

**LAS SANCIONES DE LA LEY 1015 DEL 2006 Y LA INASISTENCIA AL SERVICIO
POLICIAL CUANDO ES CALIFICADA A TÍTULO DE DOLO**

**DUVERNEY ALVAREZ MORENO
JHON JAIRO MORENO MORENO
VICTOR HUGO LÓPEZ PÉREZ**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE DERECHO
MANIZALES, ABRIL 20 DE 2012**

**LAS SANCIONES DE LA LEY 1015 DEL 2006 Y LA INASISTENCIA AL SERVICIO
POLICIAL CUANDO ES CALIFICADA A TÍTULO DE DOLO**

**DUVERNEY ALVAREZ MORENO
JHON JAIRO MORENO MORENO
VICTOR HUGO LÓPEZ PÉREZ**

**Trabajo presentado para optar el título de abogado:
Director de tesis: Dr. WILSON ALBERTO NIETO RIOS**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE DERECHO
MANIZALES, ABRIL 20 DE 2012**

RESUMEN

Teniendo en cuenta las sanciones aplicadas a los miembros de la Policía Nacional -que cumplen sus labores en la Ciudad de Manizales- por Inasistencia al servicio, tal como lo determina el Régimen disciplinario para la misma institución, fue así como se hizo necesario abordar dicha temática toda vez que se está aplicando una norma que dentro del contexto jurídico es válida, pero que a la luz de la proporcionalidad y razonabilidad atentan contra los derechos y garantías constitucionales de los funcionarios que han sido objeto de reproche por éste tipo de conducta, se trata más de una norma de eficacia simbólica que de aplicación material o instrumental.

Su sanción se caracteriza por ser drástica no guardando relación equitativa con el hecho generado, cuando se ha infringido la misma calificada a título de *dolo*; ya que antes de entrar en vigencia la ley 1015 de 2006, se aplicaba el decreto 1798 de 2000, que establecía una sanción en menor escala por la misma conducta y misma culpabilidad, observando con ello que dicha ley desbordó en este tipo de acción la dosificación mínima de la sanción con gran diferencia de un régimen al otro.

Para el desarrollo del estudio se aplicó una encuesta a 56 policiales que laboran en el Departamento de Policía Caldas, donde se abordan aspectos tales como el conocimiento normativo, la proporcionalidad de la sanción y la falta, la vulneración de derechos.

PALABRAS CLAVE: Policía nacional, régimen disciplinario, inasistencia al servicio, falta disciplinaria, dolo, sanción.

ABSTRAC

Taking into account the penalties imposed on members of the National Police to perform their work in the city of Manizales, by absence from service, as determined by the disciplinary regime for the same institution, was how it was necessary to address this issue whenever a rule is being applied within the legal framework that is valid, but that in light of the proportionality and reasonableness violate the constitutional guarantees of rights and staff who have been the subject of reproach for this type of behavior is more than a symbolic performance standard material or instrumental application.

His punishment is characterized by drastic equitable unrelated to the event, when it has broken the same qualified by way of fraud, since before the law enters into force 1015, 2006, applied the decree 1798 of 2000, which establishing a penalty on a smaller scale for the same conduct and same guilt, noting that the law thus spilled over into this type of action the minimum dosage of the sanction by far one regime to another. To develop the study used a survey of 56 police working in the Police Department of Caldas, where he discusses issues such as regulatory knowledge, the proportionality of the penalty and the offense, the violation of rights.

KEY WORDS: National police, disciplinary, absence from service, disciplinary misconduct, fraud, penalty.

CONTENIDO

Pág.

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

INTRODUCCIÓN

I.	ANTECEDENTES DEL PROBLEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN	
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	
III.	JUSTIFICACIÓN	
IV.	MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	
4.1	CONCEPTUACIÓN EN TORNO AL ESTADO SOCIAL DE DERECHO	
4.2	EL CONTEXTO POLICIAL	
4.3	A PROPÓSITO DEL DECRETO 1798 DE 2000 Y LA LEY 1015 DE 2006.....	
V.	HIPÓTESIS. CATEGORÍAS Y VARIABLES.....	
5.1	HIPÓTESIS.....	
5.2	VARIABLES.....	
VI.	OBJETIVOS	
6.1	OBJETIVO GENERAL.....	
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	
VII.	METODOLOGÍA.....	
7.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	
7.2	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	
7.3	POBLACIÓN.....	
7.4	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	
7.5	MÉTODO.....	
7.6	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	
7.7	RESULTADOS ESPERADOS.....	
VIII.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
IX.	HALLAZGOS	
9.1	IDENTIFICACIÓN	
9.1.1	Grado	
9.1.2	Cargos.....	
9.2	PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ANE INASISTENCIA AL SERVICIO.....	
9.2.1	Conocimiento en torno al procedimiento disciplinario.....	

9.2.2 Descripción del procedimiento disciplinario.....

9.2.3 Sanción a aplicar por la inasistencia al servicio

9.2.4 Proporcionalidad entre los hechos y la sanción.....

9.2.5 Vulneración de Derechos.....

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA/CIBERGRAFÍA

ANEXOS

LISTA DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico No 1	Sanciones de la Ley 1015 de 2006.....	
Gráfico No 2	Grado de los policiales encuestados	
Gráfico No 3	Cargo de los policiales encuestados	
Gráfico No 4	Tiempo en el cargo	
Gráfico No 5	Conocimiento del procedimiento disciplinario	
Gráfico No 6	Descripción del procedimiento disciplinario	
Gráfico No 7	Sanción a aplicar por la inasistencia al servicio	
Gráfico No 8	Proporcionalidad entre los hechos y la sanción.....	
Gráfico No 9	Derechos vulnerados y garantías Constitucionales desde la perspectiva de los policiales.....	
Gráfico No 10	Listado de Derechos vulnerados con la Ley 1015 de 2006	
Gráfico No 11	Dosimetría para falta grave a título de dolo.....	

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se darán a conocer los resultados de la investigación denominada “Las Sanciones de la Ley 1015 del 2006 y la inasistencia al servicio Policial cuando es calificada a Título de Dolo”.

La pretensión del estudio se centró en hacer un análisis de la Ley 1015 de 2006 en su artículo 35, donde se estipulan las sanciones que de acuerdo al Régimen Disciplinario de la Policía Nacional, se le imputan a los policiales por la inasistencia al servicio cuando ésta es declarada a título de dolo, toda vez que desde lo que contempla la norma en mención, no existe proporción entre lo estipulado por la sanción y la falta, a lo que subyace una vulneración de derechos y garantías constitucionales a los policiales.

Para dar cuenta del proceso investigativo, en el presente documento se explicitan los siguientes aspectos:

En un primer capítulo corresponde a los antecedentes del problema objeto de investigación, seguido del planteamiento del problema de investigación; en la justificación se argumentan las razones por las cuales es importante adelantar el estudio, por la pertinencia, aporte y aplicabilidad de los hallazgos.

En el marco teórico conceptual, se dan cuenta de los soportes que sirven de base para fundamentar los resultados, desde la perspectiva de los cuerpos teóricos existentes; en el capítulo de los objetivos, se explicitan los propósitos del estudio y el alcance des mismo; en lo metodológico se enmarca la ruta del proceso llevado a cabo por parte de los investigadores hasta a los resultados.

En los hallazgos se muestran los datos obtenidos en el proceso de recolección de información, con los desarrollos analíticos desde lo descriptivo y lo interpretativo. Al final del documento se exponen las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

I. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN

El 5 de diciembre de 1891, fue expedido el Decreto 1000, por medio del cual se estableció un cuerpo de Policía Nacional a partir de la misión Francesa realizada por el Comisario Juan Marcelino Gilibert, apareciendo un cuerpo nacional el cual fue radicado en la ciudad de Bogotá, y en donde desaparecen los Cuerpos Policías Municipales y departamentales, es allí donde se dan los primeros pasos, para la consolidación de la disciplina policial, al existir unos lineamientos y criterios nacionales que posibilitaron el amoldamiento del carácter y comportamiento al servicio policial que se han mantenido a lo largo de la historia policial en el contexto colombiano (POLICÍA NACIONAL).

Bajo estos parámetros se procede a organizar la nueva institución mediante el Primer reglamento general, el cual fue aprobado por el Gobierno el día 12 de diciembre de 1891; y en 1914 se expide el Decreto de la Dirección General de la Policía Nacional, número 160 bis, con fecha 20 de Junio de 1914, por medio del cual se dicta el reglamento general, derogando el Decreto 1000 de 1891, ya que este no correspondía a los servicios y necesidades de la Institución, este reglamento constaba de 39 Capítulos divididos en 702 artículos.

Para el año de 1966, es expedido el decreto 2857 de 1966 “Por el cual se subroga el reglamento de Régimen disciplinario para la Policía Nacional aprobado por el Decreto No. 0752 de 1957, en donde se consagraron principios generales, faltas, sanciones, premios y distinciones, procedimiento disciplinario, documentación disciplinaria, medios preventivos y represivos para encauzar la disciplina, los funcionarios con atribuciones disciplinarias y unas normas policivas de conducta que buscan imponer el respeto por la autoridad, la jerarquía, extendiendo las funciones del grado o cargo de forma permanente al establecer que se ejercerán en cualquier circunstancia de tiempo, modo y lugar, haciéndose extensivas dichas normas policivas de conducta e incluso a la esfera privada de los integrantes de la institución, al establecer que estos en sus

relaciones de familia deben observar una conducta ejemplar y así mismo, al imponer la obligación de seleccionar cuidadosamente sus amistades y en los asuntos sociales será cortés y discretos.

De igual manera para el año 1979 fue expedido el Decreto No. 1835 por el cual se reforma el Régimen disciplinario para la Policía nacional, norma en la cual se disponía que el Director general de la Policía Nacional conocería en apelación o en consulta toda decisión por faltas constitutivas de mala conducta, es decir, que tanto las decisiones absolutorias como las sanciones deberían ser revisadas por el Superior.

Surge posteriormente en el año 1989 el Decreto 100, norma que de igual manera reforma el Decreto 1835 de 1979. Con el surgimiento de este decreto se fijaron atribuciones y competencias de conocimiento de los procesos, así mismo, se dan principios de orden permanente con relación a los estímulos y correctivos, el procedimiento y la documentación disciplinaria, como también se mantienen los medios coercitivos y preventivos para encausar la disciplina policial.

Para el año 1993, la Policía Nacional afrontó una crisis, en donde se observaba fraccionamiento negativos de orden interno, falta de unidad institucional y casos de corrupción, situaciones estas que generaron una reforma a la Institución toda vez que de acuerdo al diagnóstico efectuado a la Policía se citó “debilidad en la formación ética del recurso humano, insuficiencia y falta de dinámica en el control vertical, contagio del medio social deteriorado por fallas en la conducción de las unidades, disciplina impuesta con intimidación” es por esto que se expide el Decreto 2584 de 1993, en donde se destacó:

- ✓ Amonestación escrita.
- ✓ Multa hasta quince (15) días del sueldo básico.
- ✓ Suspensión hasta por treinta (30) días, sin derecho a remuneración aplicable por faltas graves.

- ✓ Destitución o terminación del contrato de trabajo.
- ✓ Las faltas contra el ejercicio de la profesión y se adoptó la figura del pliego de cargos.
- ✓ La segunda instancia.
- ✓ La inhabilidad, hasta por cinco años.
- ✓ El periodo de prueba en la institución por un año.

Para el año 2000, surgió en la vida jurídica el Decreto 1798, norma que de igual manera aumenta las sanciones disciplinarias, así:

- ✓ Amonestación escrita.
- ✓ Multa hasta treinta (30) días del sueldo básico.
- ✓ Suspensión hasta por sesenta (60) días, sin derecho a remuneración aplicable por faltas graves.
- ✓ Destitución o terminación del contrato de trabajo.
- ✓ La segunda instancia.
- ✓ La inhabilidad, hasta por cinco años.
- ✓ El concepto de culpabilidad referido al dolo o a la culpa.

Para el año 2006, se expide la Ley 1015 “Régimen Disciplinario para la Policía Nacional”, norma que fija principios, especialidad, ámbito de aplicación, faltas y sanciones, clasificación, límites y competencia. Igualmente se aplica al Personal de la Institución, la Ley 734 de 2002 o Régimen Disciplinario de los servidores públicos, que contempla el procedimiento disciplinario, clasifica las faltas aplicables a los servidores públicos (catalogadas como faltas gravísimas, graves y leves) los deberes, derechos, prohibiciones, inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses; dentro de la norma disciplinaria Ley 1015 de 2006, se aumentan drásticamente los correctivos disciplinarios para el personal de la Policía nacional, así:

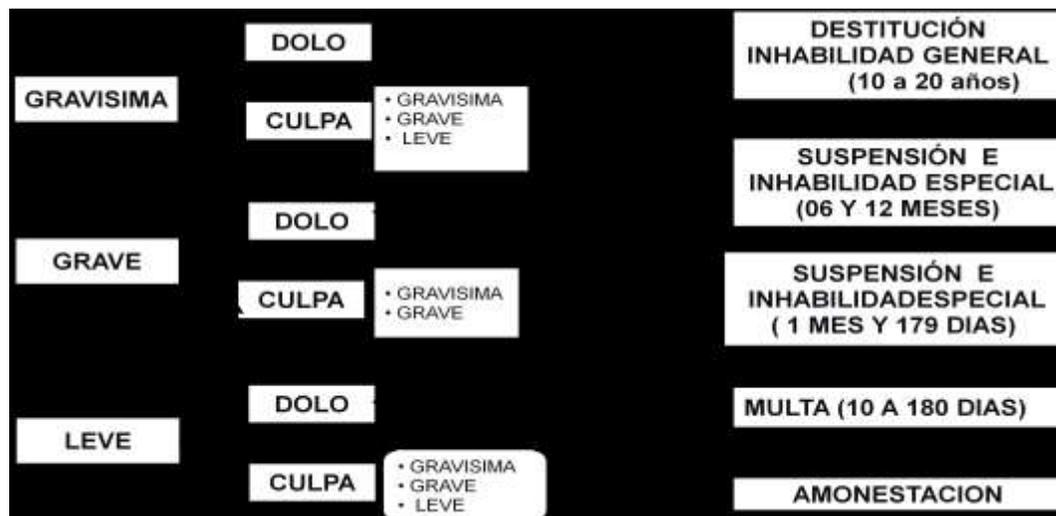


Gráfico No 1 Sanciones de la Ley 1015 de 2006

Es en esta norma, en donde la falta Disciplinaria contemplada en su Artículo 35 de las faltas Graves, Numeral 7, que determina “dejar de asistir al servicio sin causa justificada” (LEY 1015: 2006), puede ser calificada caprichosamente por el funcionario competente como conducta dolosa y se deberá aplicar una sanción disciplinaria de seis (6) a doce (12) meses de suspensión, siendo desbordado el correctivo, ya que la inasistencia a un servicio dentro de las actividades que desarrolla el hombre y la mujer policía consta de seis (6) u ocho (8) horas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Con el desarrollo de la investigación se pretendió dar a conocer la desmesurada (desproporcionado, excesivo, sin medida, dar proporciones exageradas a un asunto, actuar sin moderación, exageradamente. (DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA) medida que regula el Régimen disciplinario para la Policía Nacional, al incurrir en la falta de inasistencia al servicio sin causa justificada a título de Dolo, razón por la cual se plantó un interrogante de investigación, con el propósito de discernir sobre algunos elementos que garanticen la protección de los derechos de los policiales implicados en esta conducta.

Así las cosas, la pregunta de investigación propuesta fue: ¿La aplicación del Artículo 35 Numeral 7 de la Ley 1015 de 2006, contiene sanciones inconstitucionales por parte del legislador, que vulneran derechos y garantías plasmadas en la Carta Política, cuando estos incurren en la falta de inasistencia al servicio, calificada a título de dolo?

III. JUSTIFICACIÓN

En un Estado Social de Derecho fundado en el respecto de la dignidad humana y en donde se protegen garantías constitucionales, es necesario indicar que con la expedición de la nueva ley disciplinaria para los funcionarios de la Policía Nacional (LEY 1015: 2006), donde relaciona conductas y sanciones en las cuales pueden estar inmersos funcionarios de la institución, se detalla por los investigadores que la sanción aplicada por la inasistencia al servicio sin causa justificada cuando es calificada a título de Dolo, no guarda los principios de proporción en la imposición de una sanción, toda vez, que la misma parte de un mínimo de seis meses, no permitiéndole que el operador disciplinario pueda manejar con la razonabilidad, proporcionalidad la sanción para este tipo de conducta y tipo de culpabilidad, es así, que lo sé que pretender hacer ver al legislador es que la imposición de dicha sanción, no guarda relación con el hecho generado.

Esta investigación permitió establecer si la tasación dada por el legislador, es propia para este tipo de conducta, y analizar a su vez si el castigo es ejemplar para que el miembro cuestionado no sea reincidente en este tipo de conductas, y si es disuasivo para los demás integrantes de la Institución Policial.

Es de anotar que el punto de partida para el presente estudio, se originó por la cantidad de sanciones disciplinarias a las que se han visto abocados policiales del Departamento de Policía Caldas, a quienes se les ha impuesto seis (6) meses de suspensión por la inasistencia a un servicio que comprende un mínimo de seis horas de trabajo, lo que denota que no es coherente ni equitativa la sanción impuesta, de acuerdo a la falta cometida.

IV. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

4.1. CONCEPTUACIÓN EN TORNO AL ESTADO SOCIAL DE DERECHO

Las sociedades modernas buscan actualmente los mejores medios para transitar hacia un modelo de organización política en que la democracia formal se vuelva más real, la democracia política se extienda a la sociedad y la democracia representativa se complementan con mecanismos de democracia directa. Se pretende pues, la complementación de los dos modelos – democracia representativa y directa- aprovechando las virtudes del sistema representativo e incorporando las ventajas de participación ciudadana, todo lo cual estructura la base de “esquema democracia participativa” (BOBBIO, Norberto: 1986).

El Estado social de derecho hace alusión a la forma de organización política que tiene como uno de los objetivos combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población, prestándole asistencia y protección (SENTENCIA T 4-26: 1992); hecho que no puede realizar sin un fin esencial y sin tener autoridades para protegerlo. Es por ello que dentro del articulado constitucional estatuye que para que por vía legal se constituyan las autoridades de la república para el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado (CONSTITUCIÓN POLÍTICA, Artículo 2:1991), conllevando a la creación por vía constitucional y legal la policía Nacional

La nación no puede alcanzar esos fines si carece de un sistema jurídico encargado de regular el comportamiento disciplinario de una persona, mediante el cual fije deberes y obligaciones, las faltas y las sanciones correspondientes. Al garantizar la adecuada sujeción a los fines y cometidos del Estado, el derecho disciplinario le concierne la potestad sancionatoria que se reconoce a la administración frente a los servidores públicos, cuando estos se apartan del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la función que desempeñan.

La administración pública goza de un poder disciplinario para someter a sus servidores y obtener de ellos la obediencia, disciplina, moralidad y eficiencia necesaria para el cumplimiento de sus deberes y demás requerimientos que impone la respectiva investidura pública, a fin de que se cumpla con el propósito para el cual han sido instituidos, como es el servicio al Estado y a la comunidad. Se configuran así, los servidores públicos como destinatarios de la potestad disciplinaria, debido a la subordinación que los mismos presentan para con el estado (SENTENCIA C – 095: 1998). Es así, que dentro del Estado social de Derecho y aplicación de la ley, debe estar revestida por una autoridad de la república, creada a su vez por vía legal (LEY 62: 1993), siendo la Policía Nacional una de las garantes de la protección de los derechos de los ciudadanos.

Aunado a lo anterior, la Policía Nacional en búsqueda de ese compromiso nacional, estableció pautas disciplinarias para el direccionamiento de los funcionarios que integran la misma, conllevando a que el cuerpo legislativo (CONSTITUCIÓN POLÍTICA, artículo 15º: 1991) promulgará la Ley 1015-06, donde en su calificación y graduación de las sanciones describe la inasistencia al servicio como falta grave con consecuencias verdaderamente rígidas, permitiendo con ello, la aplicación de la tarifa legal, lo que conlleva a observar por parte de este grupo investigador que la aplicación de la sanción por este tipo de conducta conllevaría al juez natural a aplicar de manera radical una sanción de manera elevada con relación a la antigua norma (Decreto 1798:2000), que cobijaba hechos de iguales características a los miembros de la Policía Nacional, con reproches en menor grado sin afectar intereses y derechos fundamentales.

Teniendo en cuenta lo esbozado, lo que se buscaba con el estudio era determinar si el ordenamiento jurídico vigente se desbordó en la aplicación de la sanción para la conducta objeto de reproche, o por el contrario, guarda los principios de necesidad (SENTENCIA C- 565: 1993), razonabilidad (QUINCHE RAMÍREZ)¹ y proporcionalidad

¹ La razonabilidad como criterio y como principio fue introducida en el sistema colombiano tímidamente, al comienzo por vía doctrinal, para luego pasar a la jurisprudencia. Dentro de esta línea puede ser ubicado un escrito divulgatorio del año 1994, del magistrado Cifuentes, en el que colocaba a la razonabilidad, al lado de la integridad, la armonización y la proporcionalidad, como principios que encarnaban las nuevas directrices interpretativas en la

(SENTENCIA C – 093: 2001)², elementos que integran la finalidad de la pena o sanción, teniendo en cuenta que a pesar de tener la calidad de servidores públicos, se tienen derechos que posiblemente se estuviesen vulnerado en dicha norma (Ley 1015: 2006) citada con anterioridad.

4.2 EL CONTEXTO POLICIAL

De acuerdo a lo estipulado por la Constitución Política de Colombia en su Capítulo VII artículo 218, la Policía 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 las libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia, convivan en paz (CONSTITUCIÓN POLÍTICA, Artículo 218: 1991)

Entre los valores éticos policiales que rige el quehacer profesional, se tiene (www.policia.gov.co consultado en 7 de diciembre de 2011):

- Vocación policial
- Valor policial
- Honestidad
- Compromiso
- Tolerancia
- Transparencia
- Solidaridad

defensa de los derechos fundamentales. Se presento entonces a la razonabilidad como una herramienta que resultaba adecuada para evaluar la norma expedida por el legislador, resultaba o no violatoria de los derechos fundamentales, en referencia a una labor en la que el “juez debe analizar la legitimidad del fin perseguido por el legislador, determinar igualmente la legitimidad del medio para luego establecer si existe una relación de razonabilidad entre el medio utilizado y el fin que se pretende alcanzar”, con lo cual se esbozan los elementos de una metodología concreta para resolver problemas constitucionales.

² Así, el juez estudia (I) si la medida es o no “adecuada”, esto es, si ella constituye un medio idóneo para alcanzar un fin constitucionalmente valido; luego (II) examina si el trato diferente es o no “necesario” o “indispensable”, para lo cual debe el funcionario analizar si existe o no otra medida que sea menos onerosa, en términos de sacrificio de un derecho o un valor constitucional, y que tenga la virtud de alcanzar con la misma eficacia el fin propuesto. Y, (III) finalmente el juez realiza un análisis de “proporcionalidad en estricto sentido”, para determinar si el trato desigual no sacrifica valores y principios constitucionales que tengan mayor relevancia que los alcanzados con la medida diferencial.

- Participación
- Honor policial
- Responsabilidad
- Lealtad
- Respeto
- Justicia
- Disciplina
- Seguridad

Se afirma que la Policía Nacional se encarga de mantener el orden público, el cual para el presente escrito se asumirá como un conjunto de principios e instituciones que se consideran fundamentales en la organización social de un país y que inspiran su ordenamiento jurídico. Sin embargo, a esta sencilla definición subyacen principios generales del Derecho, la Constitución Política, la costumbre jurídica y el *ius cogens* (normativas imperativas).

En realidad, el orden público tiene para el mundo derecho múltiples manifestaciones, según sea el área jurídica en que se analice. En términos muy generales puede decirse que integra el orden público todo aquello que viene impuesto por la autoridad a las personas, y que actúa como límite a su libertad. De este modo, en Derecho privado, el orden público actúa como un límite a la autonomía de la voluntad en virtud del cual resultan nulos los actos o contratos cuyo contenido sea contrario a los intereses colectivos de una comunidad, manifestados en principios y reglas de Derecho. Según su contenido se habla de orden público económico, laboral, etc. En cambio, en Derecho público, el orden público está representado por la tranquilidad y paz social que proviene del respeto generalizado al ordenamiento jurídico. La mantención de este orden público habilita a la Administración pública, a través de la ley, para imponer órdenes, prohibiciones y sanciones (PORTUGAL AYESTAS: 2005)

Desde el punto de vista del Derecho administrativo, la noción de «orden público» constituye un «título de intervención». En un sentido similar, a causa de los procesos de expansión del derecho penal que se vive en algunos países iberoamericanos, el orden público es objeto de protección a través de sanciones en el ámbito del «derecho penal». De este modo, los «atentados al orden público», entendido como un determinado estado de cosas en los espacios públicos, puede incluso constituir delito y llevar aparejado el cumplimiento de una pena (PORTUGAL AYESTAS: 2005)

Vale la pena anotar que la Policía Nacional, está constituida con un régimen y disciplina especiales, como bien se ha tratado durante el contenido del presente documento. Los miembros de la Policía Nacional y de las Fuerzas Militares tienen un fuero especial de

carácter penal conforme al cual deben ser juzgados por cortes marciales o tribunales militares cuando cometan delitos en servicio activo o en relación con el mismo servicio. El Presidente de la República, es el Jefe Superior de la Policía Nacional, ejerciendo su autoridad, por medio del Ministro de Defensa Nacional y el Director General de la Policía Nacional. Desde 1953 está adscrita al Ministerio de Defensa. Está integrada por aproximadamente 165 mil policiales

Su estructura orgánica, se conforma de la siguiente manera: Esta en cabeza del Director General de la Policía Nacional, quien es nombrado por el Presidente de la República, de uno de los oficiales generales de la institución. La Dirección General de la Policía Nacional (DIPON), está dividida en cinco (5) direcciones de apoyo al servicio administrativas), ocho (8) direcciones operativas, una (1) dirección educativa y cinco (5) oficinas asesoras (www.policia.gov.co consultado en diciembre 7 de 2011)

La jurisdicción de la Policía es nacional, desconcentrándose en ocho (8) Regionales de Policía, siete (7) metropolitanas y treinta y cuatro (34) Departamentos de Policía, incluyendo a la zona de Urabá y Magdalena Medio, todas las anteriores a cargo de la Dirección de Seguridad Ciudadana.

Dentro de esta organización está contemplado que cada dirección operativa, tenga una dependencia que represente a cada oficina asesora y cada dirección administrativa (excepto DINCO, DISAN y DIBIE, las cuales son coordinadas directamente desde sus respectivas direcciones). Igualmente cada comando de departamento o de metropolitana, además de las anteriores dependencias, deben tener bajo su mando una Seccional de Investigación Criminal (SIJIN), dependiente de la Dirección de Investigación Criminal (DIJIN), y una Seccional de Inteligencia Policial (SIPOL), dependiente de la Dirección de Inteligencia Policial (DIPOL) (www.policia.gov.co consultado en diciembre 7 de 2011)

En el siguiente cuadro se puede observar lo alusivo a las regionales, metropolitanas y departamentos para mayor ilustración:

REGIONALES	METROPOLITANAS	DEPARTAMENTOS
Región de Policía No 1	Metropolitana de Bogotá	Departamento de Boyacá

		Departamento de Cundinamarca
Región No 2		Departamento de Huila Departamento del Tolima Departamento de Caquetá Departamento de Putumayo
Región No 3	Metropolitana de Pereira	Departamento de Risaralda Departamento de Caldas Departamento de Quindío
Región No 4	Metropolitana de Cali	Departamento del Valle del Cauca Departamento del Cauca Departamento de Nariño Comando Operativo Especial de Seguridad Ciudadana Buenaventura Comando Operativo Especial de seguridad ciudadana Tumaco
Región No 5	Metropolitana de Bucaramanga Metropolitana de Cúcuta	Departamento de Santander Departamento de Norte de Santander Departamento de Cesar Departamento de Arauca Departamento de Magdalena Medio

Región No 6	Metropolitana del Valle de Aburrá	Departamento de Antioquia Departamento de Chocó Departamento de Urabá Departamento de Córdoba Comando Operativo Especial de seguridad ciudadana del Bajo Cauca Antioqueño
Región No 7		Departamento de Meta Departamento de Casanare Departamento de Amazonas Departamento de Guainía Departamento de Guaviare Departamento de Vichas Departamento de Vaupés
Región No 8	Metropolitana de Barranquilla Metropolitana de Cartagena	Departamento de Atlántico Departamento de Bolívar Departamento de Magdalena Departamento de la Guajira Departamento de Sucre Departamento de San Andrés de Providencia

La Policía Nacional, tiene como función enfrentar grupos delictivos transnacionales organizados, grupos terroristas, que se dedican al tráfico de drogas ilícitas, tráfico ilícito de armas, lavado de activos, trata de personas, entre otros. Busca la captura de los cabecillas de las organizaciones dedicadas al narcotráfico y grupos armados ilegales. De igual forma, centra sus esfuerzos en propender por la desarticulación de las organizaciones de delincuencia común, en todas sus estructuras, ejerciendo función disuasiva y reactiva.

En el contexto comunitario, realiza labores de vigilancia comunitaria, en el ámbito preventivo, fomentando una cultura de autorregulación en la convivencia y seguridad ciudadana.

4.3 A PROPÓSITO DEL DECRETO 1798 DE 2000 Y LA LEY 1015 DE 2006

Como bien se mencionó en apartados anteriores, la discusión del trabajo se centra en las marcadas diferencias entre las sanciones expuestas por el Decreto 1798 de 2000 y la Ley 1915 de 2006, para la falta de ausencia del servicio cuando ésta es calificada a título de dolo; de ahí que a manera de contextualización en lo concerniente al Derecho Disciplinario, se expondrá un paralelo entre los planteamientos de uno y otro.

DECRETO 1798 DE 2000	LEY 1015 DE 2006
FALTAS LEVES	
<p>ARTÍCULO 39. FALTAS LEVES. Son faltas leves las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usar de forma indebida o irreglamentaria el uniforme o descuidar su correcta presentación o concurrir en traje de uniforme, fuera de los actos académicos o del servicio, a lugares que no estén de acuerdo con la categoría policial. 2. No entregar o retardar la entrega de los elementos necesarios para el mantenimiento de los equipos de la Policía Nacional o de aquellos puestos bajo su responsabilidad para el servicio. 3. Nombrar en el servicio personas que por prescripción médica se encuentren impedidas para prestarlo. 4. No instruir debida y oportunamente a los subalternos, acerca de la observancia de los reglamentos y órdenes relacionadas con la 	<p>ARTÍCULO 36. FALTAS LEVES. Son faltas leves las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usar indebida o irreglamentariamente el uniforme, descuidar su correcta presentación, o utilizar distintivos o condecoraciones no autorizadas, ni otorgadas legalmente, en forma reiterada. 2. Incumplir los deberes como evaluador o revisor del desempeño del personal bajo su mando, de acuerdo con las normas que regulen la materia. 3. Asumir actitudes displicentes ante una orden, una instrucción, un llamado de atención o una sanción. 4. Realizar, permitir o tolerar la murmuración o crítica malintencionada contra cualquier servidor público.

<p>prestación del servicio, cuando se está obligado a ello por razón del cargo o función.</p> <p>5. Proceder con negligencia o parcialidad en la aplicación de los estímulos o correctivos.</p> <p>6. Incumplir sus obligaciones civiles, familiares o personales que afecten la buena imagen institucional.</p> <p>7. Conceder declaraciones, provocar o dar lugar a publicaciones sin causa justificada o autorización.</p> <p>8. No asistir con puntualidad al servicio o a las presentaciones a que se esté obligado.</p> <p>9. Presionar al subalterno para que no reclame cuando le asiste derecho para ello.</p> <p>10. Omitir o retardar la legalización de los dineros recibidos por concepto de avances.</p>	<p>5. Incumplir las normas de cortesía policial en forma reiterada.</p> <p>6. Presentarse reiteradamente al servicio con retardo.</p> <p>7. Permitir el ingreso o presencia de personas no autorizadas en áreas restringidas.</p> <p>8. Proceder con negligencia o desinterés en los deberes relacionados con el bienestar, la atención y orientación del personal bajo su mando.</p> <p>9. Negar, pretermitir o no restablecer el conducto regular.</p> <p>10. Dejar de informar oportunamente sobre el cumplimiento de las órdenes cuando esté obligado.</p> <p>11. Tratar a los superiores, subalternos, compañeros o al público en forma descortés e impropia, o emplear vocabulario soez.</p> <p>12. Ejecutar actos violentos contra animales.</p> <p>13. Abstenerse de tramitar oportunamente la documentación, cuando le corresponda.</p> <p>14. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación.</p> <p>15. Intervenir en juegos de suerte y azar prohibidos por las normas y reglamentos o concurrir uniformado a lugares donde se realicen estos.</p> <p>16. Mantener desactualizados los folios de vida y demás documentos que tienen que ver con el manejo y administración de personal.</p> <p>17. Demostrar apatía o desinterés en el desarrollo del servicio, en los trabajos de equipo o en las tareas individuales que de ellos se desprendan.</p>
FALTAS GRAVES	
<p>ARTÍCULO 38. FALTAS GRAVES. Son faltas graves:</p>	<p>ARTÍCULO 35. FALTAS GRAVES. Son faltas graves:</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Coaccionar al servidor público sobre sus decisiones para obtener provecho personal o de terceros. 2. Apropiarse, ocultar, desaparecer o destruir bienes, elementos, documentos y pertenencias de superiores, subalternos, compañeros o particulares. 3. Permitir la prescripción o no ejercer con el debido celo y oportunidad las atribuciones en los procesos disciplinarios, penales o administrativos 4. Dar lugar a justificadas quejas o informes por parte de los ciudadanos, superiores, subalternos o compañeros por su comportamiento negligente o arbitrario dentro o fuera del servicio. 5. Ejecutar actos de violencia o malos tratos contra el público, superiores, subalternos o compañeros. 6. Proferir públicamente expresiones que afecten el buen nombre de la Institución o de sus servidores. 7. Despojarse con manifestaciones de menosprecio, del uniforme, las insignias o condecoraciones. 8. Abusar de la ingestión de bebidas embriagantes. 9. No prestar la colaboración necesaria o irrespetar a los servidores del Estado a los cuales se les deba asistencia o apoyo en el ejercicio de sus funciones. 10. Causar daño intencionalmente a su integridad personal o fingir dolencias para no ejercer las actividades propias de su cargo o función. 11. Conocido el hecho, no presentarse dentro del término de la distancia cuando ocurran alteraciones graves de orden público, en cuyo restablecimiento deba participar de acuerdo con órdenes, planes o convocatoria pública por parte de los superiores. 12. No asistir al servicio sin justa causa 13. Ausentarse sin permiso del lugar de facción o sitio donde preste su servicio o adelante su formación académica. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respeto de documentos: <ol style="list-style-type: none"> a. Permitir el acceso o exhibir expedientes, documentos, archivos o información que tenga la calidad de clasificada, a personas no autorizadas. b. Dar motivo con culpa a la pérdida de expediente judicial o administrativo, puesto bajo su responsabilidad, así como a documentos o diligencias que hagan parte del mismo. c. Abstenerse de registrar los hechos y circunstancias a que se esté obligado por razón del servicio, cargo o función o registrarlos de manera imprecisa o contraria. 2. Agredir o someter a malos tratos al público, superiores, subalternos o compañeros. 3. Proferir en público expresiones injuriosas o calumniosas contra la Institución, servidor público o particular. 4. Irrespetar a los miembros de otros cuerpos armados nacionales o extranjeros. 5. Presentarse al servicio bajo los efectos de bebidas embriagantes o cualquier otra sustancia que produzca dependencia física o psíquica. 6. Omitir la colaboración necesaria a los servidores del Estado, cuando se les deba asistencia o apoyo en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con las competencias legales atribuidas a la Policía Nacional. 7. Dejar de asistir al servicio sin causa justificada. 8. Impedir el cumplimiento de deberes funcionales o imponer labores ajenas al servicio. 9. Aceptar sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros o celebrar convenios o contratos con éstos sin la debida autorización.
---	--

<p>14. Tener en forma estable o transitoria, para actividades del servicio, personas ajenas a la Institución sin la autorización debida.</p> <p>15. Imponer a sus subalternos trabajos ajenos al servicio o impedirles el cumplimiento de sus deberes.</p> <p>16. Prestar a título particular servicios de asistencia o asesoría, en asuntos relacionados con funciones propias de su cargo.</p> <p>17. Causar daño a la integridad de las personas o de los bienes, como consecuencia del exceso en el uso de las armas, de la fuerza o de los demás medios coercitivos legalmente autorizados.</p> <p>18. Omitir el control administrativo de los dineros, material o equipo a su cargo; incumplir los plazos establecidos para la rendición de cuentas fiscales y contables o retardar injustificadamente la tramitación y el pago de cuentas administrativas.</p> <p>19. Vincular, incorporar o permitir la incorporación a la Institución, de personas sin el lleno de los requisitos o incurriendo en negligencia en el proceso de selección e incorporación.</p> <p>20. Eludir el cumplimiento de las tareas que deba realizar de manera personal o la ejecución de las órdenes que se le impartan, lo mismo que no responder por el uso de la autoridad que se le delegue.</p> <p>21. Inducir, por cualquier medio, a otras personas a error u omitir información, declaraciones, conceptos o datos que se hagan necesarios para esclarecer la verdad, acerca de un hecho relacionado con el servicio.</p> <p>22. Constreñir, comprometer o inducir al subalterno, superior o compañero para que oculte una falta.</p> <p>23. Omitir, retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o solicitudes de las autoridades o enviarlas a destinatario diferente al que corresponda.</p> <p>24. Aceptar sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o</p>	<p>10. Incumplir, modificar, desautorizar, eludir, ejecutar con negligencia o tardanza, o introducir cambios, sin causa justificada, a las órdenes o instrucciones relativas al servicio.</p> <p>11. Asignar al personal con alguna limitación física o síquica prescrita por autoridad médica institucional competente, servicios que no estén en condiciones de prestar.</p> <p>12. Impedir o coaccionar al público o al personal de la Institución para que no formulen reclamos cuando les asista el derecho, o para que no presenten quejas o denuncias cuando estén en el deber de hacerlo.</p> <p>13. Incitar al público o personal de la Institución para que formulen quejas o presenten reclamos infundados.</p> <p>14. Emplear para actividades del servicio personas ajenas a la Institución, sin la autorización debida.</p> <p>15. Dejar de informar, o hacerlo con retardo, los hechos que deben ser llevados a conocimiento del superior por razón del cargo o servicio.</p> <p>16. Impedir, o no adoptar las medidas necesarias para asegurar la comparecencia del personal a diligencias judiciales o administrativas.</p> <p>17. Realizar una conducta descrita en la Ley como delito, a título de culpa, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo.</p> <p>18. Incurrir en la comisión de conducta descrita en la Ley como contravención, (que empañe o afecte el decoro, la dignidad, la imagen, la credibilidad, el respeto o el prestigio de la Institución. Inexecutable Sentencia C - 818/06), cuando se encuentre en situaciones administrativas tales como: franquicia, permiso, licencia, vacaciones, suspendido, incapacitado, excusado de servicio, o en hospitalización.</p> <p>19. Invocar influencias reales o simuladas, ofrecer o recibir dadas para sí o un tercero, con el fin de obtener ascenso, distinción, traslado o comisión del servicio.</p> <p>20. Respeto de los bienes y equipos de la Policía</p>
---	---

<p>gobiernos extranjeros.</p> <p>25. Incumplir, modificar, desautorizar o introducir cambios sin causa justificada, a las órdenes o instrucciones relativas al servicio.</p> <p>26. Ejecutar con negligencia o tardanza las órdenes o actividades relacionadas con el servicio.</p> <p>27. No informar los hechos que deben ser llevados a conocimiento del superior por razón del cargo o servicio o hacerlo con retardo.</p> <p>28. No cumplir con las obligaciones como evaluador o revisor de acuerdo con el Decreto de Evaluación y Clasificación del Desempeño.</p> <p>29. Eludir la prestación del servicio.</p> <p>30. Manipular imprudentemente las armas de fuego.</p> <p>31. Incurrir en despreocupación o abandono por el bienestar del personal bajo su mando.</p> <p>32. Utilizar distintivos o condecoraciones no otorgadas legalmente.</p> <p>33. Omitir las medidas necesarias a que están obligados los Comandantes de las unidades correspondientes, para asegurar la comparecencia a diligencias o la notificación de las decisiones del mando y demás autoridades.</p> <p>34. Formular acusaciones tendenciosas o temerarias contra cualquier miembro de la Fuerza Pública.</p> <p>35. Respeto de documentos:</p> <p>a. Proporcionar datos inexactos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación al cargo o a la carrera, sus promociones o ascensos.</p> <p>b. Permitir el acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.</p> <p>c. No registrar en los libros o documentos los hechos y novedades a que se esté obligado por razón del servicio, cargo o función.</p> <p>36. Respeto de los bienes y equipos de la Policía Nacional o de los de carácter particular puestos</p>	<p>Nacional, o de otros puestos bajo su responsabilidad:</p> <p>a. Incurrir en negligencia o actuar con impericia o imprudencia en su manejo, conservación o control.</p> <p>b. Conducirlos u operarlos sin el debido permiso o autorización.</p> <p>c. Demorar injustificadamente su entrega a la autoridad competente o la devolución a su dueño.</p> <p>d. Omitir la entrega o retardar el suministro de los elementos necesarios para su mantenimiento.</p> <p>21. No dedicar el tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.</p> <p>22. Omitir la entrega, al término del servicio, del armamento o demás elementos asignados para el mismo, o dejar de informar la novedad por parte de quien tiene el deber de recibirlos.</p> <p>23. Respeto del personal en cumplimiento de actividades académicas:</p> <p>a. Dejar de asistir sin justificación a las actividades programadas o llegar retardado a ellas en forma reiterada.</p> <p>b. Procurar por cualquier medio conocer previamente los exámenes o evaluaciones.</p> <p>c. Utilizar cualquier medio fraudulento.</p> <p>d. Faltar a la debida consideración y respeto hacia docentes y discentes.</p> <p>e. Ausentarse sin permiso del lugar donde adelante su formación académica</p>
--	---

<p>bajo su responsabilidad, violar la ley, reglamentos o instrucciones superiores mediante las siguientes conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Retenerlos o apropiárselos. b. Incurrir en negligencia o actuar con impericia o imprudencia en su manejo o control. c. Usarlos en beneficio propio o de terceros. d. Darles aplicación o uso diferente. e. Extraviarlos, perderlos, dañarlos o desguazarlos. f. Entregarlos a personas distintas a su verdadero dueño. g. Demorar injustificadamente su entrega a la autoridad competente o la devolución a su dueño. h. Conducirlos u operarlos sin el debido permiso o autorización. i. Malversarlos o permitir que otros lo hagan. <p>37. Respecto del personal en comisión de estudios, también son faltas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Dejar de asistir sin justificación a las clases o llegar frecuentemente retardado a ellas. b. No cumplir las tareas o los trabajos impuestos o no hacerlo con la oportunidad debida. c. Emplear medios o ejercitar actos para conocer previamente los temas de exámenes. d. Utilizar durante los exámenes cualquier medio fraudulento. e. Suministrar datos escritos o verbales a otros alumnos, durante las pruebas o exámenes. 	
FALTAS GRAVÍSIMAS	
<p>ARTÍCULO 37. FALTAS GRAVÍSIMAS. Son faltas gravísimas, sancionables con destitución las siguientes:</p>	<p>ARTICULO 34. FALTAS GRAVISIMAS. Son faltas gravísimas las siguientes:</p>

<p>1. Afectar con su conducta las personas y bienes protegidos por el Derecho Internacional Humanitario, según lo establecido en los convenios I, II, III, y IV de Ginebra de 1949, sus protocolos adicionales I y II y en los demás tratados internacionales que Colombia ratifique.</p> <p>2. Violar con su conducta los derechos fundamentales constitucionales y aquellos que por su naturaleza se consideren de tal categoría.</p> <p>3. Realizar una conducta tipificada en la ley como delito sancionado a título doloso, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo.</p> <p>4. Brindar en forma incompleta o falsa o negar u omitir información, sobre el paradero de persona o personas a las que se haya privado de la libertad.</p> <p>5. Realizar cualquier acto que menoscabe la integridad de un grupo nacional, étnico, racial, político, cultural o religioso.</p> <p>6. Expulsar, trasladar o desplazar por la fuerza a personas de la zona en que habiten, sin motivos autorizados por el derecho interno o el internacional.</p> <p>7. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.</p> <p>8. Elaborar, cultivar, suministrar, traficar, vender, transportar, distribuir, portar, adquirir, guardar o consumir cualquier tipo de sustancias que produzcan dependencia física o síquica o sus precursores.</p> <p>9. Permitir, facilitar o suministrar información o los medios técnicos de la Institución, para cualquier fin particular ilegal en beneficio propio o de terceros.</p> <p>10. Violar las normas del régimen de contratación, fiscal y contable y las demás disposiciones sobre la materia.</p> <p>11. Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio, del funcionario, empleado de su dependencia o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.</p> <p>12. Realizar o promover actividades tendientes a paralizar total o parcialmente la prestación del</p>	<p>1. Privar ilegalmente de la libertad a una persona o demorar injustificadamente la conducción de la misma ante la autoridad competente.</p> <p>2. Permitir o dar lugar a la fuga de persona capturada, retenida, detenida o condenada, de cuya vigilancia o custodia haya sido encargado o disponer la libertad sin estar facultado para ello.</p> <p>3. Permitir, facilitar, suministrar información o utilizar los medios de la Institución, para cualquier fin ilegal o contravencional.</p> <p>4. Solicitar o recibir directa o indirectamente dádivas o cualquier otro beneficio, para sí o para un tercero, con el fin de ejecutar, omitir o extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>5. Realizar, promover o permitir actividades tendientes a paralizar total o parcialmente la prestación del servicio que corresponde a la Institución.</p> <p>6. Violar la reserva profesional en asuntos que conozca por razón del cargo o función; divulgar o facilitar, por cualquier medio, información confidencial o documentos clasificados, sin la debida autorización.</p> <p>7. Utilizar el cargo o función para favorecer campañas o participar en las actividades o controversias de los partidos y movimientos políticos; así como, inducir o presionar a particulares o subalternos a respaldar tales actividades o movimientos.</p> <p>8. Utilizar el cargo o función para fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o permanencia de grupos al margen de la Ley; promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o hacer parte de ellos.</p> <p>9. Realizar una conducta descrita en la Ley como delito, a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo.</p> <p>10. Incurrir en la comisión de conducta descrita en la Ley como delito, que empañe o afecte el decoro, la dignidad, la imagen, la credibilidad, el respeto o el prestigio de la Institución, cuando se encuentre en situaciones</p>
--	---

<p>servicio que corresponde a la Institución.</p> <p>13. Violar la reserva profesional en asuntos de que se tenga conocimiento por razón del cargo o función; divulgar o facilitar por cualquier medio el conocimiento de información confidencial o documentos clasificados, sin la debida autorización, que ponga en peligro la seguridad nacional o institucional.</p> <p>14. Permitir o dar lugar intencionalmente, por negligencia o imprevisión, a la fuga de persona capturada, retenida, detenida o condenada, de cuya vigilancia o custodia haya sido encargado; demorar injustificadamente la conducción de la misma a su lugar de destino o no ponerla a órdenes de la autoridad judicial competente dentro del término legal.</p> <p>15. Utilizar el cargo o el grado para inducir al subalterno o a particulares, a respaldar una campaña política o participar en eventos de la misma naturaleza.</p> <p>16. Obstaculizar en forma grave las investigaciones o decisiones que realicen o profieran las autoridades administrativas o judiciales.</p> <p>17. Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o permanencia de grupos armados al margen de la ley; promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos, tolerarlos o colaborar con ellos.</p> <p>18. Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación; obtener información o recaudar pruebas con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.</p> <p>19. Ejercer o propiciar la prostitución.</p> <p>20. Ejecutar acto sexuales en áreas o lugares de trabajo.</p> <p>21. Respecto de documentos:</p> <p>a. Omitir la verdad</p> <p>b. Consignar hechos contrarios a la misma.</p> <p>c. Sustituir, alterar, mutilar, destruir, ocultar, desaparecer o falsificar los mismos.</p>	<p>administrativas tales como: franquicia, permiso, licencia, vacaciones, suspendido, incapacitado, excusado de servicio, o en hospitalización.</p> <p>11. Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente en beneficio propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.</p> <p>12. Realizar prácticas sexuales de manera pública en desarrollo de las actividades del servicio, o dentro de las instalaciones policiales, que comprometan los objetivos de la actividad y disciplina policial.</p> <p>13. Coaccionar a servidor público o a particular que cumpla función pública, para que ejecute u omite acto propio de su cargo, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.</p> <p>14. Apropiarse, ocultar, desaparecer o destruir bienes, elementos, documentos o pertenencias de la Institución, de los superiores, subalternos, compañeros o particulares, con intención de causar daño u obtener beneficio propio o de un tercero.</p> <p>15. Constreñir, comprometer o inducir al subalterno, superior, compañero o particular para que omite información acerca de una conducta punible o disciplinaria.</p> <p>16. Causar daño a su integridad personal, permitir que otro lo haga, realizarlo a un tercero, o fingir dolencia para obtener el reconocimiento de una pensión o prestación social.</p> <p>17. Prestar, a título particular, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, hasta por un término de un año después del retiro del cargo o permitir que ello ocurra; el término será indefinido en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor conoció en ejercicio de sus funciones.</p> <p>18. Causar daño a la integridad de las personas o de los bienes, como consecuencia del exceso en el uso de las armas, de la fuerza o de los demás medios coercitivos.</p> <p>19. Vincular, incorporar o permitir la incorporación</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> e. Utilizarlos ilegalmente para realizar actos en contra de la Institución o de sus miembros. f. Utilizarlos fraudulentamente para ingresar o permanecer dentro de la Institución. g. Causar o dar motivo a la pérdida de los expedientes disciplinarios, administrativos o Prestacionales bajo su responsabilidad. h. Destruir, sustraer o alterar, a través de medios magnéticos o técnicos, información de la Policía Nacional. 	<p>a la Institución de personas sin el lleno de los requisitos.</p> <ul style="list-style-type: none"> 20. Manipular imprudentemente las armas de fuego o utilizarlas en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias que produzcan dependencia física o síquica. 21. Respecto de los bienes y equipos de la Policía Nacional, o de otros puestos bajo su responsabilidad, violar la Ley, reglamentos o instrucciones superiores mediante las siguientes conductas: <ul style="list-style-type: none"> a. Retenerlos, ocultarlos o apropiárselos. b. Usarlos en beneficio propio o de terceros. d. Darles aplicación o uso diferente. e. Extraviarlos, permitir que se pierdan, dañarlos, cambiarlos o desguazarlos. f. Entregarlos a personas distintas de su verdadero dueño. g. Malversarlos o permitir que otros lo hagan. h. Conducirlos u operarlos sin el debido permiso o autorización, en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias que produzcan dependencia física o síquica. 22. Elaborar, cultivar, suministrar, traficar, vender, transportar, distribuir, portar, adquirir, guardar o apropiarse de cualquier tipo de precursores o sustancias que produzcan dependencia física o psíquica, prohibidas por la Ley, así como permitir estas actividades. 23. Dejar de asistir al servicio o ausentarse durante un término superior a tres días, en forma continua sin justificación alguna. 24. Omitir su presentación dentro del término de la distancia cuando ocurran alteraciones graves de orden público en cuyo restablecimiento deba participar de acuerdo con órdenes, planes o convocatorias. 25. Abstenerse de ordenar u omitir prestar el apoyo debido en alteraciones graves del orden público, cuando se esté en capacidad de hacerlo.
---	--

	<p>26. Consumir o estar bajo el efecto de bebidas embriagantes o sustancias que produzcan dependencia física o psíquica, durante el servicio.</p> <p>27. Ausentarse del lugar de facción o sitio donde preste su servicio sin permiso o causa justificada.</p> <p>28. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o función, u obstaculizar su ejecución.</p> <p>29. Afectar los sistemas informáticos de la Policía Nacional.</p> <p>30. Respeto de documentos:</p> <p>a. Proporcionar datos inexactos, omitir, suprimir o alterar información que tenga incidencia en la vinculación o permanencia en el cargo o la carrera, así como para ascensos y cualquier novedad atinente a la administración del talento humano o a la función encomendada, con el propósito de obtener provecho para sí o para un tercero.</p> <p>b. Utilizarlos indebidamente para realizar actos en contra de la Institución o de sus integrantes.</p> <p>c. Sustituirlos, alterarlos, sustraerlos, mutilarlos, destruirlos, ocultarlos, suprimirlos o falsificarlos en beneficio propio; o en beneficio o perjuicio de un tercero.</p> <p>d. Dar motivo intencionalmente a la pérdida de expediente judicial o administrativo, puesto bajo su responsabilidad, así como a documentos o diligencias que hagan parte del mismo.</p> <p>e. Abstenerse intencionalmente de registrar los hechos y circunstancias que el deber le impone por razón del servicio, cargo o función o registrarlos de manera imprecisa o contraria.</p>
SANCIONES	
- DESTITUCIÓN.	- DESTITUCIÓN.

<ul style="list-style-type: none">- SUSPENSIÓN HASTA 60 DIAS.- MULTA 1 HASTA 30 DIAS.- AMONESTACIÓN ESCRITA.	<ul style="list-style-type: none">- SUSPENSIÓN DE 6 A 12 MESES.- MULTA 10 HASTA 180 DIAS.- AMONESTACIÓN ESCRITA
ACCESORIAS	
<ul style="list-style-type: none">- INHABILIDAD 1-5 AÑOS.- SUSPENSIÓN.	<ul style="list-style-type: none">- INHABILIDAD GENERAL DE 10 A 20 AÑOS.- INHABILIDAD ESPECIAL DE 1 A 12 MESES.

V. HIPÓTESIS Y VARIABLES

5.1 HIPÓTESIS

La Ley 1015 del 2006, en su Artículo 35, donde explicita las sanciones que se le imputan a los policiales por inasistencia al servicio, cuando ésta es calificada a título de dolo, es una norma que genera eficacia simbólica; a ello se suma que vulnera los Derechos y garantías constitucionales de los policiales.

5.2 VARIABLES

Variable Independiente:

La sanción disciplinaria impuesta por inasistencia al servicio policial

Variable Dependiente

- Procedimiento disciplinario ante la inasistencia al servicio
- Proporcionalidad entre los hechos y la sanción
- Vulneración de los Derechos y garantías constitucionales

VI. OBJETIVOS

6.1 GENERAL

Determinar sí la aplicación del artículo 35 numeral 7 de la Ley 1015 de 2006, contiene sanciones arbitrarias e inquisitivas que vulneran derechos y garantías constitucionales de los miembros de la Policía Nacional, cuando se ven incurso en la falta de inasistencia al servicio.

6.2 ESPECÍFICOS

- Describir el procedimiento disciplinario que se aplica cuando el policial incurre en una conducta descrita en la ley como falta disciplinaria
- Establecer la proporcionalidad del hecho presentado (Inasistencia al servicio) con la sanción que actualmente aplica el Operador Disciplinario
- Determinar como a Ley 1015 de 2006 genera eficacia simbólica en detrimento de los derechos constitucionales del policía disciplinable.

VII. METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Metodológicamente el estudio se enmarca en una investigación de corte jurídico, de carácter descriptivo - explicativo, realizando un desarrollo temático del Régimen disciplinario para la Policía Nacional, con la finalidad de analizar si se están respetando los derechos y garantías constitucionales que los miembros de la Policía Nacional que incurren en la falta que contempla el artículo 35 de la Ley 1015 de 2006.

7.2 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Es descriptivo explicativo, porque con relación a lo primero se requiere de dar a conocer las características del fenómeno, como bien se explicita en cuanto al procedimiento y sanción que se está aplicando cuando un miembro de la Policía Nacional incurre en la falta de inasistencia la servicio sin justa causa. Explicativa, en el sentido que busca revelar la ocurrencia de un fenómeno y exponer la relación causa efecto, para el presente caso obtener los argumentos y razones necesarias por las cuales se debe modificar el Artículo 35 numeral 7 de la Ley 1015 de 2006 desde una óptica más justa y equitativa para los miembros de la Policía Nacional.

7.3 POBLACIÓN

Teniendo en cuenta que la población, fueron los integrantes de la Policía Nacional que laboran en el Municipio de Manizales, que ascienden a un total de 1100 policiales, así las cosas, en total participaron 56, de diferentes grados y con diversas ocupaciones.

Para la validación de la información se realizó una entrevista a profundidad al Jefe de Control Disciplinario del Departamento de Policía Caldas.

7.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Entre las técnicas de recolección de información se aplicó encuesta a policiales (ver anexo No1) y se validó parte de la información con una entrevista en profundidad al jefe de control de disciplina del Departamento de Policía Caldas (Ver anexo No 2).

7.5 MÉTODO

Para el desarrollo de la investigación se llevaron a cabo los siguientes momentos:

7.5.1 Definición de la situación o área problemática: para lo cual se realizó la revisión teórica pertinente en cuanto a los antecedentes, la construcción de la pregunta problema, la definición del tipo de investigación y la estructuración del proceso metodológico. Definido lo anterior, se procedió a determinar criterios de selección de la población y muestra, elaboración de instrumentos de recolección de información.

7.5.2 Recolección de información: con los instrumentos de recolección de información se procedió a realizar la prueba piloto, para poner a prueba las preguntas del cuestionario.

Para la prueba piloto se le aplicó la encuesta a 2 policiales, con lo cual se encontró que era necesario, poner notas aclaratorias en la pregunta donde se indaga por la vulneración de los derechos, a fin de contextualizar al encuestado.

Una vez ajustado el formato de la encuesta se procedió a llevar a cabo el trabajo de campo.

7.5.3 Análisis de la información: Una vez finalizada la recolección de información, se dio inicio al análisis, para lo cual se estructuró una matriz en Excell para la sistematización y tabulación de los datos; se diseñaron las gráficas, de acuerdo a los lineamientos de la estadística descriptiva.

Con los datos graficados se hicieron los respectivos análisis descriptivos e interpretativos, como fundamento para la elaboración del informe final.

7.6 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información primarias fueron obtenidas mediante el trabajo de campo con la aplicación de las encuestas y la realización de la entrevista; las fuentes secundarias fueron los rastreos teóricos referente al tema de análisis para recrear la estructura de la investigación.

7.7 RESULTADOS ESPERADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos, plantear una reforma al Artículo 35 numeral 7 del Régimen Disciplinario para la Policía Nacional, que garantice cada uno de los derechos y garantías constitucionales de los miembros policiales que son objeto de investigaciones disciplinarias por dicha conducta, ya que en la actualidad se está aplicando una sanción demasiado drástica, establecida de manera arbitraria e inquisitiva del legislador.

VIII. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO

Cronograma

ACTIVIDAD	ENERO/ MAYO 2011	JUN/ 2011	JUL/ 2011	AGO 2011	SEP 2011	OCT 2011	NOV 2011
Revisión antecedentes y recolección documental	X	X					
Elaboración y presentación anteproyecto		X	X				
Elaboración de instrumentos			X				
Prueba piloto			X				
Trabajo de campo			X	X	X		
Análisis de información					X	X	
Elaboración informe final						X	X
Presentación de resultados							X

El proyecto de investigación se ejecutó en un término total de 12 meses, tiempo en el cual se desarrollaron las siguientes actividades:

- La revisión de antecedentes y recolección de rastros bibliográficos y documental.
- Presentación del anteproyecto, al comité de tesis de la facultad de Ciencias Jurídicas de la universidad de Manizales para su respectiva aprobación.
- El diseño de instrumentos, encuestas y guía de entrevista, adquisición de material informativo por parte de las entidades estatales que han tenido conocimiento del tema; recolección de información.

- Realización de la prueba piloto para la verificación de los datos e información recolectada, para validación de las preguntas. Con el resultado de la prueba se hacen los ajustes respectivos al instrumento.
- Trabajo de campo en el municipio de Manizales para la recolección de información.
- Obtenidos los resultados mencionados con anterioridad y teniendo en cuenta lo presenciado en el trabajo de campo se procedió a hacer el análisis respectivo.
- Después de procesada la información, se estructuró el informe final, para ser presentado al presidente de tesis, para su revisión y aprobación.
- Una vez aprobado por el presidente de trabajo de grado, se procederá a hacer entrega del documento al Comité de Investigaciones.

IX. HALLAZGOS

En el presente capítulo se darán a conocer los resultados de la investigación, del cual participaron policiales que laboran en el Departamento de Caldas, quienes a través del diligenciamiento de una encuesta (ver anexo No 1), compartieron sus puntos de vista con relación al tema de discusión como lo es el contenido sancionatorio de la Ley 1015 de 2006, donde se explicita la sanción que se le debe impartir a un policial cuando éste incurre en la falta de inasistencia al servicio y es calificada a título de dolo.

1.1 IDENTIFICACIÓN

Como punto de partida para la presentación de resultados se explicitará lo alusivo al ítem de identificación, así:

1.1.1 Grado: En total se encuestaron a 56 policiales, todos de género masculino, ello como muestra del predominio de dicho género en la institución policial. En cuanto a los grados se tuvo:

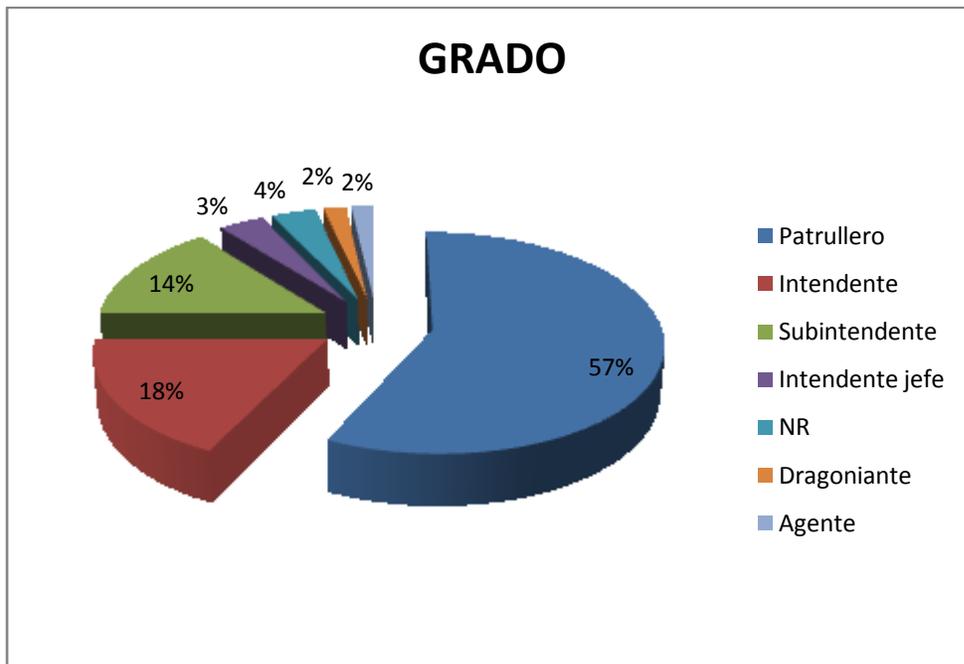


Gráfico No 2 Grado de los policiales encuestados

El 57% de los policiales fueron patrulleros, seguido de un 18% de intendentes, 15% de subintendentes, un 3% de intendentes jefes, 2% en el grado de dragoniantes y otro 2% de agentes, se resalta un 4% que no respondieron. Se señala la mayor cantidad de patrulleros, toda vez que fue la población de más fácil acceso, entre otras cosas porque es en el grado que se presentan investigaciones disciplinarias con más frecuencia.

1.1.2 Cargos: Los cargos que desempeñan los policiales son de una amplia gama de actividades, como se observa en la gráfica, lo que da cuenta de la diversidad de funciones que se pueden desempeñar en el campo de lo policial, labores que van desde lo administrativo hasta la operativo, así las cosas, en la muestra que participó del estudio se contó con personal de vigilancia un 38%, espectro en el que se ubica la mayoría de los patrulleros, que como bien se mencionó en el apartado anterior fueron los policiales de mayor participación.

Con un 11% cada uno se encuentran profesionales que se ubican en labores administrativas como auxiliares contables y en la central de cuentas; un 7% se

encargan de la coordinación de instalaciones; un 4% en DITRA (Dirección de tránsito y transporte); con un 2% se evidencian, fusileros, funcionarios de prensa, personal de infancia y adolescencia, policía comunitaria, otras funciones administrativas como jefe de contratos, jefe de Coest, secretario.

Se contó con la participación de un solo comandante de estación, ello debido a que fue menos la población con grado de suboficiales los que participaron del estudio.

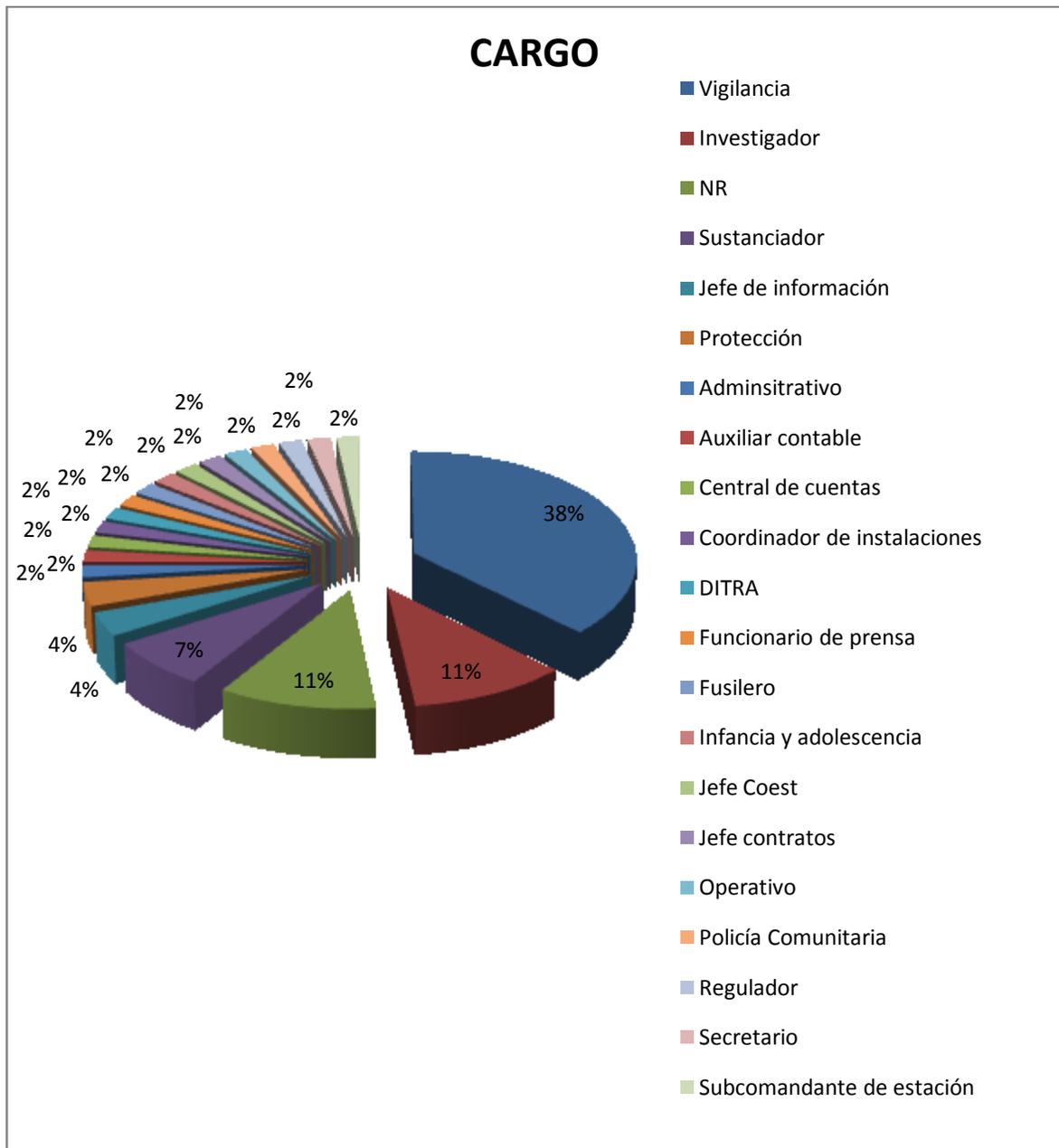


Gráfico No 3. Cargo de los policiales encuestados

1.1.3 Tiempo en el cargo: En lo que respecta al tiempo en el cargo, se encontraron rangos de tiempo que van desde los 2 meses como el mínimo y un máximo de 19 años, como es el caso del agente.

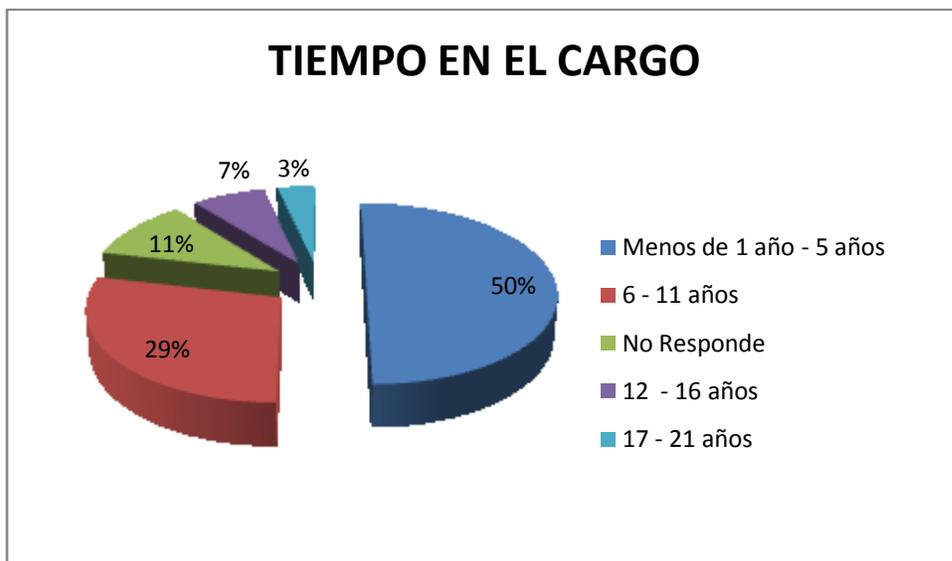


Gráfico No 4. Tiempo en el cargo

Como se observa en la gráfica la mayoría de la información se concentra entre menos de un año y los 5 años, con un 50%; con un 29% se ubica el personal que lleva en el cargo entre 6 y 11 años; un 11% no respondieron al ítem; en un 7% están los de 12 a 16 años y finalmente con un 3% están los más antiguos en el puesto de trabajo y son los que tienen 17 años y más.

Se subraya que hay cierta estabilidad en los campos de desempeño de los policiales, el tiempo de permanencia así lo denota, lo que da cuenta de poca movilidad, lo que de una u otra forma contribuye en la calidad de los procesos que se llevan a cabo en la Institución policial.

9.2 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ANTE INASISTENCIA AL SERVICIO

En este segundo apartado del instrumento de recolección de información se concentra la información propia del tema de investigación, es por ello que se abordaron los siguientes aspectos

1.2.1 Conoce el procedimiento disciplinario



Gráfico No. 5 Conocimiento del procedimiento disciplinario

Al indagar a los policiales en torno al conocimiento en torno al procedimiento disciplinario que se lleva a cabo cuando se incurre en la falta de inasistencia al servicio policial, se encontró que un 52% afirma saberlo, aunque como se verá en el siguiente punto hay una contradicción, porque no dan cuenta de los momentos propios de dicho procedimiento. Digno de enfatizar el 48% que respondieron negativamente, lo que pone en evidencia que una buena parte de los policiales desconocen aspectos tan relevantes como lo alusivo a las sanciones disciplinarias. De acuerdo a lo encontrado el 33.93% de los encuestados que son patrulleros, no dan cuenta del proceso, lo que es bastante

delicado, máxime cuando es en el nivel de la estructura jerárquica de la policía que más investigaciones disciplinarias se adelanta.

Retomando el 48% que desconocen lo atinente al procedimiento disciplinario al incurrir en la falta en mención, inquieta el dato porque es deber de los integrantes de toda institución y con mayor razón de una entidad pública como la Policía, el conocer las disposiciones normativas en cuanto a lo disciplinario.

1.2.2 Descripción del procedimiento disciplinario: En consonancia con el punto anterior, se verifica el conocimiento del procedimiento a través de la descripción del mismo, al indagar a los policiales se encontró que:

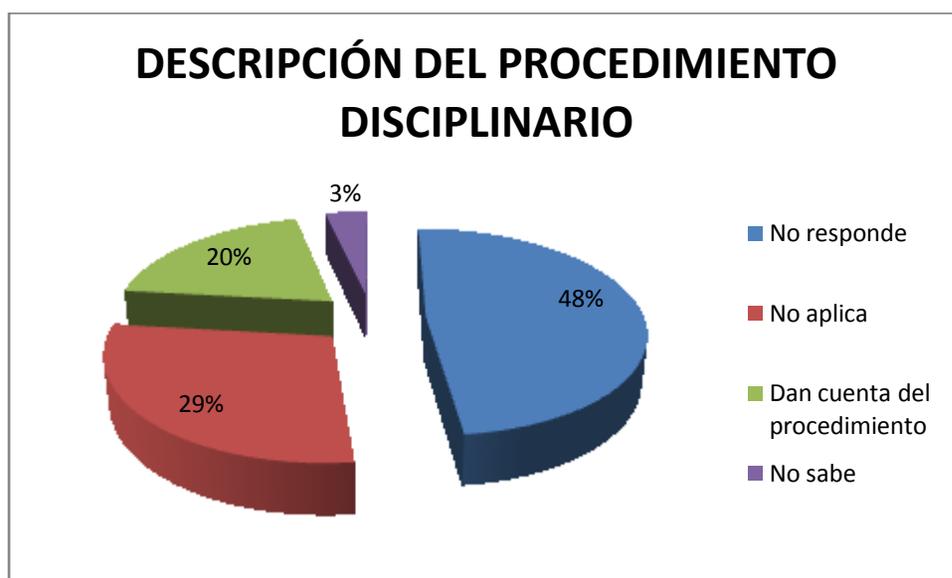


Gráfico No 6. Descripción del procedimiento disciplinario

El 48% no responde, lo que está en concordancia con lo expuesto en el punto anterior, como era de esperarse si se desconoce la norma no hay como hacer referencia de ella. Un 29% de las respuestas fueron catalogadas como no aplica, es decir, que la respuesta no es coherente con la afirmación o negación en torno al conocimiento del procedimiento disciplinario. Un 20% de los profesionales si dan cuenta del

procedimiento, que corresponde a una proporción de los que afirmaron conocer la Ley 1015. Un 3% aceptó el no saber la especificidad de la norma.

Los pasos a seguir en el procedimiento para los disciplinados que incurran en la falta de inasistencia al servicio se tiene:

- Recepción de la queja o informe
- La Queja o el Informe se envía a análisis al comité CRAET
- La Queja o el Informe es tramitado a la oficina de Control Disciplinario Interno
- Radicación del informe en el Sistema Jurídico (SIJUR)
- Apertura de indagación preliminar o formal según sea el caso
 - Notificación apertura de investigación al disciplinado
 - Se recopilan pruebas testimoniales y documentales
 - Se escucha en Versión Libre y Voluntaria al presunto inculpado,(si es su voluntad)
- se cita a audiencia con las pruebas allegadas en caso de haber pruebas para ello
- Se celebra audiencia en primera instancia donde se receptiona:
 - Versión Libre y Voluntaria al disciplinado, (si es su voluntad)
 - Se le da a conocer que tiene derecho a solicitar pruebas
 - El despacho resuelve sobre la práctica de las diligencias, la cual le procede el recurso de apelación en efecto suspensivo.
 - Después de declarada la etapa probatoria, se le da el uso de la palabra para traslado de alegatos de conclusión
- Se profiere fallo de primera instancia
 - Se notifica por estrados
 - Le procede el recurso de apelación (En caso de no apelar, se ejecuta en estrados).
- Fallo de segunda instancia si se apela el de primera instancia
- Notificación del fallo de segunda instancia
 - Notificación de manera personal, la cual no procede ningún recurso

1.2.3 Sanción a aplicar por la inasistencia al servicio: Desde lo expuesto por los policiales se encontró que éstos afirmaron que, la suspensión es de 6 a 12 meses (30%), con un 5% respectivamente aparecen los que no saben dar cuenta de lo que menciona la norma y otros que enfatizan que entre 10 a 180 días de suspensión; un 4% menciona que amerita suspensión, mientras que con un 2% aparecen los que no responden y en otra proporción igual los que afirman que se da una sanción.

El dato que es realmente relevante es el 52%, que denota el no aplica, lo que sustenta aún más lo manifiesto en los puntos anteriores por el desconocimiento de los policiales; en las respuestas se evidencia que los policiales no tienen claridad de la sanción que de acuerdo a la Ley 1015 de 2006, da la falta de inasistencia al servicio.

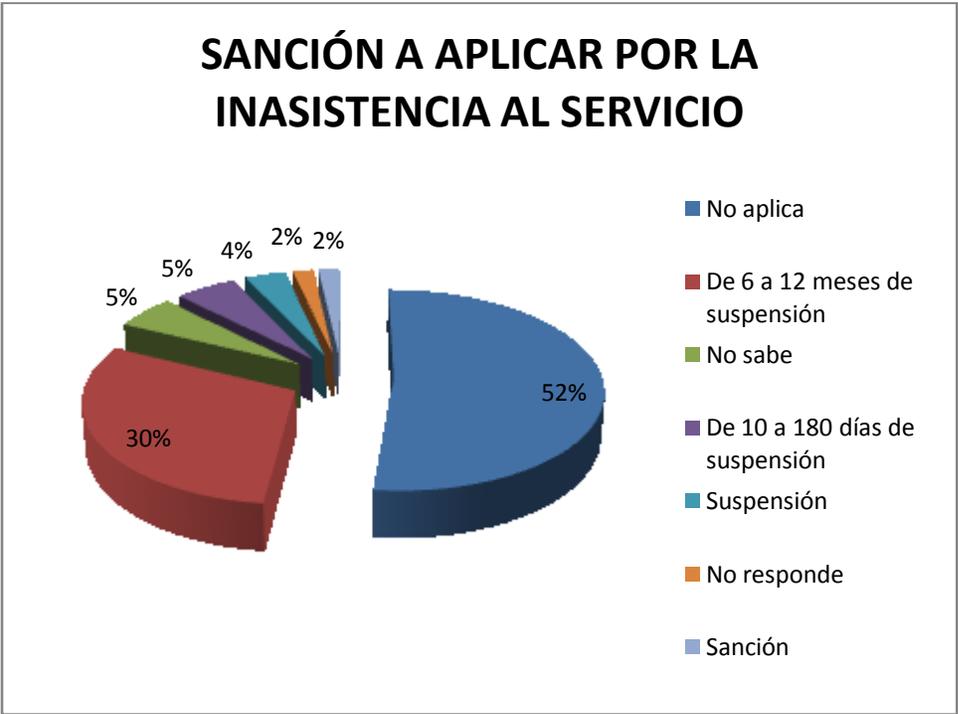


Gráfico No 7 Sanción a aplicar por la inasistencia al servicio

La Ley en mención, en su artículo 34, faltas gravísimas en su numeral 23 dice: “Dejar de asistir al servicio o ausentarse durante un término superior a tres días, en forma

continúa sin justificación alguna”. Por su parte en el artículo 35, explicita como falta grave, en su numeral 7, “Dejar de asistir al servicio sin causa justificada”.

Ya en el artículo 39, de las clases sanciones y sus límites explicita la forma de sancionar a los policiales por las faltas, gravísima o grave, según el caso, así las cosas se tiene:

Numeral 1. Para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima Destitución e Inhabilidad General por un término entre diez (10) y veinte (20) años.

2. Para las faltas gravísimas realizadas con culpa grave o graves dolosas, Suspensión e Inhabilidad Especial entre seis (6) y doce (12) meses, sin derecho a remuneración.

3. Para las faltas graves realizadas con culpa gravísima, Suspensión e Inhabilidad Especial entre un (1) mes y ciento setenta y nueve (179) días, sin derecho a remuneración.

4. Para las faltas graves realizadas con culpa grave, o leves dolosas, multa entre diez (10) y ciento ochenta (180) días.

5. Para las faltas leves culposas, Amonestación Escrita.

Acorde con el tema que convoca en el presente estudio, los policiales que respondieron entre 6 y 12 meses acertaron de acuerdo a lo estipulado en la Ley, así mismo lo que aludieron a los 180 días de multa, de acuerdo a la clasificación de la falta.

Es menester tener claridad en el manejo de los términos, según la norma en mención, se entiende por suspensión a “la cesación temporal en el ejercicio del cargo y funciones sin derecho a remuneración” (LEY 1015 de 2006).

1.2.4. Proporcionalidad entre los hechos y la sanción: Teniendo como base lo estipulado en la Ley, se consideró pertinente indagar con relación a la proporcionalidad entre lo dimensionado en la norma y lo que se vive en la realidad, es así como se encontró desde la voz de los policiales lo siguiente:



Gráfica No 8. Proporcionalidad entre los hechos y la sanción

Un 89% cataloga que no hay proporcionalidad entre lo dispuesto por la Ley en su artículo 39 y los hechos que lo motivan, entre los argumentos que se plantean:

- El tiempo de la falta de inasistencia al servicio (horas – máximo tres días), es poco en comparación con la magnitud de la sanción (6 a 12 meses)
- De forma unánime catalogan la medida como drástica y desproporcionada
- La sanción que se aplica por la falta afecta no sólo a la persona, sino los ámbitos familiar, económico y social, lo que va en contravía de las políticas del humanismo en la Policía Nacional
- Es pertinente que se sancione de acuerdo a los motivos que argumente el policial, porque en la mayoría de los casos la situación se presenta por causas de fuerza mayor y no por irresponsabilidad.
- El que la sanción sea no remunerada afecta de forma considerable la economía del policial lo cual va en detrimento de la calidad de vida personal y familiar

Por su parte un 11% consideran que sí existe proporcionalidad entre la sanción y la falta, de ahí que se afirme que “la sanción es proporcional porque ayuda a mantener la

disciplina y a encausar la misma, toda vez que al ingresar a una institución armada se adquieren serios compromisos que hay que cumplir y están legítimamente estatuidos” (Encuesta a policial No. 13).

Otros de los encuestados comentan:

“La sanción impuesta es proporcional a la falta” (Encuestado No 8).

“La sanción es proporcional, teniendo en cuenta que el policía es consciente del compromiso y responsabilidad para con la institución y la comunidad” (Encuestado No 7)

Lo anterior se reconfirma con lo expuesto por el Jefe de control Disciplinario del Departamento de Policía Caldas (DECAL), quien enfatiza que “considero que la sanción para esta conducta es drástica y ejemplarizante dadas las especiales características del servicio que presta la Policía Nacional pues no es lo mismo la inasistencia al servicio de una entidad cualquiera del Estado, que la inasistencia de un Policía a su servicio” (Entrevista No1).

1.2.5 Vulneración de derechos: Como la mayoría de los participantes arguye que no es proporcional la sanción con la falta, se escudriñó en torno a la vulneración de los Derechos, lo que permitió encontrar lo siguiente:

El 71% de los encuestados afirman que si hay vulneración de los derechos del disciplinado; un 27% que corresponde a los policiales que respaldan y se acogen a la normatividad, comentan que no hay vulneración de los derechos y garantías constitucionales. En una mínima proporción, 2% se abstienen de responder.

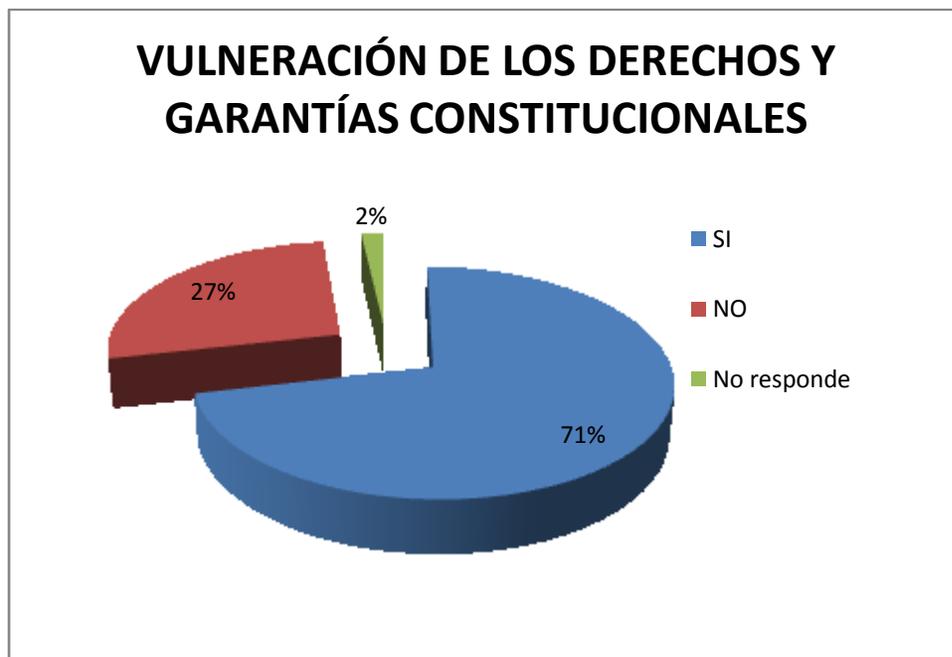


Gráfico No 9 Derechos vulnerados y garantías constitucionales desde la perspectiva de los policiales

Con relación al tema, el jefe de control de disciplina, comenta: “la sanción se impone tras un proceso disciplinario que reúne las garantías procesales y constitucionales donde el disciplinado tiene las oportunidades para demostrar su no responsabilidad en la conducta” (Entrevista No 1), con lo que sustenta que no hay vulneración de derechos, porque da cuenta de un proceso legitimado por la norma.

Complementa su apreciación, con el siguiente fragmento: “al consagrar sanciones drásticas, se genera en la comunidad policial cierto temor a ser sometido a la acción disciplinaria, esto influye en cierta medida a que los policiales actúen con apego a la Constitución, normatividad y reglamentos” (Entrevista No1).

Lo anterior se evidencia en lo que exponen los policiales cuando se les indaga por los derechos que les son vulnerados, referenciando de inmediato lo constitucional, de ahí que comenten “Con la sanción que impone la Ley 1015 de 2006 se vulneran los derechos al trabajo, a la igualdad, a la dignidad, a la salud, al salario, a la recreación” (Encuestados)

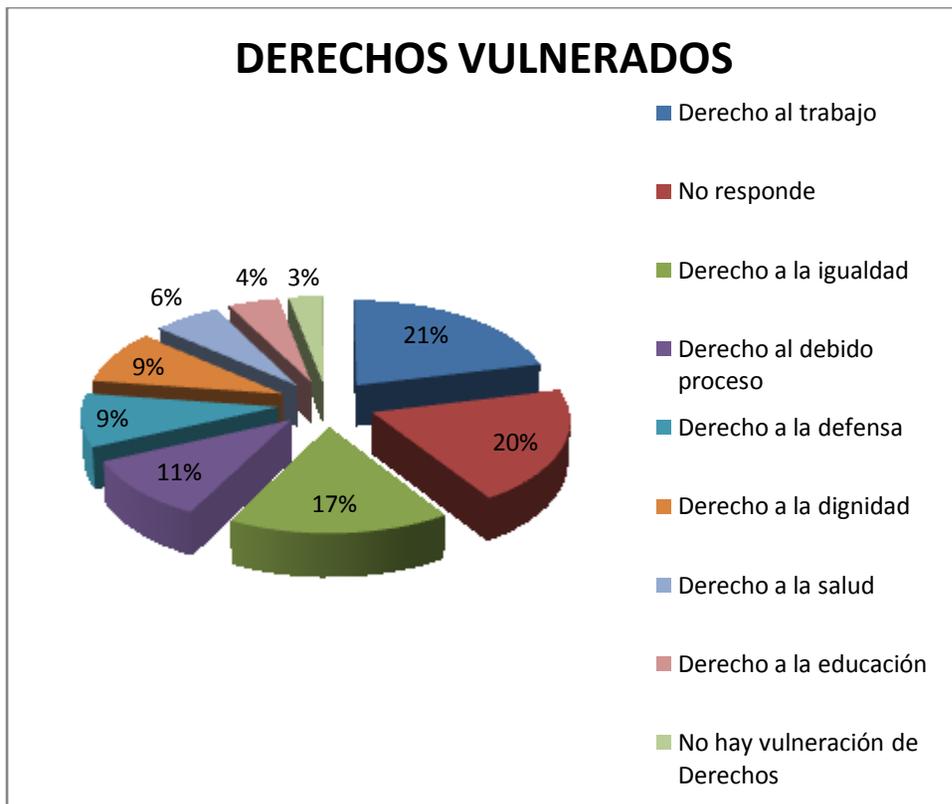


Gráfico No 10 Listado de Derechos vulnerados con la Ley 1015 de 2006

En la gráfica se observa que un 21% plantea que se vulnera el derecho al trabajo, porque se priva a la persona de laborar en la institución en la cual se encuentra vinculado, un 20% guarda silencio en torno al tema, porque consideran que no hay vulneración de los derechos, un 17% enfatiza que no hay igualdad de condiciones, respecto a otras instituciones estatales donde las sanciones no son tan drásticas, el 11% plantea que no se da el debido proceso, porque en muchas ocasiones no son escuchados los argumentos de los policiales, aunque se hace claridad que en el procedimiento hay un momento de audiencia para que el disciplinado haga los respectivos descargos.

Con un 9% está el derecho a la defensa, que como bien se enunció dentro del procedimiento se da el espacio en cumplimiento al enunciado derecho. Otro 9% habla

del derecho a la dignidad por considerar la sobredimensión de la sanción como un atropello a la persona, seguido de un 6% que hacen alusión al derecho a la salud y un 4% el alusivo a la educación, porque con la privación de la parte económica se mengua las posibilidades de responder con las obligaciones en el contexto familiar.

Con un 3% de cierre aparecen los que consideran que las medidas expuestas en la Ley 1015 en ningún momento vulneran los derechos y garantías de los policiales, por ser disposiciones acordes con el que hacer policial.

CONCLUSIONES

- Con los resultados de la investigación queda evidenciado que lo manifestado en la Ley 1015 de 2006, genera una eficacia simbólica que va en detrimento de los Derechos y garantías constitucionales de los policiales
- La mayoría de los policiales encuestados desconocen lo alusivo a las sanciones disciplinarias explícitas en la Ley 1015 de 2006, lo cual genera inquietud porque es deber de todo policial conocer la normatividad que direcciona su desempeño profesional, ello denota que no existe en la población policial la disposición por estar al tanto de la normatividad que les concierne en su quehacer, de ahí que se acerquen al abordaje de la misma, cuando las circunstancias así lo ameriten. De otro lado; si bien la institución se preocupa por capacitar a su personal en normatividad, dicha información no se está aprendiendo ni aprehendiendo por parte de los policiales, de ahí el desconocimiento de las reglamentaciones, para el presente caso de lo alusivo a las sanciones disciplinarias.
- En el grado de patrullero es donde se presenta mayor desconocimiento de la norma, lo cual es bastante delicado, máxime cuando es en el nivel de la estructura jerárquica de la policía que más investigaciones disciplinarias se adelanta. Es de anotar que en los actuales momentos se viene presentando una serie de dificultades con dicho grupo poblacional, toda vez que es el grado policial conformado por jóvenes cuya características principal es que en una buena proporción, no tienen sentido de pertenencia con la Institución, ni le profesión policial hace parte de sus proyecto de vida, de ahí que sean los que más infringen la norma en lo que a la inasistencia al servicio respecta.
- Un 52% de los policiales encuestados no dan cuenta de las sanciones que imparten a los policiales por la falta de inasistencia al servicio cuando ésta es

catalogada a título de dolo, lo que evidencia un desconocimiento en materia de normatividad, más es de recalcar que no es por falta de información sino de disposición de cada persona, porque la institución siempre se ha esmerado por mantener a su personal en capacitaciones de acuerdo a las modificaciones o actualizaciones en materia normativa.

- En cuanto a la proporcionalidad la mayoría de los policiales enfatizan que no es acorde la cantidad de tiempo de la falta con la que impone la sanción, por lo que afirman que se vulneran derechos y garantías constitucionales. Ahora bien, de acuerdo a lo manifiesto por los policiales, lo drástico de la sanción en la mayoría de las oportunidades desconoce las razones que llevaron al policial a la inasistencia al servicio, que en ocasiones está asociada a dificultades de índole familiar, lo que va en contravía de la política del Humanismo que en los actuales momentos profesa la Institución policial.
- Los policiales afirman que con las sanciones impuestas por la falta de inasistencia va en detrimento de la calidad de vida de los policiales y sus familias, toda vez que se afecta de manera considerable la economía por lo que se aplica son suspensiones no remuneradas, de ahí que cataloguen que no existe proporcionalidad en lo que a la falta y la sanción respecta.
- Entre los Derechos que consideran los policiales que se les vulneran se tiene: al trabajo, a la defensa, a la educación, a la salud, al debido proceso, a la igualdad, lo que va en detrimento de la calidad de vida del personal, de acuerdo a lo estipulado en la Política del Humanismo de la Policía Nacional.
- La Ley 1015 de 2006 es una norma de eficacia simbólica de aplicación material o instrumental, por lo sobredimensionado en la parte drástica.

RECOMENDACIONES

- Se hace urgente adelantar un proceso de modificación a los preceptos normativos contemplados en la Ley 1015 de 2006, en lo que concierne a las sanciones por la inasistencia al servicio cuando ésta es calificada a título de dolo, para ello se debe tener como punto de partida que la sanción disciplinaria a pesar de tener un margen de movilidad, queda a criterio del sancionador, de ahí que sea necesario que dentro del Derecho Disciplinario se aplique la dosimetría de la sanción disciplinaria, para lo cual es oportuno hacer una remisión normativa del código Penal Ley 599 de 2000, en su artículo 61, donde se establece los fundamentos para la individualización de la pena para poder determinar el mínimo o máximo de la misma:

“...el sentenciador dividirá el ámbito punitivo de movilidad previsto en la ley en cuartos: Uno mínimo, dos medios y uno máximo. El sentenciador sólo podrá moverse dentro del cuarto mínimo cuando no existan atenuantes ni agravantes o concurren únicamente circunstancias de atenuación punitiva, dentro de los cuarto medios cuando concurren circunstancias de atenuación y de agravación punitiva, y dentro de cuarto máximo cuando únicamente concurren circunstancias de agravación punitiva”. (CÓDIGO PENAL: 2000)

En consonancia con lo anterior para el caso de la falta grave a título de dolo por inasistencia al servicio, el sancionador debe tener como base al momento de determinar la sanción, acorde a las circunstancias que movilizaron la inasistencia por parte del policial, como estrategia para favorecer la dosimetría lo siguiente:

Gráfico No 11 Dosimetría para Falta grave a título de dolo

SUSPENSIÓN E INHABILIDAD ESPECIAL ENTRE 6 meses y 12 meses			
¼ mínimo	¼ mínimo medio	¼ medio	¼ máximo
7.5 meses	9 meses	10.5 meses	12 meses
6 meses	7.5 meses	9 meses	10.5 meses
No hay atenuantes, ni agravantes. O solo hay atenuantes.	Hay atenuantes y agravantes, pero hay más atenuantes que agravantes.	Hay atenuantes y agravantes, pero hay más agravantes que atenuantes.	Solo hay circunstancias de agravación.
Intervalo de 1.5 meses			

Fuente: Fabio Peláez Pardo. Sustanciador Disciplinario Inspección Regional Tres. Departamento de Policía Quindío.

Teniendo en cuenta que este es el margen en el cual el operador disciplinario puede hacer la tasación de la pena, la propuesta planteada y basados en el principio de legalidad, como medida inicial para generar el presente concepto, es recoger la teoría de la bagatela como principio de la sanción penal, toda vez, que como integración sistemática de las normas³ esta se pueden aplicar desde que no sufra ninguna dicotomía con la usada en este caso por el aplicador de la ley disciplinaria; es así, que dentro de cada sanción aplicar se deben tener en cuenta los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, aunado al Artículo 40 de la ley 1015⁴ donde hace la relación de varias circunstancias que

³ Sentencia 070 de 1996 Corte Constitucional.

⁴ Ley 1015 de 2006, artículo 40. *criterios para determinar la graduación de la sanción.*

1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Haber sido sancionado disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga;
- b) La diligencia y eficiencia demostradas en el desempeño del cargo o de la función;
- c) Obrar por motivos nobles o altruistas;
- d) Cometer la falta en el desempeño de funciones que ordinariamente corresponden a un superior, o cuando consista en el incumplimiento de deberes inherentes a dichas funciones;
- e) La buena conducta anterior;

permiten hacer un juicio de valor sobre la dosificación de la sanción y apartarse por un momento del marco normativo⁵, sin permitir con ello contrariar la ley, ya

-
- f) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos;
 - g) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado;
 - h) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o separación no se hubieren decretado en otro proceso;
 - i) La trascendencia social e institucional de la conducta;
 - j) La afectación a derechos fundamentales;
 - k) <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> Eludir la responsabilidad o endilgarla sin fundamento a un tercero;
 - l) Cometer la falta para ocultar otra;
 - m) Cometer la falta en circunstancias de perturbación del orden público, de calamidad pública o peligro común;
 - n) Cometer la falta contra menores de edad, ancianos, discapacitados o personas con trastorno mental, contra miembros de su núcleo familiar, de la Institución o persona puesta bajo estado de indefensión;
 - o) Cometer la falta aprovechando el estado de necesidad de la víctima o depósito necesario de bienes o personas;
 - p) Cometer la falta encontrándose en el exterior o en comisión en otras entidades;
 - q) Cometer la falta hallándose el personal en vuelo, navegando o en transporte terrestre, y
 - r) Cometer actos delictivos utilizando uniformes, distintivos, identificación o insignias de carácter policial, así como elementos o bienes de propiedad de la Policía Nacional o puestos bajo su custodia.

2. A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduará la sanción de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- b) Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- c) Si la sanción más grave es la suspensión, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal, y
- d) Si las sanciones son de multa se impondrá la más grave aumentada en otro tanto, sin exceder el máximo legal.

⁵ Teniendo en cuenta lo antes anotado y las circunstancias que rodearon los hechos y las acciones encaminadas para resarcir el daño, acompañado de su hoja de vida y de su trayectoria profesional este despacho determinara la sanción aplicar según lo basado en la Sentencia C-181 de 2002, donde la corte expreso: (...) El derecho disciplinario es una rama esencial al funcionamiento del Estado que tiene como principal tarea la función de regular el comportamiento disciplinario de su personal, fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas". *Adicionalmente, en relación con el procedimiento de graduación de la pena según la gravedad de la conducta, la Corte hizo las siguientes ejemplificaciones: "...En efecto, la **destitución** del funcionario judicial - la sanción más drástica - se contempla en la norma, aunque se impone ante la persistencia del incumplimiento de los términos procesales y luego de aplicar otras sanciones más leves de carácter preventivo y admonitorio. No es posible elevar una objeción constitucional válidamente fundada a esta técnica punitiva empleada por el legislador. **La suspensión** y la **destitución** son proporcionales a la falta cometida - continuidad de la conducta morosa no obstante las previas reconvenciones y sanciones - y, de otra parte, no es extraño que en la escala de penas se reserven para el final luego de que hayan fracasado las anteriores medidas de suyo eminentemente correctoras y preventivas. "El llamado de atención y la amonestación escrita con anotación en la hoja de vida, constituyen sanciones disciplinarias en modo alguno pueriles si se tiene presente el efecto que producen en el ánimo y en la imagen del funcionario judicial, aparte de que las mismas pueden ser la base para las penas más graves consistentes en la suspensión y en la destitución del cargo. Toda sanción es esencialmente gravosa para quien la sufre, independientemente de que al compararse con otras resulte más o menos onerosa. En este orden de ideas se observa que el primer tramo de la conducta judicial morosa se sanciona con menor rigor - llamado de atención y amonestación con anotación en la hoja de vida - que su pertinacia, lo que no contradice la lógica punitiva de aumentar el castigo de acuerdo con la mayor gravedad de la conducta. La sanción disciplinaria, por lo general, persigue una finalidad correctiva con miras a preservar la dignidad de la justicia y promover su eficacia.*

que como es bien sabido, la igualdad como principio constitucional debe revestir de que la sanción cumpla con los fines para los cuales fueron hechas, y con dicho estudio, partiendo de un mínimo de seis meses, lo que generaría no conducir al servidor público, sino más bien, llevar sus actos al injusto penal por su inactividad laboral y salarial.

El sistema finalista de (welzel) (1930) Sigue el pensamiento psicológico de las teorías ontológicas-fenomenológicas⁶. El finalismo propone una versión distinta a los elementos del delito, y manifiesta que la acción es final.

En la dirección de la acción final se pueden distinguir dos aspectos, uno en el ámbito interno o en la esfera del pensamiento que comprende varias etapas (anticipación, selección de medios y consideración de efectos concomitantes) y otro de carácter externo, que constituye la realización de la acción en el mundo real.

La teoría finalista parte de la estructura triédrica del delito (tipicidad, antijuricidad y culpabilidad) determinando que estos tres elementos convierten la acción en delito.

La tesis funcionalista integrada por diversas tendencias se orienta el Derecho Penal, hacia criterios político criminales y hacia los fines de la pena, y si bien no se encuentra totalmente aceptada en la actualidad, se han incorporado de manera novedosa algunos de sus planteamientos, como por ejemplo, la teoría de la imputación objetiva.

Hay dos corrientes o sistemas que se proponen:

⁶ Evolución de la teoría del delito

Funcionalismo mesurado o sistema postfinalista político criminal de Claus Roxin y el Funcionalismo sistémico o sociológico, o también conocido como radical o extremo de Gunther Jakobs.

Claus Roxin, construye la teoría del delito con los mismos elementos, pero desde con una finalidad política criminal, estudiando la teoría de la imputación objetiva, la ampliación de la culpabilidad como responsabilidad, el concepto personal de acción, El funcionalismo sociológico de Jakobs, se sustenta en las posturas de Talcott Parsons, Niklas Luhman y desde esta óptica se construye el Derecho Penal, en base a la misión del mismo, pero desde una perspectiva sociológica funcionalista.

Esta orientación funcionalista determina que el Derecho Penal no tiene como misión la protección de bienes jurídicos sino el mantenimiento de la vigencia de la norma.

En el plano doctrinal han sido cuestionadas, pues crea un modelo opuesto a las pretensiones dogmáticas y lleva al Derecho Penal a ser instrumentalizado en sentido autoritario y contrario a las garantías del Estado de Derecho (Silva Sánchez, Aproximación, 1992).

- Se hace oportuno capacitar a los policiales, sobre todo a los que se encuentran en el grado de patrulleros, en lo concerniente a la Ley 1015 de 2006, toda vez que buena parte de ellos desconocen el contenido de la misma y de llegar a conocerlo no dan cuenta de ella de forma clara. Lo anterior, invita a las dependencias de Educación continuada a replantear las estrategias pedagógicas y didácticas que se estén utilizando en el desarrollo de los seminarios de actualización normativa, de tal manera que genere en los policiales un aprendizaje significativo, de tal manera que puedan dar cuenta de los contenidos que se aborden y sobre todo de la aplicabilidad de los mismos.

- Adelantar acciones con miras a la potenciación de las habilidades comunicativas en los policiales, de tal manera que se optimicen los espacios de las audiencias de los descargos, como uno de los momentos en el procedimiento disciplinario, de esa manera se lograría hacer una defensa que permita que la sanción no sea la más drástica.

BIBLIOGRAFÍA

BOBBIO, Norberto. El futuro de la democracia. México. 1986.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

DECRETO 1798 de 2000. Por el cual se modifican las normas de disciplina y ética para la Policía Nacional.

DERECHO CONSTITUCIONAL COLOMBIANO DE LA CARTA DE 1991 Y SUS REFORMAS.

HERRERA VERGARA, Hernando. SENTENCIA C-565 de 1993. Magistrado Proponente.

HERRERA VERGARA, Hernando. SENTENCIA C-095 de Marzo 18 de 1998. Magistrado Proponente.

LEY 62 DE 1993. Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional.

LEY 1015 de 2006. Por la cual se expide el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional

MARTÍNEZ CABALLERO, Alejandro. SENTENCIA C- 093 de 200. Magistrado proponente. Consideración jurídica No 4

POLICÍA NACIONAL. Compendio de los lineamientos generales de política para la Policía Nacional de Colombia.

POTUGAL AYESTAS, José Antonio. Seguridad ciudadana y orden público. Lima. 2005

SENTENCIA T-426 de Junio 24 de 1992.

CIBERGRAFÍA

<http://www.scribd.com/doc/16877758/principio-de-proporcionalidad>

ANEXOS

ANEXO No 1

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE DERECHO**

TRABAJO DE GRADO

**LAS SANCIONES DE LA LEY 1015 DEL 2006 AL POLICIAL Y LA FALTA DE
INASISTENCIA AL SERVICIO CUANDO ÉSTA SEA CALIFICADA A TITULO DE
DOLO**

ENCUESTA PARA POLICIALES

La presente encuesta tiene por finalidad indagar en torno a las sanciones contempladas en la ley 1015 de 2006 que vulneran los derechos y garantías constitucionales de la Policía Nacional, cuando se ven incurso en la falta de inasistencia al servicio, cuando ésta es calificada a título de dolo. Los interrogantes son de única respuesta, la cual debe señalar con una X, por ende respetuosamente le solicitamos leer el enunciado con cuidado.

De antemano agradecemos su colaboración y sinceridad en la información que brinde.

Fecha:

I. IDENTIFICACIÓN

1.1 Género: _____ 1.2 Grado: _____ 1.3 Cargo: _____

1.4 Tiempo en el cargo _____ 1.5 Labor que desempeña _____

II. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ANTE INASISTENCIA AL SERVICIO

2.1 Conoce usted el procedimiento disciplinario que se lleva a cabo por inasistencia al servicio?

a. Si _____ b. No _____

2.2 En caso de respuesta afirmativa, describa brevemente el procedimiento disciplinario que se aplica?

2.3 Desde lo que conoce, ¿Cuál sería la sanción a aplicar cuando un policía no asiste al servicio?

2.4 ¿Considera que existe proporcionalidad entre los hechos (inasistencia al servicio), y la sanción impuesta?

2.4.1 Si _____ 2.4.2 No _____

2.4.3 Argumente su respuesta.

2.5 Hasta el 2006 estuvo vigente el decreto 1798 del 2000 que planteaba que la inasistencia al servicio, generaba una sanción entre (1) y (60) días, mientras que la ley 1015 del 2006, determina que amerita una sanción entre (180) y (360) días de suspensión. ¿Considera que los derechos y garantías constitucionales le son vulnerados a los policiales cuando se adelanta el procedimiento disciplinario por inasistencia al servicio, cuando ésta es calificada a título de dolo?

2.5.3 Si _____ 2.5.2 No _____

2.5.3 Argumente su respuesta

2.6 Enumere los derechos que a su criterio son vulnerados

¡Gracias por su atención!

ANEXO No 2

UNIVERSIDAD DE MANIZALES FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS PROGRAMA DE DERECHO

TRABAJO DE GRADO

LAS SANCIONES DE LA LEY 1015 DEL 2006 AL POLICIAL Y LA FALTA DE INASISTENCIA AL SERVICIO CUANDO ÉSTA SEA CALIFICADA A TITULO DE DOLO

GUÍA DE ENTREVISTA

JEFE OFICINAS CONTROL DISCIPLINARIO

1. ¿Cuál es el procedimiento disciplinario a seguir cuando un policial presenta una inasistencia al servicio y ésta es calificada a título de dolo?
2. Desde su opinión y por experiencias vividas, ¿considera que lo contemplado en el artículo 35 numeral 7 de la Ley 1015 de 2006, vulnera los Derechos y garantías constitucionales de los integrantes de la Policía Nacional?
3. ¿Cuáles derechos y garantías constitucionales, se ven vulnerados?
4. ¿De qué manera la Ley 1015 de 2006 genera eficacia simbólica en lo que respecta al policía disciplinable?