no existan Patrulleros del Nivel Ejecutivo que cumplan los requisitos y puedan suplirla.

Se adiciona un párrafo 5º, que faculta al Director General de la Policía Nacional, para determinar los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse el requisito de ascenso, así como el mecanismo alterno para convalidarlo por parte del personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, en virtud al cargo que desempeñan, la especificidad de la misión que cumplen y las cargas asumidas en el caso de ellos instructores de los cursos mandatorios con ocasión del presente Proyecto.

Se adiciona un párrafo 6 al artículo 21 del multimencionado Decreto Ley, en el cual, se establece como requisito de ascenso y desarrollo profesional de la carrera policial en determinados grados de las categorías de Oficiales y Nivel Ejecutivo, a saber:

- **Al grado de Capitán:** especialización en el ámbito de la dirección operativa del servicio de policía.
- **Al grado de Teniente Coronel:** maestría en el ámbito de la dirección intermedia del servicio de policía.
- **Al grado de Intendente:** especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial.
- **Al grado de Intendente Jefe:** profesional universitario en administración policial.

Por consiguiente y para la exigencia del citado requisito de ascenso, se establece una transición que le permita a la Policía Nacional realizar los ajustes administrativos correspondientes para otorgar los correspondientes títulos

académicos y a su vez, para que los uniformados para que puedan cursarlos y acreditarlos.

De otro lado, al crearse las distinciones al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo, las mismas afectan el concepto tradicional de la antigüedad que desarrolla el Decreto Ley 1791 de 2000, por tanto, al mismo se le incorpora un párrafo donde se establece que la antigüedad de este personal se determina por el acto administrativo que lo ingresa al escalafón en la categoría y la distinción que posea, lo cual le dará su ubicación en el orden correspondiente.

En tal circunstancia, dos patrulleros con igual tiempo en la institución, se diferenciarán con base en el acto de nombramiento y la distinción que le hayan otorgado en su respectivo orden.

Así mismo, se modifica el artículo 41 del Decreto Ley 1791 de 2000, relacionado con la clasificación de las comisiones, adicionando a las permanentes un límite de dos (2) años y se adicionan 3 párrafos que regulan las comisiones permanentes, otorgando la posibilidad al Director General de la Policía Nacional de solicitar ante la autoridad competente la terminación de la citada comisión por necesidades del servicio.

Igualmente, se establece la posibilidad para que las comisiones permanentes en la administración pública y al exterior aquellas cuya duración inicial sea de 2 años, pueden prorrogarse por una sola vez, lo que permite al Director General de la Policía Nacional, con base en las necesidades del servicio, emitir concepto donde se autorice o no la prórroga; permitiendo a su vez que, las comisiones permanentes de la misma naturaleza, cuya duración sea inferior a los 2 años, puedan prorrogarse cuantas veces sean, sin que se supere el límite máximo de 2 años impuesto a las comisiones permanentes.

Finalmente se adiciona la excepción a las comisiones permanentes del personal uniformado que integra la justicia penal militar y policial, las cuales no estarán sujetas al término máximo de duración pudiendo ser el tiempo menor o mayor.

En materia penal, se modifica el artículo 51 del Decreto Ley 1791 de 2000, a fin de incorporar el momento exacto a partir del cual surtirán efectos administrativos el restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones del uniformado, con el fin de señalar la obligación de presentarse en la dependencia correspondiente de talento humano para informar sobre su situación legal e iniciar los trámites pertinentes de restablecimiento de funciones. Este ajuste al texto permite llenar los

vacíos existentes en la actualidad, porque el personal uniformado que recupera su libertad en ocasiones no sabe los trámites que debe realizar.

En cuanto a las causales de retiro, se adiciona el artículo 55A al Decreto Ley 1791 de 2000, producto de la inclusión de una nueva causal en el listado de las causales de retiro, denominada "*Retiro por no Superar la Validación de Competencias Policiales*" se definen los parámetros para que esta opere, partiendo del hecho del contenido de la validación de competencias varias veces referida y el propósito de la misma, se establece que si efectuado el proceso de validación el uniformado lo pierde en dos oportunidades consecutivas, es decir, si el funcionario pierde la primera, se envía a entrenamiento nuevamente, y posteriormente, se somete a la segunda validación y la pierde, opera la causal de retiro.

Así mismo, en esta materia se adiciona el artículo 55B, para definir la causal de retiro por decisión judicial o administrativa, la cual permitirá que la Policía Nacional, solucione las situaciones que generan las decisiones de otras entidades judiciales o administrativas que en la actualidad no tienen asidero jurídico, sino que se desarrollan por interpretación jurídica, a modo de ejemplo, tenemos las decisiones de la Contraloría General de la República a través de fallos fiscales, o decisiones penales donde se extingue la pena de prisión a un uniformado inmerso en una conducta penal, pero dejan la inhabilidad o pérdida del cargo público, y con la figura implementada se subsana dicha situación.

Además, por primera vez, se establece el retiro para el personal que se acoja al principio de oportunidad, y este sea aceptado por un juez de la república mediante decisión ejecutoriada, como herramienta administrativa desde el estatuto de carrera para retirar al personal que se encuentre en dicha circunstancia. En este sentido, opera como causal de retiro porque en materia penal el principio de oportunidad es una importante herramienta para lograr la colaboración de personas involucradas en conductas punibles, por tanto, los uniformados que se acojan a este beneficio asumen que han actuado al margen de la Ley.

Igualmente, se adiciona el artículo 55C, la causal de retiro por INHABILIDAD, evento que se aplica en la actualidad por remisión a la ley disciplinaria, con la adición se conserva la remisión, pero se trae taxativamente al estatuto de carrera del régimen especial de carrera. Se trata de una causal que se materializa con la expedición de un acto administrativo de ejecución, como quiera que para materializarla se requiere el certificado expedido por la Procuraduría General de la Nación, sobre la incursión de las faltas citadas en la norma.

Finalmente en cuanto a los retiros, el proyecto modifica el artículo 66 del Decreto Ley 1791 de 2000, referido a la separación absoluta, causal que en la actualidad tiene varios vacíos en su aplicación, debido a que no contempla situaciones de excepción que nacen de la Ley 1407 de 2010, como por ejemplo a quienes condenen por delitos dolosos cuya pena sea inferior a 2 años, y en la actualidad se aplican vía interpretación. Se adicionan dos párrafos, para generar la excepción en algunas condenas en la justicia penal militar por delitos contra el servicio o dolosos inferiores a dos años, los cuales generan una separación temporal.

Así mismo se deja claridad sobre la devolución o reintegro de haberes según corresponda, así como el pronunciamiento sobre el tiempo que el uniformado haya estado suspendido en funciones y atribuciones que no serán contabilizados para ningún efecto.

Finalmente, en cuanto al último título denominado "*Otras Disposiciones*" el proyecto incorpora los capítulos relacionados con las distinciones para el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo y reglamentación, las disposiciones varias, el bienestar del personal, el régimen de transición y la disposición transitoria.

En este sentido, se incorpora un artículo relacionado con las distinciones para el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo, con alcance económico e impacto emocional en el personal, las cuales se ostentarán y devengarán mientras permanezca en servicio activo en dicho grado, puesto que, al momento de ingresar al grado de Subintendente, deberán acogerse a las prestaciones del Nivel Ejecutivo en el respectivo grado y así sucesivamente a medida que asciendan en la dicha categoría. Lo anterior como un estímulo al Patrullero que redunde positivamente no solo en el bienestar del funcionario y su familia, sino en la prestación del servicio de policía.

Estas distinciones se otorgan por el tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización, se pretende que los Patrulleros del Nivel Ejecutivo que reciban este beneficio no lo hagan de forma automática por el paso del tiempo únicamente, sino que además su comportamiento y desempeño en el servicio se ajusten a los parámetros de integridad mínimos de cualquier servidor público, como lo son ausencia de sanciones disciplinarias en los últimos 3 años y no encontrarse detenido como consecuencia de un proceso penal.

Así mismo, la profesionalización del servicio de policía sobresale en este reconocimiento, al fijarse como una obligación para acceder a cada distinción al Patrullero del Nivel Ejecutivo que supere los cursos mandatorios establecidos por la Institución y apruebe las validaciones de competencias policiales realizada por el

Centro de Estándares de la Policía Nacional. En este sentido, en el párrafo 6 del artículo se exige como requisito para acceder a la tercera distinción, el haber obtenido el título de tecnología en estudios policiales que para el efecto confiera la Policía Nacional, brindando al uniformado en este grado la oportunidad de capacitarse durante su carrera policial en temas relacionados exclusivamente con la profesión de policía.

Igualmente, con el fin de fortalecer los procesos misionales de la Policía Nacional especialmente en los cargos operativos, se incorpora como requisito a los Patrulleros del Nivel Ejecutivo para acceder a cada distinción la obligación de permanecer mínimo 1 año de servicio en los mismos, circunstancia que lleva a que la Policía Nacional deba movilizar a todo el personal en este grado a través del plan de carrera en las diferentes direcciones operativas para que puedan acreditar el requisito, fortaleciendo y mejorando en todo caso la seguridad y convivencia ciudadana.

Dicha rotación de personal no genera costos para el estado teniendo en cuenta que, al tratarse de un requisito para las distinciones el uniformado es quien la solicitará, por tanto, la Policía Nacional dentro del plan de carrera que implemente con ocasión de la presente Ley, debe privilegiar en lo posible para que los uniformados puedan cumplir el requisito dentro de la jurisdicción territorial del lugar donde se encuentre y si las necesidades del servicio lo permiten.

Frente al tiempo mínimo en cargos operativos de los procesos misionales, se exceptúa de su cumplimiento en estricto sentido al personal declarado no apto con sugerencia de reubicación laboral, quienes por su condición médico laboral no pueden ejecutar labores operativas, conforme lo ha dispuesto la Corte Constitucional en sentencia C-381 de 2005.

De otro lado, se faculta al Director General de la Policía Nacional para que establezca un mecanismo alternativo para convalidar el cumplimiento de este requisito respecto del personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial, justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, teniendo en cuenta la especialidad del servicio que prestan y el compromiso de confianza que exige su desempeño.

Las distinciones que se reconocerán al personal de Patrulleros son máximo seis, las cuales permiten por la periodicidad en que se entregan que el uniformado si permanece en el grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo pueda promocionarse en el mismo grado por este medio, motivándolo a continuar en la Institución policial hasta la finalización de su carrera, además incentiva al uniformado para que preste un

muy buen servicio necesario para acreditar el cumplimiento de los demás requisitos dispuestos para ello. Las distinciones de este personal tienen la misma denominación de las que se otorgan al personal de la nueva categoría de Patrulleros de Policía.

La iniciativa otorga competencia a la Junta de Evaluación y Clasificación para que revise y apruebe el cumplimiento de los requisitos por cada Patrullero de Policía y al Director General de la Policía Nacional para reconocerlas mediante acto administrativo, sin que dicha revisión se convierta en un concepto, como quiera que la misma está limitada en la disposición a revisión y aprobación.

Así mismo, se replica la misma condición propia del régimen especial de carrera que actualmente tienen el personal uniformado en la clasificación para ascensos, consistente en que si el Patrullero del Nivel Ejecutivo por encontrarse detenido como consecuencia de un proceso penal no pudiere acceder a la distinción tenga la posibilidad legal de hacerlo con efectos retroactivos, si resulta absuelto, se le dicta preclusión de la investigación o cesación de procedimiento, excepto por vencimiento de términos, una vez acredite el cumplimiento de los demás requisitos.

Atendiendo los compromisos que tiene la Policía Nacional en materia de ascensos del personal de Oficiales, Suboficiales y Nivel Ejecutivo, los cuales se efectúan en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, en el Proyecto de Ley se fijaron como únicas fechas fiscales para reconocer las distinciones los meses de abril y octubre de cada año, con lo cual, se busca unificar dichos reconocimientos en el año, para que la institución pueda prever los procedimientos administrativos necesarios para su materialización, como por ejemplo los trámites en nómina, ceremoniales y de protocolo policial.

Las distinciones se reconocerán en actos ceremoniales propios de la Policía Nacional, en los cuales, de acuerdo con los protocolos que tiene la institución policial actualmente se realizan a cada uniformado en todo el país en compañía de sus familias, el cual, por sus características, enaltece y exalta al uniformado ante la sociedad, su familia y sus compañeros, escenario que lo motiva y lo hace sentir orgulloso de ser Policía, impactando positivamente en el servicio que presta a la comunidad.

Finalmente y teniendo en cuenta que actualmente en el grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo se encuentra una población superior a los 90.000 uniformados, se hizo necesario establecer en la Ley, el mecanismo que defina como se van a reconocer por primera vez las distinciones respecto de este personal, en consideración que muchos de ellos, por las dinámicas propias institucionales se encuentran inmersos

en condiciones que no les permite acreditar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en este artículo para acceder a las mismas y que fueron adquiridas antes de la entrada en vigencia de la eventual Ley, por tanto, estos reconocimientos que nacen con la norma estarían restringidos a esta población, lo que desencadenaría en reclamaciones administrativas y judiciales.

Por consiguiente, con el fin de prevenir el daño antijurídico se incorporó un párrafo transitorio con el cual, por una única vez, a la entrada en vigencia de la Ley, no se les va a exigir al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo el cumplimiento de todos los requisitos dispuestos en el citado artículo para acceder a las mismas, tan sólo se les va a exigir el tiempo de servicio para ubicarlos en la respectiva distinción según corresponda, una vez aplicada esta excepción, al personal uniformado en este grado, empezarán a exigirse todos los requisitos dispuestos en la norma.

En este sentido, igualmente se aclara que, para acceder a la excepción dispuesta en el párrafo transitorio, el Patrullero del Nivel Ejecutivo debe contar en el escalafón con un tiempo mínimo de 6 años, teniendo en cuenta que, es el periodo mínimo que se exige para el reconocimiento de la primera distinción, buscando con ello, que el personal que cuente con un tiempo de servicio menor no sea beneficiario de dicha excepción por dicha condición, por tanto, una vez cumpla el tiempo mínimo para la primera distinción deberá acreditar el cumplimiento de todos los requisitos dispuestos en dicho artículo.

En el capítulo de Disposiciones Varias, se establecen diversos temas que tienen relación directa con el régimen de carrera de todo el personal de la Policía Nacional, aunado a situaciones que aclaran lo que hasta el momento se ha manejado por doctrina de la Secretaría General, fallos de tutela, buscando cerrar la disertación jurídica por cuenta del legislador.

Entre estos temas, se desarrolla el reintegro por orden judicial, para ajustarlo a lo regulado para la nueva categoría y que se considera necesario, conforme a los pronunciamientos del órgano de cierre en materia contencioso administrativa que, prohíbe que las autoridades judiciales dispongan ascensos en sus decisiones toda vez que, es una competencia exclusiva del señor Presidente de la República, sumado a que el paso del tiempo no es el único requisito para acceder a cada uno de los grados como bien se ha señalado en el presente documento, el estatuto de carrera enlista muchos más.

De igual forma, se establece la figura denominada mecanismo de garantía, el cual busca que, los recursos públicos invertidos en becas con destino al personal uniformado de la Policía Nacional, tengan el efecto esperado de retroalimentación

y aprovechamiento de la capacitación otorgada en los cargos y actividades que para ello prevea la Institución policial. Este mecanismo opera en los eventos en los cuales el uniformado se retire del servicio activo antes de terminar el programa académico o se retire antes de haber transcurrido después de terminado la capacitación, el mismo lapso de duración del mismo.

A su vez, se integra la terminación de la incorporación de aspirantes a Patrulleros del Nivel Ejecutivo, como quiera que, al crear la categoría de Patrulleros de Policía, se termina su incorporación toda vez que, las incorporaciones en este nivel organizacional se efectuarán para el ocupar el grado de la nueva categoría lo que a su vez, va a reducir el número de Patrulleros que se presentan al concurso previo al ingreso al grado de Subintendente, ya que con el paso del tiempo en cada incorporación se deja de alimentar e incrementar el número de uniformados que ingresan bajo dicha expectativa.

Por lo anterior y cuando no existan Patrulleros del Nivel Ejecutivo que cumplan los requisitos para el concurso previo al ingreso al grado de Subintendente, dicha necesidad de mandos ejecutivos se suplirá a través de convocatoria que realice el Director General de la Policía Nacional del personal de Patrulleros de Policía.

Ahora bien, se establece que, para ascender, ingresar al grado de Subintendente y distinguirse, el uniformado no posea pliego de cargos o auto de citación a audiencia por faltas gravísimas en derechos humanos, y en caso de encontrarse en alguna de dichas circunstancias, deba reubicarse en labores administrativas, lo cual permitirá la no victimización de los involucrados en la investigación. No obstante, se conserva la garantía que de salir absuelto o archivarse la investigación, se le reconozcan las prerrogativas con retroactividad.

Cabe agregar, que el artículo aclara que estas acciones por parte de la institución policial se toman sin perjuicio de las demás decisiones administrativas que adopte, es decir, a fin que no se convierta en un fuero de estabilidad, limite o impida la materialización de consecuencias distintas a las aquí descritas propias del régimen especial de carrera.

Así mismo, se incorpora un artículo que dispone la dotación de armas y la capacitación sobre el uso legítimo de la fuerza, para que desde el legislador se postule parte del desarrollo del artículo 223 de la Constitución Política, que establece el monopolio de las armas y su uso por parte de los organismos nacionales de seguridad y otros cuerpos oficiales armados, de carácter permanente, creados o autorizados por la ley, podrán portar armas bajo el control del Gobierno, de conformidad con los principios y procedimientos que aquella señale.

Es importante dejar claridad que la norma hace alusión a la prestación del servicio público de policía, lo cual debe interpretarse conforme lo ha dispuesto la jurisprudencia en la sentencia C-1214 de 2001, MP. Clara Inés Vargas Hernández, donde se indicó que solo pueden ejercer la profesión de policía, quien tenga un título de idoneidad, por lo tanto, las armas son de uso de los profesionales de policía, y son aquellas dispuestas por el legislador como lo determina el Decreto Ley 2535 de 1993, así como las normas reglamentarias sobre armas menos letales.

Esta norma precisa que es deber de la Policía Nacional mantener actualizados a través de los procesos de capacitación y entrenamiento, al personal en el uso legítimo de la fuerza, con enfoque en el respeto y protección de los derechos humanos, haciendo énfasis cuando las armas no sean necesario portarlas por necesidades del servicio o por prohibición de la ley, lo que esta direccionado a cargos donde no se requiera de forma permanente el porte de armas o aquellos servicios especiales que por ley no deben portarse.

Igualmente, se desarrolla el bienestar del personal, donde se proyectan disposiciones que buscan mejorar la calidad de vida del personal uniformado de la Institución, iniciando por un portafolio de bienes y servicios de manera diferenciada que el gobierno debe implementar para el personal de la Policía Nacional, así como la reserva policial y sus beneficiarios, con un parágrafo que permita a la vez, reconocer esa incondicional labor que prestaron quienes dan un paso al costado después de cumplir el tiempo necesario para la asignación de retiro, lo cual busca terminar con una práctica en las instituciones de la Fuerza Pública y es la falta en ocasiones de un gesto para agradecer a quienes entregaron toda su juventud a la defensa del Estado y la protección a la sociedad, siendo importante resaltar en forma específica a quien solicite el retiro con derecho a la asignación de retiro, o sea llamado a calificar servicios, aspecto que mencionó la Corte Constitucional en sentencia SU-091 de 2015, como una forma de relevo generacional, sin que sea en ningún momento deshonroso.

De igual forma para no dejar por fuera a quienes salgan con pensión de invalidez, condicionado a que las lesiones por las cuales ostenta dicha condición acontecieran en actos del servicio por causa y razón del mismo o actos meritorios.

Se incorpora un artículo de descuento para bienestar social para el personal del Nivel Ejecutivo y los Patrulleros de Policía, equivalente a tres días de la prima de vacaciones cada año para la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional, el cual, hace parte del régimen especial de carrera de la institución policial y actualmente se encuentra dispuesto para el personal de las demás categorías en el parágrafo 2 del artículo 81 del Decreto Ley 1212 de 1990 *"Por el cual se reforma el*

Estatuto del Personal de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional” y en el artículo 66 del Decreto Ley 1213 de 1990 “Por el cual se reforma el Estatuto del Personal de Agentes de la Policía Nacional”.

Es importante agregar que este descuento, se reinvertirá en el bienestar del personal uniformado a través de los programas de recreación, centros sociales y vacacionales, que son acondicionados para todos los integrantes y sus beneficiarios, a precios muy bajos en comparación con cualquier otra entidad de compensación familiar.

El gobierno presenta dos artículos referidos a la salud mental y física del personal uniformado, el cual debe estar alineado con la política pública nacional de salud mental, imponiendo como obligatorio que la Policía Nacional diseñe y ponga en marcha un programa de prevención y promoción de la salud mental, lo cual redundará en la protección, mejoramiento y conservación de la salud del personal uniformado y sus familias, a la vez que impacta en el buen servicio a la sociedad.

Cabe agregar que la norma postula un imperativo tanto para la institución como para el uniformado de convocar y asistir respectivamente al monitoreo anual de valoración, solo en esa medida se reducen los procesos reactivos que generan los tratamientos al interior de los sistemas de salud.

De otra parte, en cuanto al acondicionamiento físico para el personal, está orientado a que sea producto de la corresponsabilidad entre la Institución policial y el uniformado, aunado a que es una norma relacionada directamente con el Decreto Ley 1800 de 2000, sobre el proceso de evaluación y clasificación.

En este título hay un capítulo especial relacionado con el régimen de transición, el cual busca generar esos espacios para la adecuación de situaciones administrativas y demás necesarias para la implementación de los mecanismos y herramientas dispuestas en la presente iniciativa a cargo de diferentes autoridades, que buscan además, no afectar derechos de los uniformados en servicio activo.

En este sentido, se establecen entre otros, los tiempos para la exigencia de los cursos mandatorios, validación de competencias y el tiempo de un año en los cargos operativos de los procesos misionales, los cuales se implementarán a medida que se vayan creando el centro de estándares, se estructuren los cursos mandatorios y se establezca el plan de carrera.

Por último, se dispone una transición para el personal de Patrulleros que a la entrada en vigencia se encuentre en las escuelas de formación del Nivel Ejecutivo, a fin de respetar el proceso para el cual se inscribieron y no cambiarles las condiciones en mitad del camino, así que se les conservará la posibilidad de graduarse como Patrulleros del Nivel Ejecutivo.

CONTENIDO ORGÁNICO DE LA INICIATIVA

Finalmente y habiendo planteado el panorama general de la problemática, la necesidad institucional y la alternativa propuesta, es importante destacar que para alcanzar el propósito de la iniciativa legislativa, se cuenta con un contenido normativo y una estructura del texto, en el siguiente sentido:

Cinco Títulos (5), veintitrés Capítulos (23) y ciento veinticinco Artículos (124).

TÍTULOS	CAPÍTULOS
Título I. Disposiciones Generales. Las normas referentes al objeto y al concepto de régimen especial para la Policía Nacional.	Capítulo Único. Generalidades (artículos 1-2) 2 artículos
Título II. Categoría de Patrulleros de Policía. Categoría de patrulleros de policía, escalafón, determinación de la planta, inscripción, selección de aspirantes, estudiantes, uniformes, bonificación mensual, partida de alimentación, comisión especial, pasajes y bonificación por comisión, servicios médico asistenciales, indemnización por disminución de la capacidad psicofísica, informe administrativo por muerte o lesión, compensación por	Capítulo I. Creación, Escalafón y Determinación de la Planta. Capítulo II. Proceso De Inscripción Y Selección De Aspirantes. Capítulo III. Disposiciones Aplicables al Personal de Estudiantes para Patrullero de Policía. Capítulo IV. Nombramiento e Ingreso al Escalafón. Capítulo V. Cambio de Categoría de Patrulleros de Policía a la Categoría del Nivel Ejecutivo. Capítulo VI. Antigüedad, Distinción y Evaluación.

muerte, gastos de inhumación, bonificación seguro de vida, beneficiarios y pérdida de la condición de beneficiario, controversia en la reclamación, retiro, nombramiento e ingreso al escalafón, cambio de categoría, antigüedad, distinciones para el personal de patrulleros de policía, evaluación de la trayectoria profesional, junta de evaluación y clasificación para patrulleros de policía, situaciones administrativas, destinación, traslado, encargo, franquicia, comisión, clasificación de las comisiones, licencia, licencia remunerada, licencia sin derecho a sueldo, licencia de maternidad o por adopción, licencia por aborto, licencia por paternidad, licencia por luto, licencia especial, excusa del servicio por incapacidad médica, permiso, vacaciones, suspensión disciplinaria, autoridades competentes y clasificación de los actos administrativos, obligatoriedad de la prestación del servicio, póliza de cumplimiento, auxiliares de las agregadurías, suspensión en el ejercicio de funciones y atribuciones, restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones, devolución de haberes, empleo del patrullero de policía suspendido, separación temporal, retiro, causales de retiro, retiro por solicitud propia, retiro por llamamiento a calificar servicios, retiro por disminución de la capacidad psicofísica para la actividad policial, retiro por incapacidad absoluta o permanente, retiro por destitución,	Capítulo VII. Situaciones Administrativas. Capítulo VIII. Forma de Disponer Situaciones Administrativas del Personal de Patrulleros de Policía. Capítulo IX. Suspensión, Restablecimiento y Separación en Materia Penal del Personal de Patrulleros de Policía. Capítulo X. Definición Y Causales De Retiro Capítulo XI. Reincorporación, Llamamiento Especial al Servicio y Reservas Capítulo XII. Uso del Uniforme para Patrulleros de Policía Capítulo XIII. Aplicación de otras Normas para el Personal de Patrullero de Policía. (artículos 3-81) 79 artículos
---	--

retiro por voluntad del director general de la policía nacional, retiro por no superar la escala de medición de la norma de evaluación del desempeño, retiro por desaparecimiento, retiro por muerte, separación absoluta, retiro por decisión judicial o administrativa, retiro por inhabilidad, retiro por no superar la validación de competencias, reincorporación al servicio activo, llamamiento especial al servicio, conservación de la antigüedad, reintegro al servicio activo por decisión judicial, reserva activa, uso del uniforme, prohibición uso del uniforme, prohibición uso del uniforme fuera del país, aplicación de otras disposiciones y destinatarios para efectos salariales, prestacionales, pensionales y de asignación de retiro.	
Título III. Profesionalización del Servicio de Policía con Enfoque en Derechos Humanos. Profesión de policía, educación policial, docencia policial, programas académicos, formación profesional policial, capacitación, entrenamiento, reglamentación de la capacitación y entrenamiento, capacitación o entrenamiento en instituciones educativas en el extranjero, formación, capacitación y entrenamiento de extranjeros, centro de estándares de la policía nacional, cursos mandatorios, validación de competencias policiales y plan de carrera en la Policía Nacional.	Capítulo I. Educación Policial. Capítulo II. Centro de Estándares de la Policía Nacional, Cursos Mandatorios y Validación de Competencias. Capítulo III. Plan de Carrera en la Policía Nacional. (artículos 82-95) 14 artículos

Título IV. Modificaciones y Adiciones al Decreto Ley 1791 de 2000. Se modifican los artículos 5, 6, 8, 12, 13, 21, 28, 41, 51, 55 y 66; y se adicionan los artículos 13 A, 55 A, 55 B y 55 C.	Capítulo Único. Modificaciones y Adiciones. (artículos 96-110) 15 artículos
Título V. Disposiciones Finales. Distinciones para el grado de patrullero del nivel ejecutivo, servicio de policía, terminación de la incorporación de aspirantes para patrulleros del nivel ejecutivo, condición especial para ascenso, ingreso a subintendente y distinciones, por derechos humanos, reintegro al servicio activo por decisión judicial, mecanismo de garantía, dotación y capacitación sobre uso legítimo de las armas, bienestar general, descuento para bienestar social, salud mental para el personal uniformado de la policía nacional, estrategia integral de acondicionamiento físico, transición de las normas de carrera, estudiantes del nivel ejecutivo y vigencia.	Capítulo I. Distinciones Para el Personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo Capítulo II. Disposiciones Varias Capítulo III. Bienestar del Personal Capítulo IV. Régimen de Transición Capítulo V. Norma Transitoria (artículos 111-124) 14 artículos

De la anterior estructura, es menester destacar que como parte esencial de la iniciativa para lograr el objetivo propuesto en torno a la profesionalización del Patrullero de Policía, así como de los Patrulleros del Nivel Ejecutivo y el mejoramiento de las condiciones motivacionales y prestacionales de los mismos, se prevén las distinciones a partir del 6 año de servicio, en reconocimiento a su trayectoria profesional entendida como se dijo en líneas anteriores bajo el criterio - *del desempeño comportamental individual a través de los años, respecto del entorno en que ha de cumplirse la*

actividad de policía en todos y cada uno de los ámbitos de responsabilidad que como servidores públicos al servicio de la comunidad, corresponde por excelencia a quienes integran la Policía Nacional -, para lo cual se plantean las siguientes "distinciones" (previo cumplimiento de los requisitos dispuestos para ello):

- a. Distinción Primera.
- b. Distinción Segunda.
- c. Distinción Tercera.
- d. Distinción Cuarta.
- e. Distinción Quinta.

Sobre el particular, es pertinente tener en cuenta que habrá lugar a estos reconocimientos siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos:

1. Contar con un tiempo mínimo de servicio como profesional, de seis (6) años para cada distinción.
2. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución.
3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales realizada por el Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción.
4. No encontrarse detenido como consecuencia de un proceso penal.
5. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres (3) años.
6. Contar durante el tiempo correspondiente para cada distinción, con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.
7. Contar con la revisión y aprobación de los anteriores requisitos por parte de la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía.

Teniendo en cuenta el alcance de la propuesta, de acuerdo al mejoramiento que se pretende en materia salarial, prestacional, pensional y de asignación de retiro, se efectuó el presente impacto fiscal, partiendo del análisis de la sentencia de Constitucionalidad C-866/2010 con ocasión al alcance del artículo 7º de la Ley 819 de 2003, así:

(i) las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que cumple fines constitucionalmente relevantes como el orden de las finanzas públicas y la estabilidad macroeconómica;

(ii) el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 corresponde al Congreso, pero principalmente al Ministro de Hacienda y Crédito Público, en tanto que "es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de

que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto”;

(iii) en caso de que el Ministro de Hacienda y Crédito Público no intervenga en el proceso legislativo u omite conceputar sobre la viabilidad económica del proyecto no lo vicia de inconstitucionalidad, puesto que este requisito no puede entenderse como un poder de veto sobre la actuación del Congreso o una barrera para que el Legislador ejerza su función legislativa, lo cual “se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático”.

En tal sentido y para efectos de dar cumplimiento a dicho mandamiento, la Policía Nacional desarrolló los estudios presupuestales necesarios para la identificación concreta del costo fiscal, acudiendo a la caracterización de la totalidad de los conceptos de gastos de personal, en materia salarial, prestacional y pensional.

Dichos estudios están compuestos sobre la base e identificación de las diferentes poblaciones de patrulleros (personal de base), los cuales tienen diversas situaciones administrativas de ubicación laboral, que afectan directamente la liquidación de los gastos de personal.

Estas poblaciones fueron organizadas de tal forma que facilitaran su observación, con el fin de efectuar el análisis sobre su costo real histórico y su comportamiento estándar especialmente en el último trienio, estableciendo factores proporcionales de liquidación, con el fin de hallar los costos asociados a nivel de factores salariales comunes, especiales, prestaciones y las contribuciones inherentes a la nómina.

Luego de establecer una curva histórica de comportamiento presupuestal de los gastos asociados a la nómina con el personal de patrulleros de la Policía Nacional, se incorporaron variables de prospectiva del talento humano suministradas por el observatorio de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional tales como incorporaciones, retiros, ascenso.

Impacto Fiscal

El impacto fiscal de la prima de distinción y de la bonificación a la excelencia, no causaría costo adicional si el proyecto de ley es sancionado en el año 2021, a partir de la entrada en vigencia de la ley se estima el déficit neto de financiación totalizada

en \$287 mil millones en el segundo año, al finalizar el quinto año, el costo ascenderá a \$1,4 billones, al año décimo el costo ascenderá a \$ 4,5billones y finalmente, al año 20 se estima que el costo ascenderá a \$ 14, 2 billones.

Los conceptos aquí relacionados incluyen aquellos como el costo de las distinciones del personal ACTIVO, costo distinciones inherentes a la nómina, al igual que el costo de las distinciones del personal en asignación de retiro.

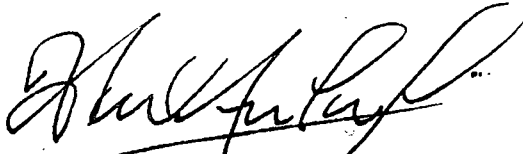
Concepto	1er año (2021)	1do año (2022)	5 años	10 años	15 años	20 años
Costo de las distinciones del personal ACTIVO		251	1.224	3.408	5.949	8.243
Costo distinciones inherentes a la nómina		35	171	461	843	1.197
Costo de las distinciones del personal AS. RETIRO		0	1	113	919	2.922
Subtotal 1 - Prima distinción		287	1.396	3.982	7.711	12.362
Subtotal 2 - Bonificación Excelencia				602	1.262	1.880
Costo total		287	1.396	4.584	8.973	14.242

La Policía Nacional reconoce, la necesidad de promocionar el respeto y promoción de los Derechos Humanos en el servicio de policía, la participación ciudadana en la construcción de buenos ambientes de seguridad y convivencia ciudadana, avanzar en políticas accionables que cuiden la salud mental y física de cada uno de sus integrantes desde la prevención, velar por un bienestar personal, familiar e institucional, propender por una cultura organizacional orientada a más y mejores condiciones de carrera como profesionales de policía, que mejoren la calidad del servicio de policía para todos sus ciudadanos en el territorio Colombiano.

Por lo anteriormente expuesto, solicitamos el estudio y aprobación de la presente iniciativa por parte del Congreso de la República.

FIRMAS


DIEGO ANDRES MOLANO APONTE
MINISTRO DE DEFENSA


DANIEL ANDRES PALACIOS MARTINEZ
MINISTRO DEL INTERIOR


EDWARD RODRIGUEZ

Página 62 de 112


Arturo Cordero

~~Ernesto~~
German Blanco Alvarez

Ruby Chauri

JUAN DIEGO GÓMEZ JIMÉNEZ
PRESIDENTE SENADO DE LA REPÚBLICA

JENNIFER ARIAS FALLA
PRESIDENTE CÁMARA DE REPRESENTANTES

Palu
paula holguin
senadora
José Luis Pérez O.

Ernesto
Hilda FERNANDEZ
senador
Etebarrientes C

Jonathan Tenorio P
Changuito

John Hilhou Boornet
senador

Jennifer Arias

Blonso Del Rio
José Jaime Uscategui Pastrana

Enrique Cabrales B

Juan P. Celis

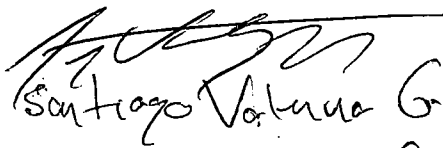
Mauricio Parodi Díaz

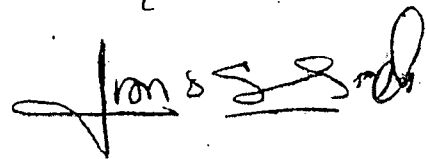
HR JOSÉ JAIME USCATEGUI PASTRANA

HR MAURICIO PARODI DIAZ

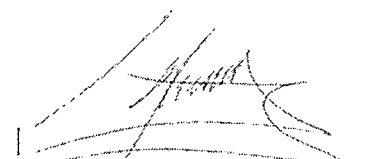
Caridad Muesbrera

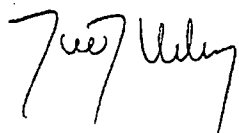
Caridad Muesbrera


Santiago Valencia G.

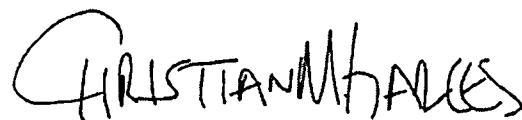

Juan Carlos Wills Ospina

H.R. JUAN CARLOS WILLS OSPINA

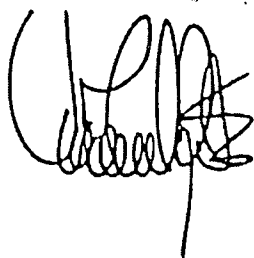

Harry Giovanni González García
Representante a la Cámara


Juan David Vélez

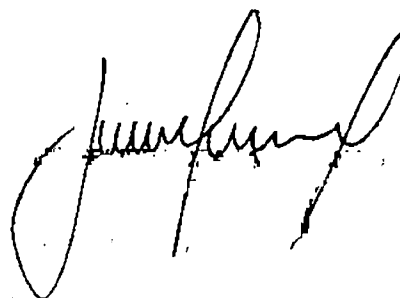
H.R. JUAN DAVID VÉLEZ


CHRISTIAN M. HALCÉS

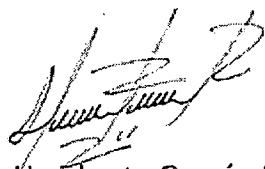
H.R. CHRISTIAN GARCÉS


Juan Manuel Daza Iguarán

H.R. JUAN MANUEL DAZA IGUARÁN


Jaime Felipe Lozada Polanco

H.R. JAIME FELIPE LOZADA POLANCO

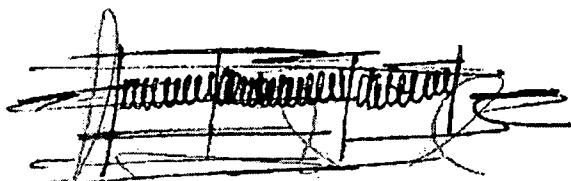

Hernán Humberto Garzón R.

Representante a la Cámara

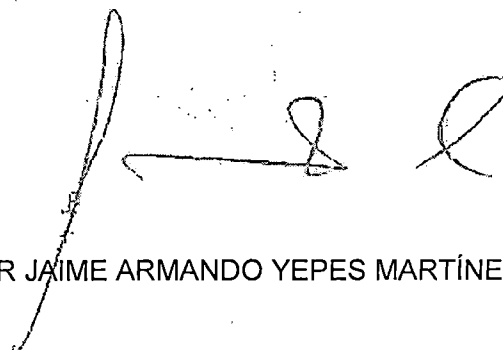

Gustavo Londoño García

H.R. GUSTAVO LONDOÑO GARCIA


D. ZABARRAIN


Jose Vicente Carrero Castro

H.R. JOSE VICENTE CARRERO CASTRO


Jaime Armando Yepes Martínez

H.R. JAIME ARMANDO YEPES MARTÍNEZ


Yénica Acosta Infante

Gumel Velasco

Astrid Sanchez Montes de Oca

H.R ASTRID SANCHEZ MONTES DE OCA

Edwin Fabian Orduz Diaz

H.R EDWIN FABIAN ORDUZ DIAZ

Atilano Alonso Giraldo A.

H.R ATILANO ALONSO GIRALDO A.

Juan E.

Juan Espinal

Edwin Brinkman

Edwin Brinkman

Miguel Alberto Echeverry Arana
Rep. por Antioquia

Edwin Brinkman

Edwin Brinkman

Edwin Brinkman

Edwin Brinkman

Edwin Brinkman

Emma Gaudin Castellanos

Edwin Brinkman

John Harold Suarez

Jaime Duran B.

Edwin Brinkman

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 20 del mes Julio del año 2021

se radicó en este despacho el proyecto de ley

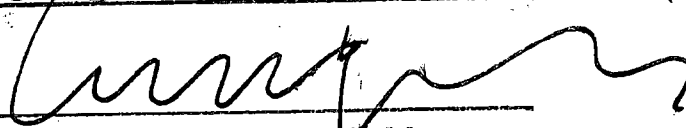
Nº. 032 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales

por: Min. Defensa Dr. Diego Molano y

Min. Interior Dr. Donel Palacios y otras

firmas


SECRETARIO GENERAL