Bogotá, D.C. 12 de agosto de 2025

Señor

**Jaime Luis Lacouture Peñaloza**

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Radicación – Proyecto de Ley ***“Por medio del cual se derogan y modifican unos artículos de la ley 2179 de 2021 “por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones.”***

Respetado secretario:

De manera atenta y en virtud de lo dispuesto por los artículos 139 y 140 de la Ley 5 de 1992, presentamos ante el Congreso de la República el proyecto de ley ***“Por medio del cual se derogan y modifican unos artículos de la ley 2179 de 2021 “por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones.****”*; iniciativa legislativa que cumple con los requisitos legales de acuerdo con el orden de redacción previstos en el artículo 145 de la precitada ley.

En consecuencia, solicito al señor secretario se sirva darle el trámite legislativo previsto en el artículo 144 de la Ley 5 de 1992.

Cordialmente,

**LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA**

**Representante a la Cámara por el Departamento del Huila**

**PROYECTO DE LEY \_\_\_\_\_\_\_ 2025**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN Y MODIFICAN UNOS ARTÍCULOS DE LA LEY 2179 DE 2021 “POR LA CUAL SE CREA LA CATEGORÍA DE PATRULLEROS DE POLICÍA, SE ESTABLECEN NORMAS RELACIONADAS CON EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL, SE FORTALECE LA PROFESIONALIZACIÓN PARA EL SERVICIO PÚBLICO DE POLICÍA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”**

ARTÍCULO 1°. OBJETO. La presente norma tiene como objeto, facilitar la gestión del talento humano en la Policía Nacional, teniendo en cuenta las capacidades logísticas, administrativas y financieras para la efectiva prestación del servicio de policía.

ARTÍCULO 2°. Deróguense el numeral 6 y los parágrafos 3, 4 y 8 del artículo 26 de la Ley 2179 del 2021 y modifíquese el numeral 3 el cual quedará, así:

(…)

3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción. Este requisito no será exigible para la imposición de la quinta distinción.

(…)

ARTÍCULO 3°. Deróguese el literal J del numeral 2 del artículo 58 de la Ley 2179 del 2021.

ARTÍCULO 4°. Deróguese el artículo 71 de la Ley 2179 del 2021.

ARTÍCULO 5°. Deróguense el numeral 6, parcialmente el parágrafo 3° en lo que refiere a dicho numeral y el parágrafo 5° del artículo 107 de la Ley 2179 del 2021, que modificó el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000 y modifíquese el numeral 9 el cual quedará, así:

(…)

9. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional, durante la permanencia en el grado. Este requisito será exigible para ascender en la categoría de oficiales hasta el grado de Teniente Coronel, y en el nivel ejecutivo hasta el grado de Intendente Jefe.

(…)

ARTÍCULO 6°. Deróguese el numeral 11 del artículo 111 de la Ley 2179 del 2021, que adicionó cuatro numerales al artículo 55 del Decreto Ley 1791 de 2000.

ARTÍCULO 7°. Deróguese el artículo 112 de la Ley 2179 del 2021, que adicionó el artículo 55A al Decreto Ley 1791 de 2000.

ARTÍCULO 8°. Deróguense el numeral 6 y los parágrafos 3°, 4° y 7° del artículo 116 de la Ley 2179 del 2021 y modifíquese el numeral 3 el cual quedará, así:

(…)

3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción. Este requisito no será exigible para la imposición de la quinta distinción.

(…)

ARTÍCULO 9°. La presente ley rige a partir de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

**LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA**

**Representante a la Cámara por el Departamento del Huila**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE LEY No. \_\_\_\_\_DE 2025**

Dando cumplimiento al artículo 145 de la Ley 5 de 1992, la exposición de motivos se estructura así:

1. Antecedentes Institucionales
2. Marco Normativo
3. Necesidad y justificación
4. Impacto fiscal
5. Declaración de impedimentos de la Ley 2003 de 2019 que modifica el artículo 291 de la Ley 5 de 1992

En consecuencia, se desarrollan los argumentos que motivan este proyecto de ley ordinaria a continuación.

1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

La ley 2179 de 2021, objeto de la presente propuesta establece entre otros aspectos propios del régimen de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, que como requisito para el otorgamiento de distinciones para el personal de patrulleros de policía y patrulleros del nivel ejecutivo, al igual que para el ascenso del personal de oficiales y nivel ejecutivo, cumplir, como mínimo con un año de servicio en los cargos operativos de los procesos misionales.

Por otra parte, estableció como requisito para el otorgamiento de las distinciones y como requisito de ascenso, el haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción. En este mismo sentido, como nueva causal de retiro absoluto, instituyó el no superar la validación de competencias.

1. MARCO NORMATIVO

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente Proyecto de Ley, se consolida a partir de las disposiciones constitucionales y legales que determinan la existencia de un régimen especial aplicable a quienes integran la Policía Nacional, reglas que no solo delimitan el marco de configuración normativa, sino que

posibilitan la creación de otras con contenido específico para salvaguardar las condiciones especiales en materia de carrera, de educación y prestacional.

En este sentido, se traen a colación entre otras normas de orden legal, las relacionadas con la función que cumple la Policía Nacional y propias de su régimen de carrera relacionadas con los temas objeto de análisis en la presente iniciativa así:

* CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

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

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

*La Ley determinará las condiciones que en todo tiempo eximen del servicio militar y las prerrogativas por la prestación del mismo.*

*ARTÍCULO 218. La ley organizará el cuerpo de Policía*

*La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.*

*La ley determinará* su régimen de carrera, prestacional y disciplinario.

* Ley 62 de 1993 *“Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y Bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República”.*

*Artículo 1o. FINALIDAD. La Policía Nacional, como parte integrante de las autoridades de la República y como cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, está instituida para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. Así mismo, para el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.*

*La actividad de la Policía está destinada a proteger los derechos fundamentales tal como está contenido en la Constitución Política y en pactos, tratados y convenciones internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia. La actividad policial está regida por la Constitución Política, la ley y los derechos humanos.*

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

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

*Artículo 7o. PROFESIONALISMO. La actividad policial es una profesión. Sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal forma que les permita una promoción profesional, cultural y social, con acento en los derechos humanos, la instrucción ética, ecológica, de liderazgo y de servicio comunitario.*

*Todo miembro de la Policía Nacional, de acuerdo con su rango, será capacitado integralmente en academias y centros de formación especializada integral. Su formación técnica y académica abarcará, entre otras, nociones de derecho y entrenamiento en tareas de salvamento y ayuda ciudadana.*

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

*Artículo 19. FUNCIONES GENERALES. La Policía Nacional está instituida para proteger a todas las personas residentes en Colombia, garantizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos que de éstas se deriven, prestar el auxilio que requiere la ejecución de las leyes y las providencias judiciales y administrativas, y ejercer, de manera permanente, las funciones de: Policía Judicial, respecto de los delitos y contravenciones; educativa, a través de orientación a la comunidad en el respecto a la ley; preventiva, de la comisión de hechos punibles; de solidaridad, entre la Policía y la comunidad; de atención al menor, de vigilancia urbana, rural y cívica; de coordinación penitenciaria; y, de vigilancia y protección de los recursos naturales relacionados con la calidad del medio ambiente, la ecología y el ornato público, en los ámbitos urbano y rural.*

* *Ley 2179 de 2021 “Por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización del servicio de policía y se dictan otras disposiciones”*

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

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

*1. Contar con un tiempo mínimo de servicio como profesional, de seis (6) años para cada distinción.*

*2. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución.*

*3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción.*

*4. No encontrarse con medida de aseguramiento consistente en detención preventiva, ni tener resolución acusatoria o formulación de acusación en materia penal.*

*5. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres (3) años.*

*6. Contar durante el tiempo correspondiente para cada distinción, con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.*

*7. Contar con la revisión y aprobación de los anteriores requisitos por parte de la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía.*

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

*a. Distinción Primera.*

*b. Distinción Segunda.*

*c. Distinción Tercera.*

*d. Distinción Cuarta*

*e. Distinción Quinta.*

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

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

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

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

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

*PARÁGRAFO 6. El personal de Patrulleros de Policía de la Policía Nacional que sean víctimas del delito de secuestro, previa comprobación de los hechos por parte de la autoridad competente, les serán otorgadas las distinciones cuantas veces cumplan en cautiverio con el tiempo mínimo establecido como requisito para su otorgamiento.*

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

*PARÁGRAFO 8. El requisito que deben acreditar los Patrulleros de Policía, en relación con la prestación del servicio en cargos operativos de los procesos misionales por un período mínimo de un año, solo será exigible para acceder hasta la segunda distinción.*

(…)

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

1. *Retiro temporal con pase a la reserva*
	1. *Por solicitud propia.*
	2. *Por llamamiento a calificar servicios.*
	3. *Por disminución de la capacidad psicofísica para la actividad policial.*
2. *Retiro absoluto*
	1. *Por incapacidad absoluta o permanente.*
	2. *Por destitución.*
	3. *Por voluntad del Director General de la Policía Nacional.*
	4. *Por no superar la escala de medición de la norma de Evaluación del Desempeño.*
	5. *Por desaparecimiento.*
	6. *Por muerte.*
	7. *Por separación absoluta.*
	8. *Por decisión judicial o administrativa.*
	9. *Por inhabilidad.*
	10. *Por no superar la validación de competencias.*

*(…)*

*ARTÍCULO 71. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE*

*COMPETENCIAS. El personal de Patrulleros de Policía que sea objeto del proceso de validación de competencias dispuesto por la Policía Nacional y lo pierda en dos (2) oportunidades consecutivas, será retirado del servicio activo mediante acto administrativo suscrito por el Director Generar de la Policía Nacional.*

*(…)*

*(…)*

ARTÍCULO 107. *Modifíquese el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:*

*ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL*

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

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

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

1. *Para oficiales, concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa Nacional para la Policía Nacional; para nivel ejecutivo y suboficiales concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación.*
2. *Superar los cursos mandatarios establecidos por la Institución durante la permanencia en el grado.*
3. *Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional, durante la permanencia en el grado*
4. *Aprobar la academia superior y superar el concurso para ascender al grade de Teniente Coronel.*

*PARÁGRAFO 1. El oficial en el grado de Mayor, que haya superado le trayectoria profesional, será llamado a realizar curso de capacitación de academia superior.*

*Aprobado dicho curso, deberá presentar y superar un concurso de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto profiera el Director General de la Policía Nacional.*

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

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

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

*PARÁGRAFO 4. De acuerdo a la convocatoria que establezca el Director General de la Policía Nacional, podrán concursar para ingresar como Subintendente los Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo, previo el lleno de los siguientes requisitos:*

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

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

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

* 1. *Tener aptitud psicofísica de acuerdo con las normas vigentes.*
	2. *No encontrarse detenido, no tener pendiente resolución acusatoria o formulación de acusación dictada por autoridad judicial competente, ni tener pliego de cargos o su equivalente ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.*
	3. *Contar con concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.*

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

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

*PARÁGRAFO 5. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o con instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.*

*PARÁGRAFO 6. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, El personal de Oficiales y Nivel Ejecutivo podrá ascender en los grados que se indican a continuación, siempre y cuando hayan obtenido el título académico que para el efecto confiera la Policía Nacional, así:*

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

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

La exigencia de los títulos referidos en el presente parágrafo, se hará 5 años después de la puesta en marcha de los programas académicos.

*(…)*

*ARTÍCULO 111. Adiciónense cuatro numerales al artículo 55 del Decreto Ley 1791 de 2000, así:*

*11. Por no superar la validación de competencias.*

*12. Por decisión judicial o administrativa.*

*13. Por inhabilidad.*

*14. Por separación absoluta.*

*ARTÍCULO 112. Para efectos de la aplicación de la causal de retiro contenida en el numeral 11 del artículo 55, adiciónese un artículo 55A al Decreto ley 1791 de 2000, el cual quedará así:*

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

*(…)*

 *ARTÍCULO 116. DISTINCIONES PARA EL GRADO DE PATRULLERO*

*DEL NIVEL EJECUTIVO. Son los reconocimientos que se otorgan al Patrullero en servicio activo, por su tiempo de servicio, buen*

*comportamiento y profesionalización, previo el lleno de los siguientes requisitos:*

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

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

* 1. *Distinción Primera.*
	2. *Distinción Segunda.*
	3. *Distinción Tercera.*
	4. *Distinción Cuarta.*
	5. *Distinción Quinta.*

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

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

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

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

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

*PARÁGRAFO 6. Al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo que sean víctimas del delito de secuestro, previa comprobación de los hechos por parte de la autoridad competente, le serán otorgadas las distinciones cuantas veces cumplan en cautiverio con el tiempo mínimo establecido como requisito para su otorgamiento.*

*PARÁGRAFO 7. El requisito que deben acreditar los Patrulleros del nivel ejecutivo, en relación con la prestación del servicio en cargos operativos de los procesos misionales por un período mínimo de un año, solo será exigible para acceder hasta la segunda distinción.*

*PARÁGRAFO 8. El otorgamiento de las distinciones para el grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo será dispuesto mediante resolución expedida por el Director General de la Policía Nacional y se reconocerán solamente en los meses de abril y octubre de cada año. El otorgamiento y reconocimiento de las distinciones se efectuará a partir del año 2022.*

*PARÁGRAFO 9. El Gobierno reglamentará lo concerniente en materia salarial y prestacional de la distinción a la que hace alusión el presente artículo.*

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

* *DECRETO LEY 1791 DE 2000 DE SEPTIEMBRE 14 “Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional”*

*ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES. <Artículo modificado por el artículo [107](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2179_2021_pr002.html%22%20%5Cl%20%22107) de la Ley 2179 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Los oficiales, nivel ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales de la Policía Nacional podrán ascender en la jerarquía al grado inmediatamente superior cuando cumplan los siguientes requisitos:*

*1. Tener el tiempo mínimo de servicio establecido para cada grado.*

*2. Ser llamado a curso.*

*3. Adelantar y aprobar los cursos de capacitación establecidos por el Consejo Superior de Educación Policial.*

*4. Tener aptitud psicofísica de acuerdo con lo contemplado en las normas sobre Incapacidades e Invalideces.*

*5. Obtener la clasificación exigida para ascenso.*

*6. Contar en cada grado con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.*

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

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

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

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

*10. Aprobar la academia superior y superar el concurso para ascender al grado de Teniente Coronel.*

*PARÁGRAFO 1o. El oficial en el grado de Mayor que haya superado la trayectoria profesional, será llamado a realizar curso de capacitación de academia superior.*

*Aprobado dicho curso, deberá presentar y superar un concurso de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto profiera el Director General de la Policía Nacional.*

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

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

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

*PARÁGRAFO 4o. De acuerdo a la convocatoria que establezca el Director General de la Policía Nacional, podrán concursar para ingresar como Subintendente los Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo, previo el lleno de los siguientes requisitos:*

*1. Solicitud escrita al Director General de la Policía Nacional.*

*2. Tener un tiempo mínimo de cinco (5) años de servicio en la Institución como Patrullero.*

*3. No haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.*

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

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

*a) Tener aptitud psicofísica de acuerdo con las normas vigentes.*

*b) No encontrarse detenido, no tener pendiente resolución acusatoria o formulación de acusación dictada por autoridad judicial competente, ni tener pliego de cargos o su equivalente ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.*

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

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

*Se exceptúa de lo dispuesto en este Parágrafo al personal de Patrulleros que a la entrada en vigencia del Decreto Ley [1791](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1791_2000.html%22%20%5Cl%20%22INICIO) de 2000 cumplió antigüedad para ascenso hasta en el mes de septiembre del año 2001, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que para el efecto exige la Ley.*

*PARÁGRAFO 5o. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.*

*PARÁGRAFO 6o. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, el personal de Oficiales y Nivel Ejecutivo podrá ascender en los grados que se indican a continuación, siempre y cuando hayan obtenido el título académico que para el efecto confiera la Policía Nacional, así:*

*- Al grado de Capitán: especialización en el ámbito de la dirección operativa del servicio de policía.*

*- Al grado de Teniente Coronel: maestría en el ámbito de la dirección intermedia del servicio de policía.*

*- Al grado de Intendente: especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial.*

*- Al grado de Intendente Jefe: profesional universitario en administración policial.*

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

*La exigencia de los títulos referidos en el presente Parágrafo se hará 5 años después de la puesta en marcha de los programas académicos.*

*ARTÍCULO 55. CAUSALES DE RETIRO. <Ver Notas del Editor> El retiro se produce por las siguientes causales:*

*1. Por solicitud propia.*

*2. Por llamamiento a calificar servicios.*

*3. <CONDICIONALMENTE exequible> Por disminución de la capacidad sicofísica.*

 *4. Por incapacidad absoluta y permanente o gran invalidez.*

*5. Por destitución.*

*6. <Apartes tachados INEXEQUIBLES> Por voluntad ~~del Gobierno para oficiales~~ y del Ministro de Defensa Nacional, o la Dirección General de la Policía Nacional por delegación, para el nivel ejecutivo, ~~los suboficiales~~ y los agentes.*

*7. Por no superar la escala de medición del Decreto de Evaluación del Desempeño Policial.*

*8. Por incapacidad académica.*

*9. Por desaparecimiento.*

*10. Por muerte.*

*11. Por no superar la validación de competencias. <Numeral adicionado por el artículo [111](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2179_2021_pr002.html%22%20%5Cl%20%22111) de la Ley 2179 de 2021>*

*12. Por decisión judicial o administrativa. <Numeral adicionado por el artículo [111](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2179_2021_pr002.html%22%20%5Cl%20%22111) de la Ley 2179 de 2021>*

*13. Por inhabilidad.<Numeral adicionado por el artículo [111](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2179_2021_pr002.html%22%20%5Cl%20%22111) de la Ley 2179 de 2021>*

*14. Por separación absoluta. <Numeral adicionado por el artículo [111](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2179_2021_pr002.html%22%20%5Cl%20%22111) de la Ley 2179 de 2021>*

*ARTÍCULO 55A. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS. <Artículo adicionado por el artículo [112](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2179_2021_pr002.html%22%20%5Cl%20%22112) de la Ley 2179 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El personal de oficiales, nivel ejecutivo; suboficiales y agentes que sea objeto del proceso de validación de competencias dispuesto por la Policía Nacional y lo pierda en dos (2) oportunidades consecutivas, será retirado del servicio activo mediante acto administrativo suscrito por el Gobierno nacional para el caso de Oficiales o el Director General de la Policía Nacional para las demás categorías.*

# NECESIDAD Y JUSTIFICACIÓN

En el marco de la iniciativa legislativa, en este acápite se evidencia la necesidad y la correspondiente justificación respecto de las derogatorias y modificaciones propuestas al texto de la Ley 2179 de 2021, frente a la i) supresión del requisito de “desempeñarse durante un año en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución” necesario para la obtención de las distinciones (Patrulleros de Policía y Patrulleros del Nivel Ejecutivo) y como requisito de ascenso (Oficiales – Nivel Ejecutivo); ii) la eliminación de la causal de retiro por no superar la validación de competencias y iii) un ajuste en cuanto a la exigencia de superar dicha validación en los eventos previamente enunciados.

Conforme a lo anterior, se desarrollarán los temas atendiendo lo establecido en los siguientes artículos de la mencionada norma así:

* Artículo 26. *Distinciones para el personal de patrulleros de policía* numeral*es 3 y 6* y los parágrafos 3, 4 y 8.
* Artículo 58. Causales de retiro, Numeral 2 literal j
* Artículo 71. Retiro por no superar la validación de competencias.
* Artículo 107*.* Modifíquese el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así: artículo 21. requisitos para ascenso de oficiales, nivel ejecutivo y suboficiales,numerales 6 y 9 y parágrafo 3 parcialmente en lo que refiere dichos requisitos.
* Artículo 111. numeral 11 “Adiciónense cuatro numerales al artículo 55 del Decreto Ley 1791 de 2000, así: (11. Por no superar la validación de competencias).
* Artículo 112. Para efectos de la aplicación de la causal de retiro contenida en el numeral 11 del artículo 55, adiciónese un artículo 55A al Decreto ley 1791 de 2000, el cual quedará así: ARTÍCULO 55A. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS.
* Artículo 116.Distinciones para el grado de patrullero del nivel ejecutivo, numerales 3 y 6, y los parágrafos 3°, 4° y 7° como requisito para ascenso y reconocimiento de distinciones respectivamente.

# SUPRESIÓN DEL REQUISITO DEL AÑO OPERATIVO

El requisito de un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Policía Nacional, para ascensos y distinciones (artículos 26, 107 y 116), plantea varios desafíos que justifican la necesidad de su revisión y modificación. La aplicación de este requisito incidirá significativamente en la gestión del talento humano, que, por los traslados del personal, necesarios para su cumplimiento, conllevarán a un incremento de los costos presupuestales por gastos de personal. De igual forma, se puede considerar un impacto significativo en el despliegue de los procesos de soporte y apoyo al servicio de policía, por la salida de funcionarios experimentados e idóneos que vienen desempeñándose en estos cargos administrativos.

Aunado a lo expuesto, es importante tener en cuenta como génesis del análisis, el comportamiento de la asignación presupuestal de la Policía Nacional, como se muestra a continuación donde se evidencia, que, aunque hubo un aumento entre el año 2024 y 2025, del orden del 1.97%, su nivel porcentual estuvo por debajo del IPC el cual correspondió al 5.28%.

Sumado a ello, es de anotar que ante la situación fiscal que se viene presentando en el país, el Gobierno se vio en la necesidad de expedir el Decreto 0069 del 24 de enero de 2025, mediante el cual se aplazaron $12 billones de Presupuesto General de la Nación, teniendo en cuenta entre otros aspectos que la estimación de los recaudos del presente año pueden ser inferiores al total de gastos y obligaciones que deben pagarse con cargo a los recursos estatales; situación que restringe la posibilidad de asumir nuevos gastos, como los generados por los desplazamientos del personal uniformado para cumplir con el citado requisito.

En este mismo sentido, es preciso resaltar que, en la asignación de gastos de personal, se presentó una reducción del -0.7%, situación de alta sensibilidad que contrasta con el comportamiento de evolución de la planta de personal que se evidencia en los últimos dos años y medio con un incremento del 9%. Adicionalmente, por política de Gobierno, se proyectó un incremento adicional de miembros de la institución, denominado Plan 20 mil, para los años 2024 al 2026, tal y como se evidencia en las siguientes gráficas:



*Fuente: Oficina de Planeación de la Policía Nacional.*

Evolución de la planta de personal de la Policía Nacional 2022 - 2025 (a partir de 150.000 hombres y mujeres)



*Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano de la Policía Nacional.*

Así las cosas, resulta pertinente hacer una mención específica en cuanto al impacto presupuestal y la incidencia en el desarrollo de procesos y procedimientos de soporte y apoyo para el servicio de policía, que se genera a partir de la movilización (traslado) del personal para cumplir el requisito del año de servicio en cargos operativos bien para ascenso o para obtención de las distinciones así:

* IMPACTO PRESUPUESTAL

Se estima que 18.269 funcionarios (4.027 oficiales y 14.242 mandos del nivel ejecutivo), a quienes les aplicará el requisito de ascenso a partir de marzo del 2027, es decir, quienes ascenderán en los años 2027 a 2031, requerirán movilización (traslados) para que ocupen cargos operativos misionales, por lo tanto, causaran gastos que se describen a continuación:

Estimación prima de instalación por traslados para quienes deben cumplir el requisito para ascenso.

Teniendo en cuenta que de acuerdo con la normativa de carrera del personal uniformado, cuando se causa un traslado a jurisdicción diferente a la actual en la que se encuentra el funcionario de policía, se da lugar al reconocimiento y pago de una prima de instalación (requerida para solventar los gastos cuando se cambia de lugar de residencia y la movilización de la familia), es pertinente evidenciar la proyección de costos por este concepto, para los 18.269 funcionarios que deben cumplir con el requisito como se específica a continuación:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| GRADOS | SALARIO BÁSICO | CANTIDAD | VALOR PRIMA INSTALACIÓN |
| Teniente Coronel | $4.812.852 | 212 | $ 1.020.324.624 |
| Mayor | $4.184.811 | 754 | $ 3.155.347.494 |
| Capitán | $3.443.915 | 795 | $ 2.737.912.425 |
| Teniente | $3.008.327 | 1.202 | $ 3.616.009.054 |
| Subteniente | $2.659.727 | 1.064 | $ 2.829.949.528 |
| TOTAL OFICIALES | 4.027 | $ 13.359.543.125 |
| Intendente jefe | $3.921.674 | 1.825 | $ 7.157.055.050 |
| Intendente | $3.722.649 | 5.107 | $ 19.011.568.443 |
| Subintendente | $2.924.776 | 7.310 | $ 21.380.112.560 |
| TOTAL NIVEL EJECUTIVO | 14.242 | $ 47.548.736.053 |
| TOTAL PERSONAL SOLICITADO | $ 60.908.279.178 |

*Fuente: SIATH – LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema. El monto fue estimado a partir de los valores devengados bajo el decreto salarial del año 2024, vigente a la fecha, así como partiendo solo de las asignaciones y prestaciones básicas del uniformado)*

Además de lo expuesto, cuando se hace la presentación física de la familia en la nueva jurisdicción, se efectúa un reajuste sobre la prima reconocida, la cual para el caso de los 4.027 oficiales tendrá un costo estimado de $12.579.194.436,91 así:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| GRADOS | DEVENGOS MENSUALES | CANTIDAD | AJUSTE PRIMA INSTALACIÓN |
| Teniente Coronel | $5.983.002,70 | 212 | $1.268.396.572,40 |
| Mayor | $4.209.297,84 | 754 | $3.173.810.567,59 |
| Capitán | $3.135.123,78 | 795 | $2.492.423.401,13 |
| Teniente | $2.629.295,32 | 1.202 | $3.160.412.968,63 |
| Subteniente | $2.334.728,32 | 1.064 | $2.484.150.927,16 |
|  | TOTAL OFICIALES | 4.027 | $12.579.194.436,91 |

*Fuente: SIATH – LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema. El monto fue estimado a partir de los valores devengados bajo el decreto salarial del año 2024, vigente a la fecha, así como partiendo solo de las asignaciones y prestaciones básicas del uniformado)*

En resumen, la movilización del personal para cumplir el requisito de ascenso se estima que sea por un valor de $73.487.473.614,91.

|  |  |
| --- | --- |
| CONCEPTO | VALOR |
| Prima de instalación | $ 60.908.279.178 |
| Reajuste en el caso de Oficiales | $ 12.579.194.436,91 |
| TOTAL | $ 73.487.473.614,91 |

Debe tenerse en cuenta también, que cuando el personal sea trasladado para cumplir con el requisito, los cargos que se liberan deben ser atendidos y ocupados por personal, que a su vez, tiene que ser trasladado de una unidad de origen hacia esta nueva, generando el reconocimiento y pago de la mencionada prima de instalación, estimándose el costo total de estos movimientos en un monto de $146.974.947.229,82.

Estimación prima de instalación por traslados para quienes deben cumplir el requisito para obtener la distinción

A continuación, se presenta la proyección (5 años) de personal de patrulleros del nivel ejecutivo y patrulleros de policía, que tendrían derecho al reconocimiento y pago de las distinciones a partir de 2027 y hasta 2031 así:

|  |
| --- |
| PROYECCIÓN DISTINCIONES |
| DISTINCIÓN | GRADO | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 |
| PRIMERA SEGUNDA  | PT | 2.760 | 9.455 | 2.635 | 12 | 0 |
| PP | 0 | 0 | 4.021 | 4.270 | 8.442 |
| PT | 2.869 | 3.762 | 3.702 | 3.225 | 3.851 |
| TOTAL | 5.629 | 13.217 | 10.358 | 7.507 | 12.293 |

*Fuente: SIATH - LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema).*

A partir de estos datos, se estima que se requiera la movilización de 992 patrulleros (que se encuentran en cargos administrativos) para que cumplan el requisito del año operativo y puedan optar por el reconocimiento de las distinciones, que involucraría los siguientes datos:

|  |  |
| --- | --- |
| FUNCIONARIOS QUE REQUIEREN CUMPLIR REQUISITO | PRIMA DE INSTALACIÓN |
| Grado  | 2027  | 2028  | 2029  | 2030  | 2031  |
| PT - PP  | 103  | 283  | 212  | 151  | 243  | $ 2.313.546.368  |
| 992 FUNCIONARIOS |

*Fuente: SIATH – LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema. Los valores a partir del año 2029 son un promedio referente a las vigencias anteriores).*

Esta proyección está sujeta a las variaciones que puedan producir las diferentes variables relacionadas con la dinámica institucional tales como ingreso al grado de Subintendente (para el caso del personal de patrulleros del Nivel Ejecutivo), Retiros, Fallecidos, entre otros.

De igual forma, se puede estimar que el costo asociado a esta movilización para el reconocimiento de distinciones, en cuanto al pago de primas de instalación a los que requieren cumplir el requisito, correspondería a $2.313.546.368; aclarando que será el doble, llegando a un monto de $4.627.092.736, por los funcionarios que tienen que asumir los cargos vacantes.

En total para los cinco años, se estima que se requerirían $151.602.039.965,82, adicionales a la asignación presupuestal, a precios de hoy, que se incrementarían ostensiblemente en proporción con los aumentos salariales que se autoricen a partir de este año.

• Incidencia en el desarrollo de procesos y procedimientos de soporte y apoyo para el Servicio de Policía.

Por otra parte, es pertinente indicar que los traslados del personal en esta magnitud, derivada del cumplimiento obligatorio de un año en cargos operativos, impactaría de manera significativa en el desarrollo de procedimientos de procesos misionales y de soporte del servicio de policía, al dejar de contar con funcionarios que poseen formación profesional, técnica, tecnológica o de posgrado, con altos niveles de especialización y experticia en los cargos administrativos que hasta el momento vienen desempeñando, en roles estratégicos o especializados que son fundamentales para la misión institucional.

Unos ejemplos claros a lo antes expuesto son los análisis de impacto en los procesos y procedimientos misionales, disciplinarios y de soporte, frente a lo que implicaría esta implementación, como las que se mencionan a continuación:

* La Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL cuenta con 3.709 funcionarios en los cargos de analista criminal, perito, administrador de información y personal de gestión documental, quienes requieren de habilidades y conocimientos específicos, para los procesos investigativos y de criminalística, dentro del proceso misional de investigación criminal, fundamental para la lucha contra la criminalidad y apoyo técnico en la administración de justicia, sin embargo los cargos en mención están catalogados dentro del nivel de gestión administrativa.
* Respecto a la gestión disciplinaria, la Inspección General y Responsabilidad Profesional, considera que se podría presentar interferencias en el desarrollo oportuno de los procesos, por la ausencia de personal con la idoneidad académica y experiencia necesaria (abogados especialistas en derecho disciplinario), para ejercer cargos competentes en esta área, como lo establece la Ley 2196 de 2022, en su artículo 78, así:

*“Calidad de la autoridad disciplinaria. Para ejercer la atribución disciplinaria se ostentará el grado de oficial en servicio activo y el título de abogado con especialización en derecho disciplinario o experiencia en derecho disciplinario mínimo dos (2) años; (…)”.*

*“Parágrafo. Exceptúese de los requisitos previstos en este artículo al Director e Inspector General de la Policía Nacional, quienes deberán contar con la asesoría de un profesional en derecho con experiencia o formación en derecho disciplinario, perteneciente a su despacho”.*

Por otra parte, la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, verá el impacto con la reducción del 20% del capital humano (176 funcionarios), con experticia en programación, mantenimiento y soporte de sistemas de información, al igual que expertos en montaje y configuración de infraestructura y equipos de telecomunicaciones, vital para el soporte del despliegue del servicio de policía.

De estos casos, la situación explícita de preocupación radica en la posibilidad de contar con otros funcionarios que tengan la formación académica, técnica y experticia necesaria para suplir las vacantes en los cargos anteriormente mencionados, de una manera expedita, dado que la movilización (traslados) se llevarían a cabo en grandes cantidades, en espacios temporales muy cortos y de manera continua a partir del año 2025 con el fin se acredite el requisito exigible desde el año 2027. Esto, teniendo en cuenta que para niveles técnicos o tecnológicos se requerirían entre 1 a 3 años para capacitar y entrenar a un nuevo funcionario, tiempo que se aumenta a rangos entre 5 y 7 años para funcionarios que requieran formación profesional y/o posgradual.

Por lo anteriormente expuesto, la supresión del requisito del año operativo es fundamental para garantizar una gestión más eficiente del talento humano, los recursos logísticos, financieros y administrativos disponibles en la Policía Nacional. Este cambio permitirá optimizar la asignación de recursos, reducir costos adicionales, en la adopción del nuevo modelo del servicio de policía, para fortalecer la respuesta a los desafíos contemporáneos de seguridad y la capacidad institucional en beneficio del país.

ii) SUPRESIÓN DE LA CAUSAL DE RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

En relación con la causal de retiro por no superar la validación de competencias, es importante indicar que conforme a los análisis y estudios efectuados al interior de la institución respecto a la pérdida de capacidades y conocimientos en cabeza del personal que no llegare a superar este proceso, la organización podría sufrir un impacto negativo toda vez que si la VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES en estricto sentido busca hacer la comprobación de la idoneidad adquirida por el uniformado durante el proceso de formación y capacitación permanente, se perdería la inversión bilateral del funcionario y de la institución en pro de la prestación del servicio de policía.

Así las cosas, atendiendo además los planes de carrera, el fortalecimiento de la planta de personal, la profesionalización que se ha pretendido afianzar en el policía, entre otras circunstancias, la aplicación de esta causal podría conllevar a un menoscabo de las capacidades institucionales en materia de talento humano, afectándose directamente el despliegue de la actividad de policía.

Por esta razón y frente a las necesidades actuales en torno a la seguridad y convivencia ciudadana, se ha considerado pertinente que se suprima la causal como tal y se diseñe e implemente al interior de la Policía Nacional un conjunto de acciones sistemáticas para mejorar las habilidades adquiridas en los citados procesos de formación y capacitación permanente, las cuales permitan a partir de las fortalezas y debilidades encontradas en el proceso de evaluación realizado por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, definir planes específicos para suplir eventuales dificultades.

Bajo este supuesto, resulta apropiado indicar que de conformidad con lo establecido en el artículo 107 de la precitada Ley 2179 de 2021, se condiciona además de la permanencia en el servicio activo, la posibilidad de ascenso del uniformado toda vez que la norma ibidem plantea como requisito para aquel, el haber superado la validación de competencias, situación que no llegaría a feliz término si se imposibilita cumplir el requisito, al ser retirado, pues de los 69.186 funcionarios que se tienen proyectados para ascenso en el quinquenio, si eventualmente el 5% no cumple con la validación de competencias serán 3.459 personas a retirar por la mencionada causal.

Con lo cual se afecta de manera ostensible la aspiración del funcionario de ascender gradualmente hasta el último escaño de la carrera policial según su categoría.

En este sentido se presentan las siguientes proyecciones en cuanto a los ascensos de oficiales y miembros del nivel ejecutivo para el periodo comprendido entre 2027 y 2031, así:

Proyección de ascensos 2027-2031 Oficiales

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| GRADO | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 |
| TC | 73 | 77 | 220 | 30 | 138 |
| MY | 305 | 414 | 361 | 290 | 362 |
| CT | 488 | 265 | 307 | 472 | 444 |
| TE | 227 | 333 | 361 | 398 | 235 |
| ST | 210 | 370 | 467 | \*346 | \*380 |
| TOTAL | 1303 | 1459 | 1716 | 1536 | 1559 |

*Fuente: SIATH a fechas de último ascenso e ingreso al escalafón.*

*\*A partir de la proyección de alta por las cantidades de incorporados a la ECSAN.*

Proyección de ascensos 2027-2031 Nivel Ejecutivo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| GRADO | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 |
| IJ | 1697 | 973 | 3649 | 203 | 184 |
| IT | 1742 | 1820 | 1891 | 2975 | 840 |
| SI | 11363 | 9650 | 11516 | 4845 | 8265 |
| TOTAL | 14802 | 12443 | 17056 | 8023 | 9289 |
|  | *Fuente: SIATH a fechas de último ascenso e ingreso al escalafón.*  |   |  |

Ahora bien, en el marco de las políticas de bienestar y mejoramiento de la calidad de vida del personal uniformado y de sus familias, se considera que la aplicación de la causal de retiro puede resultar excesiva, pues podría desconocer eventualmente las expectativas que en materia de asignación de retiro llegare a tener el policial, quien como cualquier funcionario público o empleado particular, tiene el anhelo de cumplir con los requisitos para consolidar un derecho que ha sido el resultado de años de trabajo y que en los últimos años de vida, permitirán garantizar la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna.

Así las cosas y conforme los panoramas evidenciados, excluir la causal de retiro por no superar la validación de competencias del régimen de carrera del personal uniformado, res*ulta* fundamental para el fortalecimiento de las condiciones de bienestar que viene implementando la Policía Nacional para sus funcionarios, como por ejemplo el plan de carrera policial, sumado a la necesidad de contar con las capacidades en cuanto al capital humano para atender los requerimientos propios de la actividad de policía y los nuevos escenarios que se suscitan en la sociedad colombiana.

iii) MODIFICACIÓN DEL REQUISITO “HABER APROBADO LA ÚLTIMA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES A CARGO DEL CENTRO DE ESTÁNDARES DE LA POLICÍA NACIONAL, DURANTE LA PERMANENCIA EN EL GRADO”

Como se indicó en el acápite de “ANTECEDENTES INSTITUCIONALES” de la presente exposición de motivos, la disposición normativa objeto de modificación, en lo que respecta a la profesionalización, tiene como objeto que la obtención de conocimientos amplios (como precepto general) y algunos otros de contenidos específicos, permita afianzar las habilidades, destrezas, competencias y aptitudes para el fortalecimiento desde este ámbito, del servicio de policía.

En tal virtud, la citada disposición normativa estableció como requisito para el ascenso del personal de oficiales, suboficiales y miembros del nivel ejecutivo, así como, para el otorgamiento de distinciones del personal de patrulleros, haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada grado y cada distinción; sin embargo, en la mencionada ley no se determinó para el caso de los ascensos, hasta que grado era aplicable tal validación, así como tampoco se incluyó para el caso de las distinciones, hasta cual distinción era exigible tal requisito.

Con este propósito, en el marco de lo dispuesto por el mandato constitucional contenido en el artículo 218, en cuanto a la facultad consistente en que *“la ley determinará el régimen de carrera, prestacional y disciplinario”* de la Policía Nacional*,* se plantea la presente iniciativa legislativa como una propuesta de contenido estratégico para contrarrestar las dificultades enunciadas, a través de la modificación del requisito multicitado, en el sentido de incluir en el mismo los grados a hasta los cuales les será aplicada la validación de competencias como requisito de ascenso, así como la distinción hasta la cual le será exigible el mismo.

En ese orden de ideas, se considera oportuno indicar que la validación de competencias tiene como objetivo el fortalecimiento del seguimiento y control de la función policial a través de un modelo de validación de competencias mínimas para el cumplimiento de las actividades de policía, basadas en el respeto por los derechos humanos, uso de la fuerza, atención al ciudadano y la correcta aplicación de los procedimientos de policía. De igual manera, fortalecer competencias en el uniformado, que conlleven a mejores prácticas en el desarrollo de la actividad de los funcionarios de la institución frente a los requerimientos de la sociedad, garantizando una educación policial, que eviten de una u otra forma, la posible materialización del daño antijurídico por la mala aplicación, como se indicó, de los procedimientos de policía.

De otra parte, la ley que se pretende modificar, en un contexto de bienestar, previó en su momento, una serie de distinciones dispuestas exclusivamente para el personal de Patrulleros de Policía y Patrulleros del Nivel Ejecutivo, como reconocimiento al tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización de su quehacer en el transcurso de la carrera policial, pues las mismas tienen un impacto desde el punto de vista económico y emocional del funcionario y mientras ostenten dicho grado, lo que redunda en la disposición del personal uniformado para la prestación del servicio de policía.

Así las cosas, lo que se busca con la validación de competencias, es la apropiación de estándares mínimos que el policial está aplicando día a día en el servicio de público de policía, por tanto, no son ajenos al quehacer policial; y no es el retiro del personal, que en ultimas afectaría el cumplimiento de la misión constitucional asignada, pues llevaría a que se redujera el número de uniformados al servicio de la ciudadanía, impactaría de manera significativa en el desarrollo de procedimientos de procesos misionales, al dejar de contar con funcionarios que poseen formación profesional, técnica, tecnológica o de posgrado, con altos niveles de especialización y experticia en los cargos operativos, administrativos y directivos, que hasta el momento vienen desempeñando, en roles estratégicos o especializados que son fundamentales para la misión institucional.

Es por ello que a través del presente proyecto se busca que en la Ley 2179 del 2021, se determinen los grados hasta los cuales les será aplicada la validación de competencias como requisito de ascenso, así como la distinción hasta la cual le será exigible el mismo, para lo cual se propone que el requisito se limite, para el caso de los ascensos, hasta el grado de teniente coronel y para el caso de las distinciones, hasta la cuarta distinción.

Vale la pena tener en cuenta que, la propuesta planteada también obedece a que el personal, cuando llegue a los grados y distinciones señaladas, cuenta con alrededor de 20 años de servicio y una formación profesional, con altos niveles de experticia que fácilmente permite su desempeño, en roles estratégicos o especializados que son fundamentales para la misión institucional, pues tenemos que la mentada ley, determina en el parágrafo 6 del artículo objeto de modificación, además de la validación de competencias, que el uniformado debe contar con los siguientes títulos académicos, demostrando con esto, como se mencionó, el alto nivel académico y profesional de nuestro personal uniformado, veamos:

*“(…)*

*PARÁGRAFO 6. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, El personal de Oficiales y Nivel Ejecutivo podrá ascender en los grados que se indican a continuación, siempre y cuando hayan obtenido el título académico que para el efecto confiera la Policía Nacional, así:*

*(…)*

*• Al grado de Teniente Coronel: maestría en el ámbito de la dirección intermedia del servicio de policía.*

*• Al grado de Intendente: especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial.*

*• Al grado de Intendente Jefe: profesional universitario en administración policial.*

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

*La exigencia de los títulos referidos en el presente parágrafo, se hará 5 años después de la puesta en marcha de los programas académicos.”*

Así las cosas y conforme a los argumentos expuestos, la propuesta busca modificar el articulado referente a la exigencia del requisito de superar la validación de competencias, tanto en el caso de los ascensos del personal de oficiales y miembros del Nivel Ejecutivo, como para la obtención de las distinciones por parte de los Patrulleros de Policía y los Patrulleros del Nivel Ejecutivo.

1. IMPACTO FISCAL

De conformidad con el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 el cual establece:

“Artículo 7º. Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso. Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberán contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces”. Se precisa que el presente proyecto de ley no tiene impacto fiscal en las finanzas del Gobierno o cualquier otra entidad pública, toda vez que no ordena de manera imperativa un gasto adicional y en consecuencia no impacta de manera negativa el Marco Fiscal de Mediano Plazo - MFMP, ni implica el Marco de Gasto de Mediano Plazo – MGMP, *por el contrario, con esta modificación permite optimizar la asignación de los recursos en materia de gastos de personal, reduciendo costos innecesarios y construir un plan de carrera más adecuado, basado en competencias, méritos y contribuciones reales al cumplimiento de la función institucional, además esta rotación o reubicación permanente del personal, derivada del cumplimiento obligatorio de un periodo especifico en cargos operativos, impacta en las capacidades en formación profesional, técnica, tecnológica o de posgrado en apoyo a los procesos institucionales*, quienes han trazado una ruta de carrera alineada con sus habilidades y metas dentro de los sectores estratégicos o especializados que son fundamentales para la planeación estratégica y operacional del servicio de policía.

1. POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS Declaración de impedimentos de la Ley 2003 de 2019 que modifica el artículo 291 de la Ley 5 de 1992

De acuerdo con lo ordenado en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, en concordancia con los artículos 286 y 291 de la Ley 5a de 1992 (Reglamento del Congreso), y conforme con el objetivo de la presente iniciativa, se puede concluir preliminarmente que la misma no representa un conflicto de interés para el ponente, ni para los Congresistas que participen en su trámite, dado su alcance general y abstracto. Lo anterior, sin perjuicio de la libertad que le asiste a todo congresista para declararse impedido por advertir que de la ley pueda resultar un beneficio particular, actual y directo, a su favor, de su cónyuge o compañero (a) permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Por las razones anteriormente expuestas y con el sentido ánimo de seguir, se pone entonces en consideración del Honorable Congreso de la República, para lo pertinente.

Cordialmente,

**LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA**

**Representante a la Cámara por el Departamento del Huila**