



****FAC-S-2026-019307-CE****

Al contestar, cite este número

Página 1 de 3, de la Comunicación Radicado

No FAC-S-2026-019307-CE del 1 de junio de 2026 / MDN-COGFM-FAC-COFAC-JEMFA-CCSFA

Señores
SEÑOR ANONIMO
Bogotá, D.C.



Contraseña:EhdmwvXyUL

Asunto: Respuesta denuncia anónima por presunto acoso laboral y solicitud apertura de investigación en contra de un funcionario.

Respetado señor (a):

En atención a su denuncia anónima, el Casino Central de Suboficiales FAC informa que el día veintidós (22) de mayo de la anualidad bajo radicados No. FAC-E-2026-000206-WA; No. FAC-E-2026-000207-WA; No. FAC-E-2026-000208-WA, fue recibida una denuncia anónima en la cual, se formulan manifestaciones relacionadas con presuntos actos de acoso laboral, propuestas e insinuaciones hacia el personal femenino del CCSFA.

En primer término, se deja constancia que la comunicación no viene acompañada de elementos probatorios, testigos, ni documentos que soporten las afirmaciones contenidas conforme al principio de veracidad y carga de la prueba previsto en el artículo 167 del Código General del Proceso, y por analogía aplicable a los trámites administrativos internos, toda afirmación debe estar sustentada en pruebas que permitan su verificación objetiva.

En aplicación del Artículo 17 de la Ley 1755 de 2015 (Peticiones incompletas y desistimiento tácito), cuando una petición o queja no reúne los requisitos necesarios para su trámite, la autoridad está obligada a requerir al peticionario o a las personas que puedan aportar información para que subsanen las omisiones en un término máximo de un (1) mes. Si transcurrido ese plazo no se complementa la información, se entenderá que el peticionario ha desistido de la solicitud, salvo prórroga solicitada y motivada.



Además, la atención de denuncias que puedan afectar la honra, la reputación, la carrera profesional o acarrear eventuales consecuencias disciplinarias exige respetar las garantías constitucionales del debido proceso y de la presunción de inocencia, así como garantizar el derecho a la defensa de las personas señaladas. Por tanto, resulta imprescindible contar con información objetiva y verificable antes de proferir las determinaciones correspondientes.

En virtud de lo anterior, se requiere a las personas que estuvieron presentes en los hechos o que puedan aportar información, a fin de que alleguen dentro del término de un (1) mes contado a partir de la publicación del presente oficio, la siguiente documentación e información mínima:

- a. Identificación completa del/los denunciantes(s) y de las personas que declaran (nombre completo, número de documento, cargo, teléfono y correo electrónico). (Se entiende que si el denunciante desea reserva de identidad se valorará conforme a la normativa aplicable, pero la reserva no exime de aportar medios que permitan verificar los hechos).
- b. Identificación precisa del presunto afectado: nombre completo, grado, cargo, dependencia.
- c. Copias de comunicaciones, correos electrónicos, mensajes o registros que evidencien las conductas denunciadas.

Una vez allegadas las pruebas o elementos que permitan identificar la veracidad de los hechos, el CCSFA procederá, conforme a sus competencias y al marco de la Ley 1010 de 2006, a valorar la procedencia de la apertura de una investigación interna o el traslado a las instancias competentes, incluyendo el Comité de Convivencia Laboral, de considerarse procedente, precisando que, hasta la fecha, no existen registros ni denuncias previas que soporten los hechos señalados, ni evidencia documental que confirme actos de acoso laboral, u otras conductas atribuibles al personal mencionado.

Se recuerda que, de conformidad con el artículo 17 de la Ley 1755 de 2015, si no se aporta la información solicitada dentro del término señalado, se entenderá que se ha desistido de la petición y la actuación será archivada sin trámite de fondo. No obstante, si dentro del término se allega información suficiente, esta dependencia dará traslado a la instancia competente para el trámite y adopción de las medidas que correspondan.

Finalmente, esta dependencia reitera su compromiso con el respeto a las políticas institucionales de respeto, integridad, y convivencia laboral, alineadas con los principios establecidos en la Ley 1010 de 2006, por lo cual no tolera conductas de acoso o maltrato en ninguna de sus modalidades. Sin embargo, toda actuación deberá fundarse en hechos objetivos y demostrables.



Atentamente,

Alejandra

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

Anexo: Número de folios (si los hay)
OPS. FIERRO / SUCCS

Elaboró: OPS. FIERRO / SUCCS Revisó: TJ. ARTEAGA / CCSFA Aprobó: TJ. ARTEAGA / CCSFA

