

## **Píldoras jurídicas Nro.33**

### **La queja anónima como fundamento para iniciar una investigación disciplinaria**

**Por Laura Giselle Barrios García**

*Asesora jurídica de Asoprudea*

Según el Código General Disciplinario de Colombia, en ciertos casos se puede iniciar un proceso disciplinario por denuncia anónima. En general, la ley establece que las denuncias deben ser motivadas y, si son anónimas, deben contener información suficiente que permita la investigación de los hechos denunciados.

Como bien lo dice el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), solo cuando cumpla con los requisitos mínimos se podrá iniciar la acción disciplinaria por queja anónima.

La ley señala que las denuncias anónimas no son suficientes por sí solas para iniciar un proceso disciplinario, se requiere que las autoridades competentes verifiquen su veracidad y relevancia.

En este sentido, la ley busca proteger el debido proceso y garantizar que las denuncias sean serias y fundamentadas. Por lo tanto, aunque se puedan recibir denuncias anónimas, es fundamental que haya elementos que permitan la apertura de una investigación.

Estos elementos están determinados en el artículo 38 de la Ley 190 de 1995, al referirse que la acción disciplinaria no procederá por anónimos a menos que existan medios probatorios suficientes sobre la comisión de un delito o infracción disciplinaria que permitan adelantar la actuación de oficio.

Lo anterior lleva a la obligatoriedad para las Unidades de Asuntos Disciplinarios de tener la queja como documento serio y razonable para el inicio de alguna diligencia; cuando simplemente se hacen aseveraciones de presuntas conductas irregulares sin que se describan circunstancias de tiempo, modo y lugar *ni modus operandi*, y además carece de soporte probatorio, se deben inhibir de plano.

Al respecto, es preciso hacer referencia al Concepto C-158 de 1997 a través del cual la Procuraduría General de la Nación adujo: “Cuando la queja es formulada por cualquier persona, la exigencia de su procedibilidad es que ésta tenga ciertos elementos que permitan a la Procuraduría iniciar diligencias contra algún servidor público, tales como poder establecer la ocurrencia de la conducta, si ésta es constitutiva de falta disciplinaria, y si puede identificarse o individualizarse el autor”.