

webmaster@supersociedades.gov.co

De: Sala Civil Familia Tribunal Superior - Popayan
<sacfrtribsupayan@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Enviado el: miércoles, 12 de diciembre de 2018 11:58 AM
Para: Notificaciones Judiciales; webmaster@supersociedades.gov.co
Asunto: oficio No. 7860, auto del 11/12/2018 y traslados de la acción de tutela No. 2018 - 00090 - 00.
Datos adjuntos: TRASLADO ACCION TUTELA 2018-090-00.pdf; OFICIO 7860.pdf; AUTO ADMITE TUTELA 2018-090.pdf

SEÑORES
COORDINACION DEL GRUPO DE APOYO JUDICIAL
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
BOGOTA

Comendidamente me permito remitir a usted el oficio No. 7860, auto del 11/12/2018 y traslados de la acción de tutela No. 2018 - 00090 - 00.

Atentamente,



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
BOGOTA



Al contestar cite:
2018-01-542744

Fecha: 12/12/2018 12:15:41
Remitente: - Sala Civil Familia Tribunal Superior - Popayan
<sacfrtribsupayan@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Folios: 16

ZULMA PATRICIA RODRIGUEZ MUÑOZ
SECRETARIA SALA CIVIL - FAMILIA



18DIC1116:03:48

REPÚBLICA DE COLOMBIA



014399

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA CIVIL-FAMILIA

Popayán, once (11) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018).

En la fecha, se remite por Secretaría la acción de tutela presentada por la señora MARTHA CECILIA QUIGUANÁS en contra de la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES Y EL DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA, por la presunta vulneración a sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, salud y vida digna.

En los hechos de la demanda se expresa que la accionante es empleada de "PDEACERO ZONA FRANCA SAS", sociedad que funge como "proveedora de servicios de maquila" de la "Sociedad FAJOBE SAS", última que se encuentra en "reorganización empresarial" y trámite dentro del cual, la Superintendencia de Sociedades declaró "incumplido el acuerdo y dispuso su liquidación".

Se agrega que dicha decisión causa un "perjuicio irremediable e irreparable a la Sociedad PDEACERO ZONA FRANCA SAS" y por ende a la accionante como empleada de la misma; liquidada FAJOBE SAS quedaría sin empleo y por ende, sin un mínimo vital y sin cobertura a la salud.

En ese contexto y atendido a la regla de reparto contenida en el numeral 10 del artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1983 de 2017, ésta Corporación asumirá el conocimiento de la acción constitucional, pues para

el caso concreto la Superintendencia accionada actúa como autoridad administrativa en ejercicio de funciones jurisdiccionales.

Paralelamente, se dispondrá que por Secretaría se vincule a PDEACERO ZONA FRANCA SAS y a la Sociedad FAJOBE SAS.

Igualmente se solicitará a la Coordinación del Grupo de Acuerdos de Insolvencia en Ejecución de la Superintendencia accionada y/o a la Coordinadora del Grupo de Apoyo Judicial de la Superintendencia de Sociedades, o a quien le corresponda dicha función, proceda de manera inmediata a publicar un aviso en cartelera y en la página Web de la Superintendencia, (adjuntando el link para descargar vía electrónica el escrito de tutela y el presente auto), informando a las partes (Promotor, apoderados, representante legal, acreedores y demás intervinientes), sobre la **admisión de la presente acción de tutela**, para que los interesados puedan ejercer su derecho de contradicción y presenten las pruebas que pretendan hacer valer.

Por lo expuesto se, **RESUELVE:**

PRIMERO: Admitir la acción de tutela presentada MARTHA CECILIA QUIGUANÁS en contra de la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES Y EL DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA.

SEGUNDO: Notificar a la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES y al DELEGADO PARA ASUNTOS DE INSOLVENCIA, solicitándoles rendir informe sobre los motivos que originaron la presente acción, dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de esta providencia.

Igualmente requerirlos para que en el término de contestación, informen sobre la existencia del trámite de "reorganización" en que la accionante

aduce encontrarse *FAJOBE SAS* y el estado en que actualmente se encuentra.

TERCERO: Vincular a la presente acción a PDEACERO ZONA FRANCA SAS y a la Sociedad *FAJOBE SAS*, Sociedades a las que por conducto de la Secretaría de ésta Corporación debe notificárselas en la dirección que reporten para dicho cometido.

CUARTO: Solicitar a la Coordinación del Grupo de Acuerdos de Insolvencia en Ejecución de la Superintendencia accionada y/o a la Coordinadora del Grupo de Apoyo Judicial de la Superintendencia de Sociedades, o a quien le corresponda dicha función, proceda de manera inmediata a publicar un aviso en cartelera y en la página Web de la Superintendencia, (adjuntando el link para descargar vía electrónica el escrito de tutela y el presente auto), informando a las partes (Promotor, apoderados, representante legal, acreedores y demás intervinientes), sobre la **admisión de la presente acción de tutela**, para efectos de entenderlos **VINCULADOS** y que puedan ejercer su derecho de contradicción, presentando las pruebas que pretendan hacer valer dentro del término de un día siguiente a su notificación.

QUINTO: Por Secretaría enviar oficio dirigido específicamente a la Coordinación del Grupo de Acuerdos de Insolvencia en Ejecución de la Superintendencia accionada y a la Coordinadora del Grupo de Apoyo Judicial de la Superintendencia de Sociedades para que den cumplimiento a lo ordenado en el numeral anterior.

SEXTO: Comunicar la iniciación de éste trámite a la parte accionante.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MANUEL ANTONIO BURBANO GOYES

Magistrado Sustanciador

Traslado

Señores
JUEZ CIVIL DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA
E. S. D.

Martha Cecilia Quiguanás, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en calidad de empleados de PDEACERO ZONA FRANCA SAS identificado con NIT 900.385.512-6 con domicilio en la Zona Franca del Cauca, me permito 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 trabajo, al mínimo vital, a la salud y a la vida digna** que nos asiste como empleados de la sociedad PDEACERO ZONA FRANCA SAS quien es proveedor de 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.- Desde el año 2010 la sociedad PDEACERO ZONA FRANCA SAS funge como proveedor de los servicios de maquila de la sociedad FAJOBE SAS.
- 2.- La sociedad PDEACERO ZONA FRANCA SAS cuenta con una planta de persona compuesta por 47 empleos directos y 23 empleos indirectos, ayudando con la generación de empleos en la zona de Caloto, Santander de Quilichao, Jamundí y demás municipios aledaños los cuáles históricamente han sido golpeados por la violencia y el narcotráfico.
- 3.- En nuestra calidad de empleados de PDEACERO ZONA FRANCA SAS teníamos conocimiento que la empresa FAJOBE S.A.S. estaba en reorganización y que le había sido validado un acuerdo de reorganización en el año 2010 por parte de la Superintendencia de Sociedades y que se encontraba cumpliendo con el mencionado acuerdo.
- 5.- Con fecha 27 de noviembre de 2018 FAJOBE SAS nos ha notificado que el día 26 de noviembre de 2018, el Delegado para Asuntos de Insolvencia declaró incumplido el acuerdo de reorganización y decretó la liquidación de la sociedad FAJOBE SAS.
- 6.- El Superintendente Delegado para Asuntos de Insolvencia afirmó que los acreedores, todas entidades bancarias, eran más importantes que los trabajadores y demás grupos de interés, motivo por el cual decretaba la liquidación. Cabe resaltar, que nosotros somos un grupo de interés importante ya que al ser uno de nuestros principales clientes nos veríamos enormemente afectados.

**JUZGADO 1° PROMISCOU FLIA
SANTANDER DE QUILICHAO**

Fecha: 4/12/18 Hora: 9:23 AM

No. Folio: 27 Recibe. [Firma]

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

- a. Que en nuestro carácter de empleados de PDEACERO ZONA FRANCA SAS, y este último como proveedor del servicio de maquila, somos los más vulnerables ante una liquidación judicial, por estar expuestos a perder nuestros trabajos, en tanto la orden de liquidación da por terminado todos los contratos con los que cuenta actualmente la sociedad FAJOBE SAS, entre ellos el contrato de maquila que tiene con PDEACERO ZONA FRANCA SAS, sociedad de la que hacemos parte.
- b. FAJOBE S.A.S. siempre nos ha cumplido el contrato tanto en su aspecto monetario como en su compromiso por desarrollar industria y crear incentivos para beneficiar esta zona del país.
- c. Que no determinó en forma concreta, específica y clara cuales son los requisitos formales que supuestamente incumplió la empresa FAJOBE SAS.
- d. 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 tratándose de una empresa operativa y cumplida con sus trabajadores y proveedores no solo constituye una fuente generadora de empleo sino una fuente de estabilidad económica para quienes trabajan con ellos, llámense trabajadores directos y proveedores o trabajadores indirectos (entre ellos PDEACERO ZONA FRANCA SAS y sus empleados).
- e. Que la sociedad FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN es una empresa que tiene viabilidad en su explotación económica, que se deberá 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, contractuales y fiscales que le han correspondido, velando con diligencia en el bienestar de la entidad y de sus proveedores.
- f. Que FAJOBE SAS cuenta con proveedores como PDEACERO ZONA FRANCA SAS cuyos trabajos dependen en gran parte de la existencia de dicha relación contractual, quedando desamparados todos los trabajadores de PDEACERO ZONA FRANCA SAS y sus familias.

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 la sociedad de la que hacemos parte como empleados (PDEACERO ZONA FRANCA SAS) puesto que teníamos la oportunidad de tener una estabilidad laboral en la relación comercial que teníamos con FAJOBE S.A.S. lo cual es un privilegio 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 empleados de una empresa proveedora de FAJOBE somos conscientes que la empresa FAJOBE S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, es una empresa viable, 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 involucrados con 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.

Como colombianos y trabajadores nos preguntamos qué es curioso que mientras por un lado el Gobierno requiere de la generación de empleo (pues el desempleo va en aumento: 9.1% octubre 2018) 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.

Aunado a lo anterior tenemos una ley de financiamiento que nos augura más impuestos a todos, lo cual es aun más preocupante si tenemos en cuenta que PDEACERO ZONA FRANCA SAS debe entrar a evaluar su operación porque las implicaciones de la liquidación de FAJOBE SAS para su operación son nefastas, siendo necesario replantear la planta de personal con la que cuenta actualmente.

Por todo lo anterior, se le esta vulnerando el derecho al trabajo a todos aquellos trabajadores como nosotros, que de haberse declarado la aprobación del acuerdo de FAJOBE gozarían de una estabilidad laboral debido a la continuidad de su contrato de trabajo, contrato que hoy está siendo replanteado.

VULNERACIÓN AL MÍNIMO VITAL

Si FAJOBE SAS es liquidada como arbitrariamente lo pretende el Superintendente Delegado, los trabajadores de PDEACERO ZONA FRANCA SAS como nosotros podríamos quedar desempleados y con eso no solo se nos vulnera el derecho al trabajo, sino también el derecho al mínimo vital pues quedaríamos sin salarios ni sustento económico con que soportar no solo nuestros propios gastos sino también los de nuestras familias.

Adicionalmente, los trabajadores de PDEACERO ZONA FRANCA SAS en su gran mayoría son operarios calificados, cuyo trabajo no es muy apetecido en la zona, con lo que les quedaría muy difícil reubicarse laboralmente y recuperar el sustento económico necesario para vivir dignamente en compañía de sus familias.

Es preciso recordar que los trabajadores de PDEACERO ZONA FRANCA SAS son todas personas que habitan en los municipios aledaños a la ZONA FRANCA DEL CAUCA, entre ellos, Caloto, Santander de Quilichao y Puerto Tejada, zona altamente peligrosa y con presencia de grupos al margen de la ley que están esperando cualquier oportunidad para

vincular a sus organizaciones criminales personas desesperadas y desempleadas que lo único que buscan es llevar el sustento económico requerido en sus hogares.

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA SALÚD

Si FAJOBE SAS es liquidado como arbitrariamente lo pretende el Superintendente Delegado, los trabajadores de PDEACERO-ZONA FRANCA SAS como nosotros podríamos quedar desempleados perdiendo así la cobertura de salud que, por tener contrato de trabajo, actualmente poseemos. Pero lo más grave de todo es que los trabajadores de PDEACERO ZONA FRANCA SAS en su gran mayoría tienen como beneficiarios a sus parejas e hijos dentro de la cobertura del plan de salud.

En ese orden de ideas por la decisión injusta y arbitraria del Superintendente Delegado se le estaría vulnerando el derecho a la salud a todos los trabajadores que deban ser despedidos por el replanteamiento de la operación de PDEACERO ZONA FRANCA SAS como consecuencia de la desafortunada y parcializada decisión adoptada por la Superintendencia que lo que busca, según él mismo lo manifestó, es proteger exclusivamente a la banca colombiana por encima de todos los trabajadores que se pueden ver afectados por dicha decisión.

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 fundamental 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 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 2018 en todas sus partes, mientras se decide la presente acción de tutela, con el fin de evitar un perjuicio irremediable e irreparable para PDEACERO ZONA FRANCA SAS y sus empleados ante la decisión arbitraria y no ajustada a la Ley 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, con quien 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 mínimo vital y 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.

Por otro lado, se adjuntan los siguientes documentos:

1. Contratos de Trabajo

JURAMENTO

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

NOTIFICACIONES

En mi calidad de accionante recibiremos notificaciones en el Parque Industrial y Comercial de Cauca o los correos electrónicos:

Ubicado en Caloto Eje II lote 8

312 857 4321

qmarthacecilia@ymail.com

- 312 857 4321

Cra. 12 bis + 12G-42 Sider Quilichao

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

Atentamente.

Martha C. Quiguanás

Martha Cecilia Quiguanás

C.C. No. 34'607.321

Santander de Quilichao, Cauca

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

EMPLEADOR	PDEACERO ZONA FRANCA S.A.S
TRABAJADOR	MARTHA CECILIA QUIGUANAS TAQUINAS
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	34.607.321
CARGO	LIDER CALIDAD Y PROCESOS
LUGAR DE CELEBRACIÓN Y FECHA	PARQUE INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL CAUCA, 01 DE OCTUBRE DE 2018
LUGAR DONDE PRESTARÁ EL SERVICIO	PARQUE INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL CAUCA, 2018- ETAPA 2 LOTE 8
SALARIO BASICO	\$ 1.800.000
PERÍODO DE PAGO	MENSUAL
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	01 DE OCTUBRE DE 2018
PERIODO DE PRUEBA	36 DIAS
DURACIÓN DEL CONTRATO	6 MESES

Entre los suscritos, **PDEACERO ZONA FRANCA S.A.S.** debidamente representado por **LAURA BETANCOURT AZCARATE** y quien en adelante se llamará **EL EMPLEADOR** y **MARTHA CECILIA QUIGUANAS TAQUINAS** mayor de edad, vecino(a) del municipio de Caloto, Cauca identificado(a) con cedula de ciudadanía número **34.607.321** de **SANTANDER DE QUILICHAO**, 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**.

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.

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

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.

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

1. Información relacionada con clientes y proveedores
2. Información relacionada con los procedimientos propios de la compañía y su respectivo desarrollo
3. Información sensible propia del área
4. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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

DÉCIMA 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 ésta 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.

En señal de aceptación se firma en el municipio de Caloto (Cauca), a los un (01) días del mes de octubre de 2018.

POR LA EMPRESA
LAURA BETANCOURT AZCARATE
C.C. No. **1.032.448.005**.
Representante legal.

EL TRABAJADOR
MARTHA CECILIA QUIGUANAS T.
C.C. No. **34.607.321**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYAN
SECRETARIA SALA CIVIL - FAMILIA**

STSP.- 7860

Popayán, 11 de diciembre de 2018

Señores:

COORDINACION DEL GRUPO DE APOYO JUDICIAL

Superintendencia de Sociedades

E-mail: notificacionesjudiciales@supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Bogota

Ref: 2018 - 00090 - 00
Proceso: ACCION DE TUTELA
Demandante: MARTHA CECILIA QUIGUANAS
Demandado: SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Para su conocimiento y fines legales pertinentes, comedidamente me permito remitir a usted, el auto de fecha diciembre once (11) del año en curso, por medio del cual del cual se admite la acción de tutela dentro del proceso de la referencia.

Atentamente,


ZULMA PATRICIA RODRIGUEZ MUÑOZ
Secretaria Sala Civil - Familia

ESH.