



****FAC-S-2026-006988-CE****

Al contestar, cite este número

Página 1 de 3, de la Comunicación Radicado

No FAC-S-2026-006988-CE del 24 de febrero de 2026 / MDN-COGFM-FAC-COFAC-JEMFA-CCSFA

Señor

ANONIMO I

Cra. 54 # 26 -25

Bogotá, D.C.



Contraseña:8rEbSTJm26

Asunto: Respuesta a Radicado #FAC-E-2026-000048-WA

Respetado señor (a):

En atención a la comunicación anónima de fecha 04 de febrero de 2026, el cual fue radicado con No. FAC-E-2026-000048-WA, mediante el cual se formulan señalamientos relacionados con un presunto acoso laboral ejercido por parte de un funcionario de Alimentos y Bebidas del Casino Central de Suboficiales FAC, en contra de personal civil, esta Dirección se permite informar lo siguiente:

En primer término, es necesario precisar que la comunicación recibida contiene afirmaciones de carácter general que no se encuentran acompañadas de pruebas, soportes documentales ni información objetiva que permita verificar o corroborar los hechos denunciados. Adicionalmente, se observa que el contenido del escrito no resulta congruente en su exposición, toda vez que incorpora argumentos y referencias propias de otra comunicación anónima distinta, lo cual dificulta la identificación clara y precisa de los hechos que se pretenden denunciar en el presente caso.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, para que una queja por presunto acoso laboral pueda ser analizada y tramitada ante el Comité de Convivencia Laboral, resulta indispensable que se aporten elementos mínimos que permitan establecer, de manera objetiva, las circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como la descripción concreta de las conductas presuntamente constitutivas de acoso, su reiteración, los posibles afectados y, de ser posible, los medios de prueba que respalden tales afirmaciones.



Sin embargo, esta Dirección informa que se llevaron a cabo jornadas de capacitación orientadas a socializar los lineamientos relativos a la jornada laboral, dirigidas tanto al personal de planta como al personal de la temporal con la participación del personal militar y civil del CCSFA, con el propósito de garantizar la correcta aplicación del debido proceso y la observancia de las normas vigentes.

De igual manera, se puso en conocimiento de la funcionaria la situación reportada, con el fin de promover el adecuado manejo del personal a su cargo y exhortarla a mantener un ambiente laboral armónico, respetuoso y conforme a los principios de convivencia institucional.”

No obstante lo anterior, y en atención al deber institucional de atender y canalizar todas las manifestaciones que puedan afectar el clima laboral, se exhorta respetuosamente a quien presenta la queja para que, a la mayor brevedad posible, allegue información clara, concreta y verificable, tales como: fechas específicas, lugares, descripción detallada de los hechos, identificación de las personas presuntamente afectadas, testigos, comunicaciones, registros o cualquier otro elemento probatorio que permita dar luces objetivas sobre la situación planteada.

Una vez se cuente con dicha información mínima y verificable, esta Dirección procederá a evaluar la pertinencia de impulsar el trámite correspondiente ante el Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables. En ausencia del cumplimiento de estos requisitos mínimos, la dirección se encuentra legalmente limitada para dar el trámite pertinente.

Finalmente, el CCSFA reitera su compromiso con la prevención del acoso laboral, la protección de un ambiente de trabajo sano y respetuoso, y la aplicación estricta de los procedimientos legales, siempre que existan elementos objetivos que sustenten las actuaciones a adelantar.

Atentamente,



Alejandra

Técnico Jefe ALEJANDRA ARTEAGA AMAYA
Director Casino Central De Suboficiales Fuerza Aérea

OPS. FIERRO / SUCCS; TS. GUERRERO / SUCCS

Elaboró: TS. GUERRERO / SUCCS Revisó: TS. GUERRERO / SUCCS Aprobó: TS. GUERRERO / SUCCS

