

Tips sobre cómo
presentar una

queja

disciplinaria



La Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio de Minas y Energía, en el desarrollo de sus funciones ha identificado diversos desafíos asociados a la formulación, recepción y trámite de las quejas o informes disciplinarios, los cuales han impactado la eficiencia y la eficacia del ejercicio de la acción disciplinaria.

Uno de los principales problemas detectados, es la falta de claridad al momento de presentar sus quejas, lo que conlleva a que estas sean inadmitidas o requieran múltiples aclaraciones antes de poder ser tramitadas. En muchos casos, las quejas no cumplen con los requisitos básicos establecidos en la normatividad vigente, como la identificación del presunto infractor, la descripción clara de los hechos o la indicación de pruebas mínimas que permitan su valoración. Esta situación no solo retrasa el análisis disciplinario, sino que también puede afectar los derechos de quienes son señalados sin un sustento suficiente.

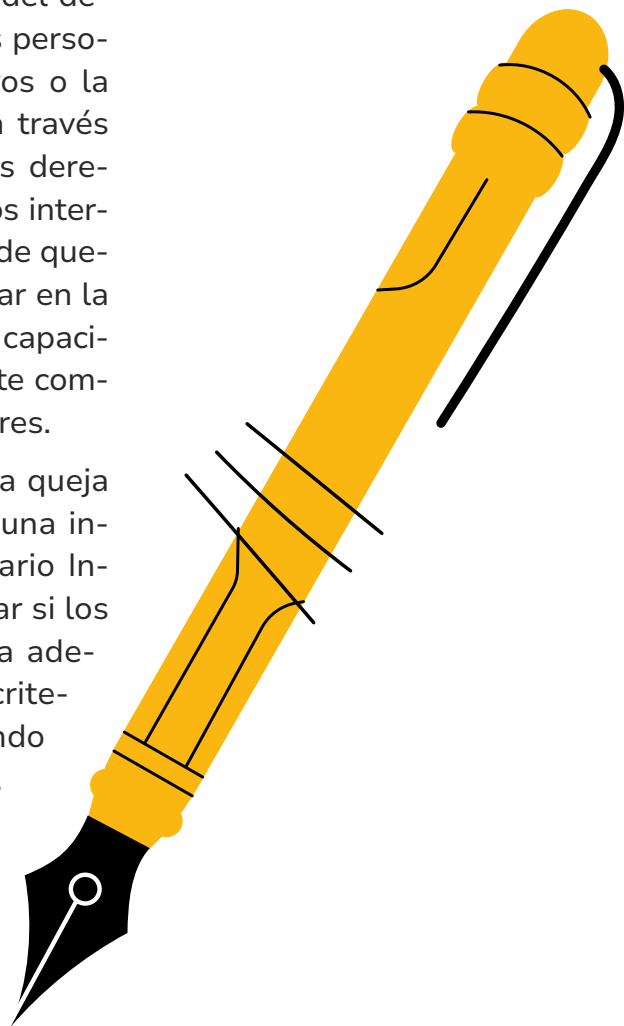
Es prudente indicar que la diferencia entre queja e informe radica en que la primera proviene de particulares que denuncian presuntas incorrecciones en la conducta de servidores públicos mientras que el informe proviene funcionarios activos en ejercicio de sus deberes como tal.



De igual manera, se ha evidenciado la presentación recurrente de quejas con fines ajenos a la naturaleza del derecho disciplinario, como la búsqueda de represalias personales, la obstaculización de procesos administrativos o la resolución de conflictos que deberían canalizarse a través de otros mecanismos, como la acción de tutela, los derechos de petición o los procedimientos administrativos internos. En este sentido, la interposición indiscriminada de quejas temerarias, infundadas o de mala fe puede derivar en la desviación de recursos institucionales, afectando la capacidad de la oficina para atender asuntos que realmente comprometen la función pública y la ética de los servidores.

Es importante aclarar que la presentación de una queja disciplinaria no implica la apertura automática de una investigación formal. La Oficina de Control Disciplinario Interno analiza la información recibida para determinar si los hechos denunciados revisten mérito suficiente para adelantar una actuación disciplinaria, con base en los criterios establecidos en la normativa aplicable, incluyendo la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

Con el fin de garantizar un adecuado trámite de las quejas o informes disciplinarios y evitar el uso inadecuado de este mecanismo, es fundamental que quienes deseen presentar una queja observen requisitos mínimos, que se enuncian a continuación.



A continuación, se establecen los requisitos esenciales que debe contener toda queja disciplinaria:

01

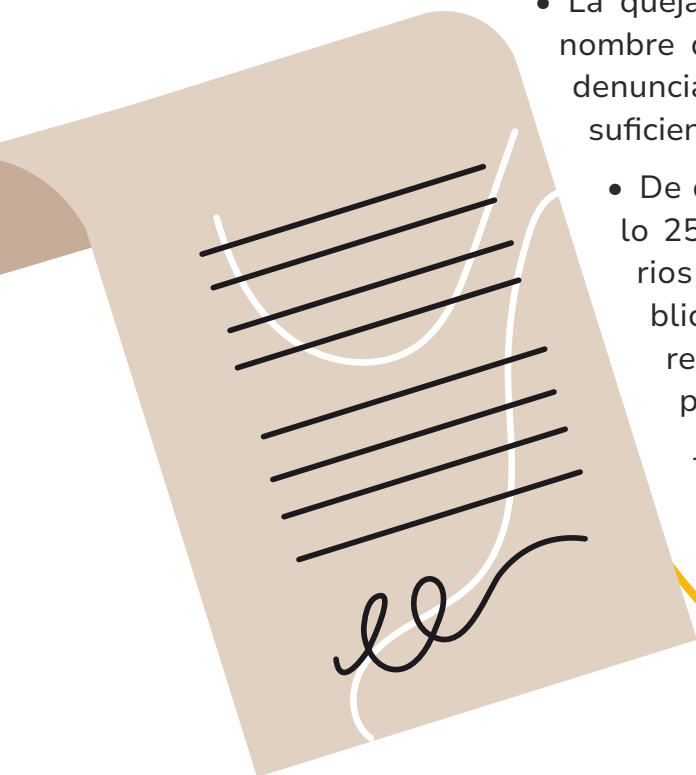
Identificación del quejoso o quien rinde le informe (excepto en casos de queja anónima justificada)

- La persona que presenta la queja o informe debe identificarse con su nombre completo, número de documento de identidad y datos de contacto (correo electrónico y/o teléfono).
- En casos excepcionales, cuando existan razones fundadas para temer represalias o cuando la naturaleza de los hechos denunciados lo justifique, se podrá aceptar una queja anónima. No obstante, para que esta sea válida, deberá aportar elementos de juicio suficientes que permitan su verificación.

02

Identificación del presunto sujeto disciplinable

- La queja o informe debe indicar con precisión el nombre del presunto responsable de la conducta denunciada o, en su defecto, aportar información suficiente que permita identificarlo.
- De conformidad a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 1952 de 2019 son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos, incluyendo a quienes se encuentren retirados del servicio, por cualquier razón, por ejemplo haber obtenido la pensión de jubilación, renunciar o cualquier otra forma de desvinculación.



03

Relato claro y preciso de los hechos

La queja o informe, debe contener una descripción detallada y cronológica de los hechos que la originan.

Es importante indicar:

- Lugar, fecha y hora aproximada en que ocurrieron los hechos.
- Forma en que ocurrieron los hechos y las personas involucradas.
- Posibles testigos o pruebas que respalden lo denunciado.

No se admitirán quejas o informes basados en afirmaciones vagas o sin elementos que permitan su verificación.

04

Aportación de pruebas

- Aunque no es obligatorio que el quejoso presente pruebas, es recomendable adjuntar documentos, capturas de pantalla, correos electrónicos, grabaciones u otros elementos que permitan corroborar los hechos denunciados.
- En el caso de que la queja mencione testigos, se debe indicar sus nombres y apellidos, si es posible, su información de contacto.





Firma y radicación de la queja o informe

- La queja debe estar firmada por el denunciante cuando sea presentada de manera presencial o por medio de comunicación oficial. Si se presenta por correo electrónico, se debe enviar desde una cuenta verificable y adjuntar la información requerida.
- Las quejas pueden ser radicadas en la Oficina de Control Disciplinario Interno o a través de los canales institucionales habilitados para tal fin.
- En el caso del informe, debe enviarse desde el correo institucional o radicarse físicamente y ser suscrito por el funcionario que lo emite.



Quejas anónimas

y su tratamiento en materia disciplinaria

Las quejas anónimas en el derecho disciplinario constituyen un mecanismo excepcional de activación de la acción disciplinaria. Si bien pueden ser útiles para la detección de faltas, su uso indebido podría afectar la garantía del debido proceso. Por ello, su admisión y trámite están sujetos a estrictos requisitos normativos y jurisprudenciales.

Requisitos para admitir una queja anónima:

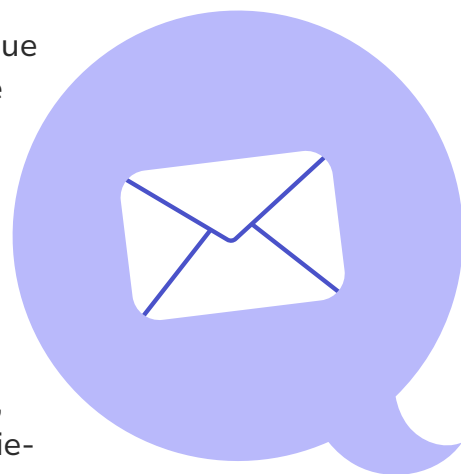
1. **Existencia de medios probatorios suficientes:** La denuncia debe contener pruebas objetivas que respalden los hechos. No basta una mera afirmación sin respaldo documental o testimonial.
2. **Relevancia disciplinaria:** Se debe evaluar si los hechos descritos, de ser ciertos, podrían constituir una falta disciplinaria de relevancia.
3. **Coherencia en la narración:** La información debe ser clara, detallada y lógicamente estructurada.
4. **Contexto de la denuncia:** Se considerarán antecedentes disciplinarios o denuncias previas sobre hechos similares.



consecuencias de quejas temerarias

Se consideran quejas temerarias o de mala fe aquellas que se presentan sin fundamento, con el único propósito de entorpecer la gestión disciplinaria, afectar la reputación de un servidor o generar dilaciones. Las quejas que sean falsas o temerarias, o que se refieran a hechos disciplinariamente irrelevantes, inconcretos o difusos, darán lugar a la autoridad disciplinaria de inhibirse para iniciar actuación alguna.

De acuerdo con el artículo 210 de la Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021, este tipo de quejas tienen dos consecuencias principales:



1. Responsabilidad Patrimonial: Una vez ejecutoriada la decisión que reconoce la falsedad o temeridad de la queja, se originará responsabilidad patrimonial en contra del denunciante o quejoso, la cual será exigible ante las autoridades judiciales competentes.

2. Sanción Disciplinaria (Multa): Advertida la temeridad en cualquier etapa del proceso, la autoridad disciplinaria podrá imponer una multa de hasta 180 salarios diarios mínimos legales vigentes. En estos casos, la autoridad disciplinaria citará al quejoso para que presente sus explicaciones, aporte pruebas y ejerza su derecho de contradicción. De no concurrir, se le designará un defensor para surtir la actuación. Contra esta decisión procede el recurso de reposición.

