

Señor

JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)

E. S. D

REFERENCIA: **ACCIÓN DE TUTELA**

ACCIONANTE: **DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO**

ACCIONADO: **POLICIA NACIONAL - JUNTA DE EVALUACION CLASIFICACION Y PARA SUBOFICIALES, PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES DE LA POLICIA NACIONAL.**

Yo **DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO**, identificado con la cedula de ciudadanía No. 91.534.188 de Bucaramanga – Santander, por medio del presente escrito presento ACCIÓN de TUTELA **POR violación del Derecho al Debido Proceso Administrativo, Defensa, Derecho a la Igualdad frente a la Ley, la Jurisprudencia.** En contra del (**DIRECTOR GENERAL POLICIA NACIONAL Y LA JUNTA DE EVALUACION CLASIFICACION Y PARA SUBOFICIALES, PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES DE LA POLICIA NACIONAL**); para lo cual invoco el Art. 86 C.N, por considerar que los derechos fundamentales invocados fueron vulnerados, por las entidades accionadas, basado en lo siguiente:

Sea primero aclarar que la Honorable la Corte Constitucional, en sentencia T-788/13, dijo sobre **LA INMEDIATEZ:**

PRINCIO DE INMEDIATEZ EN ACCION DE TUTELA-inaplicación cuando violación persiste en el tiempo Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política que dispone que la acción de tutela está prevista para la “protección inmediata” de los derechos fundamentales, el funcionario judicial debe verificar que el amparo sea utilizado para atender vulneraciones que requieren de manera urgente la intervención del juez de tutela. Al respecto, esta Corporación ha reconocido excepciones al presupuesto de inmediatez, cuando se demuestra que la vulneración es permanente en el tiempo y que, aunque el hecho que le dio lugar a la misma es muy antigua respecto de la presentación de tutela, la situación desfavorable de la accionante derivada del irrespeto por sus derechos, continúa y es actual.

HECHOS

PRIMERO: Me encuentro vinculado con la institución Policía Nacional de Colombia desde el día 05 de febrero de 2003, actualmente en el grado de Subintendente completando hasta la fecha con un tiempo de servicio de dieciocho (18) años y (01) mes de servicio aproximadamente.

SEGUNDO: Al ingresar al Nivel Ejecutivo de La Policía Nacional, mi expectativa de vida laboral e institucional era la de alcanzar todos y cada uno de los grados dentro del escalafón jerárquico del creado para el Nivel Ejecutivo.

TERCERO: Ascendí al grado de Subintendente, mediante Resolución número 01265 del 31 de marzo de 2016, después de haber superado el concurso de patrulleros y curso de ascenso para el ingreso al grado de Subintendente.

CUARTO: En el año 2020, realice curso de ascenso en la Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo “González Jiménez de Quesada” para ostentar el grado de **Intendente** del Nivel Ejecutivo conforme a los parámetros fijados por el Decreto 1791 del 2000 en su artículo 21, curso que fue aprobado de manera satisfactoria, de acuerdo a los registros académicos que reposan en la citada institución de Educación Policial.

QUINTO: Así mismo cuento la aptitud psicofísica dentro del marco sobre normas de incapacidades e invalideces como fue certificado por el Área de Medicina Laboral de la Policía Nacional, para obtener el ascenso al grado de **Intendente** para el mes de marzo de 2021.

SEXTO: Además cuento con los requisitos de registros calificaciones preeminentes en las evaluaciones de desempeño obteniendo siempre el concepto de calificaciones de nivel **SUPERIOR** conforme se evidencia en los formularios de seguimiento y calificaciones anuales de acuerdo a los revisto en el Decreto 1800 del 2000.

SÉPTIMO: A lo largo de la carrera me he caracterizado por un desempeño excepcional en la institución haciéndose acreedor de seis (06) condecoraciones; así mismo de cuarenta y cuatro (44) felicitaciones y sin

ninguna investigación abierta o sanción penal o disciplinaria, evidencia de ser un funcionario virtuoso, íntegro y honesto.

OCTAVO: Durante mi trayectoria institucional he realizado múltiples capacitaciones entre cursos y seminarios, todo enfocado para la idoneidad para el servicio de Policía y el ejercicio del mando, como se lee en mi extracto de hoja de vida.

NOVENO: Corolario a lo anterior la Policía Nacional, en comunicación de notificación de correo electrónico enviado al día 26 de febrero del presente año, “DITAH-GRUAS-ASCENSOS” se me da a conocer del contenido que tomó la Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, Personal de Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, por medio de la cual no se proponía el ascenso al grado inmediatamente superior es decir el grado de **Intendente** de la Policía Nacional, por medio del Acta No. 001 del 24 de febrero de 2021, la cual no propone mi ascenso, bajo la siguiente y ambigua justificación **“ no se adjuntó la comunicación electrónica el acto administrativo a notificar”**

“...la Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes, NO PROPONE SU ASCENSO, ante el señor Director General de la Policía Nacional, en atención que no reúne los requisitos establecidos en el artículo 21 numeral 6 del Decreto Ley 1791 de 2000, concordante con el artículo 3 inciso 2 de la Resolución No. 04611 de 2018, **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; es por ello que la idoneidad para el ejercicio de un cargo y el buen desempeño de las funciones, no otorga por si solo a su titular una prerrogativa de promoción en el mismo, dado que lo normal es el cumplimiento del deber por parte del funcionario, complementando para el efecto, que pueden presentarse otras circunstancias que a juicio del nominador, no constituyen plena garantía para el cumplimiento pródigo que el deber policial demanda, por lo que se colige que ser mando dentro de una institución como la Policía Nacional, implica para su permanencia y promoción, además de un buen servicio, condiciones especiales de iniciativa, valor agregado, mayor compromiso,

entre otros, habida cuenta que son los encargados de direccionar al personal subalterno..." (Negrillas y subrayas fuera de Texto)

DECIMO: Mediante Resolución No. 00657 del 01 marzo de 2021, se le reconoce el ascenso a un personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, entre los cuales se encuentran los compañeros de curso Subintendente YURGEN ANTONIO AYALA MARTINEZ C.C 11204138, Subintendente JAVIER FRANCISCO PEREZ MARIN, C.C 7.571202, Subintendente DIDIER RAMIREZ VILLAMIZAR C.C 13.744378, los cuales obtienen su ascenso al grado de Intendente, grado que se me niega sin ninguna justificación quedando en desigualdad y desventaja con mis pares que si han podido obtener dicho grado.

DECIMO PRIMERO: El concepto que expresó la Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, Personal de Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, es un concepto que se emite de manera general para todos los funcionarios que les niegan el ascenso, por lo tanto, no se hizo énfasis en mi caso particular, de acuerdo a la información que reposa en mi hoja de vida y mi formulario de seguimiento, los cuales deben servir de argumentos para justificar tal decisión.

DECIMO SEGUNDO: Considero que cumplo con todos los requisitos exigidos por el legislador para ser ascendido al grado inmediatamente superior, es decir el grado de Intendente, según lo dispone el Decreto 1971 de 2000 en su artículo 21 numerales 1,2,3,4,5 y artículo 23.

ARTUCULO 23. TIEMPO MINIMO DE SERVICIO EN CADA GRADO. <Artículo modificado por el artículo 7 de la ley 1792 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> fíjense los siguientes tiempos mínimos como requisito para ascender al Grado inmediatamente superior:

2. Nivel ejecutivo

Subintendente cinco (5) años.

Intendente siete (7) años.

Intendente jefe cinco (5) años.

Subcomisario cinco (5) años.

DECIMO TERCERO: nunca me ha sido entregada copia del acta de no recomendación de ascenso, y otorgado o especificado los recursos de defensa

dentro de un debido proceso que legalmente procedían en contra del acto notificado, tenía todo el derecho de saber cuáles fueron los motivos y razones del buen servicio de peso jurídico, que conllevaron a la Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, personal de nivel ejecutivo y agentes de la Policía Nacional, a **NO PROPONERME PARA EL ASCENSO** al grado de **Intendente** de la **Policía Nacional para ser ascendido desde el mes de septiembre de 2020.**

DECIMO CUARTO: Que la Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, Personal de Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, en el que se identifican con el No 001-ADEUH-GRUAS-2.25 del 24/02/2021.

Desvió el poder que le ha otorgado el legislador en el artículo 21 numeral 6 del decreto 1791 del 2000, pues la norma expresa ha conferido las facultades para que emita un CONCEPTO FAVORABLE, mas no para que PROPONGA si los funcionarios deben ascender o no al grado inmediatamente superior, como sucedió en el caso objeto Litis.

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

Ahora bien, en caso de que la Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, Personal de Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, tenga la facultad de emitir concepto al personal propuesto para ascenso, si este concepto es negativo debe ser motivado, sustentado y argumentado bajo los criterios mínimos de **racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad**, para ellos las recomendaciones que emiten las juntas evaluadoras y calificadoras deben ser verificables a través de razones ciertas y objetivas que se pueden apreciar en la hoja de vida del policial, situación que NO se cumple en la referida acta, violando de esta manera la jurisprudencia Constitucional que habla sobre la motivación de los actos administrativos, tal como se describe en la **Sentencia SU-172 de 2015 de la Corte Constitucional**, para mayor ilustración se cita la parte pertinente de dicha sentencia de unificación:

“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”.

Por lo anterior, se insiste que que la Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, Personal de Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, en su concepto no favorable para mi ascenso al grado de Intendente, no está teniendo en cuenta mi hoja de vida y el formulario de evaluación del desempeño policial, el cual es el documento legal donde se registran los factores del desempeño personal y profesional de los miembros de la Policía Nacional, de acuerdo a lo señalado en el Decreto ley 1800 de 2000, “Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional”.

DECIMO QUINTO: Que se expliquen a su vez en forma clara y precisa detallada y motivada cuáles son esas **“RAZONES DEL BUEN SERVICIO”**, que no han permitido que la Junta de Evaluación y Clasificación proponga para mi ascenso al grado de Intendente.

DECIMO SEXTO: Se expliquen a su vez en forma clara y precisa detallada y motivada cuáles son esas **“EXPECTATIVAS Y CONVENIENCIAS INSTITUCIONALES”** que no se colman, y que no han permitido que la Junta de Evaluación y Clasificación emita concepto para ascenso al grado de Intendente.

DECIMO SÉPTIMO: De acuerdo al procedimiento de ascensos el cual se encuentra documentado a través del formato identificado con el código 2DH-PR-0001 de fecha 26-03-2019, en cuanto a la tarea No. 8. indica *SOLICITAR A LAS DEPENDENCIAS Y ENTES DE CONTROL LA INFORMACIÓN PARA ACREDITACIÓN DE REQUISITOS DE ASCENSO*, en atención a lo anterior, se manifieste por parte de la accionada si el señor Subintendente **DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO**, presenta algún impedimento del orden legal reportado por esas dependencia y entes de control que no permite el cabal cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 20 y 21 del Decreto Ley 1791 de 2000.

DECIMO OCTAVO: Frente a un caso similar el señor YALONS AUGUSTO ARDILA PRADA, acudió ante un Juez de tutela, para la protección de sus derechos que le venía siendo vulnerados por la Policía Nacional, Junta de Evaluación y Clasificación de Suboficiales, Personal de Nivel Ejecutivo y Agentes, razón por la cual el Juez Segundo Administrativo Oral del Circuito de Barrancabermeja, mediante sentencia de fecha 20 de agosto de 2019, expediente No. 680813333002-2019-00282-00, le amparó sus derechos, razón por la cual a la Institución Policial, no le quedo otro camino que concederle sus ascenso al grado de Intendente, situación que quedó materializada en la Resolución No. 03693 del 29 de agosto de 2019.

PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA

Frente a esta particular, se debe deprecar ante el honorable juez de conocimiento de la presente acción de tutela la aplicación de derecho de orden superior universal a la igualdad, toda vez que frente a los mismos hechos acá narrados ya existen varios fallos de tutela recientes y todos los honorables jueces han concluido que es procedente la acción de tutela en estos casos y han tutelado el derecho de debido proceso administrativo y la igualdad de los accionantes, para mayor ilustración honorable juez además que se anexaran los fallos como medio de prueba, deseo hacer un resumen es estos antecedentes sobre el tema; así:

NR O	ACCIONANTE	SALA	RADICACIÓN	PROCED ENTE	INSTANCIA	FALLO
01	JORGE LUIS FONTECHA SUESCUN	CONSEJO DE ESTADO	68001-23-33-000-2017-01304-01	SI	SEGUNDA	CONCEDE
02	YALON'S AUGUSTO ARDILA PRADA	JUZGADO SEGUNDO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO- B/CA/B/JA	690813333002-2019-00282-00	SI	PRIMERA	CONCEDE

03	JAIRO ALEXANDER TARAZONA MORENO	JUEZ PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO - B/CA/B/JA	68081310400120190 009600	SI	PRIMERA	CONCEDE
04	JAIRO ALEXANDER TARAZONA MORENO	TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL-SALA DE DECISIÓN PENAL	68081310400120190 009600	SI	SEGUNDA	CONCEDE
05	ARNOLD ENRIQUE CARO ORTIZ	JUEZ SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO - B/CA/B/JA	2019- 00272-00	SI	PRIMERA	CONCEDE
06	WILSON FRAY OVIEDO SALCEDO	JUEZ PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO - B/CA/B/JA	00060-2019	SI	PRIMERA	CONCEDE
07	WILSON FRAY OVIEDO SALCEDO	TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANG A	2019-00060-01/93	SI	SEGUNDA	CONCEDE
08	ENEVIS DE JESUS BARRIOS HURTADO	JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD	20001310300120200 00700	SI	PRIMERA	CONCEDE

Quiero manifestar honorables jueces, que de acuerdo al artículo 13 Constitucional, debo recibir el mismo trato frente a la administración de justicia y la jurisprudencia, y de ello los casos similares ya se enunciaron en anterioridad, pero de la máxima corporación administrativa el MAS RECIENTE, está dentro de la radicación Expediente núm. 68001-23-33-000-2017-01304-01 el honorable consejo de estado de Colombia tuteló el derecho al debido proceso del accionante al centrar la procedencia de la acción de tutela, en aquella ocasión se dijo:

Bogotá, D. C. quince (15) de febrero de dos mil dieciocho (2018).

CONSEJERA PONENTE: MARÍA ELIZABETH GARCÍA GONZÁLEZ

Ref.: Expediente núm. 68001-23-33-000-2017-01304-01

ACCIÓN DE TUTELA.

Actor: JORGE LUIS FONTECHA SUESCUN.

TESIS: Derechos Invocados: al debido proceso, a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas.

Se revocó la sentencia impugnada, se otorgó el amparo transitorio de los derechos fundamentales invocados, se ordenó a la **Junta** que, en observancia a lo previsto en los Decretos 1791 y 1800 de 14 de septiembre de 2000 y los derechos fundamentales señalados en la Carta Política, proceda al estudio de las calidades personales y profesionales del actor y emita nuevamente concepto debidamente motivado el cual deberá estar sustentado en la hoja de vida, evaluaciones anuales realizadas al patrullero así como el desempeño del mismo en la Institución desde el año 2006 a la fecha, pues el concepto no favorable emitido no *evidenció examen alguno frente al caso particular del actor. Que en caso de emitirse concepto favorable, la Dirección General de la Policía Nacional deberá gestionar lo correspondiente que garantice la debida participación del actor en el referido curso.*

Frente a casos similares, como los concursos de carrera administrativa, la Corte Constitucional¹ ha sido clara en señalar que el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho no resulta adecuado. **El alto tribunal ha determinado que la acción de tutela en eventos como el *sub examine*, en los que se requiere una decisión pronta, resulta ser el instrumento judicial eficaz e idóneo y el mecanismo principal de defensa de las garantías constitucionales en atención a la celeridad y primacía que ostenta, dado que de esta forma se garantizan los derechos a la igualdad y al debido proceso.**

En efecto, en un asunto en el que se controvertió la decisión de la Junta de Selección de la Fuerza Aérea de Colombia –FAC- en la que de manera discrecional decidió no elegir al actor de dicho proceso dentro del curso nro. 30 de Oficiales del Cuerpo Administrativo para el cupo de Administrador de Empresas con especialización en Derecho Disciplinario, la Corte Constitucional precisó lo siguiente:

«[...]

¹ Sentencia T-843/09 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Tratándose de procesos de selección para proveer cargos públicos de carrera **en donde el mérito es el criterio esencial de elegibilidad**, “en numerosos pronunciamientos la Corte ha reivindicado la pertinencia de la acción de tutela, a pesar de la presencia de **la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo**, por cuanto esta última **no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y de acceso a los cargos públicos**”.³ Al respecto, ha sostenido:

“Así las cosas, esta Corporación ha considerado que la vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo y debido proceso, de la cual son víctimas las personas acreedoras a un nombramiento en un cargo de carrera cuando no son designadas pese al hecho de haber obtenido el primer lugar en el correspondiente concurso, no encuentran solución efectiva ni oportuna en un proceso ordinario que supone unos trámites más dispendiosos y demorados que los de la acción de tutela y por lo mismo dilatan y mantienen en el tiempo la violación de un derecho fundamental que requiere protección inmediata.

La Corte estima que **la satisfacción plena de los aludidos derechos no puede diferirse indefinidamente, hasta que culmine el proceso ordinario, probablemente cuando ya el período en disputa haya terminado**. Se descarta entonces en este caso **la alternativa de otro medio de defensa judicial como mecanismo de preservación de los derechos en juego, que son de rango constitucional, de aplicación inmediata (art. 85 C.P.) y que no pueden depender**

² Se destacan, entre muchas otras, las sentencias [T-046 de 1995](#), [T-256 de 1995](#), [T-325 de 1995](#), [T-326 de 1995](#), [T-389 de 1995](#), [T-433 de 1995](#), [T-475 de 1995](#), [T-455 de 1996](#), [T-459 de 1996](#), [SU-133 de 1998](#), [SU-134 de 1998](#), [SU-135 de 1998](#), [SU-136 de 1998](#), SU-086 de 1999, [T-455 de 2000](#), [SU-1114 de 2000](#), T-624 de 2000, [T-1685 de 2000](#), T-451 de 2001, SU-613 de 2002, T-484 de 2004 y T-962 de 2004.

³ Sentencia T-514 de 2005.

de un debate dado exclusivamente en el plano de la validez legal de una elección, sin relacionarlo con los postulados y normas de la Carta Política.⁴

En el caso particular encuentra la Corte que los medios de defensa judiciales de que dispone el accionante como es **la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, e incluso la posibilidad de solicitar en dicho trámite la suspensión provisional del acto administrativo, no ofrecen la suficiente seguridad para la protección plena de los derechos fundamentales** a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas, al debido proceso administrativo, a la buena fe y al acceso a la carrera especial de oficiales de las Fuerzas Militares, ni de los principios de reserva de ley y de legalidad.

La oportunidad que brinda la acción de tutela para la garantía efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, sumado a la protección material de los mismos en orden a las particularidades que ofrece el presente asunto, constituyen razones suficientes al menos para habilitar el estudio inicial de este asunto dada la relevancia constitucional que ofrece la materia. En ese sentido, las circunstancias especiales del caso conllevan a **la imperiosa necesidad de obtener un pronunciamiento oportuno, expedito y definitivo en sede de tutela, que evite la prolongación en el tiempo de la violación de los derechos fundamentales que reclaman una protección inmediata a la luz del ordenamiento constitucional.** Adicionalmente, el asunto ofrece como materia de discusión el alcance de disposiciones constitucionales como los artículos 125 y 217, que exigen la intervención directa de la Corte Constitucional como intérprete autorizado de la Carta Política (art. 241 superior).

⁴ Sentencia SU-133 de 1998. En este mismo sentido pueden verse la sentencias T-095 de 2002, SU-913 de 2009, T-556 de 2010 y T-569 de 2011. Particularmente, en la Sentencia T- 388 de 1998 se afirmó: «En reiterada jurisprudencia y acogiendo el mandato contenido en el artículo 6 del decreto 2591 de 1991, esta Corporación ha determinado que las acciones contencioso administrativas no consiguen en igual grado que la tutela, el amparo jurisdiccional de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hace por concurso de méritos, pues muchas veces el agotamiento de dichas acciones implica la prolongación en el tiempo de su vulneración y no consiguen la protección del derecho a la igualdad concretamente, ya que, en la práctica, ellas tan solo consiguen una compensación económica del daño causado, la reelaboración de la lista de elegibles (cuando inconstitucionalmente se ha excluido a un aspirante o se le ha incluido en un puesto inferior al que merece) y, muchas veces, la orden tardía de nombrar a quien verdaderamente tiene el derecho de ocupar el cargo, pero sin que realmente pueda restablecerse el derecho a permanecer en él durante todo el tiempo que dura el proceso contencioso administrativo y con lo cual se ve seriamente comprometido el derecho, también fundamental, a la participación en la conformación, ejercicio y control del poder político, en la modalidad de "acceder al desempeño de funciones y cargos público.»

[...]». (Subrayas y negrillas fuera del texto).

En virtud de lo anterior, resulta evidente que **el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho no es el adecuado para proveer la protección aquí invocada, pues es indiscutible que de acudirse a dicho medio, el fallo que se profiriese resultaría inocuo en la medida en que el curso de ascenso para el grado de subintendente ya habría finalizado**, razón por la cual la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo y eficaz para resolver este tipo de controversias.

**VIOLACIÓN DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO
DESCONOCIMIENTO DE LAS FORMA PROPIAS PARA LOS ASCENSOS EN
LA POLICÍA NACIONAL REGLADAS EN EL DECRETO 1791 DE 2000
ARTÍCULOS 20 Y 22 Y EL DECRETO 1800 DEL 2000 ARTÍCULOS 20-43-45-47
Y 50**

Es pertinente honorables jueces, analizar con lupa la normatividad antes citada como trasgredida.

**NORMAS QUE REGULAN LOS ASCENSOS EN LA POLICIA NACIONAL
PARA EL PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO:**

Decreto 1791 del 2000

ARTÍCULO 20. CONDICIONES PARA LOS ASCENSOS. Los ascensos se conferirán a los oficiales, nivel ejecutivo y suboficiales en servicio activo que cumplan los requisitos establecidos, dentro del orden jerárquico, de acuerdo con las vacantes existentes, conforme al Decreto de planta **y con sujeción a las precedencias de la clasificación que establece el Decreto de Evaluación del Desempeño. “1800 del 2000”**

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.

Decreto 1800 del 2000

ARTICULO 20. CLASES DE EVALUACION. Para efectos de evaluación, se consideran las siguientes clases:

1. Evaluación Total: Se realiza anualmente a todo el personal que por razón del cargo deba ser evaluado en el lapso establecido en este Decreto.
2. Evaluación Parcial: Se realiza en los siguientes casos:
 - a. Al producirse el traslado del evaluador o del evaluado.
 - b. 60 días antes de la fecha de ascenso.
 - c. Al ser convocado a curso para ascenso en la modalidad presencial.
 - d. Al término de curso para ascenso.
 - e. Cuando el evaluado deba cumplir comisión dentro o fuera del país por un término superior a 90 días.
 - f. Cuando el evaluado se desvincule de su proceso operativo, administrativo o docente por un período superior a 60 días, motivado por vacaciones, licencias, hospitalizaciones, excusas de servicio, suspensiones, separaciones y retiros.

ARTICULO 39. FORMULARIO No. 1 EVALUACION DEL DESEMPEÑO POLICIAL. Se aplica a todo el personal uniformado en servicio activo de la Policía Nacional. Sobre su alcance, diligenciamiento y trámite se observarán los parámetros que para el efecto disponga la Dirección General de la Policía Nacional, teniendo en cuenta factores de desempeño personal y profesional, evaluación final, revisión y clasificación y notificaciones.

PARAGRAFO. A cada uno de los factores de la evaluación del desempeño profesional se le asigna un valor entre cero (0) y mil doscientos (1200) puntos; los mil doscientos (1200) puntos corresponden al cien por ciento (100%) del cumplimiento de la gestión, cuando supere este porcentaje podrá asignársele un puntaje proporcional hasta mil cuatrocientos (1400) puntos.

El desempeño personal se evaluará entre cero (0) y mil doscientos (1200) puntos, partiendo siempre de mil doscientos

(1200) puntos cantidad que se disminuirá de acuerdo con las afectaciones que se establezcan en el respectivo formulario.

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 período 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.

ARTICULO 43. TIPOS DE CLASIFICACION. Las clasificaciones son:

1. Anual
2. Para Ascenso

ARTICULO 45. CLASIFICACION PARA ASCENSO. Es el promedio de las evaluaciones anuales durante el tiempo de permanencia en el grado respectivo; determina la nueva ubicación del evaluado dentro de la disposición para ascenso y, por consiguiente, su posición dentro del escalafón en el nuevo grado.

PARAGRAFO 2o. Cuando el personal sea clasificado para ascenso y sus clasificaciones anuales correspondan a las listas de que trata el anterior decreto de Evaluación y Clasificación en su artículo [50](#), su clasificación se hará con base en el presente decreto y para efectos del promedio se establecen las siguientes equivalencias:

1. Lista Uno (1): Equivale al rango SUPERIOR con mil doscientos (1.200) puntos

2. Lista Dos (2): Equivale al rango ACEPTABLE con setecientos noventa y nueve (799) puntos

3. Lista Tres (3): Equivale al rango DEFICIENTE con seiscientos noventa y nueve (699) puntos.

ARTICULO 47. CLASIFICACION PARA ASCENSO.

1. Quien quede clasificado en la escala de medición en el rango de "Deficiente", en el último año de su grado para ascenso, no podrá ascender y quedará en observación durante un (1) año, al término del cual deberá obtener como mínimo una clasificación en el rango de "Aceptable" para poder ascender.

2. Cuando el promedio aritmético de las evaluaciones para ascenso ubique al evaluado en la escala de medición en el rango de "Deficiente", no podrá ascender y quedará en observación durante un (1) año, al término del cual deberá obtener como mínimo una clasificación en el rango de "Aceptable".

3. El evaluado que se encuentre detenido, que tenga pendiente resolución acusatoria dictada por autoridad judicial competente o **que esté sometido a investigación disciplinaria por faltas, que de conformidad con las normas de Disciplina y ética de la Policía Nacional tengan naturaleza de gravísimas**, no se clasifica para ascenso; en este último evento, en caso de resultar absuelto, previa clasificación y reunir los demás requisitos, podrá ascender con la misma antigüedad.

4. El ascenso de los clasificados debe hacerse en estricto orden numérico, tomando como base el promedio de las evaluaciones anuales durante la permanencia en el grado. En caso de existir igualdad en promedios, su ubicación en el escalafón seguirá el orden del último ascenso.

ARTICULO 50. ATRIBUCIONES.

1. Realizar la clasificación para ascenso y la ubicación en el escalafón por cambio de grado.

Luego de haber transcritos las directrices que debe observar la junta para emitir un concepto de no ascenso, pasamos a los argumentos jurídicos del por qué no se están observando a cabalidad las formas que estableció el legislador; **veamos por qué:**

El día 24 de febrero del 2021 bajo el número de acta No 001-ADEHU-GRUAS-2.25, se reúne y decide **NO EMITIR CONCEPTO FAVORABLE PARA MI ASCENSO**,

La norma que regula este tema es el Decreto 1800 del 2000, la cual es clara al regular en el artículo 47 numeral 03 que NO se clasifica para ascenso al evaluado que esté sometido a investigación disciplinaria por faltas que tengan naturaleza de GRAVISIMAS, es ahí honorable juez que se inobserva la norma por cuanto el Suscrito Subintendente **DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO**, no tiene investigación disciplinaria en la etapa de instrucción y menos que se haya elevado pliego de cargos, tal como lo certifica la inspección General de la Policía Nacional.

En cuanto a la evaluación del desempeño Policial, está regulada en el Decreto 1791 del 2000 artículo 20 y 22, el primero citado se remite al Decreto 1800 del 2000 y en este último decreto esta citada en los artículos 20-39-42-41-45-47.

Luego entonces para que la junta cumpla a cabalidad con la orden de la ley, debe ceñirse al decreto 1800 del 2000 en los artículos citados, por cuándo del resultado de la evaluación del desempeño es que se define si el uniformado adquiere la clasificación para el ascenso al grado superior, dependiendo, de la calificación obtenida de forma anual. Según la lista en la que se clasifique y la escala de medición decreto 1800 artículos 42,45 y 47 numeral 01.

ARTICULO 45. CLASIFICACION PARA ASCENSO. Es el promedio de las evaluaciones anuales durante el tiempo de permanencia en el grado respectivo; determina la nueva ubicación del evaluado dentro de la disposición para ascenso y, por consiguiente, su posición dentro del escalafón en el nuevo grado.

PARAGRAFO 2o. Cuando el personal sea clasificado para ascenso y sus clasificaciones anuales correspondan a las listas de que trata el anterior decreto de Evaluación y Clasificación en su artículo [50](#), su clasificación se hará con base en el presente decreto y para efectos del promedio se establecen las siguientes equivalencias:

1. Lista Uno (1): Equivale al rango SUPERIOR con mil doscientos (1.200) puntos
2. Lista Dos (2): Equivale al rango ACEPTABLE con setecientos noventa y nueve (799) puntos

3. Lista Tres (3): Equivale al rango DEFICIENTE con seiscientos noventa y nueve (699) puntos.

Cuando la junta evalúa el desempeño profesional y las condiciones personales debe dirigirse al resultado de las calificaciones anuales del uniformado y no a las anotaciones que este tenga en el formulario de seguimiento, por cuanto luego de estas anotaciones, este es calificado de forma anual y es ahí donde se obtiene el puntaje y la definición establecida en el artículo 42 del decreto 1800 es decir INCOMPETENTE- DEFICIENTE- ACEPTABLE- SATISFACTORIO- SUPERIOR-EXCEPCIONAL, de acuerdo al rango de la calificación aritmética obtenida.

Ello demuestra una vez más que la pluralmente citada junta, no ha sido apegada a las directrices que regulan el tema de los ascensos, es decir los decretos 1791 y 1800 del 2000, como lo ordena el fallo de tutela, porque al estudiar el tema de las evaluaciones del desempeño del Subintendente DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO, no se acogió al Decreto 1800 de 2000 como lo ordeno el legislador.

Es más honorable juez ni siquiera si llegasen a existir algunas anotaciones en el formulario de seguimiento del Subintendente DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO, no serían óbice para no ser ascendido, por que dichas anotaciones no serán el verdadero desempeño policial, porque la verdadera evaluación del desempeño personal y profesional está definida en el artículo 39 y 42 numerales 1 al 6.

Quiere decir que, al analizarse solo algunas anotaciones, no se estaría cumpliendo con lo establecido en el Decreto 1800 para evaluar el desempeño personal y profesional del funcionario, porque este no se compone de las anotaciones de seguimiento, sino de las calificaciones anuales.

La junta no hace alusión a las evaluaciones del desempeño del funcionario, que, en una realidad jurídica de acuerdo a la calificación, son las que le permiten ser clasificado o no para el ascenso al grado de INTENDENTE, ello evidencia que la junta no está cumpliendo a cabalidad con el ordenamiento de del legislador en

cuanto le dice que en el concepto que emite debe estar con observancia de las directrices contenidas en los Decretos 1791 y 1800 de 2000.

Lo que le permite a la junta, establecer jurídicamente si el Subintendente DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO, clasifica y puede ser propuesto para ascenso, él es verdadero análisis de las evaluaciones finales del desempeño año por año mas no las anotaciones, que en gracia de discusión tenga en el formulario de seguimiento ello a razón de que al analizar solo anotaciones de registro y desconocer la evaluaciones finales anuales del desempeño y la evaluación para ascenso, estaría desconociendo el Decreto 1791 del 2000 y el Decreto 1800 del 2000, contrariando el ordenamiento del juez de tutela veamos por qué;

La evaluación se hace de dos formas anual y por ascenso ello al tenor del artículo 20 y 22 del Decreto 1791 de 2000 y artículos 20 numeral 2 literal (b) y 43 numeral 2 del Decreto 1800 de 2000.

Ora bien las únicas causales de no clasificar o ser propuesto para ascenso, luego de las evaluaciones del desempeño, esta reglada en el Decreto 1800 del 2000 en los artículos 45 párrafo 02- numeral 03, 47 numeral 1-2-3, causales que no encuaderna en ninguno de los casos taxativos al señor Subintendente DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO; ello evidencia que la junta no está cumpliendo a cabalidad con el ordenamiento de la ley en cuanto le dice que en el concepto que emite debe estar con observancia de las directrices contenidas en los decretos 1791 y 1800 de 2000.

PRETENSIONES

PRIMERO: Que se tutelen los derechos fundamentales al debido proceso administrativo, defensa derecho a la igualdad frente a la Ley y a la Jurisprudencia.

SEGUNDO: Ordenar a la JUNTA DE EVALUACIÓN, CLASIFICACIÓN PARA SUBOFICIALES, PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO Y AGENTES DE LA

POLICÍA NACIONAL, para que en termino de cuarenta y ocho (48) horas, con base a los decretos que reglamentan la materia, y teniendo en cuenta las anotaciones que reposan en mi formulario de evaluación del desempeño policial y mi hoja de vida, emita concepto debidamente motivado y sustentado en el ejercicio de la profesión que desarrolla el Subintendente **DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO** desde el año 2016; y en caso que este sea favorable, la DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL debe gestionar u ordenar a quienes corresponda, todo el trámite correspondiente para que el aquí actor sea propuesto para ascenso al grado de **Intendente** y garantizarme mi ascenso en igualdad de condiciones de los demás compañeros ascendidos al mismo.

TERCERO: Se inste a la Junta de Evaluación y Clasificación para Suboficiales, Miembros del Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, para que expliquen en forma clara, precisa, detallada y motivada cuáles son esas **“RAZONES DEL BUEN SERVICIO”**, cuáles son las **“EXPECTATIVAS Y CONVENIENCIAS INSTITUCIONALES** que no se colman” y otras circunstancias que a juicio del nominador, no constituyan plena garantía para el cumplimiento pródigo que el deber policial demanda y que no han permitido proponer mi ascenso al grado de Intendente, teniendo en cuenta que de mi hoja de vida y el formulario de evaluación del desempeño policial, se desprende que cumplo cabalmente con la función constitucional que se me ha encomendado.

PRUEBAS

Solicito señor Juez se ordenen, practiquen y tenga como pruebas las siguientes:

1. Copia del formulario de evaluación del desempeño policial y calificaciones anuales del suscrito Subintendente DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO.
2. Extracto hoja de vida y constancia laboral del Actor.

3. Certificación de antecedentes disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación y la Inspección General de la Policía Nacional.
4. Aprobación del curso de ascenso de la Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo “González Jiménez de Quesada” de la Policía Nacional.
5. Certificación de la Aptitud psicofísica diligenciada por el Área de Medicina Laboral de la Policía Nacional.
6. Resolución No. 01265 del 31 de marzo del 2016, por medio del cual se ascendí al grado de Subintendente con mis compañeros de curso.
7. Comunicado NO ascenso de fecha 26 de febrero de 2021
8. Resolución No. 00657 del 01 marzo de 2021, por medio del cual se ascienden a un personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional.

COMPETENCIA

Son ustedes. Señor Juez competente de acuerdo a lo establecido en la Ley para conocer del presente asunto.

JURAMENTO

Bajo esta figura señor Juez comunico que no he adelantado proceso alguno mediante otro recurso jurídico con relación a los mismos hechos y pretensiones

NOTIFICACIONES

Recibiré notificación a mi correo electrónico david.gomez4188@correo.policia.gov.co, walderenano@gamil.com y en la Calle 51 Carrera 3 No. 310 Sector Comercial Edificio Q, Apto 302, Barrancabermeja – Santander.

DEMANDADOS

- ✓ Policía Nacional - Junta de Evaluación y Clasificación de la Policía Nacional, Carrera 59 No. 26-21 CAN, correo electrónico ditah.adehu-jefat@policia.gov.co, ditah.gruas-ascensos@policia.gov.co ditah.gruas-jefatura@policia.gov.co

Del señor Juez,

Cordialmente,



Subintendente **DAVID EMILIO GOMEZ OVIEDO**
C.C. 91.534.188 de Bucaramanga - Santander