

**INHABILIDAD EN EL FALLO DISCIPLINARIO A AUXILIARES DE POLICÍA VIOLA
EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL Y DERECHO DE IGUALDAD**

CRISTEN ZULIMA CASTRO RADA

**ESPECIALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTO PENAL CONSTITUCIONAL Y JUSTICIA
MILITAR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ D.C.
2015**

**INHABILIDAD EN EL FALLO DISCIPLINARIO A AUXILIARES DE POLICÍA VIOLA
EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL Y DERECHO DE IGUALDAD**

CRISTEN ZULIMA CASTRO RADA

**JAIME ALFONSO CUBIDES CÁRDENAS
DIRECTOR**

**ESPECIALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTO PENAL CONSTITUCIONAL Y JUSTICIA
MILITAR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ D.C.
2015**

RESUMEN.

La revolución francesa nace buscando la libertad, la igualdad y la fraternidad en toda la sociedad, preceptos que solo se materializan en un sistema u ordenamiento jurídico basado en la legalidad por lo cual nacieron los Estados de Derecho, donde la ley de Carter general, proferida por un poder legislativo elegido por el mismo pueblo, alejaba a esas naciones de la arbitrariedad y el absolutismo de las monarquías, dentro de estos lineamientos se busca también lograr estos principios pueden limitar en todo momento el poder del Estado para evitar que se convierta en un Estado totalitario como las viejas monarquías, siempre queriendo salvaguardadas las garantías de cada uno de los asociados, en la práctica esta empresa se ve en gran medida por el derecho penal la convertirse en el limitante del *ius punendi* del Estado, obligándolo a actuar solo y exclusivamente cuando las personas transgreden la ley penal, otras de las formas mediante las cuales el Estado puede mostrar su poderío es mediante las sanciones disciplinarias interpuestas a los servidores públicos en los casos en los cuales no cumplen con los deberes interpuesto por la ley y la Constitución, Esta facultad en el contexto del Social de Derecho que inunde el ordenamiento jurídico colombiano es indispensable que estos mismo principios sean contendores de este, para evitar en todo momento como ya se mencionó la arbitrariedad, y uno de los que en mayor medida cumplen esta tarea es el principio de igualdad, donde se debe conceder el mismo trato a aquellas personas que cumplen unas mismas calidad, o tiene un factor común que las une, para este caso la igualdad se presume cuando se aplique de manera uniforme la ley disciplinaria a todos los servidores públicos, que tiene un vínculo con el estado determinado, pero la cuestión seguir sobre si esta la sanción de inhabilidad propuesta por esta rama se aplique a personas que simplemente están resolviendo su situación militar en la policía, en verdad son estas personas acreedores de la inhabilidad general, es la cuestión que se resolverá a continuación, para lo cual se utilizarían tres ejes temáticos, comenzando por la i) conceptualización teórica y jurídica de las personas que están resolviendo su situación militar en la policía, y cuál es su rol dentro del Estado, posteriormente se abarcará la temática ii) del derecho disciplinario y

su aplicación especial para la policía, para culminar con la explicación iii) de los principios que limitan este tipo de acciones sancionatorias, concluyen en que solo se debe aplicar las acciones disciplinarias dependiendo de la gravedad o lesividad que la conducta realizada cometió en contra de la función pública

Palabras Clave: Inhabilidad, Servicio Militar Obligatorio, Auxiliar Bachiller de Policía, Régimen Disciplinario, Ley 1015 de 2006, Policía Nacional.

ABSTRACT

The French Revolution was born seeking freedom, equality and brotherhood in society, provisions are embodied in a single system or legal system based on legality which were born the rule of law, the law generally done Carter, issued by an elected by the people, legislative power away to those nations of arbitrariness and absolutism of monarchies, within these guidelines it also seeks to achieve these principles may limit at all times the power of the state to avoid becoming a totalitarian state like the old monarchies, always wanting safeguarded guarantees each asociados in practice the company is largely wing criminal law become the limiting of ius punendi the state, forcing him to act alone and exclusively when people violate the criminal law, another of the ways in which the State can show your power is brought by the public servants in cases which do not meet the obligations brought by the law and the Constitution disciplinary sanctions, This power in the context of Social Law to flood the Colombian legal system is essential that these same principles are contenders for this, to avoid at all times as and arbitrariness mentioned, and one that further fulfill this task is the principle of equality, which must be granted the same treatment to those who meet a same quality or have a common factor that unites them, so this case is presumed equality when applied uniformly disciplinary law to all servers public, which has a link with the given state, but the question follow on if the sanction of disqualification proposal for this branch is applied to people who are simply resolved their military situation in the police really are these creditors persons of disability Overall, it is the issue that will be

resolved then, for which three themes would be used, starting with i) theoretical and legal conceptualization of people are solving their military situation in the police, and what their role within the State then the subject ii) the disciplinary law and its special application to the police are covering, culminating with the explanation iii) the principles that limit such punitive actions, conclude that one should apply disciplinary actions depending on la gravedad or lesividad la conducta hecha contra el servicio en el servicio

KEYWORDS

Disability, Military Service, Assistant Bachelor of Police Disciplinary Law 1015 of 2006, the National Police.

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente trabajo consiste fundamentalmente en describir como la aplicación de la norma disciplinaria vigente para los funcionarios que integran la Policía¹ Nacional que actualmente corresponde a la Ley 1015 de 2006 (Régimen Disciplinario para la Policía Nacional), si bien conlleva una serie de beneficios no solo para la institución sino para la sociedad en general, en el entendido que gracias a ella se logra prevenir, corregir, controlar y sancionar todos aquellos comportamientos que afectan de manera directa la misionalidad institucional, es al mismo tiempo contentiva, en criterio de la autora, de una falencia que vulnera de manera directa el principio de proporcionalidad contenido en la misma norma, específicamente en el artículo 17 que será objeto de análisis y consideraciones en líneas siguientes, pero que en esencia plantea que la sanción disciplinaria debe ajustarse a la gravedad del comportamiento que la originó. Desde luego, tal planteamiento es acertado pues es indudable que no todas las conductas contenidas en la norma objeto de estudio revisten el mismo grado de lesividad para con los parámetros de la función pública y en particular para los que les corresponden al personal uniformado de la institución Policía Nacional; sin embargo (y es el objeto de discusión que se plantea en este trabajo), el hecho de que los

¹ Como cuerpo civil armado artículo 218 de la Constitución Política de Colombia

jóvenes que prestan su servicio militar en esta institución sean eventualmente objeto de inhabilidades que van desde los diez a los veinte años podría describirse como un error de la norma que contrasta abiertamente con el principio antes mencionado por las razones que se irán explicando a lo largo del presente trabajo.

En procura de lo anterior, se describirán algunos pormenores del servicio militar, el contexto en que se desarrolla esta actividad en la institución policial, sus características funcionales, las faltas disciplinarias en las que más incurren. Al mismo tiempo, se mencionaran algunas características sociales de los jóvenes que ingresan a prestar su servicio militar en el cuerpo uniformado, sus condiciones socioeconómicas, la formación e ilustración con la que cuentan para desempeñarse en una actividad pública. Todos estos ítems contribuirán a sustentar la tesis central de este trabajo pues nos permitirá entender en primer lugar, que las actividades que desarrollan estos jóvenes corresponden a servicios básicos de policía lo que se traduce en que sus faltas no representan una afectación de gran envergadura para la función pública; en segundo lugar, que las características de su labor no se equiparan a las de un funcionario público como ocurre en el caso de los demás funcionarios escalafonados de la Policía Nacional; y en tercer lugar, que imponerles una inhabilidad tan extensa (10 a 20 años) representa un perjuicio superior que afecta (de manera desproporcionada) sus intereses laborales y por la misma vía la posibilidad de progresar y proyectarse en la sociedad.

La pertinencia del tema a tratar, se sustenta en el hecho innegable de que la circunstancia particular que se va a desarrollar tiene que ver con la manera de como una Ley que bien pensada, se diseñó para atender un requerimiento regulador de una institución, termina representando una condición desfavorable para un sector de la población que como lo veremos más adelante, solo ingresa a la institución policial con el propósito de cumplir un requisito documental, sin que por ello adquieran las características propias de un servidor público, circunstancia que vale la pena poner en conocimiento de la comunidad académica para que desde las aulas se piense en alternativas para contribuir al cambio de dicha problemática.

Adelantado el trabajo, se podrá corroborar como años tras año, ese mismo fenómeno y resultado, se da dentro del *ius puniendi* propio del régimen disciplinario, que pese a la loable valor de regular comportamientos frente al servicio policial, en el caso puntual que se expone, termina cercenando las posibilidades de aquellos jóvenes bachilleres que por diferentes razones son objeto de sanciones disciplinarias limitándose de esta manera su acceso al campo laboral y generando una fortísima desigualdad con respecto a otros jóvenes que no tuvieron como opción personal la de servir a la patria es esta etapa de su existencia.

Debe destacarse que una de las posibles limitaciones frente al desarrollo de la presente investigación es la obtención de la información por parte de las oficina de control interno de la Policía Metropolitana de Bogotá, ya que existen datos biográficos que podrían no suministrar o cambiar por la reserva de la información o por la intimidad que debe tener el sujeto procesal, sin embargo no se pueden presentar barreras antes de emprender el estudio por lo que se realizaran los requerimientos correspondientes a los mencionados despachos.

Un hallazgo importante que se puede lograr con esta investigación, es el obtener una estadística del personal que fue objeto de esta sanción en unos determinados años, así como las edades de aquellos jóvenes en los que recayó la sanción dicha sanción y analizar la desproporción de la sanción frente a esta población.

Otro interrogante es ¿Se vulnera el derecho al trabajo, a la libertad de escoger profesión u oficio, a la igualdad y se discrimina a los auxiliares de policía en su acceso a la vida laboral, cuando son objeto de sanción disciplinaria y les es aplicable una inhabilidad de 10 años como mínimo?

Se debe analizar Jurídicamente el exceso de la sanción frente al sujeto determinado y de qué manera la inhabilidad aplicada mediante fallo de responsabilidad disciplinaria a los auxiliares de policía, cercena su expectativa laboral y los discrimina frente al resto de la población en acceder a un empleo en el Estado o a contratar con el mismo.

JUSTIFICACIÓN

Las condiciones socio-económicas de muchos jóvenes del país se convierten de alguna manera en un factor determinante para que estos ingresen a las filas de las instituciones armadas para de esta manera obtener su libreta militar y con ello ingresar al campo laboral. Esto se da ante la imposibilidad de sufragar los elevados costos que representa la libreta militar. Son las mismas condiciones las que en muchas ocasiones los llevan a incurrir en las faltas disciplinarias tipificadas en la Ley 1015 como ocurre en el caso de las inasistencias al servicio. Sin embargo, este contexto social es quizá desconocido por el grueso de la población y probablemente no ha sido debidamente examinado por el legislativo dando lugar a que se continúe generando esta afectación a muchos de los jóvenes que prestan su servicio en la Policía Nacional.

El noble propósito de toda institución académica, en particular las que estudian las ciencias jurídicas, consistente en examinar las problemáticas de la sociedad y desde el proceso de formación contribuir al cambio, es una justificación apropiada para considerar que el desarrollo de esta actividad es acertado, útil y pertinente, pues con el análisis que se realizara en el mismo se lograr no solo corroborar la existencia del problema, sino además sustentar posibles alternativas que si bien no descuiden el interés de salvaguardar la disciplina de esa institución, por lo menos no generen este tipo de afectaciones desproporcionadas al grupo poblacional que ocupa la atención en este trabajo.

METODOLOGÍA

Esta investigación es netamente cuantitativa ya que busca la verificación del fenómeno, con información que se puede cuantificar y del mismo se puede extraer estadística centrándonos en la identificación y tratamiento de diferencias que se da entre profesionales de policía con formación y auxiliares de policía que prestan un servicio transitorio al Estado dentro del cumplimiento de un Ley. Así mismo se va a

utilizar la recolección de datos, el análisis de los mismos con el objeto de responder interrogantes de la investigación; Ahora bien, el método que se va aplicar es el deductivo, utilizando como instrumento un cuestionario y aplicando entrevistas con el objeto de validar la hipótesis, la información recolectada se tabulara con el fin de clasificar dar respuesta a los objetivos específicos, evitando que los sujetos en los que se está validando la hipótesis se vean afectados por los procedimientos.

1. EL SERVICIO MILITAR EN COLOMBIA Y LOS AUXILIARES DE POLICÍA

El servicio militar en Colombia es uno de los mecanismos por medio del cual los jóvenes obtienen la Libreta Militar² que a su vez se convierte en un requisito para acceder al mundo laboral y de educación superior. La génesis de esta institución se remonta a los ejércitos libertadores donde se reclutaban jóvenes para integrarse a la gesta libertadora de esta manera:

El Ejército de los patriotas estaba dividido en tres: en Casanare estaba lo poquito que nos había quedado, después de las últimas pelias que nos habían dado los chapetones, que ustedes se acuerdan: la de Cachirí, la de la Cuchilla del Tambo y la de la plata. Santander era el jefe de ese batallón, y tenía el encargo de reclutar la más gente que pudiera y de entrenarlos bien para que sirvieran de vanguardia en la campaña que tenía planeada. Santander alistó y puso al pelo a mil doscientos hombres armados de fusil, y a ochocientos llaneros montados (Cadavid, 2012, p. 203).

Desde luego y dadas las características sociales del país, que ha avanzado a lo largo de la historia en medio de conflictos absurdos, la necesidad de que se cuente con instituciones armadas con un alto capital humano es una de las prioridades estatales. En virtud a ello se institucionalizó -como ocurre en otros estados nacionales-, la prestación del servicio, por medio de la cual se incrementa el número de efectivos sin que ello represente una enorme carga presupuestal para el Estado; esta ha sido la constante en nuestro país amén de los muchos conflictos que se han presentado, casi todos de naturaleza interna que generaron enormes dificultades para la gobernabilidad dado que:

² Ver más: Ley 48 de 1993

Excluidas las guerras de Independencia, Colombia sufrió ocho guerras civiles de importancia en el siglo XIX. Hubo elecciones presidenciales regularmente a lo largo del siglo y tan solo una vez, en 1867 se suspendió una elección por causa de los violentos conflictos entre los partidos. El gobierno de Laureano Gómez y Roberto Urdaneta Arbeláez fue derrocado en medio del primer estallido del conflicto del siglo XX conocido como la violencia (Palacios, 1983, p. 149).

En ese contexto, el servicio militar se limitaba a integrar las filas de las fuerzas militares (Ejército Nacional, Armada y posteriormente Fuerza Aérea). Más adelante, en el año 1953, siendo presidente el Teniente General Gustavo Rojas Pinilla y luego de que la Policía Nacional se incrementara al tiempo que se vio obligada a realizar actividades de lucha contra los nacientes grupos subversivos, se permitió el reclutamiento de jóvenes para que también engrosaran las filas de la institución policial, esto mediante Decreto 1814 del 13 de junio de 1953. Posteriormente mediante decreto 2853 del 20 de diciembre de 1991, se incluyó en este servicio a los jóvenes que culminaban el bachillerato, dando lugar a lo que hoy en día se conoce como Auxiliares Bachilleres de Policía. Mediante esta norma se especificaron las actividades que deberían desempeñar estos jóvenes que consisten en lo que se denominan, servicios primarios de policía que se mencionan, al tenor de la norma en cita así:

- I. Dar instrucción en los establecimientos educativos de su jurisdicción, sobre normas de convivencia social.
- II. Vigilar la exactitud de las pesas y medidas en los establecimientos públicos de la jurisdicción.
- III. Velar por el uso legal de las vías públicas.
- IV. Propender por la conservación de los parques y zonas verdes, orientando a la población, respecto del estado de limpieza y preservación en que se deben mantener.
- V. Realizar labores en coordinación con la ciudadanía, destinadas a conservar la naturaleza y a embellecer parques y avenidas.

- VI. Informar a las autoridades competentes sobre la situación en que se encuentren los menores, desvalidos, ancianos y mendigos.
- VII. Aprehender a los delincuentes comunes en caso de flagrancia con apoyo de los agentes de policía, dejándolos a órdenes de la autoridad competente.
- VIII. Colaborar en campañas de prevención de la drogadicción.
- IX. Participar en labores educativas encaminadas a conservar la salubridad y moralidad públicas.
- X. Llamar la atención a las personas que estén alterando la tranquilidad pública.
- Xi. Hacer cumplir las citaciones expedidas por las autoridades competentes.
- XII. Colaborar en la organización y control del tránsito en las vías.
- XIII. Las demás que guarden armonía con los servicios primarios de policía, señalados en la Ley 4ª de 1991.

Es evidente entonces que se trata de una serie de actividades básicas, primordialmente de servicio preventivo, que se orientan al servicio comunitario pero que en definitiva no se equiparan a las que deben desarrollar los profesionales de policía.

Resulta oportuno señalar que la Ley 48 de 1993, Reglamentada por el Decreto Nacional 2048 de 1993, como normatividad reglamentaria del servicio de reclutamiento y movilización, estipula que la finalidad de este reclutamiento consiste en la planeación, dirección, y control de la situación militar de los Colombianos, tal y cual lo menciona el artículo 10 de dicha ley, al tratar el tema de la situación militar. Así las cosas no es voluntario este servicio, tampoco se ingresa como servidor público, ya que no es un empleo o de trabajo, sino corresponde a un deber ineludible por parte de todo varón Colombiano³; igualmente se indica que existen variedad en cuestión de la modalidad en la que se puede prestar el servicio militar obligatorio, los cuales son: i) como soldado

³ ibídem

regular de 18 a 24 meses, ii) como soldado bachiller iii) como auxiliar de policía bachiller durante 12 meses iv) Como soldado campesino⁴, se tiene que hace referencia a estas modalidades ya que son las que encajan dentro del estudio de la inhabilidad en la Policía Nacional.

Además esta legislación tipifica que los soldados, en especial los bachilleres, además de su formación militar, y demás obligaciones inherentes a su calidad de soldado, deberán ser instruidos y dedicados a la realización de actividades de bienestar social a la comunidad y en especial a tareas para la preservación del medio ambiente y conservación ecológica⁵ Estos haciendo una analogía ya que la Policía Nacional creo su propio manual para Administrar el personal de Auxiliares de Policía, Con base en las consideraciones anteriores la Policía Nacional mediante la Resolución. 03302 del 15 de Octubre de 2010⁶, expide el Manual para la administración del personal de auxiliar de policía y auxiliar de policía bachiller

1.1. Funciones De Los Auxiliares De Policía O Bachilleres

Ahora bien, mediante manual para la administración del personal de auxiliar de policía y auxiliar de policía bachiller, se establecen unas funciones, en las cuales se

⁴ ibídem

⁵ ibídem

⁶ El personal incorporado en el cuerpo auxiliar de policía, recibirá una capacitación igual a la establecida para los agentes alumnos y tendrá prelación para ingresar como agente profesional, previo el lleno de los demás requisitos exigidos por las normas que regulan esta carrera (legislación y orden, 1997), situación que se encuentra alejada de la realidad, ya que los alumnos para el personal de agentes que en la actualidad no egresan con este grado sino que corresponde a nivel ejecutivo con una duración de 12 meses de instrucción, ya que egresan como técnicos en servicio de policía, contrario sensu a los auxiliares sean de policía (sin título de bachiller) o bachilleres (con título de bachiller) que egresan con ese mismo grado auxiliar bachiller o de policía y corresponde a 90 días, ya que la prestación de servicio oscila entre 12, 18 y 24 meses; aunado a lo anterior establece edades, mayor de 18 años y menor de 28 años al momento del ingreso, situación esta, que redundaría en el hecho que por faltas gravísimas de la Ley 1015 de 2006, la sanción corresponde no solo a la destitución sino una segunda sanción una inhabilidad general entre 10 a 20 años, donde este joven no podrá emplearse en ninguna entidad del Estado sino tampoco construir una relación contractual, ya que este reporte obraría en los sistemas de antecedentes disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación, creando un impedimento, nótese, que si el referido ciudadano ingresa a prestar su servicio militar en la edad inicial de 18 años y si se le aplicará una sanción de 10 años, terminaría con la misma cuando tenga 28 años o en el caso extremo 38 años, tiempo en el cual se encontraría en una situación de desigual frente a ciudadanos de su misma generación, en lo que respecta al tema contractual y de oportunidades laborales. Lo que se plantea en este trabajo, la ausencia de sanciones o que no exista un régimen para estos, sino que la sanción, no se dé de manera desmedida, ya que el joven colombiano que presta con un servicio a la patria con tan grande significación patriótica, podría en el peor de los casos sea objeto de una muerte laboral

debe hacer hincapié ya que por la violación, extralimitación u omisión de la misma es que se dan las sanciones disciplinarias, para auxiliares de policía :

La unidades que cuenten con auxiliares de policía, asignarán los respectivos mandos suficientes para contar con la supervisión periódica, orientación y control en todas las actividades dentro y fuera del servicio, se deberá estimular el cumplimiento de las normas, resaltar valores, fomentar el sentido de pertenencia hacia la institución y el respeto hacia la comunidad, desarrollar actividades de integración deportivas y recreativas, como parte integral del plan operativo d estímulos, desarrollar programa de entrenamiento y capacitación en aspectos de orden táctico, de seguridad integral e instalaciones entre otros, con el fin de optimizar la calidad de vida de este personal, es necesario organizar, el servicio de alimentación y alojamiento de tal manera que no se convierta en un punto vulnerable o desmotivación, que redunde en diferentes aspectos de la seguridad”(resolución 03302 del 15 de Octubre de 2010).

Obsérvese que las denominadas funciones estipulados en esa reglamentación están dadas para situaciones de formación y bienestar del mencionado personal, pero no se evidencia claramente cuáles son las actividades que tiene que desarrollar ese capital humano durante su servicio, lo que sí es se logra notar a simple vista es que en cualquier estación de policía o comando de policía, estos funcionarios tienen como actividad principal la seguridad de esas instalaciones, para lo cual cuentan con un armamento de largo alcancen para lograr cumplir con esa finalidad, este ingrediente adicional hace que sea más propenso realizar conductas contrarias al régimen disciplinario para la policía nacional, puesto que tienen a cargo de armas de uso exclusivo de la fuerza pública de Colombia y se encuentra potencialmente predispuesto para acabar con la vida de otra persona debido a que su formación en el manejo de estas armas es minina ante semejante responsabilidad.

Por estas razones las funciones⁷ primarias de un auxiliar bachiller, no se diferencian en lo absoluto con un profesional de policía o técnico en servicio de policía,

⁷ En relación a los auxiliares bachilleres se tienen las siguientes funciones: “Artículo 32 El Gobierno reglamentará las funciones que este servicio debe cumplir, las cuales se limitarán a los servicios primarios de policía, se entiende por servicios primarios de policía aquéllos que se refiere a la protección de la tranquilidad, salubridad, moralidad, ecología y ornato público tales como: vigilancia en pesas y medidas, ocupación de vías públicas, ornatos, conservación del medio ambiente, mendicidad, protección de ancianos, menores, campañas preventivas contra el consumo de drogas, y fundamentalmente la función educativa hacia la comunidad, específicamente : dar instrucción, en los establecimientos educativos de su jurisdicción, sobre normas de convivencia social, vigilar la exactitud de las pesas y medidas en los establecimientos públicos de la jurisdicción, velar por el uso legal de las vías, propender por la conservación de los parques y zonas verdes, orientando a la población respecto del estado de limpieza y preservación en que se deben mantener, realizar labores de coordinación con la ciudadanía, destinadas a conservar la naturaleza y embellecer parques y avenida, informar a las autoridades competentes sobre la situación en que se

con una formación mínima de un año o 3 años en el caso del nivel de oficiales, que cuenta con un contrato de trabajo a término indefinido, con unas prerrogativas salariales y proyección de escala en su nivel, el cual opta de manera voluntaria por ingresar como servidor público, sometiéndose a las relaciones especiales de sujeción con el Estado Colombiano.

La Ley 4 de 1991 establece que la Policía Cívica Local. Para una mejor prestación de servicios de Policía Administrativa en los territorios municipales, la Policía Cívica Local, tendrá las siguientes modalidades: Policía Cívica Local meramente administrativa que incluye la Policía Cívica Juvenil, Policía Cívica Local como actividad pública y Policía Cívica como servicio militar obligatorio para bachilleres en la Policía Nacional (Artículo 20 ley 4 de 1991) entonces estos auxiliares que funciones tendrían administrativas, de orden educativo y preventivo u operacional entendiendo que eventualmente tendrían que capturar personas, restablecer el orden público⁸ , sin mediar consecuencias y la actividad que cumplen, la aplicación de la normatividad disciplinaria se aplica con todo rigor por parte de las oficinas de control disciplinario de la institución policial hacia estos jóvenes limitando sus posibilidades plazas en la función y con la contratación pública.

2. EL SERVICIO PÚBLICO.

Dentro de un Estado el servicio público tiene un fin teleológico, descrito por la misma constitución:

Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia

encuentren los menores, desvalidos, ancianos y mendigos, aprender a los delincuentes comunes en caso de flagrancia, con apoyo de agentes de policía, dejándolos a órdenes de autoridad competente, colaborar en campañas de prevención de drogadicción, participar en labores educativas encaminadas a conservar la salubridad y moralidad públicas, llamar la atención a las personas que estén alterando la tranquilidad pública, hacer cumplir las citaciones expedidas por las autoridades competentes, colaborar en la organización y control del tránsito en las vías, las demás que guarden armonía con los servicios primarios de policía señalados en la ley 4ª 1991

⁸ como es el caso que se presenta en las estaciones de Transmilenio en Bogotá

nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (Artículo 2, Constitución Política de Colombia).

Estos fines configuran la ruta guía de toda la función pública, convirtiéndose en el deber ser que se le demanda a todo servidor del Estado para que este lo cumpla, precisamente cabe analizar este concepto palabra por palabra, así “servir” es entendido como servir y no como servirse y lo “público” con lleva a que los actos de estos servidores deben ser siempre en pro del interés general nunca encaminado por intereses particulares y, estos servidores públicos tienen un vínculo laboral que reúne la siguientes características:

Primera: está constituida por la relación orgánica denominada doctrinalmente relación especial de sujeción, en cuya virtud, aquel es adsorbido como parte de la administración pública. Segunda: por la relación funcional o de servicio deriva del anterior vínculo, que aunque pese a este le permite conservar su individualidad que lo sujeta a una serie de deberes y obligaciones y lo hace acreedor a una serie de derechos. De ahí que no sea procedente, desde ningún punto de vista equipara la categoría de servidor público a la persona no obstante ser una persona que la dinamice” “el servidor público tiene un destino trazado normativamente: servir al Estado y a la comunidad, mediante el ejercicio de las tareas que le están previstas de antemano y un marco ético para el ejercicio de estas” (Palomar Olmeda , 1997, p.78).

Mírese que al servidor público se le incorporan una serie de cargas que atomizan todo tipo relaciones que este tenga en su entorno independientemente cual sea familiar, personal y de fidelidad con la administración. En consecuencia frente a la situación personal de quien se vincula laboralmente con la administración pública se erigen algunos condicionamientos y límites constitucionales” (Palomar, 1997 p.78). Lo que se quiere esbozar es que el auxiliar de policía sea bachiller o de policía al ingresar de manera obligatoria y recibir un bono irrisorio, no adquiere ningún tipo de vínculo laboral con la administración por ende ¿a qué manera o bajo qué supuesto, tendría que ser objeto de afectación tan gravísima y de extensión en el tiempo como lo es una inhabilidad?

2.1. Características Del Servidor Público

hay que tener en cuenta que los servidores publicos son aquellas personas que representan al estado o materilizan sus funciones, hay tres calses de servidores publicos

los miembros de corporaciones publicas, funcionarios publicos y trabajadores oficiales, dada uno de ellos en esencia estan considerados

como el núcleo básico de la estructura de la función pública y tiene como finalidad el cumplimiento de los fines del Estado y los planes de desarrollo, como núcleo básico de la estructura administrativa del Estado, las funciones del Estado se distribuye por niveles, nacional y territorial; luego por sectores y por entidades ; al interior de éstas, por dependencias y finalmente, las funciones por dependencia se asignan o distribuyen a través de empleos públicos, por ello la máxima del artículo 122 de la Constitución según la cual no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento (Hernández , 2007, p. 27-38).

De esta manera la organización estatal mediante la ley y el ordenamiento jurídico establece claramente cada una de las funciones de estos servidores a fin de evitar la burocracia y contratación de empleados que no tengan una actividad específica, en relación a las funciones de los auxiliares de policía y bachilleres, se observa que las funciones de algunos de ellos no están muy bien definidas, se podría decir que guardan cierta ambigüedad y que tal vez no podrían ser funciones sino ordenes de actividades frente a los comandantes con respecto a estos, pues como se evidencio con la resolución que estipula la policía nacional sobre las funciones de estos policías al no ser claras y definidas, crean un vacío al respecto.

3. RELACIONES ESPECIALES DE SUBORDINACIÓN

Ahora, el Estado crea con el servidor público una relación especial de sujeción:

En las cuales una persona física o jurídica, por la especial posición en que le encuadra el ordenamiento jurídico, por su inclusión como parte integrante de la organización administrativa o por relación de especial relevancia que para el interés público tiene el fin de esta, se encuentra en una situación de sometimiento distinta y más intensa que el común de los ciudadanos pero en la que rige la reserva de la Ley y solo con base en esta, puede limitarse el ejercicio de derechos fundamentales y en la que existe una tutela judicial sobre el ejercicio de derechos e intereses legítimos” (Forero Salcedo , 2007, p. 97).

Este tipo de relación se presenta en la institución policial la cual materializada en la figura de la remisión, la cual consiste en que cuando el hecho no se encuentra tipificado en la Ley 1015 de 2006, por lo cual el comportamiento del funcionario policial no se adecua, se hace necesario realizar una comparación con reglamentos u otras

normas en las que si se pueda describir o tipificar dicha conducta, caso en el cual podrían ser los reglamentos internos de la Policía Nacional o la Ley 734 de 2002, código disciplinario único para los servidores públicos, situación esta que abre un abanico de posibilidades frente a la efectiva sanción hacia la población objeto de estudio, ya que encasilla cada comportamiento sin importar la situación administrativa en se encuentre, para el caso en específico de permisos, excusas, incapacidades, franquicia, hospitalización, mientras que los otros beneficios como los de vacaciones entre otros se dan para el personal que tengan vínculo laboral con el Estado exclusivamente; tengase en cuenta que en el caso específico de en la cual se demuestre participación u autoría de auxiliares como el abandono del puesto o abandono del servicio que se encuentran están tipificados en el Código Penal Militar estarán cobijadas por esta jurisdicción, cuestionándose de este modo los principios de legalidad, extrata taxatividad donde a estos jóvenes se les puede aplicar no una conducta descrita en la ley, sino buscar la ley que más se adecue a esa conducta.

4. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Es necesario a hora analizar los deberes de los servidores públicos siendo la manera en la que deben actuar aquellas persona que tiene en primera medida el vínculo laboral con el Estado, que desencadena la relación especial de sujeción, siendo estos los que por su omisión originan la acción disciplinaria, pues la falta disciplinaria simplemente da cuenta del incumplimiento de los deberes. Entonces nos encontramos frente a una conducta humana que trae implícito un deber y que este, no debe ser infringido, ya que está prohibido por el derecho disciplinario, el incumplimiento de los deberes que dan cuenta las normas jurídicas, entendiendo estos como lo señala (Gómez 2009, p 186)⁹, este tipo de faltas pueden verse como:

⁹ “cuadros de pensamiento que dependen de múltiples factores y que, por lo tanto, cambian en la medida que las situaciones vitales también lo hacen con el paso del tiempo” (p.189). de esta manera los integrantes de la institución policial en todos los momentos dentro o fuera del servicio se ven enfrentados a unos deberes de carácter positivo por consiguiente nos encontraríamos frente a una posible transgresión permanente de la norma disciplinaria en atención a esa subordinación especial que connota el vínculo con el estado, situación esta que no debería ser soportada por los

Fenómeno fundado en la deontología de los deberes, por tanto, se impone su estructura de infracción de un deber y surge del quebrantamiento de un código de conducta, por lo que la forma sustancial da la falta disciplinaria viene dada por una característica genética de la forma omisiva, toda falta disciplinaria es, necesaria y suficientemente, una omisión del cumplimiento del deber (Forero, 2011, p.115.).

de este modo es imposible que las organizaciones no posean reglamentos o directrices que orienten la conducta de sus trabajadores a fin de buscar un armonía, disciplina u organización a para poder llegar a cumplir con el objetivo ultimo de su misionalidad como entidades gubernamentales en este aspecto instituciones como la policia que tienen un vinculo de dependencia mas fuerte con el Estado se les demanda mayor cumplimiento de esas obligaciones de que estos preceptos sean materilizpara de ese modo materilizar esos preceptos; por lo cual no se puede concebir que por falta de regulacion sobre los deberes de la poblacion objeto de estudio se vulneren derechos que conllevan a que la vida laboral de una persona por esta omision se ha inhabilitada.

5. ¿POR QUÉ NO DEBERÍAN SER CONSIDERADOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL CASO CONCRETO?

A continuación se mencionan tres factores que para esta investigación deben ser tenidos en cuenta para que estos jóvenes que ingresan a prestar su servicio militar en la Policía Nacional no sean considerados servidores públicos, y en consecuencia se eliminen de la lista de destinatarios de la Ley 1015 de 2006 (Régimen Disciplinario para la Policía Nacional) con las consecuencias que ello les ocasiona, particularmente en materia de inhabilidades, que se mencionaron en líneas anteriores.

i. Condiciones de Formación

En lo que tiene que ver a la formación de estos jóvenes, se debe indicar que posterior a un proceso de selección que se orienta a medir algunos parámetros físicos

jóvenes auxiliares de policía o bachilleres, por las calidades y cualidades que se tiene en esa etapa del ser humano (Gómez 2009, p 189)

y psicológicos estos pasan a recibir un periodo de instrucción que no supera los tres meses, tiempo en el cual se brinda capacitación sobre aspectos básicos del servicio de policía, defensa personal, doctrina institucional y parámetros normativos.

Desde luego este periodo de tiempo es insuficiente para que se considere que alcanzan el nivel de profesionalización como el de los demás miembros de la institución, que reciben un año de formación para el caso de los miembros del Nivel Ejecutivo (otrora llamados suboficiales), o de tres años para el caso de los oficiales (nivel directivo).

ii. **Condiciones Salariales**

En materia de remuneración, debe decirse que los jóvenes que para definir su situación militar lo hacen como policías (ya que encontramos casos en los cuales no han terminado la educación secundaria y son destinados a labores de guardia o de combate en unidades policiales apartadas), no reciben asignación salarial alguna, por el contrario, reciben una bonificación que en ningún caso supera el medio salario mínimo. Tampoco reciben prestaciones sociales aunque se les incluye al subsistema de sanidad de la policial, sin que tengan derecho a registrar como beneficiarios a sus padres o hijos, en caso de que los llegasen a tener al momento de iniciar o durante el servicio.

iii. **Voluntariedad**

Contrario a lo que ocurre con los servidores públicos (incluyendo a los funcionarios escalafonados de la misma institución policial), estos jóvenes que ingresan a prestar el servicio militar, no lo hacen de manera voluntaria; tal y como se indicó en líneas anteriores, su ingreso a la Policía Nacional obedece a una regla de carácter obligatorio, en este caso el Decreto 1144 del 13 de diciembre de 1911 (Por el cual se organiza y reglamenta el servicio militar), que debe ser atendida por todos los varones colombianos al momento de alcanzar la mayoría de edad, que como también se indicó,

es llevada a cabo primordialmente por jóvenes de escasos recursos económicos que no cuentan con la posibilidad de cancelar los tributos para obtener la libreta militar.

6. MARCO TEÓRICO DEL DERECHO DISCIPLINARIO

6.1. Conceptualización

En esta investigación sobre los proceso disciplinarios a jóvenes policías que están definiendo su situación militar, una vez, presentada en líneas anteriores los conceptos necesarios para comprender la concepción teórica y jurídica de estos uniformados es necesario analizar en este momento el derecho disciplinario como objeto de estudio, pues como se ha tratado hasta el momento los Servidores Públicos deben ejercer sus funciones en armonía con lo mandado o estipulado en las normas y reglamentos emanados (Ardila, Oviedo & Pineda ,2010, p. 49) y de la omisión a esto mandatos es que nace el derecho disciplinario como sancionador a estas conductas además esta rama del derecho es una especialidad jurídica, que cuenta con una estructura autónoma, (Gómez & Sánchez, 2007 p. 20), teniendo como finalidad buscar

garantizar la eficacia administrativa, así como la legalidad, responsabilidad de imparcialidad, en aras de cristalizar el servicio a los ciudadanos, materializando el interés general, pues busca, ante todo, mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la administración, y de ahí la necesidad de conocer preventivamente y aplicar en tanto derecho-deber, un sistema sustancial y procedimental que establece, de una parte, las faltas disciplinarias, las personas responsables, las sanciones disciplinarias y la extinción de su responsabilidad. (Forero, 2010, p. 20).

Teniendo en cuenta que el derecho disciplinario en la perspectiva legislativa busca consolidar una recta función pública¹⁰, donde se cumplan todos los fines del estado, aplicando cada uno de los principio emanados de el orden constitucional colombiano, pues se sancionan conductas exclusivas de servidores públicos que

¹⁰ para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.(artículo 22, Código Disciplinario Único)

atenten contra estos preceptos, señalando de manera tácita que aquellos servidores públicos independientemente de su clasificación sirvan a los propósitos y fines de la administración frente a los asociados, por lo anterior creó un régimen especial para estos. Desde luego, y tal como se indicó en acápites anteriores, los propósitos de esta rama del derecho colombiano son absolutamente loables pues se dirigen a la búsqueda de la transparencia, la eficacia y la eficiencia en los servicios que por parte del Estado se brindan a la comunidad.

6.2. Destinatarios del Derecho Disciplinario

Como toda rama del derecho tiene unos sujetos a los cuales abarca o a los cuales se le aplica a sus directrices, como para el derecho civil los principales sujetos son los particulares, para el derecho penal son los presuntos autores de determinadas conductas punibles, de esta manera el derecho disciplinario como régimen sancionador ante las conductas contrarias a la función pública tiene un grupo determinado de sujetos de aplicación como lo son los servidores públicos¹¹ es bueno en este aspecto tener en cuenta que:

Son destinatarios de la Ley disciplinaria, los miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, Para los mismos efectos se aplicará a los miembros de la fuerza pública, los particulares que ejerzan funciones públicas en forma permanente o transitoria, los funcionarios y trabajadores del Banco de la República, los integrantes de la comisión de lucha contra la corrupción y las personas que administren los recursos de que trata el artículo 338 de la Constitución Nacional” (Arevalo, 2011, p.118).

Servidores Públicos

En su jurisprudencia la Corte Constitucional se ocupa de precisar quiénes son los destinatarios de la ley disciplinaria, señalando al respecto que son: los servidores públicos, esto es, aquellas personas que prestan una función pública bajo la subordinación del Estado, incluidas las relaciones derivadas de un contrato de trabajo,

¹¹ ver el artículo 25 Código Disciplinario Único.

lo que significa empleados públicos y trabajadores oficiales (Corte Constitucional, 1996, C 280).

Ahora bien, en aquellos casos en los cuales existe una relación laboral de subordinación entre el Estado y una persona, necesariamente se crea una relación de sujeción o supremacía especial, por la particular situación en la que se presenta, puesto que la Administración y la persona se crea un elemento esencial que define al destinatario de la potestad disciplinaria como resultado una subordinación del servidor público para con el Estado.

Trabajadores Oficiales

En el párrafo anterior se demostró que los destinatarios del derecho disciplinario son los servidores públicos, asimismo se recalcó los diferentes tipos de servidores públicos que existe en el ordenamiento jurídico colombiana, dentro de los cuales en centramos los trabajadores oficiales, caracterizados por tener un vínculo con el estado presente a través de un contrato de trabajo, para los cuales la misma jurisprudencia de la corte en materia disciplinaria señalo que

dicho régimen es aplicable a los trabajadores estatales, en tanto estos están vinculados con un trabajo que los subordina al Estado, por lo que juzga que estos están sometidos igualmente al régimen disciplinario, lo que no encuentra caprichoso, sino que deriva de las funciones de interés general que cumplen estos trabajadores, por lo que ve razonable que dicho régimen no sea materia de un acuerdo de voluntades entre estas partes, sino que sea impuesto de manera unilateral por el Estado, al estar en juego valores sociales que desbordan los intereses particulares de estos trabajadores (Corte Constitucional, Sentencia C 280, 1996).

Desde luego, es evidente que las características asociadas a la prestación del servicio militar en la Policía Nacional, distan bastante de las que se plantean en estos apartes jurisprudenciales, siendo esta una razón para fortalecer la posición según la cual, aplicar una inhabilidad dirigida a funcionarios públicos (subordinados a un contrato laboral con los beneficios que de ello se deriva, pero además sujetos a la

normatividad disciplinaria en virtud a su voluntad), a unos jóvenes que ingresan de manera obligada y que no cuentan con los beneficios inherentes a la función pública, por lo cual teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad al momento de aplicar las sanciones, es incongruente en este caso que se aplique este tipos de sanciones como la inhabilidad a jóvenes policías que no tiene cada una de las características, cualidades ni beneficios de todos los servidores públicos.

7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESPECIAL PARA LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA

La Corte Constitucional ha estimado, con fundamento en particular en los artículos 217 y 218 de la Constitución, que es posible que por las especiales funciones que cumplen ciertos servidores públicos, como en el caso de los miembros de la fuerza pública, existan disposiciones disciplinarias especiales para ellos, por razón de dichas funciones, en su criterio por medio de la sentencia SU-637- 9628, precisó que el Código Disciplinario Único se aplica a todos los servidores Públicos, con excepción de los miembros de la fuerza pública, lo cual no implica que para las diferentes ramas y órganos del Estado no se puedan dictar normas disciplinarias propias, conforme a sus funciones, Dice esta corporación en este sentido que la Ley 200 de 1995 –vigente para ese momento, materia del juicio de constitucionalidad es el marco general disciplinario, pero que se pueden crear normas disciplinarias específicas, de acuerdo con las particularidades de la rama del poder público y las funciones de cada órgano.

Agrega que de hecho la ley estatutaria de la administración de justicia contiene importantes disposiciones en materia de inhabilidades, incompatibilidades, derechos, deberes y prohibiciones; Señala que en caso de que se dicten tales normas especiales, dado que el Código Disciplinario Único dicta las normas generales del régimen disciplinario aplicable a todos los servidores públicos, los regímenes especiales deben construirse e interpretarse sobre esos fundamentos comunes, de tal manera que debe decirse que dichos regímenes deben ser complementarios del general. La Constitución Política de Colombia señala en el artículo 217, que el régimen disciplinario especial para las fuerzas militares, en lo especial de este régimen, frente al general aplicable al

resto de los servidores públicos, consiste en la consagración de una serie de faltas y sus correspondientes sanciones, que resultan diferentes de las que pueden imponerse a la generalidad de los servidores públicos, lo cual se justifica por las especiales actividades que les corresponde cumplir a los miembros de las fuerzas militares. Señala que lo anterior no impide en ningún caso que estos servidores estén sometidos igualmente al régimen disciplinario general que rige para el resto de los funcionarios.

Reafirma igualmente, como lo ha hecho en anteriores pronunciamientos, que lo especial recae en la parte sustantiva, esto es, en el catálogo de faltas y de sanciones, pero no en el aspecto procesal, es decir en lo que tiene que ver con la ritualidad en el procedimiento para aclarar las actuaciones, en la investigación y en el pronunciamiento de la decisión a la que haya lugar, en donde les son aplicables las normas generales de procedimiento; Insiste en que el régimen especial no puede ser para cualquier tipo de falta, sino únicamente para aquellas relacionadas con la función militar o de policía, cuya comisión afecta directamente el servicio público encomendado a tales fuerzas; Dentro de este entendido, y en nuestras palabras señala también que los regímenes disciplinarios no pueden elevar a la categoría de falta cualquier comportamiento, sino exclusivamente los que afectan los deberes funcionales que tienen asignados como servidores públicos.

Profundizando en este tema la Corte Constitucional ha manifestado reiteradamente que, al referirse al régimen disciplinario especial que el mismo ordenamiento superior prevé igualmente para la Policía Nacional, señalando que este tiene su fundamento en el artículo 218 Constitucional, justificando de esta manera y dada la particular actividad que les corresponde cumplir a sus miembros en la conservación del Estado de derecho, las que en ningún caso se identifican con las asignadas a otras entidades del Estado, que tenga este régimen especial; Recuerda asimismo que este tipo de régimen disciplinario reconocido para los miembros de la fuerza pública hace parte integral del derecho disciplinario general que rige para los demás servidores del Estado; Obsérvese como esta sentencia nos evidencia la clasificación que realiza la norma frente a lo prestación de los servicio por parte del Estado hacia la comunidad y hace una diferenciación y tratamiento especial a la fuerza

pública y la Policía Nacional, enlazando esta última al artículo 218 de la carta magna, buscando el fin último que es la conservación del Estado de derecho, Estado derecho que protegen los auxiliares de policía, pero que el mismo Estado Social de Derecho desborda al permitir que la Institución policial dentro de su régimen especial desconozca los preceptos supra legales frente al derecho al trabajo, a la libertad de escoger profesión u oficio, a la igualdad, discriminación, que rigen en andamiaje del Estado y la Sociedad en General, arrojando como resultado una inhabilidad de 10 años, que le imprime a esta sanción accesoria al joven prestador de su servicio militar obligatorio.

8. LIMITES DEL DERECHO DISCIPLINARIO

Sin embargo, en lo que va del desarrollo de la temática que en un Estado de derecho , pero sobre todo dentro de las directrices del Estado social de derecho, y por la misma concepción de legalidad que tanto se ha desarrollado desde la revolución francesa, buscan siempre luchar en contra de la concentración del poder y la arbitrariedad¹², realizada de la que no se escapa el derecho, ni mucho menos una de sus ramas como lo es la disciplinaria, por todo esto la potestad sancionadora de la administración pública, no se puede ejercer de manera arbitraria, un ejemplo que nos demuestra esta empresa lo vemos comparadamente en el ordenante jurídico español donde prohíbe expresamente este tipo de extralimitaciones estatales al establecer en su artículo 9.3 constitucional la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, de esta forma no solo es una campaña colombiana sino universal de logara una armonía plena en la que el Estado actué siempre en pro del interés general alegándose de interés particulares, pero sobre todo garantizando las libertades individuales .

¹² En un Estado de Derecho el poder punitivo tiene unos límites dados por el principio de proporcionalidad, en virtud del cual la graduación, en abstracto y en concreto, de la sanción, debe hacerse de acuerdo con la gravedad del injusto y el grado de culpabilidad. Según el primer criterio, la intervención del derecho penal se dirige a sancionar las conductas lesivas de los bienes jurídicos que se estiman más valiosos, teniendo en cuenta que el hecho punible, además de lesionar bienes jurídicos particulares, atenta contra los valores ético-sociales predominantes en una sociedad determinada. El grado de culpabilidad, por su parte, involucra consideraciones acerca de la intencionalidad del hecho, esto es, de la conciencia y voluntad presentes en su realización, en virtud de los cuales se considera que la persona habría podido actuar de otra manera (Corte Constitucional, Sentencia C 285, 1997)

En este contexto, adquieren su máxima importancia la consagración y la materialización de los derechos fundamentales, como criterios sustanciales que impiden en todo momento que el Estado de forma ilegítima actúe en contra de los particulares; como es el caso del derecho fundamental al debido proceso¹³, que en sí mismo comprende un conjunto de garantías mínimas que se deben consolidar en cualquier tipo de proceso judicial o administrativo¹⁴; consolidándose como uno de los límites y al mismo tiempo como control de las posibles extralimitaciones en el ejercicio de la función disciplinaria por parte del mismo Estado, siendo al mismo tiempo o analógicamente traídos al contexto disciplinario como garantías constitucionales de esta rama, que deben ser en todo momento salvaguardados por los operadores disciplinarios dentro del tipo de proceso tratados en esta investigación, resaltando de estos los fines mismo de la sanción disciplinaria, la dignidad humana del disciplinado o expedientado como principio rectores que se deben respetar en todo el proceso disciplinario.

Frente a lo anterior es importante rescatar que el límite a la sanción disciplinaria en cabeza del Estado tiene su fundamento como se ha venido señalando en los derechos fundamentales como normas que trasciende todo tipo de ordenamientos y que siempre en todo momento buscan preservar la dignidad humana empapando en todo momento de controles la función disciplinaria, sin embargo se observa la existencia de un desbordamiento y laxitud del poder que entrega el legislador al operador disciplinario, facultándolo para cercenar la vida laboral de un grupo de jóvenes que de manera temporal prestan su servicio obligatorio no teniendo la calidad de Trabajadores oficiales o Empleados públicos, pero si dándole igualdad en el tratamiento de un régimen especial y elevando a la categoría de miembro de la fuerza pública.

Vale la pena agregar un criterio adicional en este estudio sobre los límites, no solo los derechos fundamentales son criterios de control sobre la sanción disciplinaria, encontramos del mismo modo principios rectores del derecho en general que son traídos a la legislación disciplinaria como fundantes de la misma, tal es el caso del

¹³ Véase: artículo 29 constitucional

¹⁴ Véase: artículo 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

principio de proporcionalidad y el de igualdad este último estaría siendo vulnerado en el caso de las inhabilidades de que hemos tratado a lo largo de este escrito, pues solo se le aplica a los jóvenes que prestan su servicio militar en la Policía Nacional, situación que no se da en el caso de los jóvenes que llevan a cabo esta misma actividad en las demás instituciones que componen la fuerza pública. En el caso de los soldados, infantes y grumetes, solo se aplica el Código Penal Militar frente a la eventual comisión de delitos relacionados con el servicio, mientras que las medidas disciplinarias se limitan a las disposiciones internas que en ningún caso generan inhabilidad y que tienen como mayor perjuicio la pérdida de la libreta de conducta (certificación de comportamiento que no tiene efectos restrictivos en materia laboral). Visto desde este ángulo, unos y otros (soldados y auxiliares) hacen parte del conjunto de colombianos que por circunstancias personales deben ingresar a una institución a efecto de obtener su libreta militar, pertinente es entonces cuestionarse ¿Qué razón existe para que una parte de ellos (en este caso los auxiliares de policía), deban asumir una carga tan compleja y perjudicial en materia laboral como lo son sin duda ñas inhabilidades generales?

Adicional a lo anterior y retomando los planteamientos relacionados con la ilicitud sustancial, vale la pena mencionar que no todos los actos calificados por un superior como inapropiados, constituyen, per se, una afectación a los deberes funcionales y concretamente, con los deberes inherentes a la función pública

En este sentido, el resultado material de la conducta no es esencial para que se cumpla con la falta disciplinaria puesto que en ese entendido, se estaría pasando por alto la esencia misma de la función pública cual es el cumplimiento de una función social; de manera tal que la Corte ha recordado que el constituyente advirtió que cada servidor público debía tener claridad acerca de los criterios superiores con los que se vinculaba a la administración y de allí porqué exigió, en el artículo 122, que sólo entre a ejercer su cargo después de prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben (Ramírez, 2014, p. 82).

Esta apreciación, junto con la misma jurisprudencia tratada hasta el momento, permite concluir que lo que prima en el derecho disciplinario es sancionar las conductas que afectan la función pública, ahora bien, la percepción ya sea positiva o negativa con la que cada uno de los individuos –para el caso de los auxiliares, un comandante o

superior – tiene respecto a determinada conducta sancionable, en la gran mayoría de los casos, para su concepción no llegan estas a generar afectaciones representativas en la función pública.

no pueden desconocerse que existe también una posición minoritaria que la rechaza valiéndose de argumentos que no apuntan a dirimir el asunto a partir de una dogmática propia del derecho disciplinario, pues insiste en escindir el elemento de la tipicidad de el de la antijuridicidad, para pretender que el análisis del primero de estos elementos se haga en ausencia del segundo, ignorando el hecho de que la tipicidad es la descripción de la infracción sustancial a un deber y que esto último es lo que determina la existencia de ilicitud sustancial, –no antijuridicidad material (Clavijo, 2006, p. 49)

En esencia, lo que se puede evidenciar, es que el comportamiento de los auxiliares bachilleres no resulta tan lesivo para la función pública al punto que merezca reproches disciplinarios tan drásticos y las inhabilidades que de ellos se derivan,

En la práctica, la expresión “ilicitud sustancial”, definida en términos de antijuridicidad, generó confusión para determinar el verdadero alcance de este elemento estructural de la falta, puesto que se debe tener en cuenta que la antijuridicidad material es un concepto que está edificado sobre la base del principio de lesividad y se entiende como la afectación o puesta en peligro de bienes jurídicos tutelados (Ordoñez, 2009, p. 24)

Es evidente entonces, el consenso que existe frente a que la falta disciplinaria y el reproche disciplinario - con las afectaciones individuales que del mismo se derivan -, deben estar sujetas a la lesividad del comportamiento, circunstancia que no es sustancial o cercanamente tangible en el caso de los jóvenes que prestan su servicio militar en la Policía Nacional.

9. LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

En primer lugar debemos entender que una sanción es la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado (García – Máynez, 1974, p. 294), en referencia al objeto de esta investigación la sanción disciplinaria administrativa tiene por finalidad el logro de la disciplina en el ejercicio de la función pública, y reprimir las transgresiones a los deberes y obligaciones impuestos a los agentes estatales (Gómez, 2006, p. 19), por ello:

La destitución e inhabilidad general implica: 1. la terminación de la relación del servidor público con la administración sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección. 2. La desvinculación del cargo en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política. 3. La terminación del contrato de trabajo. 4. En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el termino señalado en el fallo y la exclusión del escalafón o carrera “(Mejía Ossman , 2002, p. 91).

Mírese que el legislador irradió el tópicó disciplinario y las consecuencias frente aquellos que tienen la calidad de servidores públicos, abarcando por ende una obligatoriedad con sanciones tan duras como la inhabilidad general, pero no discierne frente a aquellos aspectos en donde esta carga es imposible de llevar, como los auxiliares de policía ya que deja al arbitrio a la entidad en este caso Policía Nacional, la capacidad de regularse y presentar modificaciones frente a algún injusto.

10. LA IGUALDAD

Noción Previa

El derecho es igual para todos (Martínez, 2009, p. 390), es una premisa que no solo invade los ordenamientos jurídicos, sino en la actualidad a toda la estructura de la sociedad pues los seres humanos son iguales pero a la vez son diferentes. Descienden del mismo tronco pero se distinguen por el sexo, por rasgos étnicos, por formación cultural, por creencias (...) Aun así son personas iguales (Kurczyn, 2004, p. 25), en el campo jurídico es necesario entender que tratar de la misma manera exige al juzgador utilizar las mismas disposiciones, interpretarlas del mismo modo y, como consecuencia, adoptar la misma decisión respecto de casos iguales (Díaz-García, 2012, p. 65), por lo cual la igualdad es un concepto que de manera inicial puede ser sencillo, pero en el fondo comprende múltiples de situaciones, sin embargo manejan una misma esencia en referencia no a igualdad del ser con otro ser, dado que somos diferentes por naturaleza, sino que al ser todos parte de la humanidad merecemos tener los mismo derechos y ser tratados de la misma manera sin ningún tipo de discriminación.

Como Principio y Derecho en Colombia

Es un principio, a la vez de ser consagrado como un derecho que está estipulado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia donde se manifiesta que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, asimismo en el artículo 123 superior es entendida esta igualdad como un principio rector de la función pública obligando a la administración según la concepción de la misma doctrina a prestar cada uno de sus servicios sin discriminación alguna velando por la plena imparcialidad, desconociendo factores como raza, género, color, religión y demás como factores determinantes para dicha actuación (Bulla Romero, 2014). con todo esto la administración no puede actuar de forma arbitraria, siempre debe hacerlo en función de la igualdad anteriormente descrita, ahora bien, el derecho administrativo y el orden constitucional son ramas que a este principio le dan el estatus de principio rector, por ende debe ser aplicado de manera inmediata y sin dilaciones, si esta regla fuese así cabe preguntarse por qué por intermedio de una norma como lo es la Ley 1015 de 2006 se violenta este principio desencadenando la inhabilidad para jóvenes policías, En efecto el principio de igualdad descrito en el numeral 2° del artículo 3° del nuevo código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo Ley 1437 de 2011, lo presenta de la siguiente manera

El precepto de 'igualdad' es ante la Ley un principio Jurídico que deviene del reconocimiento del ser como persona, es decir de una criatura dotada de cualidades y calidades esenciales, que le son comunes a toda la especie humana, y que de lo suyo le otorgan dignidad en sí misma con independencia de factores externos o accidentales como sexo raza, religión, nacionalidad, credo, etc por lo que de lo suyo implica proscripción de cualquier forma discriminatoria, bien sea negativa o positiva en las relaciones entre los gobernantes y gobernados, así como la creación, definición y aplicación de las normas que componen el ordenamiento jurídico (Romero , 2007,p. 59-60).

La administración debe ser la primera en despojar de esa armadura de ciudadano al administrado y blindarla con todas las características que lo hacen único y especial dentro de su misma especie y más aun cuando se tiene el poder dominante,

ya que si no fuera así estaríamos frente a una actuación arbitraria totalmente ilegítima en un estado social de derecho convirtiéndose en una carga que no debería soportar el administrado, quien fue mediante la perspectiva del contrato social el que dio al Estado el poder suficiente para que en su nombre regule situaciones que se encuentran inmersas en la órbita jurídica a fin de mantener un equilibrio y sobre todo protección frente a las desigualdades de hecho.

En este sentido, no se debe encuadrar este principio o derecho dentro del enfoque absolutista, ya que no se pretende trazar una línea inflexible que aborde de manera acartonada cada decisión disciplinaria, puesto que conllevaría a crear una desigualdad sobreviniente, se pretende es que el error jurídico se corrija, a fin de sacar del sometimiento de la norma a una población que no necesita que la limiten y que por su juventud se debe propender al desarrollo en sí misma, se proyecte en un futuro, puesto que esta será piedra angular de una sociedad presente y futura, que busca eliminar la desigualdad en todos los campos económicos, sociales, jurídicos por lo cual la igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad (Romero, 2007 p.60).

En concordancia con ello, el ordenamiento jurídico, fundado en la Constitución ha de reconocer el ámbito de la igualdad y discernir en el campo de las desigualdades a fin de evaluar con criterio objetivo cuáles son las normas que deben plasmar idéntico tratamiento para todos y cuáles por el contrario, tienen que prever consecuencias jurídicas distintas para hipótesis diferentes, entonces no realiza este principio el sistema legal que otorgue privilegios injustificados o establezca discriminaciones arbitrarias entre iguales, ni tampoco el que atribuya a iguales consecuencias a supuestos disímiles, ni el que desconozca a los más débiles el derecho fundamental que la Carta Política les confiere a ser especialmente protegidos, habida cuenta de la debilidad en que se encuentran frente a los demás (Bulla Romero, 2007, p. 61).

11. EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Considerada esta proporcionalidad como una de las máximas jurídicas fundamentales cuya expansividad e ilimitada virtualidad en casi todos los ámbitos del Derecho no encuentra parangón alguno (Pedraza & Ortega, 1990, p. 280), este principio de proporcionalidad es ampliamente desarrollado por el derecho penal, como máxima expresión del poderío estatal, por ello el derecho disciplinario al ser de la misma naturaleza del derecho penal¹⁵ pero en menor grado de coercitividad también predica este principio, bajo el entendido de que la proporcionalidad se predica el adecuado equilibrio entre la reacción penal y sus presupuestos, tanto en el momento de la individualización legal de la pena (Fuentes, 2008, p. 19), sustituyendo a la pena por la sanción; todo ello es da debido a que la sanción disciplinaria ha de ser adecuado y exigible para alcanzar el objetivo propuesto para la aplicación (Vida, 2005, p. 442) de este principio al momento de emitir las sanciones disciplinarias tiene que cumplirse con ciertas reglas las cuales consisten en:

- 1) perseguir un fin constitucionalmente legítimo;
- 2) constituya un medio idóneo para alcanzarlo;
- 3) sea necesaria, al no existir otro medio menos lesivo e igualmente apto para alcanzar la misma finalidad;
- 4) exista proporcionalidad entre los sacrificios y los beneficios que se obtienen con la medida legislativa (Lopera, 2008, p. 272)

Legislativamente encontramos varias normas que describen este principio, de esta manera: No se podrán ordenar medidas cautelares sobre bienes del imputado o acusado cuando aparezcan desproporcionadas en relación con la gravedad del daño y la probable sentencia sobre la pretensión de reparación integral o tasación de perjuicios (C. P. P. , art, 94)¹⁶, En la medida en que el contenido de una decisión, de carácter general o particular, sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la

¹⁵ - Código Penal (Ley 599 de 2000), Artículo 3°. Principios de las Sanciones Penales: "La imposición de la pena o de la medida de seguridad responderá a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad (...)".

¹⁶ Ley 906 de 2004. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal

autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa (C.P.A, art 36)¹⁷, La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley (Código Disciplinario Único, art, 18)¹⁸, La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida (decreto 1798 del 2000, art 18)¹⁹

Las diferentes leyes, códigos y decretos como nuestra misma Constitución colocan en manto de protección diferentes principios, pero a aunque todos tienen ese mismo valor categórico, existen algunos que por la misma situación del caso en específico, son eje del devenir jurídico como lo es el principio de proporcionalidad, ya que el mismo no se puede definir en un solo concepto sino que comprende tres i) la adecuación de los medios escogidos para la consecución del fin perseguido, ii) la necesidad de la utilización de esos medios para el logro del fin, frente al tema de investigación el medio escogido para corregir los comportamientos que van en contra del servicio de policía prestado por parte de los auxiliares de policía, también iii) la necesidad es acorde ya que la disciplina se debe encausar para el sostenimiento del régimen especial de la Policía Nacional, pero analicemos, cuál es el fin que persigue la Inhabilidad en un joven auxiliar, como para que el legislador quisiese vetarlo en un aspecto del mundo laboral a tan corta edad, no previendo el legislador las inclinaciones laborales que este ciudadano no podría alcanzar al aplicársele la pena accesoria, pero mírese la contradicción que establece el principio de proporcionalidad en el sentido estricto entre los medios y el fin mismo, fin mismo que no puede soportar un ciudadano que presta sus servicios a la patria.

A lo anterior debe agregarse un hecho innegable que tiene que ver con que, vistas las faltas disciplinarias en las que usualmente incurren estos jóvenes como son las inasistencias al servicio y si se les compara con los actos que regularmente dan lugar a reproche disciplinario e inhabilidad en los funcionarios públicos escalafonados, que en buena parte de los casos se asocian a actos de corrupción, es claro que la

¹⁷ Código Contencioso Administrativo. Artículo 36 (Decreto 01 de 1984).

¹⁸ Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único)

¹⁹ Decreto 1798 de 2000 (Por el cual se modifican las normas de disciplina y ética para la Policía Nacional).

afectación que los primeros le generan al Estado y a los propósitos del mismo son muy inferiores, sin embargo y pese a su posición vulnerable (muchos de ellos sino todos, carecen de los recursos para pagar los honorarios de un defensor), se les aplica de manera inmisericorde una inhabilidad altísima con las consecuencias ya harto mencionadas en el presente trabajo.

12. SOBRE LAS INHABILIDADES

Son prohibiciones que señala la ley por situaciones tipificadas como sancionales impidiendo a la persona autora de las mismas ocupar algunos cargos públicos. dentro de las finalidades de este tipo de sanciones, busca la conveniencia pública, la transparencia administrativa y la debida gestión de lo público, para comprender este tipo de sanciones, resulta conveniente tener en cuenta lo manifestado por la Corte Suprema de Justicia la cual en su jurisprudencia establece que

la inhabilidad es aquella circunstancia negativa del individuo, el defecto o impedimento para ejercer u obtener un empleo o que le resta mérito para ejercer ciertas funciones en un cargo determinado y se traduce en la prohibición legal para desempeñarlo independientemente de otras. La constitución y la ley son los encargados de señalar esta circunstancia: Jurisprudencialmente se ha establecido que la configuración de las “inhabilidades acarrea lo siguiente:

- a) Para quien aspira a ingresar o acceder a un cargo público, no podrá ser designado ni desempeñar dicho cargo.
- b) Para quien sin haberse configurado alguna de las causales de inhabilidad mencionadas, es nombrada para ocupar un cargo o empleo en la Rama Jurisdiccional, o cuando encontrándose en ejercicio del cargo, incurre en alguna de ellas, será declarado insubsistente.

En todos estos eventos, la persona nombrada deberá ser declarada insubsistente mediante providencia motivada, aunque el funcionario o empleado se encuentre escalafonado en la carrera judicial; en caso de que sobrevenga al acto de nombramiento o posesión alguna inhabilidad o incompatibilidad, el servidor público

deberá advertirlo inmediatamente a la entidad a la cual preste el servicio, Si dentro de los tres (3) meses siguientes el servidor público no ha puesto fin a la situación que dio origen a la inhabilidad o incompatibilidad, procederá su retiro inmediato, sin perjuicio de las sanciones a que por tal hecho haya lugar²⁰, existen varios tipos de inhabilidades dentro de las cuales encontramos:

- Inhabilidades comunes a todos los servidores públicos
- Inhabilidad sobreviniente para el servidor público
- Ejercicio de empleos públicos por pensionados
- Inhabilidades de directores, gerentes y miembros de juntas directivas de entidades descentralizadas del orden nacional
- Inhabilidades para ser Presidente o Vicepresidente de la República
- Inhabilidades para ser Congresista
- Inhabilidades en época de elecciones de congresistas, Presidente y Vicepresidente
- Inhabilidades según el cargo a ejercer en el nivel territorial
- Inhabilidades de los concejales del Distrito Capital
- Inhabilidades de las juntas administradoras locales del Distrito Capital
- Inhabilidades de los alcaldes locales del Distrito Capital
- Inhabilidades del Personero del Distrito Capital
- Inhabilidades del Contralor del Distrito Capital
- Inhabilidades del gobernador
- Inhabilidades de los diputados
- Inhabilidades del alcalde
- Inhabilidades de los concejales
- Inhabilidades miembros de juntas administradoras locales
- Inhabilidades del Contralor Departamental
- Inhabilidades del Contralor Municipal

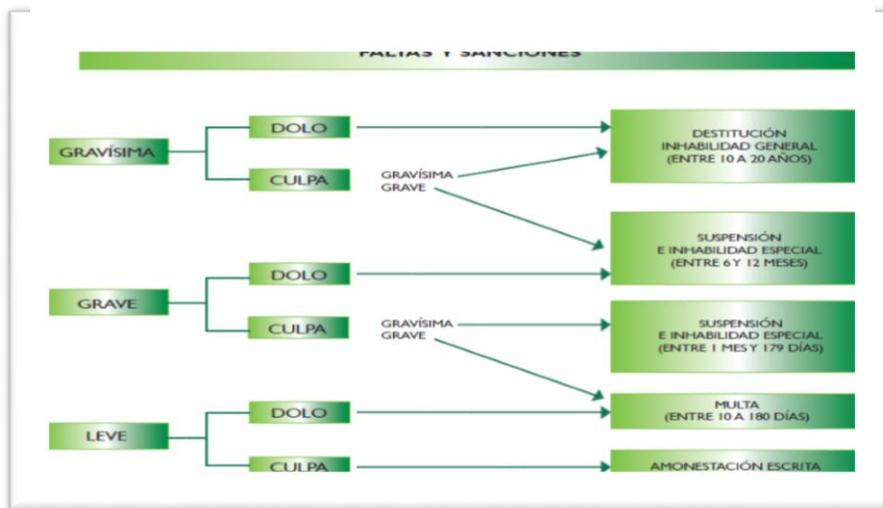
Con respecto a las conductas que originaron la inhabilidad a dicho servidor impide a la misma persona ocupar algunos cargos públicos es preciso señalar que

²⁰ Véase Respecto de lo anterior, el artículo 6º de la Ley 190 de 1995 señala:

estas se dan dentro de un contexto ocasional, que si bien es cierto no podemos excusar ya que su sanción va ligada al desconocimiento de la conveniencia pública, la transparencia administrativa y la debida gestión de lo público, en el caso de investigación, no se contextualiza, ya que obsérvese, que las inhabilidades se dan en una categoría de cargos que no solo requieren ser bachiller, sino poder demostrar otras bondades que se han adquirido por medio de la capacitación que se acredite, capacitación mínima que tiene un bachiller y que carece un auxiliar regular en la Policía Nacional , aunado al hecho de que la primera inmersión en un actividad de alta responsabilidad para el joven auxiliar, sería hasta el momento de jurar ante una bandera cumplir con la salvaguarda de la Ley y la Constitución, acto que se realiza sin tener conocimiento de la sanción accesoria a la que se podría ver abocado el funcionario por la infracción al Régimen Disciplinario de la Policía Nacional.

Ahora observe la clasificación de las sanciones según las infracción al régimen disciplinario ley 1015 de 2006 “Por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional:

Grafico 1 Faltas y sanciones de acuerdo a la Ley 1015 de 2006, recuperado



Fuente: Disponible en: www.policia.gov.co

A continuación se transcribe la relación de tipicidades disciplinarias de acuerdo a la norma ídem:

Tabla 1 faltas gravísimas

FALTAS GRAVÍSIMAS (Art. 34)	
1.	ilegalmente de la libertad a una persona o demorar injustificadamente la conducción de la misma ante la autoridad competente
2.	Permitir o dar lugar a la fuga de persona capturada, retenida, detenida o condenada, de cuya vigilancia o custodia haya sido encargado o disponer la libertad sin estar facultado para ello
3.	Permitir, facilitar, suministrar información o utilizar los medios de la Institución, para cualquier fin ilegal o contravencional.
4.	Solicitar o recibir directa o indirectamente dádivas o cualquier otro beneficio, para sí o para un tercero, con el fin de ejecutar, omitir o extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
5.	Realizar, promover o permitir actividades tendientes a paralizar total o parcialmente la prestación del servicio que corresponde a la Institución.
6.	Violar la reserva profesional en asuntos que conozca por razón del cargo o función; divulgar o facilitar, por cualquier medio, información confidencial o documentos clasificados, sin la debida autorización.
7.	Utilizar el cargo o función para favorecer campañas o participar en las actividades o controversias de los partidos y movimientos políticos; así como, inducir o presionar a particulares o subalternos a respaldar tales actividades o movimientos.
8.	Utilizar el cargo o función para fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o permanencia de grupos al margen de la ley; promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o hacer parte de ellos.
9.	Realizar una conducta descrita en la ley como delito, a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo.
10.	Incurrir en la comisión de conducta descrita en la ley como delito, 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 administrativas tales como: Franquicia, permiso, licencia, vacaciones, suspendido, incapacitado, excusado de servicio, o en hospitalización.
11.	Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente en beneficio propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.
12.	Cuando se está en desarrollo de actividades propias del servicio o sin estar en él, realizar prácticas sexuales de manera pública, o dentro de las instalaciones policiales, cuando se comprometan los objetivos de la actividad y de la disciplina policial
13.	Coaccionar a servidor público o a particular que cumpla función pública, para que ejecute u omita acto propio de su cargo, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.
14.	Apropiarse, ocultar, desaparecer o destruir bienes, elementos, documentos o pertenencias de la Institución, de los superiores, subalternos, compañeros o particulares, con intención de causar daño u obtener beneficio propio o de un tercero.
15.	Constreñir, comprometer o inducir al subalterno, superior, compañero o particular para que omita información acerca de una conducta punible o disciplinaria
16.	Causar daño a su integridad personal, permitir que otro lo haga, realizarlo a un tercero, o fingir dolencia para obtener el reconocimiento de una pensión o prestación social.
17.	Prestar, a título particular, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, hasta por un término de un año después del retiro del cargo o permitir que ello ocurra; el término será indefinido en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor conoció en ejercicio de sus funciones.
18.	Causar daño a la integridad de las personas o de los bienes, como consecuencia del exceso en el uso de las armas, de la fuerza o de los demás medios coercitivos.
19.	Vincular, incorporar o permitir la incorporación a la Institución de personas sin el lleno de los requisitos.
20.	Manipular imprudentemente las armas de fuego o utilizarlas en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias que produzcan dependencia física o síquica
21.	Respecto de los bienes y equipos de la Policía Nacional, o de otros puestos bajo su responsabilidad, violar la ley, reglamentos o instrucciones superiores mediante las siguientes conductas: <ul style="list-style-type: none"> a) Retenerlos, ocultarlos o apropiárselos; b) Usarlos en beneficio propio o de terceros; c) Darles aplicación o uso diferente; d) Extraviarlos, permitir que se pierdan, dañarlos, cambiarlos o desguazarlos; e) Entregarlos a personas distintas de su verdadero dueño; f) Malversarlos o permitir que otros lo hagan;

	g) Conducirlos u operarlos sin el debido permiso o autorización, en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias que produzcan dependencia física o síquica.
22.	Elaborar, cultivar, suministrar, traficar, vender, transportar, distribuir, portar, adquirir, guardar o apropiarse de cualquier tipo de precursores o sustancias que produzcan dependencia física o psíquica, prohibidas por la ley, así como permitir estas actividades.
23.	Dejar de asistir al servicio o ausentarse durante un término superior a tres días, en forma continua sin justificación alguna.
24.	Omitir su presentación dentro del término de la distancia cuando ocurran alteraciones graves de orden público en cuyo restablecimiento deba participar de acuerdo con órdenes, planes o convocatorias.
25.	Abstenerse de ordenar u omitir prestar el apoyo debido en alteraciones graves del orden público, cuando se esté en capacidad de hacerlo.
26.	Consumir o estar bajo el efecto de bebidas embriagantes o sustancias que produzcan dependencia física o psíquica, durante el servicio.
27.	Ausentarse del lugar de facción o sitio donde preste su servicio sin permiso o causa justificada.
28.	Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o función, u obstaculizar su ejecución.
29.	Afectar los sistemas informáticos de la Policía Nacional.
30.	Respecto de documentos: a) Proporcionar datos inexactos, omitir, suprimir o alterar información que tenga incidencia en la vinculación o permanencia en el cargo o la carrera, así como para ascensos y cualquier novedad atinente a la administración del talento humano o a la función encomendada, con el propósito de obtener provecho para sí o para un tercero; b) Utilizarlos indebidamente para realizar actos en contra de la Institución o de sus integrantes; c) Sustituirlos, alterarlos, sustraerlos, mutilarlos, destruirlos, ocultarlos, suprimirlos o falsificarlos en beneficio propio; o en beneficio o perjuicio de un tercero; d) Dar motivo intencionalmente a la pérdida de expediente judicial o administrativo, puesto bajo su responsabilidad, así como a documentos o diligencias que hagan parte del mismo; e) Abstenerse intencionalmente de registrar los hechos y circunstancias que el deber le impone por razón del servicio, cargo o función o registrarlos de manera imprecisa o contraria

Elaboración propia a partir de la norma

Con respecto al compendio de faltas que conforman el conjunto de infracciones al régimen disciplinario, nótese bien que los 30 treinta numerales son de gran importancia para el desarrollo del artículo 218 Constitucional en lo que respecta a la misión de esta institución:

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario (Constitución, art. 218)

Asimismo es necesario tener en cuenta que no estamos frente a una argumentación a favor de eximir a la conducta infractora de su correspondiente sanción por la posibles conductas que estos jóvenes realicen, lo que se busca es la eliminación de la inhabilidad a los auxiliares de policía sean bachilleres o regulares, porque, qué tipo de aporte haría la academia en este sentido al tolerar que no se cumplan los fines del Estado, lo que busca la presente investigación es la erudición de los alcances que

tiene la inhabilidad, medida es desmesurada del poder legislativo con respecto a este tipo de población.

20. EL NUEVO RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA NACIONAL. LEY 1015 DE 2006

En desarrollo del mandato constitucional para que la institución policía como parte de las fuerzas públicas desarrollara su propio régimen disciplinario se expidieron disposiciones como el Decreto 2584 de 1993 “Por el cual se modifica el Reglamento de Disciplina para la Policía Nacional”, modificado por el Decreto 575 de 1995, los cuales contemplaban aspectos relativos a la disciplina de los miembros de la Policía Nacional, pero que se acercaban más a la concepción administrativista del derecho disciplinario. Con posterioridad se profirió el Decreto 1798 de 2000, que le introduce contenidos propios de la Ley 200 de 1995, es decir, avanza hacia una dogmática propia del derecho disciplinario, la cual se reafirma y se llena de contenido con la expedición de la Ley 1015 de 2006.

El contenido de la esta última ley adopta la nueva dogmática del derecho disciplinario que está vigente en Colombia, pues si bien el régimen disciplinario de la Policía Nacional tiene unas características especiales que lo diferencian del general, aplicable a los demás servidores públicos, aquel hace parte del derecho sancionador del Estado, que desde el punto de vista dogmático debe reunir unas condiciones de homogeneidad a tener en cuenta en los regímenes disciplinarios, sin importar su naturaleza especial o general.

En el Título I se consagran las normas rectoras que fijan principios garantizadores de los derechos fundamentales y procesales de los imputados, que conducen a la integración con el derecho disciplinario aplicable a los demás servidores públicos que, ante todo en la normativa actual, es cuidadoso de los derechos y garantías de los disciplinados, circunstancia que realza su autonomía, lo cual se consolida como una manifestación del Estado de procurar la persecución de las conductas constitutivas de falta disciplinaria, pero cobijando con un manto de garantizo

a quienes son sujetos de la misma, sin necesidad de recurrir a otros ordenamientos, especialmente el penal.

Igualmente, dándoles alcance a las particulares funciones ejercidas por la Policía Nacional, la ley hace énfasis en la aplicación del régimen disciplinario solamente cuando ocurran conductas inherentes al servicio, por lo que aquellas que no se desprendan de la especial actividad se deben regir por las disposiciones generales de los demás servidores públicos.

Así mismo, se incluyen como sujetos de la acción disciplinaria los auxiliares de policía, cuya labor es de gran importancia no solamente dentro de la organización de la Policía Nacional, sino que diversos comportamientos suyos pueden constituir conductas verdaderamente reprochables desde el punto de vista disciplinario y que por el diseño legal anterior no se tenía la claridad sobre la imputación de faltas disciplinarias a estos auxiliares, que sin duda, son servidores públicos unidos en una relación especial con el Estado, situación que le permite a este ejercer su potestad sancionatoria, con el fin de mantener la disciplina en una institución de esa magnitud.

En el caso específico, los auxiliares pueden ser sujetos de las sanciones que se les aplica a los demás miembros de la policía, como destitución e inhabilidad general, con unas variaciones en la graduación de las sanciones respecto de faltas graves y leves.

Respecto a la clasificación de las faltas disciplinarias se conserva el esquema de gravísimas, graves y leves, incrementando el catálogo de las gravísimas, y además, contiene un listado modificado de faltas graves y leves, al igual que en el Decreto 1798 de 2000, aspecto que, a diferencia del régimen general en donde es imposible enumerar dichas faltas, en el presente evento, hay lugar a establecer un listado, pues por la especial naturaleza de las funciones de la Policía Nacional es admisible que se enumeren una serie de faltas propias de su actividad y de más frecuente comisión, lo cual no significa que se agoten en ese listado, y es así que el artículo 37 señala que también constituyen faltas la violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades, las prohibiciones, el abuso de los derechos o el incumplimiento de los deberes

contemplados en la Constitución Política, los tratados, las leyes los actos administrativos.

En cuanto a la dosificación de las sanciones, se adopta el esquema de la Ley 734 de 2002, por lo que en tratándose de faltas gravísimas cometidas con dolo o culpa gravísima se aplica la destitución con una inhabilidad general de 10 a 20 años, ajustándose respecto a las impuestas a los demás servidores públicos, que frente a conductas de esa naturaleza, el Decreto 1798 de 2000 era demasiado flexible, pues la sanción accesoria estaba consagrada de uno a cinco años, lo cual no era razonable dada la especial condición en que se encuentran los servidores públicos destinatarios de la ley disciplinaria en comento.

De otro lado, la Ley consagra la creación de las oficinas de control interno— artículos 54 a 57— dándole un sentido organizacional al ejercicio de la acción disciplinaria, pues el régimen del Decreto 1798 de 2000 otorgaba competencia a los comandantes de departamento en primera instancia y al Director General de la Policía, lo cual constituía una medida anti técnica en la aplicación del derecho disciplinario, por cuanto se convertía en una función más de las múltiples tareas atribuidas a dichos servidores, desconociendo el principio de la especialidad y de dedicación exclusiva al ejercicio de la acción disciplinaria, que es la característica y la finalidad que se busca con la instauración de las oficinas de control interno. Al adoptar este sistema, permite que se tenga una mayor independencia y autonomía en el desempeño de las referidas funciones.

En síntesis, la Ley 1015 de 2006 contiene una marcada influencia de la Ley 734 de 2002, en su parte estructural, y por supuesto, conserva las particularidades matizaciones que debe contener un régimen disciplinario especial de origen constitucional, como es el de la Policía Nacional. Ahora bien, el texto en comento hace referencia incluye a los auxiliares de policía, puesto como se señala los comportamientos de estos pueden constituir conductas verdaderamente reprochables desde el punto de vista disciplinario, pero esa unión que hace el legislador frente a los mismos los coloca en igualdad de armas en el campo disciplinario, si bien es cierto por mandato constitucional el fin de la institución policial hace que el régimen sea especial,

también es cierto que no podemos colocar en una misma balanza situaciones o repercusiones dialécticamente distantes en resultados en cabeza de personas que no han ingresado al mundo laboral de restringir el las opciones laborales con el fin de mantener la premisa que el fin justifica los medios, sin hacer ciertas consideraciones sobre los sujetos sobre los cuales recae el reproche disciplinario.

Con el objeto de conocer datos precisos a nuestros interrogantes se elevó comunicación oficial a la Oficina de Control Disciplinario de la Policía Metropolitana de Bogotá quienes señalaron que una vez revisado el Sistema Jurídico para la Policía Nacional (SIJUR), se pudo corroborar que durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, ochenta y cinco (85) jóvenes que prestaron su servicio militar obligatorio en la Policía Metropolitana de Bogotá (entre Auxiliares Bachilleres y Auxiliares de Policía Regulares), fueron objeto de reproche disciplinario a la luz del artículo 34 de la Ley 1015 (Régimen Disciplinario para la Policía Nacional), a quienes se les impuso el correctivo principal de Destitución e Inhabilidad General por el Término de Diez a Veinte años, de acuerdo a lo dispuesto para el efecto por la norma en cita, las edades de los jóvenes que prestan su servicio militar obligatorio en la Policía Nacional son entre 18 a 23 años de edad, en consecuencia, los Auxiliares sancionados se encontraban en ese mismo rango, una vez revisado el Sistema Jurídico para la Policía Nacional (SIJUR), se pudo corroborar que durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, la conducta que dio lugar a mayor número de destituciones e inhabilidad de entre diez a 20 años fue la contenida en el numeral 23 del artículo 34 de la Ley 1015 de 2006: “Dejar de asistir al servicio o ausentarse durante un término superior a tres días en forma continua sin justificación alguna”

El artículo 44 de la norma ídem, es claro en indicar los términos de inhabilidad para las conductas gravísimas cometidas a título de dolo o con culpa gravísima, en consecuencia, para el juez disciplinario es imposible ordenar un periodo de inhabilidad inferior al descrito en la norma y finalmente, se deja constancia que la anterior información suministrada corresponde únicamente a los jóvenes que prestaron su servicio militar obligatorio en la Policía Metropolitana de Bogotá.

CONCLUSIONES

Como se pudo evidenciar a lo largo de este texto el derecho disciplinario aplica exclusivamente a los servidores públicos, es necesario entender que estos servidores públicos son aquellas personas que tienen una relación especial con el Estado en la cual prestan servicios o representan a dicho estado, dentro de estos servidores públicos, encontramos los empleados o funcionarios públicos como aquéllas personas que tienen una relación legal y reglamentaria con el Estado que se materializa en el acto de nombramiento y el acta de posición, también encontramos a los miembros de operaciones públicas, como son los congresistas y por ultimo encontramos a los trabajadores oficiales como aquellas personas que tiene un contrato de trabajo con el Estado propio de la legislación laboral, son a estas personas que reúnen esta mismas cualidades a quienes se les aplica la sanción declinaría en el momento en que concurren en conductas que afecta el recto funcionamiento de la administración a no cumplir con los deberes que se le son interpuesto por ser servidores del Estado.

los joven que presentan un su servicio militar en la policía con el fin de solucionar su situación militar, están prestando un servicio al estado que en primer lugar como se mostró en la investigación no tienen definidas claramente su funciones, ahora bien Estos policías aparte d tener vacíos correspondientes a los deberes que debe cumplir al prestar ese servicio, se le es aplicada de igual manera las reglas del derecho disciplinario y del régimen especial de policías, de forma inminente, desconociendo que ley se debe aplicar de forma igualitaria, entre las mismas personas que reúnen las cualidades demandas por esta ley para ser objeto de la misma, como se demostró a lo largo de la investigación este tipos de policías, no tiene una relación claramente definida con el estado, no entrar en ninguna de las tipologías del servicio público, sin embargo presenta un servicio al Estado, y en razón a ello se les debe aplicar la sanción disciplinaria cuando hubiere lugar, correspondiente a la lesividad con que la conducta cometida por esos uniformados produjo en el recto funcionamiento de la administración

El resultado de este análisis permite concluir que los jóvenes que ingresan a prestar su servicio militar en la Policía Nacional, se encuentran sometidos en calidad de destinatarios, a un régimen disciplinario bastante drástico que si bien puede considerarse apropiado para quienes ingresan de manera voluntaria a la institución armada, haciéndose acreedores a los beneficios y privilegios que de ello se deriva, resulta desproporcionado y altamente perjudicial, particularmente en el caso de las inhabilidades, que se aplican en igualdad de condiciones tanto al funcionario escalafonado que incurre en un acto de corrupción o grave abuso de autoridad como al joven que por circunstancias personales, aburrimento, dificultades familiares, o simple inmadurez, dejan de asistir al servicio por más de tres días consecutivos.

Es evidente también, que por circunstancias indeterminadas, el legislador no fue meticuloso en el análisis de la norma disciplinaria para los miembros de la Policía Nacional, específicamente al momento de incluir en la misma como destinatarios a los jóvenes que ingresan a prestar el servicio militar (que dadas sus características salariales, de formación y de voluntariedad no deberían ser considerados como funcionarios públicos), pues de haberlo hecho habría establecido un límite en materia de sanciones para estas personas alcanzando un equilibrio que ajustado a la realidad de esta labor, permitiera garantizar la disciplina sin que con ello se generaran tan gravísimas consecuencias para el futuro inmediato de quienes resuelven su situación militar en esta institución armada.

Referencias

- Arevalo- Reyes , H. (2011). *Responsabilidad del Estado y sus Funcionarios* . Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley .
- Bulla Romero , J. (2007). *Manual de Derecho Disciplinario* . Bogotá: Ediciones Nueva Juridica 4 edicion .
- Cadavid, M. R. (2012). *Cursillo de Historia de Colombia: de la conquista a la independencia*. Bogotá D.C.: Panamericana.
- Clavijo, R. S. (2006). *El deber como referente para determinar el agotamiento de la falta disciplinaria*. Bogotá D.C.: Instituto de Estudios del Ministerio Público.
- Diaz – García, (2012). *Igualdad en la aplicación de la ley, concepto ius fundamentalidad y consecuencias*. revista ius et praxis (2), 33-76
- Fonseca, J. G. (8 de 04 de 2011). *Solo sé que nada sé* . Obtenido de Solo sé que nada sé : <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com/2011/04/que-edad-madura-nuestro-cerebro.html>
- Forero Salcedo , J. (2007). *Estado Constitucional, Potestad Disciplinaria y Relaciones Especiales de Sujecion* . Bogotá: Instituto de Estudios del Ministerio Público- Procuraduría General de la Nación .
- Forero Salcedo , J. (2011-2). *Fundamentos Constitucionales de la Potestad Disciplinaria del Estado Colombiano* . Bogotá .
- Fuentes, H. (2008). *El principio de proporcionalidad en derecho penal. Algunas consideraciones acerca de su concretización en el ámbito de la individualización de la pena*. Revista et praxis (2), 15-42
- García, E. (1974). *Introducción al estudio del derecho*. México: Porrúa.
- Gómez, C. A. (2006). *La ilicitud sustancial*. En E. Barón (Ed.). *Derecho Disciplinario*, pp. 17-38.
- Gómez Pavajeau , C. (2009). *Problemas Centrales del Derecho Disciplinario* . Bogotá : Ediciones Nueva Jurídica .

- Hernández , P. (2007). *Acepciones Constitucionales de la expresion función pública* .
Bogotá: Instituto de Estudios del Ministerio Público .
- Kurczyn, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México:
UNAM
- Lopera, G. P. (2008). Principio de proporcionalidad y control constitucional de la ley
penal. En M. Corbonell, (Ed.). *El principio de proporcionalidad y la interpretación
constitucional*. Quito: Ministerio de justicia y derechos humanos pp, 269-306
- Martínez, J. A. (2009). Igualdad jurídica y género. Nueva Época 10, 389-433
- Mejía Ossman , J. (2002). *Ley 734 de 2002*. Bogotá : Ministeri Público .
- Ordoñez, M. A. (2009). *Justicia Disciplinaria: De la ilicitud sustancial a lo sustancial de
la ilicitud*. Bogotá D.C.: Instituto de Estudios del Ministerio Público.
- Palacios, M. (1983). *La unidad nacional en América Latina: del regionalismo a la
nacionalidad*. México: El Colegio de México.
- Palomar Olmeda , A. (1997). *Derecho de la Función Pública. Regimen Jurico de los
Funcionarios Públicos* . Madrid : Madrid, Dykinson .
- Ramirez, D. Y. (2014). *Breve estudio de ilicitud sustancial en el derecho disciplinario
colombiano*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
- Rodríguez, Libardo. *Derecho administrativo General y Colombiano*, Bogotá: Temis,
2007
- Sánchez, Herrera Esiquio Manuel. *Dogmatica practicable del Derecho Disciplinario*.
Bogotá: Nueva Jurídica, 2007
- Vidal, C. (2005). *El principio de proporcionalidad como parámetro de constitucionalidad
de la actividad del juez*. Anuario de derecho constitucional latinoamericano, 427-
447
- Villegas, Garzón Oscar. *El proceso disciplinario: Ley 734 de 202*, Bogotá D.C., Gustavo
Ibáñez, 2003

Colombia, Constitución Política, 1991

Colombia, ley 1015 del 2006

Colombia, ley 734 del 2002

Colombia, ley 48 de 1993

Colombia, ley 4 de 1991

Colombia, decreto 1814 del 13 de junio de 1953

Colombina, decreto 2853 del 20 de diciembre de 1991

Colombia, resolución 03302 del 15 de octubre del 2010