Defensa

CODALTEC
CORPORACIÓN DE ALTA TECNOLOGÍA

CODALTEC-I-2026-00305

Bogotá D.C, 28 de octubre de 2026

Señor
ANÓNIMO

ASUNTO: Respuesta a Radicado #CODALTEC-E-2026-01013

Cordial saludo.

En atención a su denuncia allegada a esta Corporación el 14 de octubre de 2026, en la cual reitera su inconformidad frente a un colaborador de la Corporación y cuestiona la actuación de la Gerencia, nos permitimos otorgar respuesta en los siguientes términos:

Referente a la denuncia presentada, es imperativo indicar que la comunicación carece de elementos fácticos verificables que sustenten las afirmaciones allí contenidas. En efecto, la denuncia señala nominalmente a un trabajador de esta Corporación, atribuyéndole conductas relativas a presunta falta de idoneidad profesional, falta de veracidad en sus referencias laborales, posibles favorecimientos por relaciones familiares, incumplimientos del horario laboral y comportamientos inadecuados, e igualmente cuestiona la transparencia de los procesos y la actuación de la Gerencia, sin aportar prueba, indicio o soporte que respalde alguna de dichas manifestaciones. Lo anterior podría configurar una afectación al buen nombre y a la honra de los colaboradores mencionados, derechos fundamentales protegidos por los artículos 15 y 21 de la Constitución Política de Colombia. En igual sentido, el artículo 19 de la Ley 1755 de 2015 exige que toda petición sea formulada en términos respetuosos, presupuesto que se ve comprometido cuando se formulan señalamientos personales sin sustento fáctico alguno.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Corporación se pronuncia sobre cada una de las afirmaciones formuladas, así:

CODALTEC-I-2026-00305

1. Sobre la idoneidad profesional y la tarjeta profesional del colaborador. Esta Corporación cuenta con procesos institucionales debidamente reglados para la vinculación y evaluación de idoneidad del personal. La asignación de responsabilidades obedece a los perfiles y competencias definidos institucionalmente para cada cargo.

2. Sobre la presunta falta de veracidad de las referencias laborales. El Procedimiento de Selección e Incorporación de Personal AP-TH-PR-03 de la Corporación contempla, como parte del proceso de selección, la verificación del cumplimiento del perfil establecido y la verificación de referencias. La denuncia no indica cuáles serían las experiencias o referencias presuntamente no verídicas, ni aporta soporte alguno sobre el particular, lo cual impide adelantar cualquier verificación.

3. Sobre el presunto favoritismo por relación familiar. La asignación de responsabilidades en la Corporación obedece a los perfiles y competencias definidos institucionalmente para cada cargo, y no a relaciones personales o familiares.

4. Sobre el presunto incumplimiento del horario. La afirmación no se acompaña de fechas ni de soporte alguno que permita su verificación. Sin perjuicio de ello, el control del cumplimiento de las obligaciones laborales, incluido el horario, es ejercido por el jefe inmediato y las áreas competentes a través de los canales internos correspondientes, quienes realizan el seguimiento respectivo.

5. Sobre los presuntos comportamientos inadecuados. La denuncia no precisa en qué consisten dichos comportamientos ni en qué circunstancias se habrían presentado. En todo caso, la Corporación cuenta con procedimientos disciplinarios y de gestión del talento humano, los cuales se aplican de manera objetiva y con estricto respeto del debido proceso. Si se trata de situaciones que afecten la convivencia o que puedan constituir acoso laboral, CODALTEC cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, como instancia formal, reservada y confidencial, ante el cual cualquier trabajador puede presentar sus manifestaciones de manera

CODALTEC-I-2026-00305

identificada y con las garantías del debido proceso.

6. Sobre la actuación de la Gerencia y la transparencia de los procesos. La Gerencia ejerce sus funciones con autonomía y conforme a sus competencias institucionales. La afirmación según la cual hace caso omiso de las situaciones planteadas u otorga garantías a un colaborador en razón a la gestión contractual carece de todo sustento, y tanto la vinculación del personal como la contratación de la Corporación se adelantan conforme a los procedimientos internos establecidos para tal fin. Se reitera que este tipo de señalamientos, formulados sin prueba alguna, afectan el buen nombre y la honra tanto de la Gerencia como del colaborador mencionado, derechos fundamentales que esta Corporación está en el deber de proteger.

7. Sobre las PQRSD anteriores. Las comunicaciones allegadas a la Corporación han sido atendidas y respondidas. Ahora bien, las actuaciones internas que se adelanten respecto de un trabajador involucran sus derechos a la intimidad, al buen nombre y al debido proceso, razón por la cual no son objeto de divulgación a terceros.

De otra parte, se informa al peticionario que la Corporación cuenta con la Política de Prevención del Acoso Laboral AP-TH-PO-11, la Política de Prevención del Acoso Sexual Laboral AP-TH-PO-06 y la Política de Prevención de Violencias Basadas en Género AP-TH-PO-07, con sus respectivas rutas de atención: el Comité de Convivencia Laboral, a través del correo convivencialaboral@codaltec.com, y la Oficina de Talento Humano, a través del correo rutasegura@codaltec.com. Estas políticas y rutas fueron socializadas a todo el personal. En consecuencia, si considera que existen situaciones que afectan el ambiente laboral, puede acudir a dichos canales. Así mismo, la Gerencia de la Corporación mantiene una política de puertas abiertas con todos los trabajadores, por lo que cualquier inconformidad puede ser puesta en su conocimiento directamente.

Adicionalmente, se precisa que la honra y el buen nombre de los seres humanos son derechos fundamentales y deben ser protegidos frente a acusaciones infundadas o

CODALTEC-I-2026-00305

de carácter personal que no guardan relación directa con sus funciones. Esta Corporación rechaza cualquier intento de afectar injustificadamente la imagen institucional o individual de los integrantes de las Fuerzas Militares y trabajadores de esta Corporación; así mismo, se recuerda que el uso indebido del derecho de petición puede acarrear consecuencias legales cuando se vulneran derechos fundamentales o se incurre en conductas difamatorias.

Atentamente,

Coronel ABELARDO MORENO LEMOS
Gerente (E) Corporación Alta Tecnología Para La Defensa - CODALTEC
SUBGERENCIA

Anexos: Número de folios (si los hay)
Copia: JAIME TELLEZ PINZON / OFJU
Elaboró: YOJANNA LIZETH JOJOA PINCHAO / OFJU
Revisó: ABELARDO MORENO LEMOS / SUBGER
Aprobó: ABELARDO MORENO LEMOS SUBGER