



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Juzgado 52 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.  
Calle 12 No. 9-55 Edificio Kaysser – Interior Piso 2  
Teléfono: 601 3532666 Ext. 71552  
[j52lctobta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j52lctobta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**INFORME SECRETARIAL.** Bogotá D.C., siete (07) de octubre de dos mil veinticinco (2025). En la fecha, pasa al despacho del Señor Juez, acción de tutela **2025 10170** informando que correspondió a este despacho por reparto. Sírvase proveer.

MÓNICA YECENIA PERDOMO ROJAS  
Secretaria



**Bogotá D.C., octubre ocho (08) de dos mil veinticinco (2025)**

<b>ACCIÓN DE TUTELA No. 11001 31 05 052 2025 10170 00</b>			
<b>ACCIONANTE</b>	YEFERSON YOVANY HIGUITA OQUENDO	<b>C.C No</b>	1.036.663.455
<b>ACCIONADA</b>	POLICIA NACIONAL – DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO POLICIA NACIONAL - JUNTA DE EVALUACIÓN CLASIFICACIÓN Y PARA SUBOFICIALES POLICIA NACIONAL - PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES		

Visto el informe secretarial que antecede y una vez verificadas las reglas de reparto de la acción de tutela se procederá a la admisión de esta por reunir los requisitos del artículo 14 del Decreto 2591 de 1991. En consecuencia, se dispone:

**PRIMERO: ADMITIR** la presente Acción de Tutela, instaurada por **YEFERSON YOVANY HIGUITA OQUENDO**, contra la **POLICIA NACIONAL – DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, POLICIA NACIONAL - JUNTA DE EVALUACIÓN CLASIFICACIÓN Y PARA SUBOFICIALES y POLICIA NACIONAL - PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES**

**SEGUNDO: RECONOCER** personería para actuar al doctor **ORLANDO BASTO TRIANA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 91'471.033 y T.P. No. 148.980 del C.S.J., como apoderado de la parte accionante, conforme al poder especial visible a folios 104 del anexo 01 del expediente digital.

**TERCERO: VINCULAR**, a través de la **POLICÍA NACIONAL – DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, la POLICÍA NACIONAL – JUNTA DE EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN PARA SUBOFICIALES, y la POLICÍA NACIONAL – PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES**, a todas las personas que participaron en la “Convocatoria para el curso de Patrulleros 2024, para el ingreso al grado de Subintendente”

**CUARTO: NOTIFÍCAR** por el medio más expedito a los coordinadores, directores, o quienes hagan sus veces, de la **POLICIA NACIONAL – DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, POLICIA NACIONAL - JUNTA DE EVALUACIÓN CLASIFICACIÓN Y PARA SUBOFICIALES y POLICIA NACIONAL - PERSONAL**



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Juzgado 52 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.  
Calle 12 No. 9-55 Edificio Kaysser – Interior Piso 2  
Teléfono: 601 3532666 Ext. 71552  
[j52lctobta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j52lctobta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES**, a fin de comunicarles la admisión de esta tutela, conforme se dispone en el Art. 16 del Decreto 2591 de 1991, en concordancia con el Art. 197 del C.P.A.C.A.

**QUINTO: REQUERIR** a la **POLICÍA NACIONAL - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, POLICIA NACIONAL - JUNTA DE EVALUACIÓN CLASIFICACIÓN Y PARA SUBOFICIALES** y **POLICIA NACIONAL - PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES** para que señalen cual es el funcionario o funcionarios competentes para dar cumplimiento a lo solicitado en esta tutela, por lo que deberá señalar nombre completo, identificación, correo de notificación y cargo que funge, so pena de aplicar las sanciones previstas en el artículo 44 del C. G. P.

**SEXTO: ORDENAR** a la **POLICÍA NACIONAL - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, a la POLICÍA NACIONAL - JUNTA DE EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN PARA SUBOFICIALES, y a la POLICÍA NACIONAL - SECCIÓN DE PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES**, que procedan a publicar en la página web institucional el auto admisorio de la acción de tutela y el escrito de tutela correspondientes al presente trámite constitucional, con el fin de que los participantes en la convocatoria “Patrulleros 2024, para el ingreso al grado de Subintendente”, si lo estiman pertinente, puedan intervenir o presentar respuesta dentro del término legal previsto para el efecto.

**SEPTIMO: CONCEDER** el término de **DOS (2) DÍAS HÁBILES**, a las accionadas y vinculadas a fin de que ejerza su derecho a la defensa respecto de las pretensiones de la tutela elevada por la accionante.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**JOHN ALEXANDER MORENO GONZÁLEZ**  
**JUEZ**

Señor  
JUECES CONSTITUCIONALES  
ACCIÓN DE TUTELA -Reparto-  
E. S. D

**REF: ACCIÓN DE TUTELA**

**ACCIONANTE:** YEFERSON YOVANY HIGUITA OQUENDO

**ACCIONADO:** POLICIA NACIONAL – DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - JUNTA DE EVALUACIÓN CLASIFICACIÓN Y PARA SUBOFICIALES, PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES DE LA POLICIA NACIONAL.

ORLANDO BASTO TRIANA, abogado en ejercicio identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre y representación del señor YEFERSON YOVANY HIGUITA OQUENDO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.036.663.455 de Itagüí (Antioquia), presento ACCIÓN de TUTELA para solicitar el amparo al principio constitucional de DIGNIDAD HUMANA y sus derechos fundamentales a la IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, vulnerados por las accionadas, conforme a los siguientes presupuestos:

**HECHOS**

**UNO:** El accionante YEFERSON YOVANY HIGUITA OQUENDO ingresó a la Policía Nacional con el grado de patrullero mediante Resolución No. 00107 del 15 de enero de 2016. En total, ha laborado en dicha Institución durante 10 años y 7 meses. Obtuvo el título de Técnico Profesional en Servicio de Policía. (PRUEBA 1. Copia extracto hoja de vida.)

**DOS:** Posteriormente se graduó como Tecnólogo en Gestión de Infraestructuras de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, ejerciendo el cargo actual de Administrador en Sistemas de Información de la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional con sede en Bogotá. (PRUEBA 1. Copia extracto hoja de vida).

**TRES:** Durante su trayectoria policial se le han otorgado cuatro (4) condecoraciones, entre ellas tres (3) menciones honoríficas, un distintivo presidencial y la “*Batea de oro*”. Igualmente 41 felicitaciones por “*PROFESIONALISMO, DEDICACIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL*”, “*POR SU ESPÍRITU DE TRABAJO, MÍSTICA*

*PROFESIONAL, DEDICACIÓN*” Y “BUEN DESEMPEÑO LABORAL”, entre otras. (PRUEBA 1. Copia extracto hoja de vida).

**CUATRO:** Durante su vida institucional no ha sido investigado ni sancionado disciplinariamente. Tampoco tiene investigaciones penales ni ha sido condenado. De igual forma, no ha incurrido en comportamientos contrarios a la convivencia ni infracciones de tránsito. (Prueba 2. Certificaciones de Procuraduría, Antecedentes judiciales, Contraloría y Disciplina de la Inspección General de la Policía Nacional).

**CINCO:** Al haber cumplido los requisitos establecidos en la Resolución Nro. 0098 del 18/01/2024 y la Directiva Administrativa Transitoria Nro. 004 DIPON-DITAH de fecha 18/01/2024, por la cual se establece la “*Convocatoria para el curso de Patrulleros 2024, previo al curso de capacitación para el ingreso al grado de Subintendente*”, fue notificado vía correo electrónico del 07 de julio de 2024 por parte de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional que mediante **Acta No. 001 ADEHU-GRUAS 2.25 de fecha 11/03/2024** se había determinado que **CUMPLÍA** los requisitos para su participación en las “*pruebas del concurso de patrulleros 2024*” (Prueba 3. Copia del correo).

**SEIS:** Las pruebas del concurso fueron superadas por el accionante siendo felicitado por la Dirección de Incorporación mediante correo del 30 de agosto de 2024, así: “*En nombre del personal que integra la Dirección de Incorporación y en el mío propio, extendemos un saludo de felicitación por haber aprobado el concurso de ascenso para el grado Subintendente*”. (Prueba 4. Copia correo del 30/08/2024.)

**Siete:** La Dirección de Talento Humano de la Policía le dio la bienvenida indicándole que iniciaría el curso de ascenso, así: “*el Grupo de Ascensos de esta Dirección lo convocó a curso de ascenso en el ciclo PTA SI - CICLO 3-2025, el cual dará inicio el día 20/05/2025 6:00:00 a. m. hasta el día 17/07/2025 11:59:00 p. m..*” (Prueba 5. Copia correo del 16/09/2024).

**OCHO:** Al haber superado el curso de capacitación para ascenso, la Dirección de Incorporación a la que está adscrito el accionante, mediante correo del 13 de junio de 2025, le notificó que debía cerrar el formulario de seguimiento, practicarse los exámenes médicos laborales y diligenciar el pliego de antecedentes e informes administrativos. (Prueba 6. Copia correo del 13 de julio de 2025).

**NUEVE:** Por lo anterior, al accionante le practicaron las pruebas médicas donde al calificarle la aptitud psicofísica fue declarado APTO para ascenso. (Prueba 7. Copia calificación de aptitud psicofísica).

**DIEZ:** Igualmente cumplió con la certificación en el segundo idioma expedido por el SENA en niveles 1 y 2 según lo requerido, en el mes de mayo de 2025. Igualmente presentó la prueba TYT y SABER PRO “*DE ESTADO Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIORE – NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO – SABERTYT*”. (Prueba 8. Copia certificaciones del SENA).

**ONCE:** Al haber cumplido los requisitos para el grado, el 01 de agosto de 2025 hizo el pago de los derechos de grado según las indicaciones recibidas, por un monto de \$284.700. (Prueba 9. Pago derechos de grado).

**DOCE:** Durante los años 2023, 2024 y 2025 no tuvo ni ha tenido registros negativos o demeritorios en el formulario de seguimiento, ni llamados de atención por el servicio prestado, contrario a esto, fue objeto de múltiples felicitaciones y exaltaciones. Y durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025 su calificación siempre fue de 1.200 puntos, lo cual lo ubica en un **NIVEL SUPERIOR** apto para ascenso según la escala del artículo 42<sup>1</sup> del Decreto 1800 de 2000. (Prueba 10).

**TRECE:** El accionante le solicitó mediante oficio No. GS-2025-008038 del 09 de septiembre de 2025 a la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional que le certificara si tenía alguna anotación de confiabilidad que afectara su hoja de vida,

<sup>1</sup> La norma dice: **ARTICULO 42. DEFINICION.** La escala de medición es el instrumento a través del cual se ubica al evaluado dentro del rango de clasificación, con base en el valor numérico asignado a su desempeño por el periodo de evaluación respectivo. Se realiza a través de los siguientes criterios:

1. INCOMPETENTE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional no cumple con las acciones asignadas para el desarrollo de los procesos. Su calificación está ubicada entre cero (0) y quinientos noventa y nueve (599) puntos y su rendimiento oscila entre cero por ciento (0%) y cuarenta y nueve por ciento (49%). El personal que sea clasificado en este rango será retirado de la Institución.
2. DEFICIENTE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional obtiene resultados por debajo de lo esperado dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Amerita un seguimiento cercano y compromiso con su mejoramiento a corto plazo. Su calificación se ubica entre seiscientos (600) y seiscientos noventa y nueve (699) puntos y su rendimiento oscila entre cincuenta por ciento (50%) y cincuenta y siete por ciento (57%). El personal que sea clasificado en este rango por dos períodos consecutivos de evaluación anual será retirado de la Institución.
3. ACEPTABLE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional cumple con la mayoría de las acciones y procesos asignados, presentando algunas deficiencias que se pueden corregir. Su calificación se ubica entre setecientos (700) y setecientos noventa y nueve (799) puntos y su rendimiento oscila entre cincuenta y ocho por ciento (58%) y sesenta y seis por ciento (66%). El personal que sea clasificado en este rango amerita observación y refuerzo por parte del evaluador.
4. SATISFACTORIO: Esta calificación se otorga al evaluado que en su desempeño personal y profesional, obtiene los resultados esperados dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Su calificación se ubica entre ochocientos (800) y mil (1.000) puntos y su rendimiento oscila entre sesenta y siete por ciento (67%) y ochenta y tres por ciento (83%). El personal que sea clasificado en este rango amerita mejoramiento continuo y podrá ser tenido en cuenta para participar en los planes de capacitación que determine la Dirección General de la Policía Nacional.
5. **SUPERIOR:** Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos sobresalientes. Su calificación se ubica entre mil uno (1.001) y mil doscientos (1.200) puntos y su rendimiento oscila entre ochenta y cuatro por ciento (84%) y cien por ciento (100%). El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.
6. EXCEPCIONAL: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos que tienen trascendencia institucional. Su calificación está ubicada entre mil doscientos uno (1.201) y mil cuatrocientos (1.400) puntos y su rendimiento es del cien por ciento (100%) en adelante. El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

obteniendo respuesta con oficio No. GS-2025-036768 ARCOT-GUPAC – 13 del 21 de septiembre de 2025 indicándole que en razón a la ley estatutaria 1621 de 2013, la información de inteligencia era reservada en todos los ámbitos. (Prueba 11, copia oficios).

**CATORCE:** El accionante superó el curso de ascenso según reporte arrojado por el Portal de Servicios Interno (PSI) sin habilitar materias. Como se muestra en el siguiente cuadro correspondiente a la prueba 12.

The screenshot shows two tables from the PSI portal under the 'Mis Programas Académicos' and 'Periodos Académicos' sections. Both tables have columns for Curso/Periodo, Nombre del Programa/Academic Period, Fecha Inicio/Fin, and Unidad/Habilitación.

Curso / Período	Nombre del Programa / Academic Period	Fecha Inicio / Fin	Unidad / Habilitación
2	TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL SERVICIO DE POLICIA	26/09/2024 - 17/07/2025	ESJIM
2	TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	03/05/2021 - 17/02/2023	ESTIC
11	TECNICO PROFESIONAL EN SERVICIO DE POLICIA	26/01/2015 - 31/12/2015	ESMAC

  

Período	Fecha Inicio	Fecha Fin	Promedio Académico	Promedio General	Materias Perdidas	Puesto Clas.	Puesto Alumno	Habilitación
1	26/09/2024	17/07/2025	4,1587	2,0793	0	405	5744	NO
2	26/09/2024	17/07/2025	4,3825	2,1912	0	503	6659	NO
3	26/09/2024	17/07/2025	4,5016	2,2508	0	335	5406	NO
4	26/09/2024	17/07/2025	4,7075	2,3537	0	17	50	NO
5	26/09/2024	17/07/2025	4,2971	2,1485	0	221	4028	NO

**QUINCE:** El accionante recibió notificación vía correo electrónico de fecha 05 de septiembre de 2025 de la Dirección de Talento Humano en la que le manifestaron que, en atención al Decreto 1791 de 2000 artículo 21, parágrafo 4, literal C<sup>2</sup>, La Junta de Evaluación y Clasificación para Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes había decidido no proponerlo para ascenso al grado de Subintendente (prueba 13). Esto le dijeron concretamente:

De manera atenta me permito informarle, que mediante **Acta No 006 – ADEHU -GRUAS – 2.25 del 21 de agosto de 2025, la Junta de**

<sup>2</sup> La norma dice: Art. 22. REQUISITOS PARA ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES. (...)

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

**Evaluación y Clasificación para Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes, NO PROPONE SU INGRESO AL GRADO DE SUBINTENDENTE,** ante el señor Director General dela Policía Nacional, teniendo en cuenta que no reúne los requisitos establecidos en el literal C del parágrafo 4 artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000,modificado por el artículo 107 de la Ley 2179 de 2021, concordante con el Literal I artículo 5 de la Resolución No. 01109 de 2022, motivado en razones del buen servicio, considerando que no se colman a plenitud las expectativas y conveniencias institucionales orientadas al cumplimiento integral de nuestra magna misión y que sugieran un concepto favorable frente a su nombre, facultados en los reglamentos internos de la institución quienes permiten a los miembros de la signada Junta optar por el personal policial que en su sentir garanticen bajo los parámetros de la confianza, compromiso y responsabilidad, el ejercicio de un nuevo grado en las condiciones que la actividad policial lo exige. (Destacado).

Al accionante no se le entregó copia del **Acta No 006 – ADEHU -GRUAS – 2.25 del 21 de agosto de 2025**, ni se le concedieron recursos.

**DIECISÉIS: En consecuencia, el accionante, PESE A QUE CUMPLIÓ CON TODOS LOS REQUISITOS PARA ASCENDER Y HABER PAGADO LOS DERECHOS DE GRADO,** no OBTUVO CONCEPTO FAVORABLE de la Junta de Evaluación y Clasificación, sin habersele indicado o notificado las razones de tal decisión, sin suministrarle copia y sin concederle recursos. Entre tanto sus compañeros de curso de ascenso lo hicieron por medio de la Resolución No. 02923 del 01 de septiembre de 2025. (Prueba 14, copia de las dos primeras hojas y la última de la Resolución).

#### **DERECHOS VULNERADOS Y CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN:**

- 1. Derecho al debido proceso**
- 2. Derecho a la igualdad**
- 3. Todo en conexión con el principio de dignidad humana, de confianza legítima y de proporcionalidad y racionalidad en las decisiones discrecionales.**

En el artículo 1º de la Constitución Política se precisa que Colombia es un Estado de derecho, donde la dignidad humana se erige como el vórtice y punto de fusión entre la legalidad y el sentido social de la actual forma aplicada desde 1991.

El derecho fundamental de aplicación inmediata a la igualdad se describe en el artículo 13 de la Constitución Política en el sentido de que todas las personas son iguales sin discriminación, por lo que el trato recibido de las autoridades debe ser igual.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-291 de 2009 MP. CLARA ELENA REALES GUTIÉRREZ, sobre la igualdad, explicó:

La igualdad es uno de los pilares sobre los que se funda el Estado colombiano. La Constitución reconoce la igualdad, como un **principio**, como un **valor**, y como un **derecho fundamental**, que va más allá de la clásica formula de igualdad ante la ley, para erigirse en un postulado que apunta a la **realización de condiciones de igualdad material**.

En la sentencia T-629 de 2010 MP. Juan Carlos Henao, se explicó

“... la *igualdad* constituye un concepto *relacional*<sup>1</sup>, en la medida en que su estudio parte de la determinación de una relación, característica o elemento común entre dos situaciones, personas, o grupos poblacionales.”

Según el alto Tribunal, se debe determinar, para aplicar la igualdad, “*desde qué punto de vista una situación, persona o grupo es igual a otro.*”. Por ende. En este caso el accionante es igual a sus compañeros de promoción o curso que ascendieron.

En cuanto al debido proceso, se ha precisado que se erige como un derecho fundamental fincado en el artículo 29 Superior de aplicación inmediata igualmente, que no solo se expresa en el derecho a que se observen los parámetros procedimentales, sino que las decisiones no solo se sustenten o argumenten, sino que se haga de manera seria, profesional y con fundamento constitucional y legal.

En reciente oportunidad la Corte Constitucional expresó, al respecto, que:

“Una de las maneras en que se expresa la garantía constitucional del debido proceso es a través de la obligación de que todas las autoridades públicas **justifiquen y presenten suficiente motivación en los actos emitidos por estas, sobre todo en aquellas actuaciones en las que su pronunciamiento compromete el ejercicio de derechos fundamentales.** (Destacado).

La vulneración a los derechos de igualdad y debido proceso afectan la dignidad humana y el principio de confianza legítima porque al accionante se le seleccionó

Conforme al Decreto 1791 de 2000<sup>3</sup> los requisitos para realizar curso y luego ascender por parte de los patrulleros de la Policía Nacional se regularon en el artículo que en lo pertinente dice:

## **ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES.**

(...)

**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.** (Destacado).

(...)

---

<sup>3</sup> Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional

**ARTÍCULO 22. EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL.** La evaluación de la trayectoria profesional del personal, estará a cargo de las Juntas de Evaluación y Clasificación que para cada categoría integrará el Director General de la Policía Nacional. Las Juntas tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- 1. Evaluar la trayectoria policial para ascenso.**
- 2. Proponer al personal para ascenso.**
3. Recomendar la continuidad o retiro en el servicio policial.

De acuerdo con los hechos narrados y la pruebas aportadas, el accionante cumplió con todos los requisitos para ascender, a excepción de la recomendación de la Junta de Evaluación y Clasificación para el Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, según Acta No. 006 – ADEHU -GRUAS – 2.25 del 21 de agosto de 2025. Esa decisión se tomó de manera **DISCRECIONAL**, no se le notificó, ni se concedieron recursos.

No se tuvo cuenta que la misma Dirección de Talento Humano previamente había evaluado la trayectoria del accionante mediante **Acta No. 001 ADEHU-GRUAS 2.25 de fecha 11/03/2024** determinando que **CUMPLÍA** los requisitos para su participación en las “*pruebas del concurso de patrulleros 2024*”, según consta en la prueba 3.

Conforme al anterior artículo 22 citado, la Junta tiene dos funciones en relación con los ascensos, así:

**Primera función:** art. 22-1 **EVALUAR LA TRAYECTORIA POLICIAL PARA ASCENSO.** En cumplimiento a esa función, la Junta **evaluó la trayectoria del accionante** para que fuera convocado al realizar curso de ascenso al grado de subintendente, por medio del **Acta No. 001 ADEHU-GRUAS 2.25 de fecha 11/03/2024** determinando que **CUMPLÍA** los requisitos, por lo cual fue convocado.

**Segunda función:** art. 22-2 **PROPONER AL PERSONAL PARA ASCENSO.** En el marco de esta segunda función la Junta volvió a evaluar al accionante para el ascenso al grado de Subintendente por medio del **Acta No 006 – ADEHU -GRUAS – 2.25 del 21 de agosto de 2025**, donde NO PROPUSO su ascenso a SUBINTENDENTE, ante el señor Director General de la Policía Nacional.

Se trata de dos decisiones que tuvieron el mismo origen en la Junta con indicativo o siglas “**ADEHU-GRUAS 2.25**” cambiando lógicamente el número del acta y la fecha, pero que extrañamente son diametralmente opuestas en la decisión frente a la misma persona afectando la dignidad humana, el principio de confianza legítima y los derechos del accionante porque si mediante el acta **No. 001 ADEHU-GRUAS 2.25 de**

**fecha 11/03/2024** se había evaluado la **trayectoria** del accionante de manera satisfactoria dada la existencia de vacantes para el nuevo grado, entonces resultado antagónico que la misma Junta no lo hubiese propuesto para ascenso después de haber realizado y aprobado el curso, **pagando incluso los derechos de grado.**(prueba 9).

El accionante no solo cumplió con el curso de ascenso, sino con las evaluaciones y clasificaciones para ascenso como se denota en los documentos que hacen parte de la prueba 10 respecto de los formularios de seguimiento, en atención a lo establecido en el Decreto 1800 de 14 de septiembre de 2000<sup>4</sup> en cuyos artículos 2º y 3º se precisa que la evaluación es un proceso continuo y permanente por medio del cual se determina el nivel de desempeño profesional y el comportamiento del mismo, que se rige por los principios de continuidad, equidad, oportunidad, publicidad, integralidad, transparencia, objetividad y celeridad. Y ese aspecto fue objeto del estudio de trayectoria realizado con acta **No. 001 ADEHU-GRUAS 2.25 de fecha 11/03/2024**, a la luz del artículo 45 del mismo Decreto en cuanto a la clasificación para el ascenso por promedio de las evaluaciones anuales durante el tiempo de permanencia en el grado que tiene de patrullero.

La decisión tomada por la Junta fue discrecional, inmotivada y no publicitada, siendo aplicable lo prescrito en el artículo 44 de la Ley 1437 de 2011 que dice:

**ARTÍCULO 44. DECISIONES DISCRECIONALES.** 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 autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa.**(Destacado).

A esos efectos procede referir lo advertido por la Corte Constitucional<sup>5</sup> en el sentido que:

(...) los actos discretionarios están sometidos al control jurisdiccional, debido a que no pueden contrariar la Constitución ni la ley, y a que, en todo caso, es necesario diferenciar tal facultad de la arbitrariedad.

39. Lo arbitrario expresa el capricho o voluntad individual, contraria a la razón, de quien ejerce el poder sin sujeción a la ley. Para Cassagne, la

<sup>4</sup> Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional.

<sup>5</sup> SU 053 de 12 de febrero de 2015. Magistrada Ponente doctora GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

arbitrariedad es un concepto amplio “*y comprende lo injusto, irrazonable e ilegal, fundado en la sola voluntad del funcionario, siendo uno de los límites sustantivos de la discrecionalidad*”. Por tanto, según la Sentencia C-031 de 1995, hasta “*en los sistemas jurídicos más perfectos se ha introducido el recurso contencioso-administrativo por desviación de poder contra aquellos actos discretionarios de la administración en que el agente de la administración se aparta de la finalidad del buen servicio a la colectividad y a los fines propios del Estado de derecho*”.

40. Así se puede concluir que la potestad discrecional, en nuestro sistema jurídico, tiene un límite fuerte en la prohibición de la arbitrariedad, que implica “*una garantía para el administrado y constituye, al propio tiempo, una pauta de control que ejercen los jueces para proteger los derechos e intereses de las personas con la mira puesta, fundamentalmente, en la defensa de sus libertades, y someter a la Administración al Derecho*” .  
(...)

Según la prueba 13, de manera discrecional se le dijo al accionante que mediante **Acta No 006 – ADEHU -GRUAS – 2.25 del 21 de agosto de 2025, la Junta de Evaluación y Clasificación para Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes, NO había sido PROPUESTO PARA ASCENSO AL GRADO DE SUBINTENDENTE**, “*motivado en razones del buen servicio, considerando que no se colman a plenitud las expectativas y conveniencias institucionales orientadas al cumplimiento integral de nuestra magna misión...*”, porque en sentir de la Junta no estaban garantizados “*los parámetros de la confianza, compromiso y responsabilidad, el ejercicio de un nuevo grado...*”

Sin embargo, el accionante previa y paradójicamente, como ya se dijo, había sido evaluado en su trayectoria por la misma Junta, luego aducirse, sin pruebas que respalden sus manifestaciones y le brinden objetividad a la decisión, que **no colma las expectativas, ni le conviene a la Institución por razones de buen servicio y confianza**, deviene en desconcertante al tratarse de un servidor con calificaciones en nivel SUPERIOR, con el tiempo para ascender, sin registros demeritorios, sin llamados de atención, sin investigaciones, ni sanciones y después de haber obtenido las notas requeridas y efectuar el pago de grado.

Por esas razones la decisión de no proponer al accionante para ascenso no refleja razones ciertas ni objetivas en tanto las pruebas muestran que es digno de confianza, tiene el profesionalismo para asumir los retos del nuevo grado y cargos que apareja,

superó los exámenes médicos, su comportamiento ha sido ejemplar tanto en sus funciones como hacia el cliente externo o ciudadanía en términos de calidad y transparencia.

De buen recibo es traer a colación lo advertido por el Consejo de Estado<sup>6</sup> en decisión de un asunto similar, donde se precisó:

Respecto de los conceptos emitidos por las Juntas de la Fuerza Pública, en especial de la **Policía Nacional**, la Corte Constitucional ha indicado que si bien la facultad discrecional que ostentan ha sido otorgada como un medio idóneo en aras del cumplimiento y desempeño eficaz de su función pública, lo cierto es que su uso no es absoluto ni puede tornarse arbitrario, «*porque como toda atribución discrecional requiere de un ejercicio proporcionado y racional que se ajuste a los fines que persigue*»<sup>7</sup>.

En efecto, la razón por la que se instituyó la carrera especial de la **Policía Nacional** fue precisamente para garantizar que el ingreso y el ascenso de sus miembros se realice con base en **parámetros de mérito, aptitud y capacidad** en pro del orden y la seguridad pública, razón por la cual las decisiones discretionales de las Juntas deben enmarcarse en los fines que persigue la institución y en apego a las garantías constitucionales de sus integrantes.

En un asunto similar, en el que se examinó el caso de un subintendente al que se le emitió concepto negativo para ascender al grado de intendente<sup>8</sup>, la Corte Constitucional frente a las funciones de las Juntas mencionadas en el transscrito artículo 21 del Decreto 1791 de 14 de septiembre de 2000, manifestó lo siguiente:

«[...]

*En segundo lugar, el miembro de la policía debe cumplir los requisitos señalados en el artículo 21 del citado decreto, incluyendo el contenido en el numeral sexto, consistente en el concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para la Policía Nacional o de la Junta de Evaluación y Clasificación, según sea el caso. Esta última junta, tiene, dentro de sus funciones, la de evaluar la trayectoria policial para ascenso y la de realizar la clasificación para ascenso y ubicación en el escalafón por cambio de grado teniendo en*

<sup>6</sup> Sección Primera, expediente 68001-23-33-000-2017-01304-01 del 15 de febrero de 2018 CP. Dra. María Elizabeth García González.

<sup>7</sup> Sentencia C-175 de 6 de mayo de 1993. Magistrado ponente doctor CARLOS GAVIRIA DIAZ.

<sup>8</sup> Aunque en dicha providencia se hace referencia al concepto que se emite para el ascenso a intendente, lo cierto es que tal pronunciamiento resulta aplicable al caso de la referencia por cuanto se trata de la misma Junta y para los mismos fines –concepto para el ascenso de grado–.

cuenta el promedio de las evaluaciones anuales que se realicen al uniformado durante el tiempo de permanencia en el cargo respectivo, evaluaciones que a su vez, observarán los juicios de valor y factores de gestión acerca de las condiciones personales y desempeño profesional del personal en servicio activo de la Policía Nacional. [...]»<sup>9</sup> (negrillas y subrayas fuera del texto).

A su vez, la Sección Segunda de esta Corporación ha indicado que estos conceptos se encuentran sometidos a la existencia de vacantes y a las necesidades de la institución, que se trata de una «[...] facultad discrecional conferida por el Director General de la Policía Nacional a las Juntas de Evaluación y Clasificación que debe ser realizada con plena observancia de lo prescrito en la ley y, en las reglas especiales sobre el asunto en trámite, en especial, la evaluación de la trayectoria profesional del uniformado [...]<sup>10</sup> (subrayas y negrillas fuera del texto).

En el mismo sentido, al referirse a las decisiones discretionales en la Policía Nacional, la Corte Constitucional, a propósito de las hojas de vida de los servidores de esa Institución y su auscultación previo a tomar decisiones, en sentencia SU-172 de 2015<sup>11</sup> se unificaron los criterios jurisprudenciales en torno al retiro, con unos **fundamentos que se aplican mutatis mutandi al caso concreto**, al explicarse lo siguiente de lo cual se resaltan los aspectos medulares:

“... la Sala Plena de esta Corporación, en ejercicio de tal función unificadora, pasa a proponer el **estándar mínimo de motivación** para que, en todo caso, prevalezca la interpretación que más se acompasa con los postulados del Estado Social de Derecho, el principio de legalidad y el respeto por los derechos fundamentales de los policías:

Se admite que los actos administrativos de retiro discrecional de la Policía Nacional no necesariamente estén motivados en el sentido de relatar las razones en el cuerpo del acto como tal. Pero, en todo caso, sí es exigible que estén sustentados en razones objetivas y hechos ciertos. En este sentido, el estándar de motivación justificante es plenamente exigible.

<sup>9</sup> Sentencia T-941 de 14 de septiembre de 2009. Magistrado Ponente doctor JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

<sup>10</sup> Sentencia de 25 de mayo de 2017, proferida dentro del proceso 2013-00362-01(5030-14) con ponencia del Consejero WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ.

<sup>11</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

La motivación se fundamenta en el concepto previo que emiten las juntas asesoras o los comités de evaluación, **el cual debe ser suficiente y razonado.**

El acto de retiro debe cumplir los requisitos de **proporcionalidad y razonabilidad**, que se expresan en la **concordancia y coherencia entre acto discrecional y la finalidad** perseguida por la Institución; esto es, **el mejoramiento del servicio.**

**El afectado debe conocer las razones objetivas y los hechos ciertos que dieron lugar a la recomendación** por parte del comité de evaluación o de la junta asesora, una vez se expida el acto administrativo de retiro. Por lo tanto, en las actas o informes de evaluación debe quedar constancia de la realización del **examen de fondo, completo y preciso** que se efectuó al recomendado. **En tal examen se debe analizar, entre otros, las hojas de vida, las evaluaciones de desempeño y toda la información adicional pertinente de los policiales.**

Si bien los informes o actas expedidos por los comités de evaluación o por las juntas asesoras no son enjuiciables ante la jurisdicción contenciosa, **deben ser valorados por el juez para determinar la legalidad de los actos.** Ello implica que se confronten las hojas de vida de los agentes, las evaluaciones de desempeño, las pruebas relevantes y los demás documentos **que permitan esclarecer si hubo o no motivos para el retiro.**" (Todo destacado fuera del original).

Ese estándar de motivación mínimo se erigió precisamente para erradicar la arbitrariedad en todas las decisiones discretionales que se adoptan en la Policía, y una de ellas es precisamente la que ahora vulnera los derechos del accionante porque la decisión de **no proponerlo para ascenso, después de haber superado con la misma junta el estudio de trayectoria:**

1. No está sustentada "**en razones objetivas y hechos ciertos.**"
2. No fue "**suficiente y razonado.**"
3. No cumple "***los requisitos de proporcionalidad y razonabilidad, que se expresan en la concordancia y coherencia entre acto discrecional y la finalidad*** perseguida por la Institución; esto es, **el mejoramiento del**

servicio.”, en razón a la excelente hoja de vida según las pruebas aportadas.

4. Al accionante no se le dieron a “conocer las razones objetivas y los hechos ciertos que dieron lugar a la [NO] recomendación”, quedando demostrado que no se hizo un “examen de fondo, completo y preciso” de “las hojas de vida, las evaluaciones de desempeño y toda la información adicional pertinente de los policiales.”
5. No se confrontó la “*hoja de vida*” del accionante “*las evaluaciones de desempeño, las pruebas relevantes y los demás documentos que permitan esclarecer si hubo o no motivos para...*” NO PROPOSERLO.

Una de las razones para no proponer el ascenso del accionante giró en torno a razones del buen servicio y la confianza, lo que implica a citar a la Corte Constitucional en sentencia C- 525 de 1995<sup>12</sup>, donde reseñó que esas razones:

(...) están básicamente señaladas en la propia Constitución Política (art. 218), a saber: el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. El Comité evaluador debe verificar si, dentro de estos parámetros, los oficiales, suboficiales y agentes están cumpliendo correctamente con su deber, si están en condiciones psíquicas, físicas y morales para prestar el servicio y en actitud para afrontar todas las situaciones que en razón de su actividad de salvaguardar el orden se presentan. Por otra parte, debe tener en cuenta que el servicio tiene unas exigencias de confiabilidad y de eficiencia que implican que los altos mandos de la institución puedan contar, en condiciones de absoluta fiabilidad, con el personal bajo su mando. Es claro que el éxito del servicio guarda relación de proporcionalidad entre las aptitudes del personal que lo presta y el fin de la institución; en el caso de descoordinación entre el servidor y el fin de la institución debe primar éste, y por ende debe la institución estar habilitada para remover a quien por cualquier motivo impida la consecución del fin propuesto”.

De esa suerte, la confianza y la moralidad del accionante se erigen y demuestran con una hoja de vida y calificaciones en nivel SUPERIOR que lo hacen destacar al no tener ni un solo llamado de atención durante varios años.

---

<sup>12</sup> Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

Por ello, ha de resaltarse que la discrecionalidad no es la regla general, sino la **excepción**, luego es insuficiente alegar “*razones del buen servicio*” para darle el ropaje de legal a lo que a todas luces es irregular, arbitrario e indecoroso de manera grosera y protuberante al punto de arrasar con la dignidad humana y el elemental principio de confianza.

Basta con auscultar el ya citado artículo 42 del Decreto 1800 del año 2000, que clasifica y describe las calificaciones de los uniformados, así:

1. **INCOMPETENTE:** Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional no cumple con las acciones asignadas para el desarrollo de los procesos. Su calificación está ubicada entre **cero (0) y quinientos noventa y nueve (599) puntos** y su rendimiento oscila entre cero por ciento (0%) y cuarenta y nueve por ciento (49%). **El personal que sea clasificado en este rango será retirado de la Institución.** (Destacado).
2. **DEFICIENTE:** Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional obtiene resultados por debajo de lo esperado dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Amerita un seguimiento cercano y compromiso con su mejoramiento a corto plazo. Su calificación se ubica **entre seiscientos (600) y seiscientos noventa y nueve (699) puntos** y su rendimiento oscila entre cincuenta por ciento (50%) y cincuenta y siete por ciento (57%). **El personal que sea clasificado en este rango por dos períodos consecutivos de evaluación anual será retirado de la Institución.** (Destacado).
3. **ACCEPTABLE:** Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional cumple con la mayoría de las acciones y procesos asignados, presentando algunas deficiencias que se pueden corregir. Su calificación se ubica **entre setecientos (700) y setecientos noventa y nueve (799) puntos** y su rendimiento oscila entre cincuenta y ocho por ciento (58%) y sesenta y seis por ciento (66%). **El personal que sea clasificado en este rango amerita observación y refuerzo por parte del evaluador.** (Destacado).
4. **SATISFACTORIO:** Esta calificación se otorga al evaluado que en su desempeño personal y profesional, obtiene los resultados esperados dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Su calificación se ubica **entre ochocientos (800) y mil (1.000) puntos** y su rendimiento oscila entre sesenta y siete por ciento (67%) y ochenta y tres por ciento (83%). **El personal que sea clasificado en este rango amerita mejoramiento continuo y podrá ser tenido en cuenta para participar en los planes de capacitación que determine la Dirección General de la Policía Nacional.** (Destacado).

**5. SUPERIOR:** Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos sobresalientes. Su calificación se ubica entre **mil uno (1.001) y mil doscientos (1.200) puntos** y su rendimiento oscila entre ochenta y cuatro por ciento (84%) y cien por ciento (100%). **El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.** (Negrita fuera del original).

**6. EXCEPCIONAL:** Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos que tienen trascendencia institucional. Su calificación está ubicada entre mil doscientos uno (1.201) y mil cuatrocientos (1.400) puntos y su rendimiento es del cien por ciento (100%) en adelante. El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

Calificación durante el periodo evaluable	Puntos obtenidos	Porcentaje de cumplimiento de metas	Tratamiento
Incompetente	0 - 599	0% - 49%	Debe ser retirado de la Institución
Deficiente	600 – 699	50 – 57%	Ser calificado en esos rangos por dos periodos consecutivos amerita retiro de la Institución
Aceptable	70 - 799	58 – 66%	Amerita observación y refuerzo por parte del comandante
Satisfactorio	800 - 1000	67 – 83	Amerita mejoramiento continuo y podrá ser tenido en cuenta para participar en los planes de capacitación que determine la

			Dirección General de la Policía Nacional
<b>SUPERIOR</b> (medición correspondiente al demandante en los años 2016 y 2017)	1001 - 1200	84 – 100%	<b><u>AMERITA SER TENIDO EN CUENTA PARA PARTICIPAR EN LOS PLANES DE ESTÍMULOS QUE DETERMINE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL</u></b>
Excepcional	1201 – 1400	100% en adelante	Amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional

Para el caso del demandante, según la prueba 10, en sus evaluaciones desde que se graduó de patrullero ha obtenido un nivel “**SUPERIOR**” al haber obtenido 1200 puntos, con un rendimiento profesional que osciló entre el 84% y el 100% en el ejercicio de sus funciones a instancia de la concertación de la gestión anual.

Y como se dice en el Decreto 1800/00, el servidor de la Policía Nacional que sea calificado en un nivel “**SUPERIOR**”, “**amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.**”

Es por eso que la decisión en dos sentidos de la Junta es extraña y no refleja objetividad, sino que, al desconocerse las razones que la llevaron a tomar esa decisión, tiene un alto contenido de subjetividad ameritando la intervención del juez constitucional.

#### **CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS GENERALES DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA:**

- a. **Lo debatido es de relevancia constitucional:** se trata de la vulneración a los derechos de aplicación inmediata a la igualdad y debido proceso, así mismo a la dignidad humana con una decisión contradictoria entre una y otra acta, que la aleja del concepto de objetividad y la acerca a la arbitrariedad.

En este caso se apela a la acción de tutela procurando no una mera inconformidad sino un juicio de validez y de cumplimiento de las decisiones adoptadas en el marco del proceso contencioso administrativo, por incompatibilidad con los derechos fundamentales del accionante al haberse restringido de manera ostensiblemente arbitraria y desproporcionada sus derechos de igualdad y debido proceso administrativo.

La relevancia constitucional tiene tres finalidades, a saber: “(i) preservar la competencia y la independencia de los jueces de las jurisdicciones diferentes a la constitucional y, por tanto, evitar que la acción de tutela se utilice para discutir asuntos de mera legalidad; (ii) restringir el ejercicio de la acción de tutela a cuestiones de relevancia constitucional que afecten los derechos fundamentales y, finalmente, (iii) impedir que la acción de tutela se convierta en una instancia o recurso adicional para controvertir las decisiones de los jueces”. (T-495 de 2024 MP. Juan Carlos Cortés González).

En este caso no se debate un aspecto nimio, sino un tema con incidencia directa en derechos constitucionales de aplicación inmediata, al paso que no se está acudiendo a la tutela como una tercera instancia judicial porque ocurrió la violación a los derechos con una decisión administrativa que de no tomarse decisiones en procura de salvaguardarlos, en daño se agrava por afectación al derecho de ascender en igualdad de condiciones.

En ese sentido se debe, por vía de tutela, corregir tal actuación para mantener el orden social justo como se indica en el preámbulo de la Carta, así como la efectividad de los derechos constitucionales a la igualdad (art. 13 CN) al debido proceso (art. 29 CN), cuyo desconocimiento afecta la dignidad humana como vórtice de la filosofía del Estado Social de Derecho que redirecciona la legalidad en el sentido de procurar el sentido social que afecta o beneficia al pueblo.

- b. **Se han agotado los medios administrativos:** contra el acto administrativo que no propuso el ascenso del accionante no le concedieron recursos, ni le otorgaron copia del mismo en la notificación, violándole el debido proceso administrativo.

- c. **Se cumple el requisito de la inmediatez.** Según la prueba 13, la notificación se la hicieron al accionante el día 05 de septiembre hogaño, habiendo transcurrido menos de un mes.
- d. **Se han identificado de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados.** Esa labora se hizo en la descripción de los hechos de la presente acción.
- e. **No se trata de tutela contra sentencias de tutela.**
- f. **Subsidiariedad.** Ha dicho la Corte que en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para controvertir los actos administrativos ya que éstos, por su propia naturaleza, se encuentran amparados por la presunción de legalidad la cual supone que la administración, al momento de tomar decisiones o de manifestarse a través de actuaciones propias de sus funciones, lo hace acatando las prerrogativas constitucionales y legales que regulan la situación concreta<sup>13</sup>.

Asimismo, porque el debate en torno al cumplimiento y aplicación de las normas que regulan la toma de decisiones de la administración le corresponde de manera principal a la jurisdicción de lo contencioso administrativo y no al juez de tutela.

No obstante, de evidenciarse la procedencia de otro medio judicial distinto a la acción de tutela, **debe verificarse:**

- **Que éste sea idóneo**, es decir que tenga un efecto protector sobre los derechos aducidos.
- Que proteja de manera real, efectiva y pronta los derechos invocados, **lo que se refiere a que dicho remedio sea oportuno**.
- También es importante señalar que la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial deben analizarse de acuerdo a las circunstancias particulares del asunto sometido a conocimiento del juez<sup>14</sup>. Es decir, **la idoneidad y la efectividad de un mecanismo no pueden ser descartadas de manera generalizada, ya que ciertas características subjetivas de los accionantes podrían permitir la flexibilización del requisito de subsidiariedad**.<sup>15</sup>.

Este requisito de subsidiariedad se satisface en este caso porque la negativa de la Policía Nacional para ascender al accionante después de haber cumplido

<sup>13</sup> Corte Constitucional, sentencia T-076 de 2018.

<sup>14</sup> Corte Constitucional, sentencia T-222 de 2014.

<sup>15</sup> Corte Constitucional, sentencia T-076 de 2018.

todos los requisitos, incluso de haber pagado los derechos de grado, entraña una vía de hecho prospectiva, un mal futuro para su proyección profesional porque todo policial se enlista para ascender y así alcanzar los grados que en condiciones **DE LEGALIDAD** logre por méritos.

Para el efecto, ningún medio de control sería eficaz teniendo en cuenta que los plazos para tomarse decisiones en primera y segunda instancia es de años en Colombia<sup>16</sup>. Y mientras tanto continuaría en el grado de patrullero mientras que sus compañeros de curso de ascenso que contaron con mejor suerte, seguirían avanzando al grado subsiguiente, en clara violación prolongada y mantenida en el tiempo, de la igualdad y el debido proceso.

Se ha dicho, en cuanto a las medidas cautelares, que aplicaría la misma tesis ya que realizar dicha solicitud ante lo contencioso administrativo requeriría la **presentación de una demanda ajustada a las exigencias de la Ley 1437 de 2011, mucho más compleja y demorada en su elaboración, que una acción de tutela regida por el principio de informalidad, por tanto, resultarían igualmente ineficaces.**<sup>17</sup> Se agregó que de acuerdo a las cifras oficiales ofrecidas por el Consejo Superior de la Judicatura, tan solo en la admisión de la demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, se podría tardar un promedio de 268 días corrientes,<sup>18</sup> lo que correspondería a aproximadamente 9 meses en total.

De otro lado, en relación con la GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO en los ascensos de las Fuerzas Armadas, se recalcó lo que sigue para adosarlo al principio de subsidiariedad de la acción de tutela:

La trascendencia constitucional de los ascensos al interior de las fuerzas armadas ha sido reconocida por esta Corporación en varias oportunidades. Sin embargo, antes de desarrollar esa proposición es necesario destacar que la jurisprudencia ha reiterado que la acción de tutela es improcedente para ordenar la promoción directa de los miembros de esas instituciones, debido a que se trata de una facultad discrecional...<sup>19</sup> En su lugar, ha reconocido que a través de ella sí se puede garantizar que se cumplan con los derechos fundamentales

---

<sup>16</sup> Consejo Superior de la Judicatura y Corporación Excelencia en la Justicia, “Resultados de Estudio de Tiempos Procesales”, Tomo I, (2016), págs. 207-208.

<sup>17</sup> Decreto 2591 de 1991, artículo 14. Adicionalmente, en sentencia del Consejo de Estado, Sala de los Contencioso Administrativo, Sección Segunda – Subsección A, sentencia del 10 de octubre del 2019, con radicado número 05001-23-33-000-2013-01028-01 (1920-2015).

<sup>18</sup> Consejo Superior de la Judicatura y Corporación Excelencia en la Justicia, “Resultados de Estudio de Tiempos Procesales”, Tomo I, (2016), pág. 208. Se tuvo en cuenta la cifra de admisión de la demanda relacionada con la duración promedio de las fases para procesos que cursaron la Primera instancia.

<sup>19</sup> Cfr sentencias T-1140 de 2004 y T-757 de 2005.

adscritos a ese trámite y que se encuentran incluidos, entre otros, en el Decreto-Ley 1791 de 2000<sup>20</sup>.

En la sentencia C-872 de 2003<sup>21</sup>, en la que se analizó la reserva que se puede imponer a los actos que hacen parte del proceso de ascenso en la Fuerza Pública, se señaló la importancia que tiene el régimen de carrera especial y las funciones generales que esta cumple. De esa providencia vale la pena destacar los siguientes párrafos:

“En efecto, si bien el conjunto de la sociedad es titular de un legítimo interés en que a los más altos mandos de las Fuerzas Militares lleguen aquellos funcionarios públicos que a lo largo de su carrera hayan demostrado suficientes méritos profesionales para ser ascendidos y que quienes están llamados a ocupar las más altas dignidades de estas instituciones armadas hayan mostrado una conducta intachable en materia de respeto por la dignidad humana, se justifica entonces que en una sociedad democrática el proceso de toma de decisiones sobre los ascensos sea secreto, ya que convertirlo en un debate abierto y público conduciría a desvirtuar el rígido funcionamiento de la institución castrense. Tanto es así que la Constitución sólo prevé esa variedad de ejercicio de control político al Senado de la República para el caso de los ascensos de los oficiales generales y oficiales de insignia de la fuerza pública, hasta el más alto grado.

(...).

Por el contrario, considera la Corte que imponer el más absoluto secreto sobre los documentos contentivos de los motivos que llevaron a los miembros de la Junta clasificar de determinada manera a un oficial o suboficial para ascenso, resulta ser una medida desproporcionada.

Sin duda, la imposición del secreto sobre los motivos que soportan la decisión y sobre los documentos que en ellos consten, incluso para el funcionario público directamente afectado por la misma, lejos de propender por el mantenimiento de la disciplina y el mando en la institución castrense, se convierte en un obstáculo insalvable para la transparencia que debe caracterizar todas las actividades de la administración pública. En otros términos, la limitación que el legislador impuso al ejercicio del derecho fundamental de acceso a estos documentos públicos no tiende a la consecución de objetivos o

---

<sup>20</sup> Sentencias C-872 de 2003, T-1140 de 2004 y T-941 de 2009.

<sup>21</sup> Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 27 y 42 del Decreto 1799 de 2000 "Por el cual se dictan normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares".

propósitos legítimos, y por ende, es manifiestamente desproporcionada en el seno de una sociedad democrática.”

Asimismo, una parte del artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000 (en la que se establecen los requisitos para el ascenso de oficiales, nivel ejecutivo y suboficiales de la Policía Nacional), fue estudiada por el pleno de este Tribunal en la sentencia C-445 de 2011. Allí se destacó la importancia de la carrera especial de origen constitucional aplicable a, entre otros, los miembros de la Policía Nacional. Sobre el particular ese fallo argumentó lo siguiente:

“Es claro, por manifiesta disposición de la Carta, que la carrera de la Policía Nacional es de las especiales, naturalmente, de origen constitucional.<sup>22</sup> Ahora, aunque el artículo 218 superior atribuye al legislador la tarea de definir el régimen de carrera de la Policía, ello siempre debe seguir el propósito constitucional de que la administración pública cuente con servidores altamente cualificados para asumir de manera profesional las importantes responsabilidades que la Constitución y las leyes han confiado a los organismo estatales<sup>23</sup>, objetivo acentuado tratándose de actividades de la envergadura de las asignadas a la Policía Nacional, garante de la armonía para el ejercicio armónico de las libertades y derechos reconocidas a los civiles.

(...)

Resulta palpable que para la adecuada ejecución de las funciones a cargo de la Policía Nacional, el Constituyente previó un régimen especial de carrera cuya elaboración estaría a cargo del legislador, por mandato del artículo 218 constitucional, en consideración a la singular naturaleza de este cuerpo armado. Sobre el particular se ha sostenido que “dada la trascendencia que para un Estado democrático representan las funciones que desempeña la Policía Nacional, el legislador ha buscado establecer un sistema de carrera que permita garantizar a sus miembros los derechos que de ella se derivan, como el ingreso en igualdad de oportunidades para quienes aspiran a ser parte de esas instituciones, **el ascenso en la carrera por méritos, aptitudes y capacidades**, y el retiro del servicio por las causales establecidas en la Constitución, como son: la calificación insatisfactoria en el desempeño del empleo, por violación

---

<sup>22</sup> Artículo 218 de la Constitución Política.

<sup>23</sup> Ver al respecto, entre otras, las sentencias C-479 de 1992, C-195 de 1994 y C-1079 de 2002.

del régimen disciplinario, o por las demás causales previstas por la Carta Política o por la ley.”<sup>24</sup>. (Negrilla fuera de texto original).

Esta providencia hizo una relación de las normas que, incluso con anterioridad a la Constitución de 1991 se han expedido para regular el régimen de ingreso, ascenso y retiro de esa Fuerza Pública. También analizó algunos de los requisitos para lograr el ascenso y luego reiteró los valores que justifican la defensa constitucional de esa carrera especial. Sobre el particular es pertinente destacar lo siguiente:

“Recordemos en este punto que el Constituyente previó a la Policía Nacional como un cuerpo armado de naturaleza civil y con funciones esencialmente preventivas, encargado del mantenimiento de las condiciones apropiadas para el ejercicio de los derechos fundamentales y la convivencia pacífica. Por tal motivo su regulación, en tanto carrera especial de origen constitucional, debe plantear exigencias rígidas, enfocadas a la garantía del mérito policial, por la misión de este cuerpo y su grado de contacto con la sociedad.<sup>25</sup> En esa medida, el margen de configuración normativa autorizado al legislador presenta una talanquera especial generada por la naturaleza misma de la institución como garante de la seguridad y armonía civil.

En razón de ello, como ya fue expuesto, las condiciones para ingreso, ascenso y retiro de la carrera policial se orientan por un propósito de mantener la pulcritud y probidad de la institución, lo que justifica el establecimiento de medidas orientadas a asegurar que el personal de policía cumpla de la manera más decorosa posible su función de guardar la armonía y convivencia ciudadanas.”

Así pues, la carrera especial de la Policía Nacional constituye la fórmula que garantiza que el ingreso y el ascenso se efectúen con base en parámetros de mérito, aptitud y capacidad. Los suboficiales y oficiales de esa institución deben contar con las cualidades necesarias para servir a la comunidad, permitir el goce efectivo de los derechos fundamentales y dirigir con disciplina, honor y profesionalismo a los subalternos que se encuentren bajo su mando.

Así las cosas, en estos eventos se ha precisado que la acción de tutela es procedente para procurar el cumplimiento por parte de la Junta de manera objetiva, seria y fincada en hechos reales y verificables, para que no tome decisiones contraevidentes a las pruebas y trayectoria de los servidores.

---

<sup>24</sup> Sentencia C-179 de 2006.

<sup>25</sup> Op. Cit., sentencia C-1156 de 2003.

## **PETICIONES:**

**PRIMERA:** Se tutelen los principios de dignidad humana, prevalencia de un orden justo, así como los derechos al debido proceso administrativo e igualdad del accionante, en armonía con el principio de confianza legítima y proporcionalidad.

**SEGUNDA:** Se ordene a la Policía Nacional, Dirección de Talento Humano, Junta de Evaluación y Clasificación para Nivel Ejecutivo, que en el término de 48 horas, contadas a partir de la notificación del fallo, que, en observancia a los Decretos 1791 de 2000 y 1800 de 2000, proceda al estudio de las calidades personales y profesionales del accionante **y emita nuevamente concepto debidamente motivado, el cual deberá estar sustentado en la hoja de vida, formulario de seguimiento, evaluaciones anuales con calificación SUPERIOR, ausencia de antecedentes penales, contravencionales y disciplinarios**, con objetividad y responsabilidad.

**TERCERA:** Que como consecuencia de lo anterior, dentro del día hábil siguiente a la emisión del mismo, se ordene que la **Dirección General de la Policía Nacional realizar las actuaciones correspondientes** para que el accionante sea ascendido al grado de Subintendente de manera retroactiva y sin solución de continuidad conservando la antigüedad que le correspondía en relación con los policiales en el grado de patrullero que ascendieron mediante la Resolución No. 02923 del 01/09/2025.

## **I. ANEXOS Y PRUEBAS:**

### **Anexos:**

1. Anexo 1, copia de la cédula de ciudadanía del accionante en 1 fl.
2. Anexo 2, poder otorgado vía correo electrónico o mensaje de datos originado desde el correo del accionante y enviado al correo del apoderado (inscrito en el registro nacional de abogados), copia de la cédula y tarjeta del apoderado. (X fls.)

### **Pruebas:**

PRUEBA 1. Copia extracto hoja de vida. 5 fls.

PRUEBA 2. Certificaciones de Procuraduría, Antecedentes judiciales, Contraloría y Disciplina de la Inspección General de la Policía Nacional. 6 fls.

PRUEBA 3. Correo electrónico del 07 de julio de 2024 por parte de la Policía Nacional para realizar las “*pruebas del concurso de patrulleros 2024*”, previo al curso de ascenso al grado de Subintendente. (2 fls).

PRUEBA 4. Copia correo del 30/08/2024 (3 fls).

PRUEBA 5. Copia correo del 16/09/2024 (2 fls).

PRUEBA 6. Copia correo del 13 de julio de 2025. (10 fls).

PRUEBA 7. Copia calificación de aptitud psicofísica. (4 fls).

PRUEBA 8. Copia certificaciones del SENA y Certificado TYT SABER PRO. (2 fls).

PRUEBA 9. Pago derechos de grado. (2 fls).

PRUEBA 10. copia folios de vida años 2023, 2024 y 2025. Copia calificaciones anuales de los años 2022, 2023, 2024 y 2024 con calificaciones en nivel SUPERIOR, requeridas para ascenso. (45 fls).

PRUEBA 11. Copia oficios No. GS-2025-008038 del 09 de septiembre de 2025 y No. GS-2025-036768 ARCOT-GUPAC – 13 del 21 de septiembre de 2025. (5 fls).

PRUEBA 12. Copia reporte Portal de Servicios Internos (PSI) Policía Nacional don las notas de la “*TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL SERVICIO DE POLICÍA*”. (1 fl).

PRUEBA 13. Correo electrónico de fecha 05 de septiembre de 2025 de no ascenso al no ser propuesto por la Junta (1 fl).

PRUEBA 14. Copia de las dos primeras hojas y la última hoja de la Resolución No. 02923 del 01 de septiembre de 2025 “*Por la cual se asciende a un personal del Nivel Ejecutivo...*”, con la cual ascendieron los compañeros de curso del accionante. (3 fls).

## **PRUEBAS DE OFICIO:**

1. Se solicite a su señoría que se ordene a la Junta de Evaluación y Clasificación para Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional y a la Dirección de Talento Humano de la misma Institución, remitir copia del Acta No 006 – ADEHU -GRUAS – 2.25 del 21 de agosto de 2025, con la cual no se recomendó el ascenso del accionante.

**OBJETO:** Conocer las verdaderas razones que tuvo la Junta para no proponer para ascenso al accionante, teniendo en cuenta que mediante acta anterior **No. 001 ADEHU-GRUAS 2.25 de fecha 11/03/2024** ya había sido evaluado previo a ser llamado al concurso para ascenso.

2. Se ordene a la Dirección de Talento Humano allegar copia del **Acta No. 001 ADEHU-GRUAS 2.25 de fecha 11/03/2024** con la cual se determinó que el accionante había **CUMPLIDO** los requisitos para su participación en las “*pruebas del concurso de patrulleros 2024*”. Este documento no se le entregó al accionante en la notificación que se le hizo para que concursara.

**OBJETO:** Puede demostrar que al accionante ya se le había evaluado su trayectoria determinándose que cumplía con el perfil, calidades y demás requisitos para hacer el curso de ascenso al grado de Subintendente, luego resulta extraña la decisión adoptada de no proponerlo para ascenso por parte de la Junta.

## **CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91: JURAMENTO**

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no he presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos por parte del apoderado.

## **NOTIFICACIONES**

### **1. El suscrito apoderado ORLANDO BASTO TRIANA**

Avenida Jiménez No. 8A-49 oficina 906. Edificio Suramericana- Bogotá D.C.  
Correo para notificaciones: [orlandobucc@gmail.com](mailto:orlandobucc@gmail.com)  
Celular: 3176826416

### **2. El accionante:**

El accionante **YEFERSON YOVANY HIGUITA OQUENDO**  
Correo electrónico: [yy.higuita@policia.edu.co](mailto:yy.higuita@policia.edu.co)  
[yy.higuita@correo.policia.gov.co](mailto:yy.higuita@correo.policia.gov.co)

Dirección física: Cra. 59 #26-21, Bogotá  
Comutador o PBX: +57 6015159000

**3. La accionada:**

Dirección General de la Policía Nacional y Dirección de Talento Humano  
reciben notificaciones en la dirección:

Carrera 59 No, 26-21 CAN, Bogotá D.C. – Colombia (CAN)  
Comutador o PBX: +57 6015159000

Correos:

notificacion.tutelas@policia.gov.co

decun.notificacion@policia.gov.co

Del señor (a) Juez (a),



**ORLANDO BASTO TRIANA**  
CC. No. 91'471.033 de El Playon (Santander)  
TP. No. 148980 del C.S de la J.  
Apoderado