

webmaster@supersociedades.gov.co

De: Juzgado 02 Ejecucion Penas Medidas Seguridad - Zipaquira - Seccional Bogota
<j02epmszip@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Enviado el: lunes, 24 de diciembre de 2018 9:11 AM
Para: webmaster@supersociedades.gov.co; Notificaciones Judiciales
Asunto: URGE - NOTIFICACIÓN ACCIÓN DE TUTELA 2018-40
Datos adjuntos: 20181224-010.pdf

CORDIAL SALUDO

POR MEDIO DE LA PRESENTE ME PERMITO ENVIAR OFICIO NO. 6375, ESCRITO DE LA ACCIÓN DE TUTELA DE LA REFERENCIA Y AUTO QUE ADMITE CONOCIMIENTO DE LA MISMA PARA EFECTOS DE NOTIFICACIÓN PERSONAL Y DEMÁS FINES PERTINENTES.

FAVOR ACUSAR RECIBIDO

JIMENA DEL PILAR LIZARAZO LONDOÑO
Secretaria

Juzgado 02 Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad
Zipaquirá -Cundinamarca
Carrera 13 No. 5-49 piso 3
Teléfono: 8514229

Agradecemos de antemano **CONFIRMAR RECIBO** de la presente comunicación y sus documentos anexos por este mismo medio, y que el trámite sea dado en el MENOR TIEMPO POSIBLE, conforme en lo dispuesto en los artículos 95 de la ley 270 de 1996 y 24 de la Ley 527 de 1999.



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
BOGOTÁ



Al contestar cite:
2018-01-553720

Fecha: 24/12/2018 9:26:36
Remitente: - JUZGADO 02 EJECUCION DE PENAS

Folios: 16

De: Juzgado 02 Ejecucion Penas Medidas Seguridad - Zipaquira - Seccional Bogota
<j02epmszip@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Enviado el: lunes, 24 de diciembre de 2018 9:13 AM
Para: webmaster@supersociedades.gov.co; Notificaciones Judiciales
Asunto: URGE - NOTIFICACIÓN ACCIÓN DE TUTELA 2018-40
Datos adjuntos: 20181224-010.pdf

CORDIAL SALUDO

POR MEDIO DE LA PRESENTE ME PERMITO ENVIAR OFICIO NO. 6376, ESCRITO DE LA ACCIÓN DE TUTELA DE LA REFERENCIA Y AUTO QUE ADMITE CONOCIMIENTO DE LA MISMA PARA EFECTOS DE NOTIFICACIÓN PERSONAL Y DEMÁS FINES PERTINENTES.

FAVOR ACUSAR RECIBIDO

JIMENA DEL PILAR LIZARAZO LONDOÑO
Secretaria

Juzgado 02 Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad
Zipaquirá -Cundinamarca
Carrera 13 No. 5-49 piso 3
Teléfono: 8514229

Agradecemos de antemano **CONFIRMAR RECIBO** de la presente comunicación y sus documentos anexos por este mismo medio, y que el trámite sea dado en el MENOR TIEMPO POSIBLE, conforme en lo dispuesto en los artículos 95 de la ley 270 de 1996 y 24 de la Ley 527 de 1999.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JURISDICCIONAL



**JUZGADO SEGUNDO DE EJECUCIÓN DE PENAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD DE
ZIPAQUIRÁ - CUNDINAMARCA**

CARRERA 13 No. 5-49 PISO 3º
TELEFAX 8514229

Zipaquirá (Cundinamarca) 24 DIC. 2018
Oficio No. 6375

Señor
**DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
AV EL DORADO No. 51-80
BOGOTÁ D.C.**

Radicación: Acción de tutela 1ª. Inst. No. 258993187002-2018-00040
Accionado(s): SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA
Vinculado: SOCIEDAD FAJOBE S.A.S.
Accionante: ERIKA PAOLA CASTIBLANCO ESPINOSA Y MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO

Comedidamente me permito comunicar que mediante auto de la fecha, éste Despacho ADMITIÓ el conocimiento de la acción de tutela interpuesta por ERIKA PAOLA CASTIBLANCO ESPINOSA Y MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO contra la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES Y EL DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA.

Así mismo se dispuso vincular a la presente acción constitucional al Representante Legal de la empresa SOCIEDAD FAJOBE S.A.S., como quiera que puede llegar a tener interés en lo aquí resuelto.

Ordenándose que:

"En aras de garantizar el debido proceso, el derecho de contradicción y defensa córrase traslado del escrito de tutela y sus anexos a las accionadas por el termino máximo e improrrogable de dos (2) días, contados a partir de la fecha de notificación de esta decisión, para que se pronuncien sobre el libelo, soliciten y/o aporten las pruebas que estimen conducentes y pertinentes, informando que el silencio dará lugar a que se tomen por ciertos los hechos de la demanda de tutela".

Adicionalmente, se dispuso NEGAR la medida provisional invocada como quiera que este Despacho no encuentra fundamento alguno que conlleve a establecer la inminencia y urgencia de la misma, al no advertirse que la amenaza a su derecho se convierta en violación o que la violación del mismo produzca un daño más gravoso que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho.

Para lo anterior, se remiten treinta y seis (36) folios.

Cordialmente,

JIMENA LIZARRAZO LONDOÑO



Cc:

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JURISDICCIONAL



**JUZGADO SEGUNDO DE EJECUCIÓN DE PENAS Y MEDIDAS DE
SEGURIDAD DE ZIPAQUIRÁ - CUNDINAMARCA**

CARRERA 13 No. 5-49 PISO 3º

TELEFAX 8514229

Zipaquirá, veinticuatro (24) de diciembre de dos mil dieciocho (2018).

Radicación: Acción de tutela 1ª. Inst. No. 258993187002-2018-00040
Accionado(s): SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA
Vinculado: SOCIEDAD FAJOBE S.A.S.
Accionante: ERIKA PAOLA CASTIBLANCO ESPINOSA Y MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO

ADMÍTASE el conocimiento de la acción de tutela promovida por ERIKA PAOLA CASTIBLANCO ESPINOSA Y MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO CONTRA LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES Y EL DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA.

Vincúlese a la presente acción constitucional al Representante Legal de la empresa SOCIEDAD FAJOBE S.A.S., como quiera que puede llegar a tener interés en lo aquí resuelto.

Por lo anterior el Despacho ordena dar el trámite indicado en el Decreto 2591 de 1991, y en consecuencia se ordena:

En aras de garantizar el debido proceso, el derecho de contradicción y defensa córrase traslado del escrito de tutela y sus anexos a las accionadas por el término máximo e improrrogable de dos (2) días, contados a partir de la fecha de notificación de esta decisión, para que se pronuncien sobre el libelo, soliciten y/o aporten las pruebas que estimen conducentes y pertinentes, informando que el silencio dará lugar a que se tomen por ciertos los hechos de la demanda de tutela.

En cuanto a la presunta medida provisional solicitada por el accionante y denominada por las accionantes como PETICIÓN ESPECIAL, es preciso indicar que el decreto 2591 de 1991 en su artículo 7º que reglamenta la Acción de Tutela señala en cuanto a las medidas provisionales para proteger un derecho:

La medida provisional de suspensión de un acto concreto que presuntamente amenaza o vulnera un derecho fundamental, pretende evitar que la amenaza al derecho se convierta en violación o que la violación del derecho produzca un daño más grave que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho. Como su nombre lo indica, la medida es provisional mientras se emite el fallo de tutela, lo cual significa que la medida es independiente de la decisión final.

En virtud de lo anteriormente planteado, esta Sede Judicial dispone NO decretar la medida provisional que ha sido invocada, toda vez que de acuerdo con las circunstancias del caso que se describen en la sustentación de la Acción de Tutela y con los documentos aportados, este Despacho no encuentra fundamento alguno que conlleve a establecer la inminencia y urgencia de la misma, al no advertirse que la amenaza a su derecho se convierta en violación o que la violación del mismo produzca un daño más grave que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho.

Envíese copia del escrito de tutela y sus anexos. Notifíquese por el medio más expedito y eficaz.

CÚMPLASE,

LENIN GUILLERMO BURBANO HERRERA
JUEZ

Traslado - 773

1 cel.
1 re.
1 al

Señores

JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE CHIA (REPARTO)

E. S. D.

000 2 CIVIL MPCL CHIA

03843 11-DIC-18 12:14

ERIKA PAOLA CASTIBLANCO ESPINOSA identificada con CC 1.073.512.703, **MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO** identificada con CC 52.310.170 todos mayores de edad, con domicilio en la ciudad indicada al pie de nuestra firma, identificados como aparece al pie de nuestras firmas y con el correo electrónico que se coloca al pie de nuestra firma, nos permitimos presentar **ACCION DE TUTELA** en contra de la **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES** y el **DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA**, con domicilio en la Avenida el Dorado No. 51-80 de la ciudad de Bogotá, representada legalmente por el Dr. JUAN PABLO LIEVANO VEGALARA, mayor de edad, con domicilio en la Avenida el Dorado No. 51-80 de la ciudad de Bogotá, por estar quebrantándonos el derecho fundamental al debido proceso, acceso a la justicia, al trabajo, a la salud y a la igualdad al estar incursos en vía de hecho por defecto orgánico y por decisión sin motivación, que nos asiste como empleados de la sociedad FAJOBE S.A.S., identificada con el NIT. No. 800.232.356-4, con domicilio en la Vereda Vuelta Grande, 150 metros Glorieta Siberia Vía Cota Cundinamarca, Bodega 28, según los siguientes:

HECHOS

- 1.- Nos encontramos vinculados como trabajadores de Fajobe S.A.S. desde:

CÉDULA	NOMBRE	TPO CONTRATO	FECHA DE INGRESO
1.073.512.703	CASTIBLANCO ESPINOSA ERIKA PAOLA	DIRECTO	07/06/2018
52.310.170	MUÑOZ RIAÑO MARTHA CONSUELO	DIRECTO	04/01/2016

2.- En nuestra calidad de trabajadores teníamos conocimiento que a la empresa FAJOBE S.A.S., le había sido validado acuerdo de reorganización con fecha 2 de agosto de 2010 por parte de la Superintendencia de Sociedades, razón por la cual se encontraba cumpliendo con el mencionado acuerdo.

3.- Con fecha 27 de noviembre de 2018 nuestro empleador nos ha notificado que el día 26 de noviembre de 2018, el Delegado para Asuntos de Insolvencia declaró incumplido el acuerdo de reorganización.

4.- Por las implicaciones de las decisiones allí tomadas, hemos estado pendientes de las audiencias, y hemos visto lo que allí se debatió pues las estaban transmitiendo por la página de la Superintendencia de Sociedades.

5.- El Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia no tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Que en nuestro carácter de trabajadores somos los más vulnerables ante una liquidación judicial, por estar expuestos a perder nuestros trabajos, a pesar de que se nos garantice por parte de la Ley una indemnización.
- b. Que la sociedad FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN estaba solicitando una reforma al acuerdo de reorganización, con el fin de mantener la unidad empresarial y dar cumplimiento a mandatos Constitucionales, creados para conservar el empleo y cumplir con el fin social que tiene una empresa.
- c. FAJOBE S.A.S. siempre nos ha cumplido con salarios, prestaciones sociales, y promoción del empleo, es decir, con nosotros cumplió con sus obligaciones como empleador.
- d. Que no podía decidir directamente si hubo o no simulación de la cesión de derechos de acreencia por no ser de su competencia de conformidad a los artículos 74 y 75 de la Ley 1116 de 2006 y normas que lo modifican.
- e. Que aplicó normas que no estaban vigentes para el momento en que el presente proceso había iniciado, desfavoreciendo los intereses de los más vulnerables.
- f. Que no determinó en forma concreta, específica y clara cuales fueron los votos para determinar que solamente había el 59.9% y que por lo tanto no podía aprobarse la reforma al acuerdo de reorganización presentada por FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN y como consecuencia, envió a dicha sociedad a liquidación judicial.
- g. Que desconoció que el fin de la ley 1116 es, entre otras cosas, la preservación de la empresa como fuente generadora de empleo, y que en tratándose de una empresa operativa y cumplida con sus trabajadores no solo constituye una fuente generadora de empleo sino una fuente de estabilidad económica para quienes son el sustento económico de sus hogares.
- h. Que dentro de los procesos de reorganización prevalece el interés de los Bancos y no el de los trabajadores, pues así lo manifestó en la audiencia como se demuestra con el audio.
- i. Que la sociedad FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN es una empresa que tiene viabilidad en su explotación económica, que se debería tener en cuenta que a pesar de que los Bancos consideren que no se ha cumplido con

el acuerdo de pago, ésta ha cumplido con todas sus obligaciones laborales y fiscales que le han correspondido, velando con diligencia en el bienestar de la entidad, es así, que recientemente se ganó una acción judicial en contra de la DIAN, prueba que sus administradores han sido diligentes y han cumplido con sus obligaciones al estar pendiente de todos los asuntos que le atañen o perjudican a la Compañía, así como de su viabilidad y normalización de sus negocios ante sus acreedores.

- j. Que no permitió el Juzgador ejercer el derecho de defensa que le asistía al deudor FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, quebrantando el derecho fundamental al debido proceso.
- k. Que existen casos con hechos similares en los que el Superintendente de Sociedades Delegado ha fallado de manera favorable concediéndole al deudor en reorganización la oportunidad de seguir en el mercado sin enviarlo a liquidar, como hizo en éste caso.
- l. Resolvió pronunciarse sobre un contrato de cesión de derechos de un acreedor, contrato ajeno a su facultad para decidir establecida en la Ley.
- m. Que la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, presentó múltiples alternativas de arreglo, las cuales fueron rechazadas por los más poderosos en este tipo de trámites que no son otros que los Bancos, quienes ejercieron su posición dominante y se unieron para votar negativamente, con el fin de que se decretará la liquidación judicial, sin tenernos en cuenta y sin tener en los efectos que causaría a todos los trabajadores y sus familias.
- n. Que la entidad de impuestos y aduanas nacionales DIAN manifestó en la audiencia que la acreencia en favor de la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, por la suma aproximada de \$ 300.000.000, no podía ser cancelada en tanto el fisco no cuenta con los recursos suficientes para cumplir con dicho pago y que al respecto el Superintendente no hizo ninguna observación, recursos con los que contaba para cumplir con el acuerdo de pago.
- o. Que a lo largo del proceso surtido con ocasión de la audiencia de incumplimiento pero en general, durante todo el proceso, se había presumido la mala fe del deudor contrariando lo preceptuado en la Ley 1116 de 2006 y dejando de lado principios generales del derecho.
- p. Que muchos de nosotros estamos próximos a pensionarnos, que por nuestra edad no es factible conseguir un trabajo, quedando desamparadas nuestras familias y por lo tanto es muy posible que no podamos cumplir con los requisitos finales para acceder a una pensión.

- q. Al momento de realizar las consideraciones para afirmar que la cesión no cumplía con los requisitos legales, afirmó que la representante legal que la había suscrito no contaba con la capacidad jurídica para hacerlo porque tenía limitación para contratar, sin tener en cuenta que la limitación es únicamente para los suplentes, tal como se reflejaba en el certificado de existencia y representación que se le allegó como medio de prueba.

PERJUICIO IRREMEDIABLE E IRREPARABLE

Al haber incurrido el Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia, en las vías de hecho al proferir la providencia atacada, trajo como consecuencia que se cause un perjuicio irremediable e irreparable a los trabajadores que teníamos la oportunidad de tener una estabilidad laboral en la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, un trabajo cierto en estos tiempos tan difíciles para todos los Colombianos, donde escasea el trabajo, cuando somos plenamente conocedores que esta empresa tiene nombre en el mercado, confiabilidad tal como lo demuestran las ventas que se realizan hoy en día a pesar de la crisis que atraviesa el país, que tiene viabilidad de continuar explotando su objeto social, para garantizar el pago a todos los acreedores entre ellos a los Bancos que sin ningún miramiento ni reflexión votaron negativamente para aprobar la reforma al acuerdo de reorganización propuesta por la empresa.

VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO

Como trabajadores consideramos que la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, es una empresa viable lo que se refleja en sus estados financieros positivos, que ha hecho todos los esfuerzos que están a su alcance para presentar fórmulas de arreglo y poder continuar con su explotación económica en beneficio de todos los que laboramos en esta entidad, por lo que no entendemos cómo el Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia, no lo tuvo en cuenta y simplemente decretó la liquidación de nuestra fuente generadora de empleo y de estabilidad económica para los trabajadores y sus familias.

Como colombianos y trabajadores nos preguntamos qué es curioso que mientras por un lado el Gobierno requiera de la generación de empleo y de ingresos que permitan superar el déficit actual, por el otro lado los administradores de justicia pretendan desconocer la operatividad de una empresa que genera empleo en tan difícil crisis.

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD

Como se manifestó como trabajadores nos enteramos que el Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia, ya había tenido que intervenir y proferir

decisiones en caso similares, en donde había aceptado y analizado más profundamente todos los elementos y no como en este caso en donde se apartó de sus propias decisiones.

VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO

En el trámite para tomarse la decisión de enviar a liquidación a la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, como trabajadores percibimos que hubo vulneración al debido proceso en el trámite pues notamos como el Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia, con su decisión no aplicó la norma en debida forma, interpretó a su arbitrio y sin justificación alguna las normas, tomo decisiones que no le correspondían que se salían de la órbita de sus funciones, con las cuales nos ésta causando perjuicios irremediables e irreparables a todos los trabajadores y nuestras familias.

VULNERACIÓN A LA SALUD

En el trámite para tomarse la decisión de enviar a liquidación a la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, como trabajadores percibimos que hubo vulneración del derecho a la salud, pues en la actualidad nos encontramos llevando tratamientos médicos así:

Funcionario	Beneficiario	Parentesco	EPS	Edad	Patología	Observaciones
Martha Muñoz	Marilyn Dayan Riscanevo Muñoz	Hija	Compensar	19 años	Epilepsia	Por su condición no ha podido iniciar su vida laboral y tiene un hijo de 2 años de edad ambos dependen económicamente de la funcionaria.

De dichos tratamientos depende la calidad de vida y el bienestar de nuestros familiares.

JURISPRUDENCIA

Sustenta lo anterior la Jurisprudencia que pasamos a enunciar, la cual apoya lo manifestado en esta tutela:

1. Sentencia T-444/13 M.P. JORGE IVAN PALACIO PALACIO, de fecha 11 de julio de 2013 de la Sala Quinta de la Corte Constitucional, en sus consideraciones indicó: "...3.3. Requisitos actuales de la acción de tutela contra sentencias.

En la sentencia C-590 de 2005 también se reconoció que los componentes teóricos de la jurisprudencia han avanzado hacia los denominados "*criterios de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales*"**[13]**. Tales

eventos comprenden la superación del concepto de "vía de hecho" y la admisión de "específicos supuestos de procedencia", en eventos en los que si bien no se está ante una burda trasgresión de la Constitución, sí se trata de decisiones que afectan los derechos fundamentales.

Conforme a lo expuesto, la jurisprudencia ha sido reiterativa en señalar que existen unos **requisitos generales de procedencia de la acción**, que hacen las veces de presupuestos previos a través de los cuales se determina la viabilidad del examen constitucional de las providencias. En la sentencia C-590 de 2005 se hizo un ejercicio de sistematización sobre este punto. Al respecto indicó:

"24. Los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales son los siguientes:

a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Como ya se mencionó, el juez constitucional no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia constitucional so pena de involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones[14]. En consecuencia, el juez de tutela debe indicar con toda claridad y de forma expresa porqué la cuestión que entra a resolver es genuinamente una cuestión de relevancia constitucional que afecta los derechos fundamentales de las partes.

b. Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable[15]. De allí que sea un deber del actor desplegar todos los mecanismos judiciales ordinarios que el sistema jurídico le otorga para la defensa de sus derechos. De no ser así, esto es, de asumirse la acción de tutela como un mecanismo de protección alternativo, se correría el riesgo de vaciar las competencias de las distintas autoridades judiciales, de concentrar en la jurisdicción constitucional todas las decisiones inherentes a ellas y de propiciar un desborde institucional en el cumplimiento de las funciones de esta última.

c. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración[16]. De lo contrario, esto es, de permitir que la acción de tutela proceda meses o aún años después de proferida la decisión, se sacrificarían los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica ya que sobre todas las decisiones judiciales se cerniría una absoluta incertidumbre que las desdibujaría como mecanismos institucionales legítimos de resolución de conflictos.

d. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora[17]. No obstante, de acuerdo con la doctrina fijada en la Sentencia C-591-05, si la irregularidad comporta una grave lesión de derechos fundamentales, tal como ocurre con los casos de pruebas ilícitas susceptibles de imputarse como crímenes de lesa humanidad, la protección de tales derechos se genera independientemente de la incidencia que tengan en el litigio y por ello hay lugar a la anulación del juicio.

e. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible[18]. Esta exigencia es comprensible pues, sin que la acción de tutela llegue a rodearse de unas exigencias formales contrarias a su naturaleza y no previstas por el constituyente, sí es menester que el actor tenga claridad en cuanto al fundamento de la afectación de derechos que imputa a la decisión judicial, que la haya planteado al interior del proceso y que dé cuenta de todo ello al momento de pretender la protección constitucional de sus derechos.

f. Que no se trate de sentencias de tutela[19]. Esto por cuanto los debates sobre la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida, mucho más si todas las sentencias proferidas son sometidas a un riguroso proceso de selección ante esta Corporación, proceso en virtud del cual las sentencias no seleccionadas para revisión, por decisión de la sala respectiva, se tornan definitivas."

Más adelante, se estableció que además de los presupuestos generales resulta necesario acreditar la existencia de –por lo menos– una causal o defecto específico de procedibilidad. La sentencia C-590 de 2005 enunció los vicios que son atendibles a través de la acción de tutela de la siguiente manera:

"25. Ahora, además de los requisitos generales mencionados, para que proceda una acción de tutela contra una sentencia judicial es necesario acreditar la existencia de requisitos o causales especiales de procedibilidad, las que deben quedar plenamente demostradas. En este sentido, como lo ha señalado la Corte, para que proceda una tutela contra una sentencia se requiere que se presente, al menos, uno de los vicios o defectos que adelante se explican.

"a. Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello.

"b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.

"c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión.

"d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales[20] o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.

"f. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.

"g. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.

"h. Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado[21].

"i. Violación directa de la Constitución." (Subrayas fuera del texto original.).

2. Expediente 11001 02 03 000 2016 00926 00 de 2016

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil

La motivación de las Providencias judiciales constituye imperativo que surge del debido proceso.

La sentencia como acto procesal que es, debe ser motivada de manera breve y precisa, pero necesariamente fundamentada en el examen crítico de las pruebas y en los razonamientos legales. Su finalidad consiste en brindar el derecho a las partes e intervinientes de asentir o disentir de la actividad intelectual desplegada por

el juez natural frente al caso objeto de controversia, razón por la cual ésta debe ser, para el caso concreto, suficiente, es decir, la función del juez tiene un rol fundamental, pues no se entiende cumplida con el proferimiento de una decisión que resuelva formalmente el asunto sometido a su consideración. Concede. M.P. Luis Armando Tolosa Villabona. Documento disponible al público en mayo de 2016. Temas: Providencias judiciales. Motivación. Debido proceso.

3. Expediente 85724 de 2016

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Penal

Procedencia de la acción de tutela contra Providencias judiciales.

Por vía jurisprudencial, se ha venido dando paso a la procedencia de la solicitud de amparo cuando se trate de actuaciones que carezcan de motivación o fundamento objetivo, contrariando su voluntad para hacer imperar la arbitrariedad y el capricho del funcionario, o resulten manifiestamente ilegales, de ahí que, por excepción, se permitirá que el juez de tutela pueda intervenir en orden a hacer cesar los efectos nocivos que la vía de hecho detectada puede ocasionar en relación con los derechos fundamentales. Confirma M.P. Gustavo Enrique Malo Fernández Documento disponible al público en junio de 2016 Temas: Tutela. Vía de hecho. Providencia judicial. Procedencia.

PETICION ESPECIAL

Solicitamos se suspenda la providencia de fecha 26 de noviembre de 2.018 en todas sus partes, mientras se decide la presente acción de tutela, con el fin de evitar un perjuicio irremediable e irreparable a todos los trabajadores que invocamos esta acción, ante la decisión arbitraria y no ajustada a la Ley, ni al debido proceso, ni al derecho a la igual como correspondía proferida por el Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia de la Superintendencia de Sociedades dentro del proceso expediente No. 28.440 mediante la cual se ordenó la liquidación de la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, donde laboramos.

PETICIÓN

Solicitamos se nos protejan los derechos fundamentales invocados a través de esta acción, entre los que se resaltan el derecho al trabajo, el derecho al debido proceso, el derecho a la igualdad, el derecho a la vida digna y se ordene a la Superintendencia de Sociedades y al Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia, anular la decisión, aprobándose la reforma presentada por la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, para que se continúe con el trámite del proceso de reorganización y evitar un perjuicio irremediable e irreparable a todos trabajadores de ésta.

PRUEBAS

Solicitamos sean tenidos en cuenta toda la actuación surtida en el expediente 28.440 que reposa en el Superintendencia de Sociedad, especialmente los audios que contienen las audiencias realizadas a finales del mes de octubre de 2018 y noviembre de 2018.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifestamos que no hemos interpuesto tutela similar por los mismos hechos y derechos aquí descritos.

NOTIFICACIONES

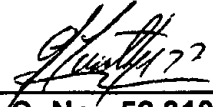
En nuestra calidad de accionantes recibiremos notificaciones en los siguientes correos electrónicos:

Funcionario	Dirección de correo electrónico
Martha Consuelo Muñoz Riaño	analista.nomina@fajobe.com.co
Erika Paola Castiblanco Espinosa	gestion.humana@fajobe.com.co

La accionada en la Avenida el Dorado No. 51-80 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico webmaster@supersociedades.gov.co.

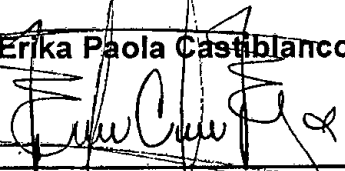
Atentamente,

Martha Consuelo Muñoz Riaño


C.C. No. 52.310.170 de Bogotá
e-mail: analista.nomina@fajobe.com.co



Erika Paola Castiblanco Espinosa


C.C. No. 1.073.512.703 de Funza
e-mail: gestion.humana@fajobe.com.co



CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

EMPLEADOR	FAJOBE S.A.S
TRABAJADOR	ERIKA PAOLA CASTIBLANCO ESPINOSA
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	1.073.512.703
CARGO	ASISTENTE GESTION HUMANA Y SST
LUGAR DE CELEBRACIÓN Y FECHA	COTA, 07 DE JUNIO DE 2018
LUGAR DONDE PRESTARÁ EL SERVICIO	COMPLEJO LOGISTICO INDUSTRIAL SIBERIA
SALARIO BASICO	\$ 900.000
PERÍODO DE PAGO	MENSUAL
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	07 DE JUNIO DE 2018
PERIODO DE PRUEBA	72 DIAS
DURACIÓN DEL CONTRATO	1 AÑO

Entre los suscritos, **FAJOBE S.A.S.** debidamente representado por **DANIELA BETANCOURT AZCARATE** y quien en adelante se llamará **EL EMPLEADOR** y **ERIKA PAOLA CASTIBLANCO ESPINOSA** mayor de edad, vecino(a) del municipio de Funza, identificado(a) con cedula de ciudadanía número **1.073.512.703** de **FUNZA**, que en adelante se llamará **EL TRABAJADOR**, hemos celebrado el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

TITULO I. NATURALEZA DEL CONTRATO

PRIMERA.- OBLIGACIONES GENERALES. **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de **EL TRABAJADOR** y este se compromete a:

a) Incorporar a su servicio toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de todas las funciones propias del cargo indicado en la parte superior, y las conexas y complementarias que se originen del mismo cargo, todo de conformidad con las normas e instrucciones que en forma verbal o escrita le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes; igualmente se obliga a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.

- 2
- b) El servicio antes dicho lo prestará personalmente **EL TRABAJADOR** en el lugar mencionado al inicio del presente contrato; las partes convienen en que **EL EMPLEADOR** podrá trasladar a **EL TRABAJADOR**.
- c) Guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas, la discreción, confidencia, sigilo y lealtad que debe a **EL EMPLEADOR**, absteniéndose por lo tanto de revelar cualquier secreto o información confidencial, que llegare a su conocimiento por razones o no de su oficio sobre las operaciones, procedimientos, actividades o cualquier otra clase de información que pueda perjudicar los intereses del **EMPLEADOR**;
- d) Responder por todos y cada uno de los elementos de trabajo que le entregue **EL EMPLEADOR** para el desempeño de su cargo;
- e) Devolver oportunamente los equipos, valores, documentos, carpetas y demás elementos de trabajo que le entregue **EL EMPLEADOR** para el desempeño de su cargo;
- f) Entregar oportunamente de conformidad con las instrucciones y los procedimientos establecidos, todos los equipos, valores, documentos, sumas de dinero y demás, que con destino a este reciba de terceros en ejercicio de su cargo;
- g) Consagrar toda su actividad en el desempeño de sus funciones, absteniéndose de ejecutar labores u ocupaciones que puedan entorpecer dicho desempeño o menoscabar su rendimiento personal, así como todas aquellas que emanen de la naturaleza de la labor contratada;
- h) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, máquinas, útiles y demás elementos que se le hayan facilitado.
- i) Guardar rigurosamente la moral con sus superiores y demás compañeros de trabajo;
- j) Comunicar oportunamente a **EL EMPLEADOR** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios;
- k) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que amenacen las personas y las cosas del **EMPLEADOR**;
- l) Observar las medidas preventivas prescritas en el respectivo reglamento de higiene y seguridad industrial que para tal efecto se expida según las normas vigentes o las autoridades del ramo y que hacen parte integral de este contrato;
- m) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales;
- n) Registrar en las oficinas del **EMPLEADOR**, su dirección, número de teléfono y domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra;
- ñ) Destinar exclusivamente para el desarrollo de las labores contratadas el vestuario que le suministre **EL EMPLEADOR** de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno
- cl

de Trabajo que hace parte integral de este contrato. Lo anterior siempre que el EMPLEADOR efectivamente le haya suministrado vestuario.

o) Utilizar los elementos que **EL EMPLEADOR** le suministre para la realización de su trabajo;

p) Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia que tengan los instrumentos, máquinas, equipos o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños o costos adicionales.

SEGUNDA.- IUS VARIANDI FUNCIONAL. **EL TRABAJADOR** se compromete a desempeñar actividades correspondientes al nivel de su cargo, según los requerimientos del negocio y del servicio para el que el funcionario sea asignado, ya sea para la empresa empleadora o para cualquier otra empresa o sociedad que su empleador designe, de acuerdo a los convenios de colaboración que entre ellas se haya celebrado.

TERCERA.- FALTAS GRAVES. Son faltas graves y como tal pueden llegar a constituir justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo por parte de **EL EMPLEADOR**, además de las enumeradas en artículo 62, literal a) del CST, las que se califiquen como graves en el Reglamento Interno de Trabajo y las siguientes:

(a) La violación por parte de **EL TRABAJADOR** de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; (b) el hecho de prestar **EL TRABAJADOR** directa o indirectamente servicios a terceros, o trabajar por cuenta propia en forma independiente, a menos que exista permiso previo escrito de **EL EMPLEADOR**; (c) la revelación de datos o informaciones no públicas consideradas por **EL EMPLEADOR** como secretas, reservadas o confidenciales, que a juicio de la entidad le causen perjuicios directos o indirectos; (d) el grave incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR**, incluyendo actos de desobediencia, deshonestidad, incumplimiento persistente o serio de sus funciones y negligencia; (e) Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses de **EL EMPLEADOR**; (f) El abandono de sus obligaciones y responsabilidades, sin previa autorización de su superior; (g) el hecho de que **EL TRABAJADOR** llegue al trabajo habiendo consumido alcohol o bajo el efecto de sustancias alucinógenas, o ingiera bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas en el sitio de trabajo, aun sea por la primera vez; (h) las desavenencias con sus compañeros de trabajo; (i) Retener, sustraer o apropiarse de documentos o elementos de trabajo de propiedad de **EL EMPLEADOR**.

Las demás que las partes establezcan como faltas graves, en concordancia con lo establecido en el artículo 62, literal a, numeral 6° del CST.

CUARTA.- JORNADA LABORAL Y HORARIO. **EL TRABAJADOR** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados por **EL EMPLEADOR**, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

Las partes pactan desde ahora, la posibilidad de que **EL EMPLEADOR** disponga la organización de trabajo, de forma permanente o temporal, en los términos y condiciones de la Jornada Flexible contemplada en el Artículo 161 del C.S.T. adicionado por el Artículo 48 de la Ley 789 de 2002.

Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990.

Igualmente se deja constancia que **EL EMPLEADOR** podrá disponer de la organización de turnos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 165 del CST.

PARÁGRAFO PRIMERO. EL EMPLEADOR no reconocerá a **EL TRABAJADOR** recargos adicionales al salario pactado, cuando **EL TRABAJADOR** no haya sido previamente autorizado expresamente y por escrito por un superior jerárquico, salvo cuando la necesidad de tal trabajo se presente de manera imprevista, caso en el cual, deberá ejecutarse y darse aviso inmediato al respectivo superior jerárquico quien deberá dar el visto bueno.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se deja expresa constancia que en el evento que las funciones que desempeña **EL TRABAJADOR** sean consideradas de DIRECCIÓN, CONFIANZA o MANEJO, este se encontrará excluido de las regulaciones sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas que sean necesarias para el cabal desempeño de sus funciones.

QUINTA.- IUS VARIANDI TEMPORAL. En razón de las actividades que desempeña **EL TRABAJADOR** en el cargo mencionado, el horario de trabajo es esencialmente flexible, de lo cual **EL TRABAJADOR** manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

SEXTA.- IUS VARIANDI GEOGRÁFICO: El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de la empresa, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de la empresa requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, **EL TRABAJADOR** se compromete a asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga **EL EMPLEADOR**, sobre las razones que hacen necesario su traslado.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ésta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de la empresa, y como tal el trabajador declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma, pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SÉPTIMA.- PRINCIPALES FUNCIONES. Las principales funciones a desempeñar por **EL TRABAJADOR** y a las que se obliga expresamente son las propias del cargo arriba mencionado, las cuales se encuentran establecidas en el Manual de Funciones que para tales efectos tiene establecido **EL EMPLEADOR**; y por lo tanto, las que a juicio de éste deba cumplir, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le sean entregadas, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 58, numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo, que para todos los efectos se entenderán como parte integrante del presente contrato.

OCTAVA.- CONFIDENCIALIDAD. Las partes firmantes del presente contrato, reconocen que con ocasión del contrato de trabajo existente entre ellas, **EL TRABAJADOR** conocerá una serie de información de naturaleza reservada que constituye un activo intangible de vital importancia para **EL EMPLEADOR** y respecto de la cual, **EL TRABAJADOR** está

5

obligado, de acuerdo a lo establecido en el numeral 2º del artículo 58 del C.S.T, a poner todas sus capacidades personales y profesionales para prestar una protección efectiva.

1. Para efectos del presente contrato, constituye información reservada de **EL EMPLEADOR**, sometida a especial protección de **EL TRABAJADOR**, la información y documentación relacionada con:

- Información relacionada con clientes y proveedores
- Información relacionada con los procedimientos propios de la compañía y su respectivo desarrollo
- Información sensible propia del área
- Información almacenada en Base de Datos

De igual forma, las partes firmantes, han acordado que se entienden incorporadas, a esta cláusula, como información reservada sometida a especial protección y deber de reserva del trabajador, toda información y documentación futura que el trabajador conozca con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo, en el ámbito de las mismas actividades laborales a que se refiere la información descrita en el punto anterior.

2. **EL TRABAJADOR** se compromete a suscribir nuevas cláusulas de confidencialidad o a modificar las existentes, en la medida en que aparezca nueva información de carácter reservado y que éste deba conocer con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo.

3. En virtud de esta cláusula, **EL TRABAJADOR** asume la obligación de no usar, explotar, divulgar, revelar, exhibir o adquirir sin autorización de **EL EMPLEADOR**, en beneficio propio o de un tercero, la información o documentación reservada relacionada en los puntos 1, 2 y 3 del presente contrato.

4. Mediante la presente cláusula de confidencialidad y reserva en el uso de la información y documentación, **EL TRABAJADOR** acepta que sin la previa autorización escrita de **EL EMPLEADOR** u orden de autoridad competente en ejercicio de sus funciones legales, o en desarrollo de investigación judicial, no podrá revelar, ni dar a conocer a ningún tercero, la información o documentación sometida a reserva relacionada en los puntos anteriormente mencionados.

4. **EL TRABAJADOR** se obliga, a que una vez terminada la relación laboral existente con **EL EMPLEADOR**, devolverá toda la documentación, que se le haya dado en ejecución del contrato de trabajo, sea esta de carácter confidencial o no lo sea.

5. Toda invención o descubrimiento que **EL TRABAJADOR** realice con ocasión de sus labores se atenderá como propiedad intelectual de **EL EMPLEADOR**, y por ende no podrá divulgarlos ni cederlos a ningún título.

al

6. En caso que el computador con el que **EL TRABAJADOR** trabaje sea de su propiedad, **EL TRABAJADOR** se obliga a:

- Tener claramente diferenciada la información personal de la de la empresa. En caso de sustitución del equipo, sobre el anterior se debe realizar un borrado seguro.
- Tener un plan de mantenimiento en el cual se realice mantenimiento físico y lógico una vez cada año.
- Contar con una solución antivirus actualizada administrada de forma centralizada desde cada uno de los servidores de la compañía.
- Estar conectados a una fuente de poder regulada suministrada por una UPS.
- Contar con mecanismos de bloqueo en caso que el usuario se ausente de su lugar de trabajo.

7. Para cumplir con lo anterior **EL TRABAJADOR** podrá contar con la colaboración del área de sistemas de **EL EMPLEADOR**, o quien haga sus veces.

8. Todos los funcionarios de la empresa son responsables de cumplir con todas las políticas de la Compañía relativas a la seguridad de la información.

9. El incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR** de cualquiera de las obligaciones derivadas de la presente cláusula, se considerará como una falta grave que dará lugar a la terminación inmediata y con justa causa del contrato de trabajo existente con **EL EMPLEADOR**, de acuerdo a lo establecido en los numerales 6 y 8 del literal a) del artículo 62 del C.S.T, puesto que tanto **EL TRABAJADOR** como **EL EMPLEADOR** reconocen la gravedad del incumplimiento de la obligación referida.

10. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que tiene **EL EMPLEADOR**, tanto si por dicha violación **EL TRABAJADOR** tiene que asumir responsabilidad de cualquier índole, o si se ve de algún modo perjudicado, de acuerdo a como lo establece el Código de Comercio en el Título II del Libro Tercero, el artículo 238 y siguientes de la Decisión Andina 486 de 2000 y las demás normas concordantes con las anteriores.

11. **EL TRABAJADOR** será patrimonialmente responsable ante **EL EMPLEADOR** por todos los perjuicios, tanto patrimoniales como extrapatrimoniales, que éste último sufra por razón del incumplimiento en que el primero incurra en relación con esta obligación de no hacer a su cargo.

TITULO II. REMUNERACIÓN

NOVENA.- REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios la suma mencionada al inicio de este contrato, y la misma será pagadera tal como se menciona al comienzo del documento. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del *Código Sustantivo del Trabajo*.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba EL TRABAJADOR por concepto de salario variable, cualquiera que sea la modalidad que se acuerde, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante, estará destinada a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

DÉCIMA. PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO. De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las Partes acuerdan que todo subsidio, beneficio o auxilio que llegue a recibir EL TRABAJADOR en dinero o en especie, permanente u ocasional, no constituyen salario y en consecuencia, no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de vacaciones, indemnizaciones, prestaciones sociales y, en general, para el pago de cualquier otra acreencia de carácter laboral o en materia de seguridad social y parafiscales.

DÉCIMA PRIMERA. IUS VARIANDI REMUNERATIVO. En caso de que EL TRABAJADOR devengue salario variable, las partes en este contrato convienen que en caso de modificarse los supuestos que han servido de base para la conformación del componente variable, EL EMPLEADOR podrá ajustar en cualquier tiempo las condiciones de causación, introduciendo las variaciones que resulten necesarias para que se mantengan las condiciones equitativas, en tal caso, al momento de notificar los ajustes, EL EMPLEADOR indicará a EL TRABAJADOR con claridad los motivos y razones de los mismos.

TITULO III. DURACIÓN DEL CONTRATO

DÉCIMA SEGUNDA.- DURACIÓN. El presente contrato de trabajo se ha pactado a término fijo y tendrá la duración señalada al inicio del presente documento.

DÉCIMA TERCERA.- PERÍODO DE PRUEBA. A partir de la fecha de ingreso, EL TRABAJADOR se somete a un período de prueba mencionado al comienzo de este documento; durante este tiempo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el presente contrato en cualquier momento, en forma unilateral sin que se genere derecho indemnizatorio alguno.

TITULO IV. DISPOSICIONES FINALES

DECIMA CUARTA.- EFECTOS Y MODIFICACIONES El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

DECIMO QUINTA.- EL TRABAJADOR reconoce y acepta la posibilidad de desarrollar sus funciones directamente para el empleador o para cualquier otra empresa o sociedad que aquel designe de acuerdo a los convenios de colaboración (o de cualquier otra naturaleza) que **EL EMPLEADOR** haya celebrado para tal fin. De las relaciones que se establezca entre **EL TRABAJADOR** y los terceros en virtud de la poliasignación mencionada en ésta cláusula no se derivará vínculo laboral alguno, toda vez que la subordinación se mantiene en cabeza del **EMPLEADOR** y será ejercida en virtud del contrato de trabajo celebrado entre esta y **EL TRABAJADOR**.

Se deja expresa constancia que en atención a lo anteriormente expuesto, se entenderán como funciones de **EL TRABAJADOR** aquellas que le fueron asignadas en desarrollo del contrato suscrito entre las partes, así como aquellas de soporte que deba prestar en las mismas áreas de competencia en que se desempeña la empresa con las cuales existan convenios de colaboración.

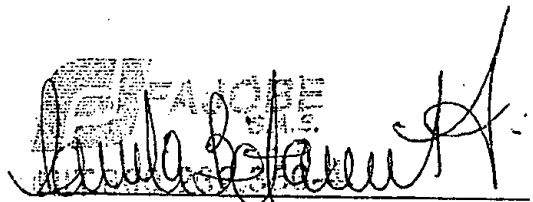
DECIMA SEXTA.- AVISO DE PRIVACIDAD: en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes, FAJOBE SAS, es responsable del tratamiento de los datos personales que son solicitados durante la relación laboral, así como en momentos previos y posteriores a la misma. Estos datos son utilizados para las fines dispuestos por el código sustantivo del trabajo, para asegurar la afiliación y permanencia del funcionario en el sistema general de seguridad social, para liquidación de nómina, planes de bienestar y otros derivados con el vínculo laboral suscrito entre las partes.

El titular de la información tiene el derecho de conocer, actualizar, rectificar sus datos personales; y en los casos que sea procedente, solicitar la supresión de los datos o revocar la autorización para el tratamiento. La Política de Datos Personales está a disposición del titular para su consulta en el sitio web de la compañía, en la Intranet o puede ser solicitada de forma impresa a la Dirección Administrativa, el Administrador de Agencia o quien haga sus veces.

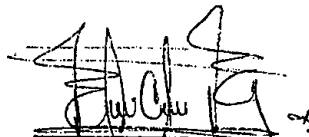
En caso que el titular requiera hacer un reclamo, consulta o petición relacionada con el tratamiento y protección de sus datos personales, puede dirigir su requerimiento a cualquiera de los canales establecidos en dicha Política, o de manera directa a la Dirección Administrativa o Financiera, la cual le será atendida en los términos establecidos por la Ley.

9

En señal de aceptación se firma en el municipio de Cota (Cundinamarca), a los siete (07) días del mes de junio de 2018.



POR LA EMPRESA
DANIELA BETANCOURT AZCARATE
C.C. No. **1.018.424.317.**
Representante legal.



EL TRABAJADOR
ERIKA PAOLA CASTIBLANCO E.
C.C. No. **1.073.512.703**

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

EMPLEADOR	FAJOBE S.A.
TRABAJADOR	MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	52.310.170
CARGO	ANALISTA DE NOMINA
LUGAR DE CELEBRACIÓN Y FECHA	COTA, 04 DE ENERO DE 2016
LUGAR DONDE PRESTARÁ EL SERVICIO	COMPLEJO LOGISTICO INDUSTRIAL SIBERIA
SALARIO BASICO	\$ 1.500.000
PERÍODO DE PAGO	MENSUAL
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	04 DE ENERO DE 2016
PERIODO DE PRUEBA	36 DIAS
DURACIÓN DEL CONTRATO	6 MESES

Entre los suscritos, **FAJOBE S.A.S.** debidamente representado por **DANIELA BETANCOURT AZCARATE** y quien en adelante se llamará **EL EMPLEADOR** y **MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO** mayor de edad, vecino(a) de la ciudad de COTA, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número **52.310.170** de **BOGOTA D.C (CUNDINAMARCA)**, que en adelante se llamará **EL TRABAJADOR**, hemos celebrado el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

TITULO I. NATURALEZA DEL CONTRATO

PRIMERA.- OBLIGACIONES GENERALES. **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de **EL TRABAJADOR** y este se compromete a:

- a) Incorporar a su servicio toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de todas las funciones propias del cargo indicado en la parte superior, y las conexas y complementarias que se originen del mismo cargo, todo de conformidad con las normas e instrucciones que en forma verbal o escrita le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes; igualmente se obliga a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.
- b) El servicio antes dicho lo prestará personalmente **EL TRABAJADOR** en el lugar mencionado al inicio del presente contrato; las partes convienen en que **EL EMPLEADOR** podrá trasladar a **EL TRABAJADOR**.

- 11
- c) Guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas, la discreción, confidencia, sigilo y lealtad que debe a **EL EMPLEADOR**, absteniéndose por lo tanto de revelar cualquier secreto o información confidencial, que llegare a su conocimiento por razones o no de su oficio sobre las operaciones, procedimientos, actividades o cualquier otra clase de información que pueda perjudicar los intereses del **EMPLEADOR**;
 - d) Responder por todos y cada uno de los elementos de trabajo que le entregue **EL EMPLEADOR** para el desempeño de su cargo;
 - e) Devolver oportunamente los equipos, valores, documentos, carpetas y demás elementos de trabajo que le entregue **EL EMPLEADOR** para el desempeño de su cargo;
 - f) Entregar oportunamente de conformidad con las instrucciones y los procedimientos establecidos, todos los equipos, valores, documentos, sumas de dinero y demás, que con destino a este reciba de terceros en ejercicio de su cargo;
 - g) Consagrar toda su actividad en el desempeño de sus funciones, absteniéndose de ejecutar labores u ocupaciones que puedan entorpecer dicho desempeño o menoscabar su rendimiento personal, así como todas aquellas que emanen de la naturaleza de la labor contratada;
 - h) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, máquinas, útiles y demás elementos que se le hayan facilitado.
 - i) Guardar rigurosamente la moral con sus superiores y demás compañeros de trabajo;
 - j) Comunicar oportunamente a **EL EMPLEADOR** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios;
 - k) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que amenacen las personas y las cosas del **EMPLEADOR**;
 - l) Observar las medidas preventivas prescritas en el respectivo reglamento de higiene y seguridad industrial que para tal efecto se expida según las normas vigentes o las autoridades del ramo y que hacen parte integral de este contrato;
 - m) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales;
 - n) Registrar en las oficinas del **EMPLEADOR**, su dirección, número de teléfono y domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra;
 - ñ) Destinar exclusivamente para el desarrollo de las labores contratadas el vestuario que le suministre **EL EMPLEADOR** de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo que hace parte integral de este contrato. Lo anterior siempre que el **EMPLEADOR** efectivamente le haya suministrado vestuario.
- X

12

o) Utilizar los elementos que **EL EMPLEADOR** le suministre para la realización de su trabajo;

p) Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia que tengan los instrumentos, máquinas, equipos o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños o costos adicionales.

SEGUNDA.- IUS VARIANDI FUNCIONAL. **EL TRABAJADOR** se compromete a desempeñar actividades correspondientes al nivel de su cargo, según los requerimientos del negocio y del servicio para el que el funcionario sea asignado, ya sea para la empresa empleadora o para cualquier otra empresa o sociedad que su empleador designe, de acuerdo a los convenios de colaboración que entre ellas se haya celebrado.

TERCERA.- FALTAS GRAVES. Son faltas graves y como tal pueden llegar a constituir justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo por parte de **EL EMPLEADOR**, además de las enumeradas en artículo 62, literal a) del CST, las que se califiquen como graves en el Reglamento Interno de Trabajo y las siguientes:

(a) La violación por parte de **EL TRABAJADOR** de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; (b) el hecho de prestar **EL TRABAJADOR** directa o indirectamente servicios a terceros, o trabajar por cuenta propia en forma independiente, a menos que exista permiso previo escrito de **EL EMPLEADOR**; (c) la revelación de datos o informaciones no públicas consideradas por **EL EMPLEADOR** como secretas, reservadas o confidenciales, que a juicio de la entidad le causen perjuicios directos o indirectos; (d) el grave incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR**, incluyendo actos de desobediencia, deshonestidad, incumplimiento persistente o serio de sus funciones y negligencia; (e) Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses de **EL EMPLEADOR**; (f) El abandono de sus obligaciones y responsabilidades, sin previa autorización de su superior; (g) el hecho de que **EL TRABAJADOR** llegue al trabajo habiendo consumido alcohol o bajo el efecto de sustancias alucinógenas, o ingiera bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas en el sitio de trabajo, aun sea por la primera vez; (h) las desavenencias con sus compañeros de trabajo; (i) Retener, sustraer o apropiarse de documentos o elementos de trabajo de propiedad de **EL EMPLEADOR**.

Las demás que las partes establezcan como faltas graves, en concordancia con lo establecido en el artículo 62, literal a, numeral 6° del CST.

CUARTA.- JORNADA LABORAL Y HORARIO. **EL TRABAJADOR** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados por **EL EMPLEADOR**, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

Las partes pactan desde ahora, la posibilidad de que **EL EMPLEADOR** disponga la organización de trabajo, de forma permanente o temporal, en los términos y condiciones de la Jornada Flexible contemplada en el Artículo 161 del C.S.T. adicionado por el Artículo 48 de la Ley 789 de 2002.

Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990.

X

13

Igualmente se deja constancia que **EL EMPLEADOR** podrá disponer de la organización de turnos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 165 del CST.

PARÁGRAFO PRIMERO. EL EMPLEADOR no reconocerá a **EL TRABAJADOR** recargos adicionales al salario pactado, cuando **EL TRABAJADOR** no haya sido previamente autorizado expresamente y por escrito por un superior jerárquico, salvo cuando la necesidad de tal trabajo se presente de manera imprevista, caso en el cual, deberá ejecutarse y darse aviso inmediato al respectivo superior jerárquico quien deberá dar el visto bueno.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se deja expresa constancia que en el evento que las funciones que desempeña **EL TRABAJADOR** sean consideradas de DIRECCIÓN, CONFIANZA o MANEJO, este se encontrará excluido de las regulaciones sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas que sean necesarias para el cabal desempeño de sus funciones.

QUINTA.- IUS VARIANDI TEMPORAL. En razón de las actividades que desempeña **EL TRABAJADOR** en el cargo mencionado, el horario de trabajo es esencialmente flexible, de lo cual **EL TRABAJADOR** manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

SEXTA.- IUS VARIANDI GEOGRÁFICO: El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de la empresa, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de la empresa requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, **EL TRABAJADOR** se compromete a asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga **EL EMPLEADOR**, sobre las razones que hacen necesario su traslado.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ésta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de la empresa, y como tal el trabajador declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma, pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SÉPTIMA.- PRINCIPALES FUNCIONES. Las principales funciones a desempeñar por **EL TRABAJADOR** y a las que se obliga expresamente son las propias del cargo arriba mencionado, las cuales se encuentran establecidas en el Manual de Funciones que para tales efectos tiene establecido **EL EMPLEADOR**; y por lo tanto, las que a juicio de éste deba cumplir, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le sean entregadas, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 58, numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo, que para todos los efectos se entenderán como parte integrante del presente contrato.

OCTAVA.- CONFIDENCIALIDAD. Las partes firmantes del presente contrato, reconocen que con ocasión del contrato de trabajo existente entre ellas, **EL TRABAJADOR** conocerá una serie de información de naturaleza reservada que constituye un activo intangible de vital importancia para **EL EMPLEADOR** y respecto de la cual, **EL TRABAJADOR** está obligado, de acuerdo a lo establecido en el numeral 2º del artículo 58 del C.S.T, a poner todas sus capacidades personales y profesionales para prestar una protección efectiva.

*

El incumplimiento de dicha obligación, constituye una falta grave y como tal, según el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del C.S.T, una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que une a las partes, puesto que tanto **EL TRABAJADOR** como **EL EMPLEADOR** reconocen la gravedad del incumplimiento de la obligación referida.

1. Para efectos del presente contrato, constituye información reservada de **EL EMPLEADOR**, sometida a especial protección de **EL TRABAJADOR**, la información y documentación relacionada con:
 - Información relacionada con clientes y proveedores
 - Información relacionada con los procedimientos propios de la compañía y su respectivo desarrollo
 - Información sensible propia del área
2. De igual forma, las partes firmantes, han acordado que se entienden incorporadas, a esta cláusula, como información reservada sometida a especial protección y deber de reserva del trabajador, toda información y documentación futura que el trabajador conozca con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo, en el ámbito de las mismas actividades laborales a que se refiere la información descrita en el punto anterior.
3. **EL TRABAJADOR** se compromete a suscribir nuevas cláusulas de confidencialidad o a modificar las existentes, en la medida en que aparezca nueva información de carácter reservado y que éste deba conocer con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo.
4. En virtud de esta cláusula, **EL TRABAJADOR** asume la obligación de no usar, explotar, divulgar, revelar, exhibir o adquirir sin autorización de **EL EMPLEADOR**, en beneficio propio o de un tercero, la información o documentación reservada relacionada en los puntos 1; 2 y 3 del presente contrato.
5. Mediante la presente cláusula de confidencialidad y reserva en el uso de la información y documentación, **EL TRABAJADOR** acepta que sin la previa autorización escrita de **EL EMPLEADOR** u orden de autoridad competente en ejercicio de sus funciones legales, o en desarrollo de investigación judicial, no podrá revelar, ni dar a conocer a ningún tercero, la información o documentación sometida a reserva relacionada en los puntos anteriormente mencionados.
6. **EL TRABAJADOR** se obliga, a que una vez terminada la relación laboral existente con **EL EMPLEADOR**, devolverá toda la documentación, que se le haya dado en ejecución del contrato de trabajo, sea esta de carácter confidencial o no lo sea.
7. El incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR** de cualquiera de las obligaciones derivadas de la presente cláusula, se considerará como una falta grave que dará lugar a la terminación inmediata y con justa causa del contrato de trabajo existente con **EL EMPLEADOR**, de acuerdo a lo establecido en los numerales 6 y 8 del literal a) del artículo 62 del C.S.T.

15

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que tiene **EL EMPLEADOR**, tanto si por dicha violación **EL TRABAJADOR** tiene que asumir responsabilidad de cualquier índole, o si se ve de algún modo perjudicado, de acuerdo a como lo establece el Código de Comercio en el Título II del Libro Tercero, el artículo 238 y siguientes de la Decisión Andina 486 de 2000 y las demás normas concordantes con las anteriores.

8. **EL TRABAJADOR** será patrimonialmente responsable ante **EL EMPLEADOR** por todos los perjuicios, tanto patrimoniales como extrapatrimoniales, que éste último sufra por razón del incumplimiento en que el primero incurra en relación con esta obligación de no hacer a su cargo.
9. Toda invención o descubrimiento que **EL TRABAJADOR** realice con ocasión de sus labores se atenderá como propiedad intelectual de **EL EMPLEADOR**, y por ende no podrá divulgarlos ni cederlos a ningún título.
10. Se aclara que los documentos, datos e información de todo tipo que maneja **EL EMPLEADOR** tales como, pero no limitados a, secretos industriales, patentes e inventos, know-how (entendido como conocimiento no patentado), software desarrollado o licenciado por **EL EMPLEADOR**, es material clasificado y en consecuencia **EL TRABAJADOR** tiene la obligación de guardar la confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento, aún después de terminado el presente contrato.

TITULO II. REMUNERACIÓN

NOVENA.- REMUNERACIÓN. **EL EMPLEADOR** pagará a **EL TRABAJADOR** por la prestación de sus servicios la suma mencionada al inicio de este contrato, y la misma será pagadera tal como se menciona al comienzo del documento. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del *Código Sustantivo del Trabajo*.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba **EL TRABAJADOR** por concepto de salario variable, cualquiera que sea la modalidad que se acuerde, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante, estará destinada a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

DÉCIMA. PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO. De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las Partes acuerdan que todo subsidio, beneficio o auxilio que llegue a recibir **EL TRABAJADOR** en dinero o en especie, permanente u ocasional, no constituyen salario y en consecuencia, no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de vacaciones, indemnizaciones, prestaciones sociales y, en general, para el pago de

16

16
cualquier otra acreencia de carácter laboral o en materia de seguridad social y parafiscales.

DÉCIMA PRIMERA. IUS VARIANDI REMUNERATIVO. En caso de que **EL TRABAJADOR** devengue salario variable, las partes en este contrato convienen que en caso de modificarse los supuestos que han servido de base para la conformación del componente variable, **EL EMPLEADOR** podrá ajustar en cualquier tiempo las condiciones de causación, introduciendo las variaciones que resulten necesarias para que se mantengan las condiciones equitativas, en tal caso, al momento de notificar los ajustes, **EL EMPLEADOR** indicará a **EL TRABAJADOR** con claridad los motivos y razones de los mismos.

TITULO III. DURACIÓN DEL CONTRATO

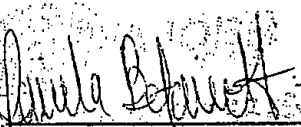
DÉCIMA SEGUNDA.- DURACIÓN. El presente contrato de trabajo se ha pactado a término fijo y tendrá la duración señalada al inicio del presente documento.

DÉCIMA TERCERA.- PERÍODO DE PRUEBA. A partir de la fecha de ingreso, **EL TRABAJADOR** se somete a un período de prueba mencionado al comienzo de este documento; durante este tiempo tanto **EL EMPLEADOR** como **EL TRABAJADOR** podrán terminar el presente contrato en cualquier momento, en forma unilateral sin que se genere derecho indemnizatorio alguno.

TITULO IV. DISPOSICIONES FINALES

DECIMA CUARTA.- EFECTOS Y MODIFICACIONES El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

En señal de aceptación, se firma en la ciudad de Cota, a los 4 días del mes de enero.

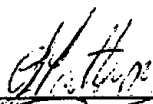


POR LA EMPRESA

DANIELA BETANCOURT AZCARATE

Representante legal.

C.C. No. 1.018.424.317



EL TRABAJADOR

MARTHA CONSUELO MUÑOZ RIAÑO

C.C. No. 52.310.170