



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE POLICIA PUTUMAYO
ASUNTOS JURIDICOS DEPUY

COMAN-ASJUR - 13.0

Mocoa, 18 de mayo de 2025

Señor
USUARIO ANÓNIMO
Peticionario
Mocoa – Putumayo

Asunto: respuesta a petición anónima referente a presuntas irregularidades sobre clima laboral

Referencia: 678860-20250501

En atención a una comunicación anónima recibida bajo el radicado GS-2025-008809-INGER, en la cual se reportan presuntas situaciones que podrían afectar el clima laboral en nuestra unidad, específicamente relacionadas con la interacción entre el personal y la Jefatura de Talento Humano, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia establece el derecho fundamental de petición, reglamentado mediante la Ley 1755 de 2015.

SEGUNDO: Que la Corte Constitucional en Sentencia C-951 de 2014 ha señalado que:

“(…) Al analizar la posibilidad de habilitar la presentación de peticiones anónimas, la Corte presentó tres argumentos sólidos para desestimar esa opción. En primer lugar, indicó que la exigencia en la identificación del peticionario se justifica desde el punto de vista de la efectividad del derecho, en especial cuando se trata de peticiones de interés particular. En segundo lugar, explicó que hace parte del núcleo esencial del derecho de petición, la obtención de una respuesta pronta, lo cual se vería desdibujado con las peticiones anónimas, ya que el funcionario encontraría dificultades para ofrecer y direccionar su respuesta. Por último, la Corte resaltó que la identificación del peticionario imprime seriedad al ejercicio del derecho de petición y obliga a quien lo suscribe a hacerse responsable por sus afirmaciones.

A pesar de estas sólidas razones, la Sala prosiguió su estudio indicando que ante la eventualidad de que un ciudadano describa circunstancias “serias y creíbles que justifiquen [su] anonimato... y ameriten la intervención de la autoridad competente”, el derecho de petición debía ser admitido. Por lo tanto, estimó necesario efectuar el referido condicionamiento al numeral 2º del artículo 16, pues lo contrario, constituiría un obstáculo para el ejercicio efectivo del derecho. (...).”

Entonces, para la Corte Constitucional las peticiones de carácter anónimo deben “(...) ser admitidas para trámite y resolución de fondo, cuando exista una justificación seria y creíble del peticionario para mantener la reserva de su identidad (...)”. Dicha interpretación se aplica para los derechos de petición y solicitud de información pública presentados como anónimos.

TERCERO: Una vez revisada la documentación recibida, con la finalidad de establecer circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos y con la finalidad de establecer alguna afectación al deber funcional frente a las presuntas manifestaciones se evidencia que:

1. En conformidad con las normas disciplinarias aplicables y en particular los procedimientos para la apertura de indagaciones preliminares, es necesario que las solicitudes de investigación se acompañen de indicios o elementos de prueba que permitan sustentar la veracidad de las alegaciones. Este

requisito es indispensable para garantizar la protección de los derechos de todas las partes involucradas y asegurar la debida diligencia en el trámite.

2. En el caso que nos ocupa, observamos que su queja no viene acompañada de pruebas, elementos documentales o testimonios que corroboren las imputaciones realizadas por su parte sobre el señor oficial superior. La normatividad en materia de investigación disciplinaria establece que el inicio de indagaciones debe fundamentarse en indicios serios y documentados, no bastando simplemente la manifestación sin respaldo de los hechos imputados.
3. Por lo anterior, se solicita respetuosamente si tiene elementos que considere pertinentes los aporte para que puedan ser evaluados conforme a la normativa aplicable. La presentación de pruebas o testigos facilitarían la valoración de su solicitud y permitiría actuar en correspondencia con los principios de objetividad, debido proceso y justicia, así como remitir a la autoridad disciplinaria competente a fin de que inicie la indagación.

Lo anterior, conforme al siguiente marco normativo:

- Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, que consagra el derecho fundamental de al debido proceso.
- Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición.
- Artículo 16 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, que establece el contenido mínimo de las peticiones.
- Artículo 19 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, sobre peticiones incompletas y desistimiento tácito.
- Artículo 6 de la Ley 2196 de 2022, que indica que la investigación y juzgamiento se acoge a las garantías contempladas en la constitución política y las normas del ritual del proceso.
- Artículo 8 de la Ley 2196 de 2022, sostiene que a quien se le atribuye una falta disciplinaria se le presume inocente mientras no se declare su responsabilidad.
- Artículo 22 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, establece que la prevalencia de los principios rectores e integración normativa.
- Artículo 215 de la Ley 2094 de 2021, instauro Contenido de la investigación disciplinaria.

Una vez se reciba la información solicitada, procederemos a dar el trámite correspondiente dentro de los términos legales establecidos en la normatividad vigente, garantizando así el ejercicio efectivo del derecho fundamental de petición.

ACCIONES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

1. Evaluación del clima organizacional: Se implementará una encuesta anónima de clima laboral en todas las dependencias, que permitirá identificar oportunidades de mejora en las relaciones interpersonales y estilos de liderazgo.

2. Espacios de diálogo abierto: Se establecerán mesas de trabajo periódicas entre los diferentes niveles jerárquicos para fortalecer los canales de comunicación, escuchar inquietudes y construir soluciones de manera participativa.
3. Programa de liderazgo transformacional: Se desarrollarán talleres para todos los mandos de la unidad, orientados a fortalecer competencias de comunicación asertiva, gestión de equipos y resolución de conflictos.
4. Mecanismos de comunicación interna: Se reforzarán los canales para reportar situaciones que afecten el ambiente laboral, garantizando absoluta confidencialidad y atención oportuna.
5. Revisión de procedimientos internos: Se evaluarán los protocolos de atención al personal, con énfasis en la Oficina de Talento Humano, para asegurar que todos los procesos se desarrollen bajo principios de respeto, equidad y dignidad.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

Este Comando ratifica su compromiso con la construcción de un ambiente laboral positivo, donde prevalezca el respeto mutuo, la comunicación asertiva y el reconocimiento del valor de cada integrante de nuestra institución.

Las situaciones que puedan afectar la dignidad de nuestro personal serán abordadas con seriedad y responsabilidad, procurando siempre el bienestar colectivo y el fortalecimiento institucional.

Se recuerda a todo el personal que cuentan con diversos canales institucionales para expresar sus inquietudes, incluyendo el buzón de sugerencias anónimas, la oficina de atención al ciudadano y las entrevistas directas con este Comando, siempre garantizando la confidencialidad de la información.

Atentamente,

Firma:

Anexo: no

Calle 8 Nro. 8-55 Esquina
Teléfono: 3124915004
depuy.asjur@policia.gov.co
www.policia.gov.co

INFORMACIÓN PÚBLICA