



****FAC-S-2025-041481-CE****

Al contestar, cite este número

Página 1 de 4, de la Comunicación Radicado

No FAC-S-2025-041481-CE del 7 de noviembre de 2025 / MDN-COGFM-FAC-COFAC-JEMFA-CCSFA-SUCCS

Señor(a)Señor

ANÓNIMO RADICACIÓN

Correo electrónico



Contraseña:Deqjxw0sS9

Asunto: Respuesta a Radicado #FAC-E-2025-000285-WA

En atención a la comunicación anónima de fecha el día 01 de noviembre de 2025, la cual fue radicada con No. FAC-E-2025-000285-WA, mediante la cual se manifiestan presuntos hechos de acoso laboral atribuidos al Director (e) del Casino de Suboficiales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (FAC), me permito manifestar lo siguiente:

1. Reconocimiento de la recepción de la queja

El Casino Central de Suboficiales FAC acusa recibo de la comunicación en la cual se exponen hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral. Se valora la preocupación expresada y se garantiza el tratamiento confidencial de la información, conforme a lo previsto en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, "por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

2. Competencia para conocer del asunto

Es importante precisar que los hechos descritos en la queja involucran a un colaborador en misión, vinculado a través de una Empresa de Servicios Temporales (EST), y no directamente con el CCSFA. De acuerdo con el artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Decreto 4369 de 2006 y compilado en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), los trabajadores en misión son empleados de



la Empresa de Servicios Temporales, la cual conserva la calidad de empleador natural y, por ende, la competencia para conocer, tramitar y resolver las situaciones laborales, disciplinarias o de convivencia que se deriven del vínculo laboral.

En tal sentido:

El CCSFA no ostenta la condición de empleador directo de los colaboradores en misión.

- No le corresponde adelantar procesos disciplinarios, decisiones de desvinculación o comités de convivencia laboral, ya que dichos procedimientos son competencia exclusiva de la Empresa de Servicios Temporales, conforme a la Ley 1010 de 2006 y al Decreto 1072 de 2015.
- El CCSFA, en su calidad de empresa usuaria, actúa dentro de los límites de la supervisión del servicio contratado, pero no asume responsabilidades propias de la relación laboral entre el trabajador y la EST.
- 3. Traslado de la queja a la entidad competente
 - En virtud de lo anterior, el CCSFA procederá, a la mayor brevedad posible, a remitir copia del presente reporte y de la queja original a la Empresa de Servicios Temporales, para que dicha entidad active sus canales internos de atención y procedimiento del Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo dispuesto en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley 1010 de 2006 y las normas reglamentarias aplicables.
 - La Empresa de Servicios Temporales será la responsable de comunicar los avances y resultados al trabajador que presentó la queja, garantizando los principios de confidencialidad, debido proceso y protección contra represalias.

4. Compromiso del Casino Central de Suboficiales FAC

El CCSFA reitera su compromiso con la prevención del acoso laboral, la promoción de ambientes de trabajo respetuosos y la colaboración institucional con las empresas temporales que prestan servicios al casino, con el propósito de asegurar que todas las actuaciones se enmarquen dentro de la ley y de las buenas prácticas laborales.

5. Es preciso comunicar que la mencionada queja no contiene los elementos suficientes que permitan sujetarse claridad los hechos, las circunstancias de tiempo, modo y lugar. En tal sentido, y conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley 1755 de 2015 – “*Peticiones incompletas y desistimiento tácito*”, cuando una petición no reúna los requisitos necesarios o carezca de la información que permita su adecuada atención, la autoridad competente deberá requerir al peticionario, para que en un término de un (1) mes se allegue la información o pruebas complementarias que sustenten lo manifestado. Esto con el fin que



la Empresa de Servicios Temporales tenga los elementos de claridad posible y de esta manera proceder de acuerdo a sus competencias.

Fundamentación legal

- Ley 1010 de 2006: artículos 1, 2, 9, 10 y 11.
- Código Sustantivo del Trabajo: artículo 77 (trabajadores en misión).
- Decreto 4369 de 2006, artículos 1 y 2, compilado en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 (Empresas de Servicios Temporales).
- Constitución Política de Colombia, artículo 25 (derecho al trabajo en condiciones dignas y justas).

Cordialmente,

Técnico Jefe NELSON RODRIGO GONZALEZ HINCAPIE
Subdirector Casino Central De Suboficiales Fuerza Aérea

Anexo: Número de folios 1

Elaboró: AS13. GUZMAN / SADFI Revisó: TJ. GONZALEZ / SUCCS Aprobó: TJ. GONZALEZ / SUCCS



Defensa

