

SEÑOR
DRA JUEZ PRIMERO CIVIL CIRCUITO
SOACHA (C/MARCA)
j01ccsoacha@cendoj.ramajudicial.gov.co

Proceso: Ejecutivo 2019-080-0

Demandante: SEGURIDAD HILTON VS

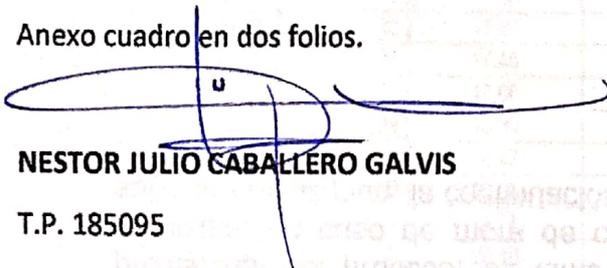
Demandado: CONJUNTO RESIDENCIAL QUINTANARES

NESTOR JULIO CABALLERO GALVIS, plenamente identificado en el proceso, con T.P. 185095 del C.S.J. demandante en el proceso, con todo respeto me dirijo a la doctora Juez primero civil circuito de Soacha C/marca para presentar la liquidación del crédito actualizado a abril 30 de 2023.

CAPITAL	:\$519.439.350
Corrección Monetaria	:\$189.483.727
Intereses	:\$297.645.551,37
Costas	: \$ 10.000.000.00
Total:	:\$1.016.568.629.04

MIL DIECISEIS MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y OCHO MIL SEICIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/TE-

Anexo cuadro en dos folios.



NESTOR JULIO CABALLERO GALVIS

T.P. 185095

LIQUIDACIÓN DE CRÉDITO (Moratorio)

La fórmula financiera utilizada en esta liquidación, para convertir tasas efectivas a nominales, está expresada así: $TASA\ NOMINAL\ ANUAL = [(1 + TASA\ EFECTIVA\ ANUAL)^{Elevada\ a\ la\ (1/12) - 1}] \times 12$

CÁLCULO DE CANTIDAD INDEXADA

	AÑO	*MES		
Fecha Final:	2023	04	IPC - Final	131,77
Liquidado Desde:	2017	11	IPC - Inicial	96,55
Capital:	\$ 519.439.350,00			
VALOR ACTUALIZADO	\$ 708.923.077,67			

*Fórmula utilizada: $VA = VH \times (IPC.F / IPC.I)$

VA= Valor Actualizado
VH= Valor Histórico (Capital)
IPC.F= IPC FINAL
IPC.I= IPC INICIAL

JUZGADO: JUZGADO PRIMERO CIVIL CIRCUITO DE SOACHA

DEMANDANTE: SEGURIDADHILTON LTDA

DEMANDADO: CONJUNTO RESIDENCIAL QUINTANARES

PROCESO: 2019-080-0

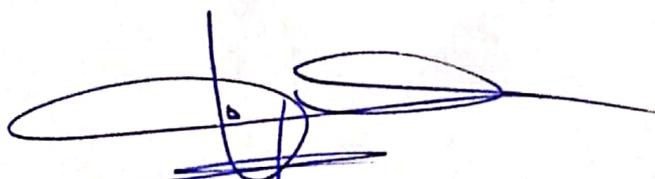
CAPITAL **\$ 519.439.350,00**

Periodo Liquidado Interés de Mora		DIAS A LIQUIDAR	INTERES ANUAL (según superbancaria)	INTERES MENSUAL DE MORA PARA EL PERIODO, esto es 1 y 1/2 veces el % corriente	Interés Diario	CAPITAL DEBIDO	VALOR INTERES DEL PERIODO
DESDE	HASTA						
30-abr-21	30-abr-21	1	17,31	1,94	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 336.277,79
1-may-21	31-may-21	31	17,22	1,93	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 10.375.720,47
1-jun-21	30-jun-21	30	17,22	1,93	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 10.035.759,85
1-jul-21	31-jul-21	31	17,18	1,93	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 10.353.975,76
1-ago-21	31-ago-21	31	17,24	1,94	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 10.386.589,26
1-sep-21	30-sep-21	30	17,19	1,93	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 10.025.238,22
1-oct-21	31-oct-21	31	17,08	1,92	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 10.299.572,34
1-nov-21	30-nov-21	30	17,27	1,94	0,06	\$ 519.439.350,00	\$ 10.069.063,02
1-dic-21	31-dic-21	31	17,46	1,96	0,07	\$ 519.439.350,00	\$ 10.505.989,49
1-ene-22	31-ene-22	31	17,66	1,98	0,07	\$ 519.439.350,00	\$ 10.614.287,04
1-feb-22	28-feb-22	28	18,30	2,04	0,07	\$ 519.439.350,00	\$ 9.898.690,01
1-mar-22	31-mar-22	31	18,47	2,06	0,07	\$ 519.439.350,00	\$ 11.050.498,01
1-abr-22	30-abr-22	30	19,05	2,12	0,07	\$ 519.439.350,00	\$ 10.994.047,15
1-may-22	31-may-22	31	19,71	2,18	0,07	\$ 519.439.350,00	\$ 11.710.963,31
1-jun-22	30-jun-22	30	20,40	2,25	0,07	\$ 519.439.350,00	\$ 11.685.218,60

1-jul-22	31-jul-22	31	21,28	2,34	0,08	\$ 519.439.350,00	\$ 12.534.839,82
1-ago-22	31-ago-22	31	22,21	2,43	0,08	\$ 519.439.350,00	\$ 13.016.532,32
1-sep-22	30-sep-22	30	23,50	2,55	0,08	\$ 519.439.350,00	\$ 13.235.896,39
1-oct-22	31-oct-22	31	24,61	2,65	0,09	\$ 519.439.350,00	\$ 14.238.584,37
1-nov-22	30-nov-22	30	24,78	2,76	0,09	\$ 519.439.350,00	\$ 14.345.507,43
1-dic-22	31-dic-22	31	27,64	2,95	0,10	\$ 519.439.350,00	\$ 15.808.332,61
1-ene-23	31-ene-23	31	28,84	3,04	0,10	\$ 519.439.350,00	\$ 16.322.468,68
1-feb-23	28-feb-23	28	30,18	3,16	0,11	\$ 519.439.350,00	\$ 15.323.207,77
1-mar-23	31-mar-23	31	30,84	3,22	0,11	\$ 519.439.350,00	\$ 17.278.450,98
1-abr-23	30-abr-23	30	31,89	3,31	0,11	\$ 519.439.350,00	\$ 17.199.840,68

TOTAL INTERES DE MORA	\$297.645.551,37
TOTAL CAPITAL	\$ 519.439.350,00
TOTAL LIQUIDACION DEL CREDITO	\$817.084.901,37

RESUMEN TOTAL DE LIQUIDACIÓN			
Capital	Capital Indexado	Interés de Mora	Total (Indexación + Mora)
\$ 519.439.350,00	\$ 708.923.077,67	\$ 297.645.551,37	\$ 1.006.568.629,04


 TP 195095 C. S. J



Señora:

JUEZ PRIMERA CIVIL DEL CIRCUITO DE SOACHA (CUNDINAMARCA)

E. _____ S. _____ D.

Ref: Proceso Ordinario Laboral de **ALEXANDER GALLEGO HORTÚA** contra **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. Rad: 2022-223.**

GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.175.436 de Bogotá, portado de la tarjeta profesional No. 11.147 del Consejo Superior de la Judicatura y titular del correo electrónico germangvaldes@valdesabogados.co, actuando como apoderado de la sociedad **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.**, identificada con el Nit. No. 832005666-6, representada legalmente por el doctor **ÁLVARO SUÁREZ QUICENO** o por quien haga sus veces, de acuerdo con el poder a mi conferido me permito dar contestación a la demanda que origina el proceso de la referencia la cual fue admitida por el despacho mediante Auto del 22 de septiembre de 2022, en los siguientes términos:

CONSIDERACIÓN PREVIA

Teniendo en cuenta que mi representada tuvo conocimiento de la existencia del Proceso Ordinario Laboral de **ALEXANDER GALLEGO HORTÚA** contra **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.** y de la demanda que lo origina, el cual cursa en su despacho bajo el radicado 2022-223, me permito dar contestación a la demanda dado que mi representada, según me informó, no fue notificada en debida forma por parte del apoderado del demandante como quiera que no le informó de su existencia y del auto admisorio proferido por su despacho el 22 de septiembre de 2022 al correo destinado por **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.** para notificaciones judiciales, pues el mismo fue remitido el 21 de marzo de 2023 a los correos electrónicos de personas que laboran para mi mandante pero que no están autorizados por ella para ser notificada judicialmente.

En ese orden de ideas, mi representada, al tener conocimiento de la causa que cursa en su contra, tomó la decisión inmediata de dar contestación al líbello inicial, a través del escrito que radico ante su despacho, por lo que ruego tener a **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.** como notificada por conducta concluyente.

I. A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA.

- A LAS DECLARATIVAS

A LA PRIMERA: No me opongo a lo acá deprecado por el apoderado del demandante, en razón a que el entre el señor **GALLEGO HORTÚA** y **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.** desde el 2 de marzo de 2011, el cual finalizó el 25 de febrero del año 2022 por decisión unilateral de mi mandante con justa causa debidamente comprobada.

A LA SEGUNDA: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión debido a que el contrato de trabajo finalizó con justa causa debidamente comprobada el día 25 de febrero de 2022, sin que con ello mi mandante vulnerara el derecho fundamental al debido proceso del actor.

Es importante aclarar que el despido con justa causa, al interior de **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.**, no es una sanción disciplinaria y por tanto mi mandante no estaba en la obligación de adelantarle al demandante el respectivo procedimiento. No

obstante, en aras de salvaguardar los derechos fundamentales del actor, entre ellos el debido proceso, defensa y contradicción, éste fue escuchado en diligencia de descargos.

Por lo expuesto, es claro que el vínculo laboral finalizó con justa causa sin que con dicha decisión se vulnerara el derecho fundamental del demandante al debido proceso.

- A LAS CONDENATORIAS

A LA PRIMERA: Me opongo a lo deprecado en este numeral por el apoderado de la parte demandante en razón a que el vínculo laboral finalizó con justa causa el 25 de febrero de 2022, por lo que el pago de la indemnización deprecada solo es procedente cuando el contrato de trabajo finaliza sin justa causa, lo cual no ocurrió en este caso.

Debe precisarse que la norma convencional sobre la cual funda el apoderado su pretensión, tiene como objetivo determinar el valor de las indemnizaciones que pagará la empresa en caso de que ésta finalice algún contrato de trabajo sin justa causa, tal como sucede en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. No tendría sentido pagar una indemnización por terminación del contrato de trabajo con justa causa, debido a que ello supone que el trabajador incurrió en alguna falta considerada como tal o en alguna conducta que se enmarque dentro de las justas causas contempladas en la ley, el reglamento interno o la convención colectiva.

A LA SEGUNDA: Como consecuencia lógica de lo anterior manifiesto que ME OPONGO a lo acá deprecado, debido a que no existe suma pendiente de reconocerse y pagarse al demandante y por tanto no existe algún valor que deba ser indexado por mi representada.

A LA TERCERA: Aun cuando las condenas extra y ultra petita, por ser ellas una facultad del Juez de instancia no merecen manifestación alguna, me permito expresar que ME OPONGO a su prosperidad y solicito que de considerar ese Despacho que hay lugar al establecimiento de una condena de este tipo, se tenga en cuenta que ella solo podrá imponerse en relación con situaciones debatidas y probadas dentro del proceso y llamo la atención al Juzgado sobre el actuar ajustado a derecho de mi mandante.

A LA CUARTA: Me opongo debido a que no existen fundamentos legales que soporten las pretensiones de la demanda, y en consecuencia no habría lugar a la imposición de una condena en costas o agencias en derecho a cargo de mi mandante y, por el contrario, reitero que solicito que por lo infundado de las pretensiones contenidas en la demanda se imponga esta condena a cargo de la parte actora.

II. A LOS HECHOS

AL PRIMERO: Es cierto. El cargo desempeñado por el demandante fue el de AYUDANTE DE MÁQUINA IS /LUBRICADOR.



- AL SEGUNDO:** Aunque no es un hecho de mi representada, se tiene como cierto.
- AL TERCERO:** Es cierto.
- AL CUARTO:** No es cierto en la forma como se presenta el hecho debido a que, si bien el demandante realizó reemplazos en el área de formación de envases, estos no fueron por periodos largos como lo manifiesta el apoderado.
- AL QUINTO:** Es cierto.
- AL SEXTO:** No es cierto en la forma como se presenta el hecho debido a que, si bien el demandante realizó reemplazos en el área de formación de envases, estos no fueron por periodos largos como lo manifiesta el apoderado.
- AL SÉPTIMO:** No es cierto. El apoderado de la parte demandante pretende inducir en error al despacho con su dicho, pues el actor debió acreditar el cumplimiento de los requisitos para ascender al cargo de OPERADOR DE MAQUINA I.S., pero ello no ocurrió.
- Además, el hecho de hacer un reemplazo por un periodo de tiempo determinando no otorga derecho al trabajador para ser ascendido al cargo del cual está haciendo un reemplazo, pues ello no lo dice la Convención Colectiva de Trabajo.
- AL OCTAVO:** No me consta como quiera que es un hecho del demandante sobre el cual mi representada no puede pronunciarse. Sin embargo, debe aclararse que para proveer cargos en manera definitiva deben seguirse las normas fijadas en la Convención Colectiva 2020-2022.
- AL NOVENO:** No es cierto en la forma como se presenta el hecho debido a que, si bien el actor se presentó a las convocatorias, lo cierto es que no acreditó el cumplimiento de los requisitos para ocupar el cargo de OPERADOR DE MÁQUINA I.S.
- AL DÉCIMO:** No me consta como quiera que es un hecho del demandante sobre el cual mi representada no puede pronunciarse.
- AL DÉCIMO PRIMERO:** No me consta como quiera que es un hecho del demandante, atribuido a un tercero, sobre el cual mi representada no puede pronunciarse.
- AL DÉCIMO SEGUNDO:** No me consta como quiera que es un hecho del demandante, atribuido a un tercero, sobre el cual mi representada no puede pronunciarse.
- AL DÉCIMO TERCERO:** No se admite lo indicado en el hecho debido a que contiene manifestaciones subjetivas del apoderado de la parte demandante sobre las cuales CRISTALERÍA PELDAR S.A. no puede pronunciarse.



**AL DÉCIMO
CUARTO:**

No me consta como quiera que es un hecho del demandante, sobre el cual mi representada no puede pronunciarse.

**AL DÉCIMO
QUINTO:**

No se admite lo indicado en el hecho debido a que contiene apreciaciones subjetivas del apoderado de la parte demandante sobre las cuales mi representado no puede pronunciarse. No obstante, debe precisarse que el señor GALLEGO HORTÚA si estuvo vinculado a diferentes procesos disciplinarios en los cuales le fueron impuestas sanciones como la suspensión del cargo por determinando número de días según lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

**AL DÉCIMO
SEXTO:**

No es cierto en la forma como se presenta el hecho debido a que mi mandante citó a descargos al actor por los hechos acaecidos los días 11 y 13 de febrero de 2022 y que están descritos en el acta respectiva que se allega como prueba, a fin de escuchar la versión del trabajador y, si era del caso, adoptar las medidas correspondientes para evitar que siguiera presentándose lo atribuido al demandante.

**AL DÉCIMO
SÉPTIMO:**

No es cierto en la forma como se presenta el hecho debido a que el actor no fue objeto de acoso laboral por parte de mi representada, pues el señor GALLEGO HORTÚA fue citado nuevamente a diligencia de descargos por hechos similares a los que sirvieron de fundamento a la primera citación, pues lo estos se fundan en la nueva falta de respeto del demandante para con su supervisor, quien informó lo ocurrido y con base en lo se inició el nuevo proceso disciplinarios, sin que por ello existiera acoso laboral en su contra.

**AL DÉCIMO
OCTAVO:**

No se admite debido a que es un hecho del demandante, que contiene sus apreciaciones subjetivas, sobre las cuales mi mandante no puede pronunciarse.

**AL DÉCIMO
NOVENO:**

Es cierto y se precisa que la queja fue elevada el día 25 de febrero de 2022, data en la cual mi representada dio por finalizado el vínculo laboral con justa causa debidamente comprobada. Es decir, la denuncia fue formulada por el actor sin tener la condición de trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. y por tal razón no se le dio trámite a la queja.

AL VIGÉSIMO:

Es cierto y se precisa que lo hizo sin tener la condición de trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. ya que la entregó el día 25 de febrero de 2022.

**AL VIGÉSIMO
PRIMERO:**

Es cierto y se precisa que la queja fue elevada el día 25 de febrero de 2022, data en la cual mi representada dio por finalizado el vínculo laboral con justa causa debidamente comprobada. Es decir, la denuncia fue formulada por el actor sin tener la condición de trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. y por tal razón no se le dio trámite a la queja.



**AL VIGÉSIMO
SEGUNDO:**

No se admite debido a que, por haber incurrido en las justas causas que le fueron atribuidas, mi representada decidió dar por terminado el contrato de trabajo que existió con el demandante sin que hubiera impedimento alguno para ello. Debe recordarse que la queja ante el Comité de Convivencia Laboral fue formulada el día 25 de febrero de 2022, es decir, en la misma fecha en que terminó el vínculo laboral con mi mandante.

**AL VIGÉSIMO
TERCERO:**

No me consta como quiera que es un hecho del demandante sobre el cual mi representada no puede pronunciarse. Debe precisarse que el demandante no allegó copia del denuncia interpuesto ante la Fiscalía General de la Nación o de algún documento que permitiera concluir que su ausencia se había presentado por un supuesto hurto del que fue víctima.

**AL VIGÉSIMO
CUARTO:**

No me consta como quiera que es un hecho del demandante sobre el cual mi representada no puede pronunciarse. Debe precisarse que el demandante no allegó copia del denuncia interpuesto ante la Fiscalía General de la Nación o de algún documento que permitiera concluir que su ausencia se había presentado por un supuesto hurto del que fue víctima.

**AL VIGÉSIMO
QUINTO:**

No me consta como quiera que es un hecho del demandante, que involucra un tercero y sobre el cual mi representada no puede pronunciarse. Lo cierto es que el actor faltó al respeto a su superior y ello es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que existía con mi representada.

**AL VIGÉSIMO
SEXTO:**

No es cierto en la forma como se presenta el hecho debido a que, si bien el demandante radicó una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, esto sucedió en la misma fecha en que terminó con justa causa el vínculo laboral que existió entre mi mandante y el actor, es decir, que la queja no podía ser tramitada ante el Comité pues el señor GALLEGO HORTÚA no ostentaba la condición de trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

**AL VIGÉSIMO
SÉPTIMO:**

No es cierto en la forma como se presenta el hecho debido a que, si bien el demandante radicó una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, esto sucedió en la misma fecha en que terminó con justa causa el vínculo laboral que existió entre mi mandante y el actor, es decir, que la queja no podía ser tramitada ante el Comité pues el señor GALLEGO HORTÚA no ostentaba la condición de trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

**AL VIGÉSIMO
OCTAVO:**

Es cierto y se admite la confesión del apoderado del actor en cuanto a que la queja ante el comité fue radicada el mismo día en que terminó el contrato de trabajo, es decir, ya no tenía la condición de trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.



III. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y RAZONES DE LA DEFENSA

Por lo expuesto, me opongo a lo pretendido y niego el fundamento fáctico y jurídico que se invoca en la demanda y para ello, me permito realizar las siguientes consideraciones:

1. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.

Como se ha venido manifestando en el curso de esta contestación, la terminación del contrato de trabajo del señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA obedece a unas razones sólidamente estructuradas de acuerdo con las indagaciones adelantadas por la Empresa y las quejas presentadas su superior jerárquico Pablo César Torres Ardila, las cuales se concretaron en las diligencias de descargos llevadas a cabo los días 23 y 25 de febrero de 2022, en la cual el ex trabajador tuvo la oportunidad de dar su versión sobre los hechos ocurridos los días 14 y 21 de febrero de 2022, pese a que sus acciones efectivamente se enmarcan en la Ley como justas causas para finalizar el vínculo laboral.

Así las cosas, los hechos por los cuales se decidió poner fin al contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa el día 25 de febrero de 2022, son los siguientes:

- **Primer disciplinario:**

“La compañía tuvo conocimiento el día 14 de febrero de 2022, a través del “Informe de Investigación y análisis de defecto crítico presentado en la referencia LS-0103 del 11 de febrero de 2022” que usted en su calidad de Ayudante de Máquina I.S. durante el segundo turno comprendido entre las 14:00 a las 22:00, ante el defecto crítico denominado Rebaba Interior Sobre Superficie que se presentó en la referencia LS 0103 que corrió en las secciones 7, 8, 9, 10, en combinación run con la referencia LS-0001 que corría en la máquina A3 a la cual usted estaba asignado, omitió presuntamente dar cumplimiento al “procedimiento de defecto crítico”, en tanto si bien usted detectó presentado y dio aviso al operador Luis Ramírez Contreras de la máquina a la cual usted estaba reemplazando, señala el informe que dejó de realizar las siguientes actividades:

- Rechazar la cavidad o sección al 100% desde formación.
- Realizar el reporte en el sistema de información de la Compañía PIC y VSPC.
- Dar aviso al inspector de calidad.
- Realizar el cambio de la pieza (aguja) ya que el operador se encontraba interviniendo otra sección.
- Realizar la recalificación de la sección
- Realizar y registrar el seguimiento en la bitácora de turno”

Así las cosas, la inobservancia de las anteriores actividades generó un retenido de 4 tendidos de la referencia mencionada, pérdida de producción por un tiempo de 1 hora y 40 minutos y retenido de un (1) pallet por positive release...”

- **Segundo disciplinario:**

“La compañía tuvo conocimiento, a través del “Informe de Turno del 21 de febrero de 2022” presentado a la Gerencia de la Planta por el supervisor Pablo Cesar Torres, que usted en su calidad de Ayudante de Maquina IS/Lubricador durante el tercer turno comprendido entre las 10:00 pm y las 6:00 am, tuvo un presunto comportamiento que atenta contra la moral y el respeto hacia su supervisor de turno Pablo Cesar Torres, durante la notificación de apertura de procedimiento disciplinario el día 21 de febrero de 2022, que se describe a continuación:

“Me dirijo a ustedes para hacerles saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego al recibir la notificación por la presunta falta de defecto crítico y ausencia del día 13 de febrero de 2022, al leer la notificación se disgusta tirando las copias en el escritorio



y dirigiéndose hacia mí de forma vulgar (usted es un hijueputa), retorna nuevamente y recoge una copia de la notificación retirándose del lugar, se encontraba presente el señ Rta: Pues. or Jhon Pardo que fue testigo en la forma como se refirió hacia mí.

Hago el llamado al Señor Fabian Murcia directivo sindical para hacerle saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego por la notificación, él se dispone a firmar las copias de esta notificación donde corresponde su firma. Pasados unos minutos me buscaron ya que el trabajador decidió firmar la notificación, esto se hace en el salón de reuniones con los presentes Alexander Gallego, Fabian Murcia y Jhon Pardo...”

En consecuencia, por lo anotado en líneas anteriores, es evidente que el demandante violó las normas en que se fundó la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pues sus conductas se enmarcan en los postulados normativos establecidos en los numerales 1º, 4º y 5º del artículo 58 del código sustantivo del trabajo; numerales 2º, 3º, 5º y 6º del literal A) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965: literales a), b), c), d), f), g), h) del artículo 78, numerales 1º, 4º y 5º del artículo 83, numeral 3º del literal B) del artículo 86, numerales 2º, 3º, 5º y 6º del artículo 87, del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes, normas que guardan relación, entre otras cosas, con el comportamiento de las personas, el respeto que debe existir entre los compañeros de trabajo y de estos para con sus superiores.

Descendiendo al caso del señor GALLEGO HORTÚA, se logra advertir, en la primera diligencia de descargos, que éste incumplió con sus obligaciones como AYUDANTE DE MÁQUINA I.S./LUBRICADOR en la medida en que dejó de realizar las actividades anteriormente señaladas y con las cuales afectó la producción de mi representada, lo que le generó pérdidas en tiempo de producción y económicas pues se dejó de producir la referencia LS-0103.

Por otra parte, debe señalarse que un defecto crítico es, según me lo informa mi representada, “Un defecto (...) que atenta contra la integridad física de alguna de las personas que intervenga en la cadena de fabricación y/o uso del envase.”. Entre tanto, la rebaba interior es un defecto consistente “en una protuberancia de vidrio que sobre sale de la superficie del tapado o sellado del envase, lo que comúnmente se denomina como la boca del envase o “pico de la botella”.

De acuerdo con lo anterior, la producción afectada por un defecto crítico, por su peligrosidad, no puede salir al mercado debido a que pues afectar al consumidor final del envase, pero también se genera un perjuicio al cliente que puede generarle un reclamo a la compañía y su potencial pérdida.

Así las cosas, el demandante, al no advertir un defecto crítico como lo es el denominado rebaba interior, incumplió sus funciones como AYUDANTE DE MÁQUINA I.S./LUBRICADOR, dentro de las que se puede destacar, entre otras, la de “Revisar los defectos críticos, de acuerdo a procedimientos”, pues no advirtió la existencia del mencionado defecto, causándole con ello a mi mandante un retenido de 4 tendidos de la referencia LS-0103, pérdida de producción por un tiempo de 1 hora y 40 minutos y retenido de un (1) pallet, lo cual también generó pérdidas económicas a mi representada.

Finalmente, el demandante se escuda en su dicho y manifestó en descargos que lo observado es una “tendencia a rebaba”, lo cual no existe pues lo que realmente existe es el defecto crítico rebaba interior. Por lo anterior, ante el mencionado incumplimiento mi representada dio por terminando el contrato de trabajo con justa causa pues tratándose de un defecto crítico, con las implicaciones que ello trae

Por otra parte, y con base en lo acaecido y que dio origen al Segundo Disciplinario, de las normas citadas por la Empresa y que sirvieron de fundamento para dar por terminado el contrato con justa causa, se debe destacar el numeral 3 de la letra b) del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., establece como falta grave



el hecho de **“Amenazar, agredir de palabra u obra en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.”**

De tal suerte que la configuración de la falta grave indicada anteriormente, sirve de soporte para justificar la justa causa de terminación del contrato de trabajo invocada por mi mandante y que se encuentra establecida en el numeral 6 de del literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que señala:

“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”(Negrillas propias)

Entonces, es claro que el ex trabajador y hoy demandante incurrió en dicha falta grave al irrespetar de forma reiterada y evidente a su compañero y supervisor PABLO CÉSAR TORRES, pues no cabe duda de *i)* de la ocurrencia de los hechos, *ii)* ni de la autoría del demandante respecto de los mimos, situación que no fue desvirtuada por el actor en la diligencia de descargos ni dentro del presente proceso, de ahí que los hechos por los cuales se terminó el contrato de trabajo con justa causa estén en firme y sin ser controvertidos.

Vale la pena recordar que sobre la justa causa establecida en el *numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965*, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL16298-2017, Radicación 55.472, sostuvo lo siguiente:

“Debe recordar la Sala que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (Negrillas propias)

Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105; reiterada entre otras, en la CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518; y más recientemente en la CSJ STL12438-2015, en donde dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de



la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta... ’»

De acuerdo con lo expuesto, es evidente que el señor GALLEGO HORTÚA incurrió en una serie de conductas que se enmarcan en el Reglamento Interno de Trabajo como graves y que de acuerdo con la Ley constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, pues el demandante agredió verbalmente a un compañero de trabajo y supervisor infringiendo así las normas antes mencionadas y sin demostrar en la diligencia de descargos o en otro escenario que las mismas no ocurrieron, pues solo negó los hechos sin probar lo contrario.

Es claro que el demandante perdió de vista las normas que debía seguir al interior de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. como lo es el Reglamento Interno de Trabajo, y prefirió violentar dichas normas, agrediendo verbalmente a su supervisor, lo cual es reprochable desde todo punto de vista pues deja en evidencia al demandante en cuanto a que no puede controlar su carácter y con ello pierde toda noción, irrespetando a sus superiores y compañeros de trabajo.

Por lo anterior, no hay lugar a la imposición de ninguna condena a mi representada y por ello se solicita al Despacho se abstenga de admitir lo pretendido por la parte actora y se le imponga la correspondiente condena en costas.

2. INEXISTENCIA DE IRREGULARIDADES EN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo con lo manifestado por el apoderado de la parte demandante, nos permitimos indicar que al señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA se le respetaron sus derechos fundamentales al debido proceso y derecho de defensa, contradicción, por las siguientes razones:

Procedimiento disciplinario No. 1:

- Por lo hechos acaecidos el día 14 de febrero de 2022, el señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA fue citado a diligencia de descargos el día 21 de febrero del mismo año. Dicha diligencia tuvo lugar el día 23 de febrero de esa anualidad.
- El mismo 21 de febrero de 2022, mi mandante notificó al actor de los hechos, las presuntas faltas cometidas y las razones en que fundaba la citación a la diligencia de descargos. Oportuno es señalar que de esto se enteró a la Organización Sindical – Sintravidricol.



- El 23 de febrero de 2022, el demandante fue escuchado por mi representada en diligencia de descargos, en donde expuso las razones de su defensa.

Procedimiento disciplinario No. 2:

- El día 22 de febrero de 2022, el señor JHON PARDO GÓMEZ presentó informe ante mi representada, en el cual relató los hechos acaecidos el 21 de febrero de 2022. En esencia manifestó que el Supervisor Pablo César Torres, en su presencia, hizo entrega de la citación a diligencia de descargos al demandante, quien no la firma, la lanza sobre el escritorio y se dirige a su supervisor con palabras grotescas y sale del sitio donde ello sucedió. Luego el demandante regresa, toma una copia de la notificación y se va.

Pasado un tiempo, el demandante firma la notificación en presencia de un miembro del sindicato y las demás personas presentes en el hecho.

- Por ser hechos diferentes, el demandante fue citado a diligencia de descargos el día 23 de febrero de 2022, para que compareciera a diligencia de descargos. Dicha diligencia tuvo lugar el 25 de febrero de 2022.
- El mismo 23 de febrero de 2022, mi mandante notificó al actor de los hechos, las presuntas faltas cometidas y las razones en que fundaba la citación a la diligencia de descargos. Oportuno es señalar que de esto se enteró a la Organización Sindical – Sintravidricol.
- El 25 de febrero de 2022, el demandante fue escuchado por mi representada en diligencia de descargos, en donde expuso las razones de su defensa.
- El 1 de marzo de 2022, la Organización Sindical Sintravidricol interpuso recurso de apelación en contra de la decisión adoptada por mi mandante, el cual fue resuelto por mi representada el día 4 de marzo de 2023.
- Contra la decisión del 4 de marzo de 2022 adoptada por mi mandante, la Organización Sindical Sintravidricol interpuso recurso de apelación el día 8 de marzo de 2022, el cual fue resuelto por mi mandante el 9 de marzo de 2022, dejando en firme la decisión adoptada el 25 de febrero de 2022.

Luego de lo acaecido en las dos diligencias de descargos y contrario a lo manifestado por el apoderado de la parte demandante, mi representada halló probadas las justas causas que le sirvieron de fundamento para citar al señor GALLEGO HORTÚA a dichas diligencias y por ello dio por terminando el contrato de trabajo con justa causa debidamente comprobada. Allí se le hizo una amplia exposición de los motivos que llevaron a VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. a dar por terminado el contrato de trabajo. Cabe anotar que el demandante, teniendo la oportunidad para interponer el recurso de apelación contra la decisión adoptada por mi representada no lo hizo, quedando en firme tal determinación.

De igual forma, debe indicarse que la decisión adoptada por VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria y por tanto mi mandante no está obligada a agotar el trámite disciplinario establecido en la convención, salvo que así estuviera pactado por las partes, pero en el presente caso no es así. Sobre los anterior, de forma pacífica y reiterada la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en la sentencia 39.394 de 2011, en la cual indicó:

“Por su parte, el hecho de que la sociedad demandada hubiera iniciado el trámite previsto en la cláusula vigésima novena de la convención colectiva de trabajo, en cuanto le formuló pliego de cargos a la actora y la citó a diligencia



de descargos, sin haber culminado con el procedimiento que allí se establece, en nada afecta la decisión del despido que finalmente adoptó el empleador, por cuanto como ya se dejó precisado, dicho trámite es obligatorio sólo cuando se trate de imponer sanciones disciplinarias.

Por último, si el empleador no estaba obligado a cumplir con el trámite previsto convencionalmente, tal omisión no genera la ilegalidad del finiquito contractual ni viola el debido proceso, como se expresó anteriormente.

En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub iudice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

"Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

"La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras".

Como es evidente, la terminación del contrato de trabajo con justa causa, como lo indica la Corte, no es una sanción disciplinaria y por ende no hay lugar al agotamiento de un trámite disciplinario, pues en ninguna disposición del Reglamento Interno o de la Convención Colectiva se obliga a mi mandante a adelantar un procedimiento de tal naturaleza para dar por finalizado el contrato de trabajo con justa causa. No obstante, en aras de garantizar al trabajador el debido proceso y derecho de defensa, el actor fue escuchado en diligencia de descargos, sin que en el desarrollo de la misma hubiera dado una explicación válida sobre su grave conducta.

En consecuencia, queda claro que al haber actuado mi representada ajustada a derecho y al haber procedido a la terminación del contrato de trabajo con absoluta observancia de las disposiciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias que regían la relación laboral, no hay lugar a la imposición de ninguna condena y por ello se solicita al Despacho se abstenga de admitir lo pretendido por la parte actora y se le imponga la correspondiente condena en costas.

3. INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL.

El contrato de trabajo finalizó con justa causa el día 25 de febrero de 2022, data en la cual el demandante formuló queja ante el Comité de Convivencia Laboral de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. sin tener la condición de trabajador de ésta. En ese orden de ideas, en la queja por acoso laboral el señor GALLEGO HORTÚA hace un recuento de los hechos en los cuales funda su inconformismo con la decisión adoptada por la empresa.



En este punto es menester señalar que VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. citó al demandante en dos oportunidades a rendir descargos por hechos sustancialmente diferentes y porque éste incurrió en conductas que constituyeron justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y así quedó demostrado en la carta de fecha 25 de febrero de 2022, en la cual mi representada expone las situaciones que llevaron a adelantar los mencionados trámites disciplinarios.

Así las cosas, no es que la empresa no hubiera podido demostrar la configuración de una justa causa dentro del primer trámite disciplinario cuya diligencia de descargos fue el 23 de febrero de 2022, sino que, por el contrario, el actor no contento con haber incumplido sus obligaciones como ayudante de máquina I.S./lubricador, le faltó al respeto a su supervisor, señor PABLO CÉSAR TORRES ARDILA, dirigiéndose a él con malas palabras y groserías, lo cual constituyó justa causa para dar por terminado el vínculo laboral.

Si se observan los documentos que servirán de prueba al presente escrito, la fecha de la primera diligencia de descargos fue el 23 de febrero de 2022 y los hechos en los cuales el demandante faltó al respeto a su supervisor acaecieron el 21 de febrero de 2022 y fueron reportados el día 22 de febrero de 2022 mediante correos electrónicos remitidos por el señor Torres Ardila y Jhon Pardo, en los cuales amplían su versión sobre los hechos acaecidos en los cuales se relata la falta de respeto en la que incurrió el demandante.

Así las cosas, es evidente que no existió acoso laboral debido a que la queja formulada por el actor fue presentada por éste sin tener la condición de trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.; pero, además, mi mandante, por ejercer su potestad disciplinaria, no incurrió en acoso alguno, por el contrario, era su deber cuestionar los actos reprochables en los que incurrió el actor los cuales quedaron debidamente probados.

Ahora bien, la ley 1010 de 2006 establece en su artículo las conductas que nos constituyen acoso laboral, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

“ARTÍCULO 8. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.”

Descendiendo al caso que nos ocupa, lo esgrimido por el demandante en las quejas de acoso laboral formuladas buscan reabrir un debate ante el Comité de Convivencia Laboral pues expone las razones su inconformidad con la decisión adoptada por mi mandante de dar por terminando el contrato de trabajo con justa causa, lo cual, ninguna manera, puede entenderse como acciones constitutivas de acoso laboral. Por lo anterior, el demandante con la queja de acoso laboral formulada, distinto a evidenciar una verdadera conducta constitutiva de acoso laboral, lo que quiso fue controvertir ante el Comité Convivencia Laboral la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

4. OBLIGACIONES DINERARIAS A CARGO DEL DEMANDANTE Y EN FAVOR DE VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

Dentro de los beneficios convencionales establecidos acordados por mi mandante con la Organización Sindical Sintravidricol, se encuentran los prestamos de vivienda que otorga VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. En el caso bajo examen, al señor GALLEGO HORTÚA le fue otorgado un crédito para vivienda por un valor de cincuenta y dos millones de pesos moneda corrientes (\$52.000.000 m/cte.), de los cuales a la fecha de terminación del contrato de trabajo, es decir, al 25 de febrero de 2022, quedó adeudando a capital la suma de treinta seis millones seiscientos treinta y un mil seiscientos diecinueve pesos moneda legal (\$36.631.619 m/leg) y por concepto de intereses la suma de cinco millones seiscientos ocho mil



cuatrocientos veinticinco pesos moneda legal (5.608.425m/leg), para un total de cuarenta y dos millones doscientos cuarenta mil cuarenta y cuatro pesos moneda legal (\$42.240.044 m/leg), que a la fecha no han sido cancelados por el demandante y los cuales adeuda a mi representada.

En ese orden de ideas, se solicita al despacho que, en caso de existir alguna condena en contra de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., derivada de este proceso COMPENSE tales condenas con la obligación dineraria que está a cargo del demandante y en favor de mi representada, pues es un saldo pendiente que tiene el actor y que aun no ha sido satisfecho.

IV. HECHOS DE LA CONTESTACIÓN Y DE LAS EXCEPCIONES

- PRIMERO:** El señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA se vinculó a VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. el día 2 de marzo de 2011, para desempeñar el cargo de Ayudante de Máquina IS/Lubricador.
- SEGUNDO:** El contrato de trabajo que existió entre el señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA y mi mandante, finalizó por decisión unilateral con justa causa de VIDRIERÍA FENICIA, el día 25 de febrero de 2022.
- TERCERO:** El señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA incumplió sus obligaciones como Ayudante de Máquina IS/Lubricador, el 11 de febrero de 2022, hechos de los cuales tuvo conocimiento mi representada el día 14 de febrero de esa anualidad.
- CUARTO:** El señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA le faltó al respeto a su compañero de trabajo y supervisor Pablo César Torres Ardila de trabajo, el día 21 de febrero de 2022 cuando éste se disponía a notificarle la citación a diligencia de descargos que tendría lugar el día 23 de febrero de esa anualidad.
- QUINTO:** El señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA infringió los numerales 1°, 4° y 5° del artículo 58 del código sustantivo del trabajo; numerales 2°, 3°, 5° y 6° del literal A) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965: literales a), b), c), d), f), g), h) del artículo 78, numerales 1°, 4° y 5° del artículo 83, numeral 3° del literal B) del artículo 86, numerales 2°, 3°, 5° y 6° del artículo 87, del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.
- SEXTO:** El señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA incurrió en una falta grave debidamente comprobada, la cual se encuentra establecida en el numeral 3 de la letra b) del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., que establece como falta grave el hecho de *“Amenazar, agredir de palabra u obra en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.”*
- SÉPTIMO:** El señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA fue citado a diligencia de descargos el día 21 de febrero del mismo año. Dicha diligencia tuvo lugar el día 23 de febrero de esa anualidad.
- OCTAVO:** El mismo 21 de febrero de 2022, mi mandante notificó al actor de los hechos, las presuntas faltas cometidas y las razones en que fundaba la citación a la diligencia de descargos. Oportuno es señalar que de esto se enteró a la Organización Sindical – Sintravidricol.
- NOVENO:** El 23 de febrero de 2022, el demandante fue escuchado por mi representada en diligencia de descargos, en donde expuso las razones de su defensa.



DÉCIMO: Por hechos diferentes, el demandante fue citado a diligencia de descargos el día 23 de febrero de 2022, para que compareciera a diligencia de descargos. Dicha diligencia tuvo lugar el 25 de febrero de 2022.

DÉCIMO PRIMERO: El mismo 23 de febrero de 2022, mi mandante notificó al actor de los hechos, las presuntas faltas cometidas y las razones en que fundaba la citación a la diligencia de descargos. Oportuno es señalar que de esto se enteró a la Organización Sindical – Sintravidricol.

DÉCIMO SEGUNDO: El 25 de febrero de 2022, el demandante fue escuchado por mi representada en diligencia de descargos, en donde expuso las razones de su defensa.

DÉCIMO TERCERO: Contra la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo adoptada por mi mandante, el señor ALEXANDER GALLEGO HORTÚA interpuso los recursos que procedían, de acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: Al demandante se le brindó la oportunidad de dar las explicaciones de su conducta y controvertir los hechos constitutivos de la justa causa de despido que se le invocó, con lo cual se le garantizó el derecho de defensa.

DÉCIMO QUINTO: El demandante elevó queja de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral el día 25 de febrero de 2022, sin tener la condición de trabajador de mi representada.

DÉCIMO SEXTO: El señor GALLEGO HORTÚA recibió de mi mandante el pago total de los salarios, prestaciones sociales y en general todas las acreencias laborales, sin que a la fecha se le adeude suma alguna por parte de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

DÉCIMO SÉPTIMO: El señor GALLEGO HORTÚA adeuda sumas de dinero a mi representada por concepto de préstamo para crédito de vivienda.

DÉCIMO OCTAVO: El bien adquirido por el demandante se encuentra hipotecado en favor de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

DÉCIMO NOVENO: La terminación del contrato con justa causa no es una sanción disciplinaria al interior de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.

VIGÉSIMO: Mí representada actuó de buena fe y ajustada a derecho en todo momento durante la relación laboral que sostuvo con el demandante y a la finalización de la misma.

V. EXCEPCIONES

Propongo las siguientes excepciones contra las pretensiones del demandante, cuyo fundamento fáctico y jurídico se expresa en el acápite de los hechos de la contestación, en los fundamentos y razones de la defensa y, en los siguientes argumentos:



- **DE FONDO:**

1. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION: Aplicable a la totalidad de las pretensiones, con base en lo expresado en esta contestación de demanda y por cuanto al demandante no le asiste el derecho deprecado, toda vez, que mi representada ha actuado de buena fe y con sujeción a las disposiciones normativas que rigen la materia objeto de demanda, sin que exista a favor de la parte actora ningún derecho pendiente por pago, con lo cual resulta inexistente cualquier obligación para con el demandante. Sostiene mi mandante, y así pretende demostrarlo, que cumplió cabalmente con todas y cada una de las obligaciones adquiridas en la vigencia del contrato de trabajo que existió con el demandante por lo que no hay lugar a impartir las declaraciones y condenas que se solicitan.

2. COBRO DE LO NO DEBIDO. Aplicable a la totalidad de las pretensiones con base en lo expresado en esta contestación de demanda, puesto que, como se ha indicado, al ex trabajador no le asiste el derecho alguno al pago de la indemnización deprecada y la indexación en razón a que la terminación del contrato de trabajo lo fue con justa causa.

3. JUSTA CAUSA DE DESPIDO: Relacionada en concreto con la solicitud de la indemnización por despido injusto, pues tal como se ha manifestado y quedará demostrado en el curso del proceso, las graves conductas en las que incurrió el demandante en el desarrollo del contrato de trabajo, configuran, a la luz de las disposiciones legales y reglamentarias, las justas causas de despido que le fueron invocadas, por lo que la decisión de mi representada no sólo fue justa y legal, sino que produce plenos efectos jurídicos, por lo que las pretensiones de la demanda carecen de fundamento fáctico y jurídico.

4. CARENIA DE DERECHO: Aplicable a todas las peticiones y apoyada en los hechos señalados anteriormente como fundamento de la defensa de la demandada.

5. PRESCRIPCIÓN: Sin que implique reconocimiento alguno, se propone esta excepción frente a toda situación afectada en su exigibilidad por el transcurso del tiempo.

6. COMPENSACIÓN: Sin que implique aceptación alguna de lo que manifiesta la parte actora o de lo que pretende le sea reconocido, pero se solicita que se aplique respecto de cualquier eventual condena, imputando a ella las cantidades que hubiera pagado mi mandante a la parte actora, especialmente las que le reconoció y pagó en la liquidación final de salarios, prestaciones sociales y descansos obligatorios.

Dentro de los beneficios convencionales establecidos acordados por mi mandante con la Organización Sindical Sintravidricol, se encuentran los préstamos de vivienda que otorga VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. En el caso bajo examen, al señor GALLEGO HORTÚA le fue otorgado un crédito para vivienda por un valor de cincuenta y dos millones de pesos moneda corrientes (\$52.000.000 m/cte.), de los cuales a la fecha de terminación del contrato de trabajo, es decir, al 25 de febrero de 2022, quedó adeudando a capital la suma de treinta seis millones seiscientos treinta y un mil seiscientos diecinueve pesos moneda legal (\$36.631.619 m/leg) y por concepto de intereses la suma de cinco millones seiscientos ocho mil cuatrocientos veinticinco pesos moneda legal (5.608.425m/leg), para un total de cuarenta y dos millones doscientos cuarenta mil cuarenta y cuatro pesos moneda legal (\$42.240.044 m/leg), que a la fecha no han sido cancelados por el demandante y los cuales adeuda a mi representada.

En ese orden de ideas, se solicita al despacho que, en caso de existir alguna condena en contra de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., derivada de este proceso COMPENSE tales condenas con la obligación dineraria que está a cargo del demandante y en favor de mi representada, pues es un saldo pendiente que tiene el actor y que aún no ha sido satisfecho.



7. BUENA FE: Sin que implique reconocimiento alguno se propone en razón a que mi representada actuó en todo momento ajustada estrictamente a derecho y bajo criterios de buena fe.

8. GENÉRICA: Se solicita la declaratoria de existencia de todo medio exceptivo cuyo fundamento fáctico se encuentre establecido en el proceso.

VI. PRUEBAS

Respetuosamente solicito al despacho tener como pruebas, que sirven como fundamento de la defensa de mi representada, expuesta anteriormente, las siguientes:

1. INTERROGATORIO DE PARTE (CONFESIÓN): Solicito citar al demandante para que concurra a absolver el cuestionario que le habré de formular oralmente o mediante escrito presentado oportunamente y para que reconozca los documentos que se estimen pertinentes.

2. DOCUMENTOS: Ruego tener como prueba los que se relacionan a continuación, con la expresa afirmación de que los que se indican como provenientes de la parte actora fueron firmados por el demandante:

2.1. Copia del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada el día 2 de marzo de 2011.

2.2. Copia del manual de funciones del cargo denominado AYUDANTE MÁQUINA I.S./LUBRICADOR.

2.3. Copia del correo electrónico del 14 de febrero de 2022, donde consta la inasistencia del trabajador a prestar sus servicios a la empresa, remitido por Pablo César Torres.

2.4. Copia de la citación a diligencia de descargos, del 21 de febrero de 2022.

2.5. Copia de la notificación efectuada por mi mandante al demandante, de fecha 21 de febrero de 2021 en donde se realiza una exposición de los hechos por los cuales es citado a descargos.

2.6. Copia del acta de descargos de fecha 23 de febrero de 2022.

2.7. Copia de las pruebas que sirvieron a mi representada como fundamento para citar al demandante a descargos.

2.8. Copia correo del 21 de febrero de 2022, por medio del cual el señor Pablo César Torres Ardila informa lo acaecido el día 21 de febrero de 2022 con el demandante y manifiesta que éste le faltó al respeto.

2.9. Copia del correo electrónico del 22 de febrero de 2022, el señor Jhon Pardo Gómez informa sobre los hechos acaecidos el 21 de febrero en donde el demandante incurrió en una falta grave.

2.10. Copia de la citación a descargos, de fecha 23 de febrero de 2022 por los nuevos hechos en que incurrió el demandante.

2.11. Copia de la notificación efectuada por mi mandante al demandante, de fecha 23 de febrero de 2022 en donde se realiza una exposición de los hechos por los cuales es citado a descargos.

2.12. Copia de la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 25 de febrero de 2022.

2.13. Copia del recurso de apelación interpuesto por la Organización Sindical Sintravidricol contra la decisión adoptada por mi mandante, de fecha 1 de marzo de 2022.

2.14. Copia de la respuesta dada por mi mandante al recurso de apelación, de fecha 4 de marzo de 2022.

2.15. Copia del recurso de apelación interpuesto por la Organización Sindical Sintravidricol contra la decisión adoptada por mi mandante, de fecha 8 de marzo de 2022.

2.16. Copia de la respuesta dada por mi mandante al recurso de apelación, de fecha 9 de marzo de 2022.

2.17. Copia del comprobante de liquidación con los respectivos anexos.

2.18. Copia del paz y salvo emitido en favor del actor, de fecha 25 de febrero de 2022.



- 2.19. Copia del pago de los aportes a seguridad social en favor del actor, de los tres últimos meses.
- 2.20. Copia de la certificación laboral emitida en favor del demandante, de fecha 25 de febrero de 2022.
- 2.21. Copia del Pagaré No. 00115/2019 donde consta una obligación clara, expresa y exigible en favor de mi representada por un préstamo de vivienda que efectuó al actor por un valor de Cincuenta y dos millones de pesos moneda corriente (\$52.000.000 m/cte.)
- 2.22. Copia de la Escritura Pública de Hipoteca en favor de Vidriería Fenicia S.A.S. No. 05436 del 29 de septiembre de 2018, corrida en la Notaría Primera del Círculo de Soacha (Cundinamarca).
- 2.23. Copia del acuerdo de pago suscrito entre el demandante y Vidriería Fenicia S.A.S., suscrito el 10 de mayo de 2022, con un saldo pendiente de pago por un valor de \$42.240.044 m/cte.
- 2.24. Copia del Reglamento Interno de Vidriería Fenicia S.A.S.
- 2.25. Copia de la Convención Colectiva de Trabajo de 2020-2022.

3. DECLARACIÓN DE TERCEROS (TESTIMONIOS): Ruego citar para que declaren sobre los hechos de la demanda y de esta contestación, a las siguientes personas:

- 3.1. **JHON ALEXIS PARDO GÓMEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.072.193.285 y titular del correo electrónico jhonapg@outlook.com.
- 3.2. **PABLO CÉSAR TORREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.048.934 y titular del correo electrónico pablocesartrorrez@hotmail.com.
- 3.3. **EDWIN ALONSO BAUTISTA SAENZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.069.734.961 y titular del correo electrónico Edwin.Bautista@o-i.com.
- 3.4. **DIEGO ARTURO RUBIO POVEDA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.311.733 y correo electrónico Diego.Poveda@o-i.com.
- 3.5. **JAIRO RICARDO DE LA ROTT ARAUJO**, identificado con la cédula No. 1140418419 y titular del correo electrónico Jairo. DeLaRotta@o-i.com.

VII. NOTIFICACIONES Y DOMICILIOS

Las partes tienen su domicilio en los lugares indicados en la demanda inicial y reciben notificaciones en las direcciones indicadas en la misma. Yo las recibiré en la secretaría de su Despacho, en la carrera 6ª No. 34-62, Oficina 201 de Bogotá o en los correos electrónicos germangvaldes@valdesabogados.co. o juan.gonzalez@valdesabogados.co.

VIII. ANEXOS

Incluyo el poder, el correo electrónico por medio del cual me confieren poder, el certificado de existencia y representación de Vidriería Fenicia S.A.S. y la prueba documental señalada en esta contestación.

De la Señora Juez con todo respeto,

GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ
C.C. 17.175.436 de Bogotá
T.P. 11.147 C.S. de la Jud.

VIDRIERÍA FENICIA S.A.
CONTRATO DE TRABAJO
Término Indefinido
OPERARIO

Entre los suscritos a saber: **VIDRIERÍA FENICIA S.A.**, con domicilio principal en Soacha, representada por su Gerente de Planta **ALEJANDRO GALLEGO OLIVERA**, mayor de edad y vecino de Bogotá, identificado como aparece al pie de su firma, sociedad que en adelante se llamará **LA EMPRESA**, por una parte, y **ALEXANDER GALLEGO HORTUA**, mayor de edad, vecino de Soacha, identificado como aparece al pie de su firma, quien obra en su propio nombre y que en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**, por otra parte, se ha celebrado el contrato de trabajo contenido en la siguientes cláusulas. **PRIMERA.** - A partir de la fecha de este documento, **EL TRABAJADOR** ingresa al servicio de **LA EMPRESA** en un período de prueba de dos (2) meses durante el cual cualquiera de las partes podrá dar por terminado el Contrato de Trabajo en cualquier momento, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna por dicha terminación unilateral. **SEGUNDA.**- Si al cumplir el período de prueba antes mencionado, **EL TRABAJADOR** continuare prestando sus servicios a **LA EMPRESA** con el consentimiento de ésta, quedará entonces vinculado por un Contrato de Trabajo a término indefinido, que se regirá por la Ley y por lo acordado en las cláusulas de este documento. **TERCERA.** - Por los servicios que preste **EL TRABAJADOR** de conformidad con las cláusulas anteriores, **LA EMPRESA**, a partir del **DOS (02) DE MARZO DE DOS MIL ONCE (2011)** le pagará la suma de **UN MILLON CIENTO SETENTA Y CINCO MIL TRECIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$1.175.391.00)** Mcte. mensuales pagaderos por períodos. El pago de la remuneración por descanso en dominicales y festivos o de tiempo suplementario, así como el recargo por

trabajo nocturno se le hará por aparte, conforme a la Ley.- **CUARTA. EL TRABAJADOR** prestará servicios personales y exclusivos a **LA EMPRESA**, en la Planta que ella posee en la población de Soacha, en el cargo de **AYUDANTE DE MÁQUINA IS/LUBRICADOR** se obliga a prestar servicios personales y exclusivos a **LA EMPRESA** en las labores propias, anexas o complementarias que se asignen al oficio o cargo anteriormente mencionado, las cuales debe efectuar oportuna y eficazmente con la diligencia y cuidado que se requiere, observando, además, las disposiciones, reglamentos y normas de **LA EMPRESA** y las órdenes e instrucciones que individualmente le den los representantes de ella o sus superiores, en rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos que le serán señalados por **LA EMPRESA**, y teniendo en cuenta que las instalaciones deben funcionar de manera ininterrumpida, incluso en domingos y festivos. Así mismo el trabajador se obliga a desempeñar cualquier otro empleo, cargo, labor y oficio que le asigne **LA EMPRESA**, a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, actividad o profesión. Si algunas de las labores que se asignen a **EL TRABAJADOR** fueren de dirección, de confianza o de manejo, o llegaren a tener esa condición, su jornada de trabajo no tendrá limitación y, por consiguiente, deberá laborar todo el tiempo que sea necesario para cumplir a cabalidad con las mismas bien sea en horas diurnas o nocturnas o en días de descanso obligatorio. En todo caso, **LA EMPRESA** queda facultada para trasladar a **EL TRABAJADOR** a oficios diferentes o asignarle otras funciones, siempre que el cambio no implique desmejora de las condiciones laborales de **EL TRABAJADOR**. También podrá disponer del traslado de **EL TRABAJADOR** a ciudades o lugares diferentes al inicialmente convenido cuando las necesidades administrativas de funcionamiento o de producción así lo hagan aconsejable.- **QUINTA.** Las partes acuerdan expresamente que todos los auxilios, beneficios y

conceptos extralegales que LA EMPRESA le pague a EL TRABAJADOR durante la relación laboral, tales como primas legales y extralegales, subsidios, auxilios, alimentación, vestuario, educación, suministro y préstamo de vivienda, auxilio por calamidad doméstica, auxilios funerarios, pólizas de seguro, suministro de transporte y/o vehículo y elementos relacionados con éste, afiliación a clubes sociales o de recreación e incidencia de viáticos, etc., y además conceptos diferentes al salario estipulado como contraprestación directa del servicio en la cláusula tercera de este documento y no establecidas en el Acuerdo Colectivo como salario en dinero o especie, no constituyen salario de ninguna naturaleza (dinero o especie), en los términos autorizados por el artículo 15 de la Ley 50 del 90. Lo anterior incluye las primas extraordinarias que LA EMPRESA le reconozca o extienda al TRABAJADOR, las cuales tampoco constituyen salario. EL TRABAJADOR declara que conoce las prestaciones legales y extralegales que rigen en LA EMPRESA y que está de acuerdo en los términos previstos en el artículo 15 de la Ley 50 del 90 que los conceptos que acaban de anunciarse no constituyen salario y en consecuencia, no serán tenidos en cuenta por LA EMPRESA al liquidar durante la vigencia del contrato o a la terminación del mismo ninguna de las prestaciones o derechos que le correspondan.- SEXTA.- EL TRABAJADOR, se obliga a lo siguiente: a) A emplear el mayor cuidado y diligencia posibles en el desempeño de sus funciones; b) A acatar las órdenes e instrucciones que en el desempeño de su oficio le impartan sus superiores; c) A no atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomienda LA EMPRESA; d) A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su vinculación laboral con LA EMPRESA y sobre la información a la que tiene acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir el presente contrato y sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones penales respectivas independientemente de la decisión frente a su vinculación

laboral; e) A utilizar adecuadamente los implementos de seguridad adoptados por LA EMPRESA; f) A dar cumplimiento a las normas del Reglamento Interno de Trabajo vigente en LA EMPRESA que EL TRABAJADOR declara conocer suficientemente; g) A someterse a todas las medidas de control que indique LA EMPRESA por razones de seguridad y para prevenir sustracciones y otras irregularidades; h) A no realizar actos que puedan deteriorar la imagen de LA EMPRESA o afectar la moral en los lugares de trabajo; i) A trabajar una jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas o la máxima que rija para quienes estén amparados por la contratación colectiva, de acuerdo al horario que LA EMPRESA le señale y que esta podrá modificar cada vez que lo estime conveniente. - **SÉPTIMA.** - La circunstancia de que LA EMPRESA voluntariamente disponga que la jornada semanal de trabajo sea en algunos eventos inferior a las 48 horas semanales o a la máxima legal del acuerdo colectivo que cobije al trabajador, no obsta para que LA EMPRESA pueda en cualquier momento señalar el trabajo durante las horas restantes o los sábados para completar así la citada jornada máxima semanal de orden legal o del acuerdo colectivo. Esa modificación para completar las 48 horas semanales o la jornada del acuerdo colectivo, no podrá considerarse como desmejora en las condiciones laborales del trabajador. - **OCTAVA.** - Si EL TRABAJADOR no es de dirección manejo o confianza o llega a tener esa condición, solamente podrá laborar tiempo extra dominical o festivo cuando, en cada caso, lo autorice en forma expresa LA EMPRESA por intermedio de sus representantes o cuando la respectiva necesidad de ese trabajo se presente en forma súbita e inaplazable, pero en este caso deberá dar aviso inmediato a sus superiores jerárquicos. El tiempo laborado sin las condiciones contenidas en esta cláusula, no será pagada por LA EMPRESA. - **NOVENA.** - LA EMPRESA podrá disponer que EL TRABAJADOR preste sus servicios de manera temporal en otra ciudad o población, que impliquen desplazamiento provisional de la

habitual, y en tal caso le reconocerá los gastos de viaje y permanencia por los días que dure ese desplazamiento no definitivo. Para el efecto LA EMPRESA tendrá la facultad de reglamentar la cantidad o proporción que de los viáticos este destinada a alimentación y alojamiento, y cuales constituyen gastos de transporte y representación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 50 de 1990. Igualmente, en cada oportunidad en que la Empresa pague viáticos a EL TRABAJADOR, aquella podrá determinar si ellos son accidentales por otorgarse debido a requerimientos extraordinarios del oficio, por lo cual no constituirán salario conforme a la norma legal antes mencionada. - DÉCIMA. - Todo invento, descubrimiento o mejora que EL TRABAJADOR realice con motivo de su vinculación laboral a LA EMPRESA y que tenga relación con ésta será de propiedad de LA EMPRESA. - DÉCIMA PRIMERA. - Habrá lugar a la suspensión o terminación del contrato de trabajo por las causales previstas en los artículos 4o, 5o y 6o de la ley 50 de 1990 y en los artículos 5o y 7o del Decreto 2351 de 1965 o en las disposiciones que sustituyan las normas mencionadas, lo mismo que por aplicación del Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer. - DÉCIMA SEGUNDA.- También habrá lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de LA EMPRESA, sin previo aviso y sin pago de indemnización, cuando EL TRABAJADOR cometa alguna de las siguientes faltas que las partes de antemano califican como especialmente graves: a) Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o ser sorprendido en este estado durante el desempeño del oficio; b) Tener comportamiento irrespetuoso con los Superiores Jerárquicos; c) Negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que en el desempeño de su oficio le impartan sus superiores; d) Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por LA EMPRESA; e) Sustraer enseres o mercancías de LA EMPRESA o de los compañeros de trabajo; f) Desacreditar en alguna forma los productos,

servicios o imagen de LA EMPRESA, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin; g) Que EL TRABAJADOR en razón de sus funciones o de su vinculación laboral con LA EMPRESA o para cumplir o incumplir las labores asignadas, reciba, solicite o exija por cualquier medio, dinero, regalo, dádiva o favor, distinto de la remuneración salarial o prestacional a la que tiene derecho en virtud del contrato de trabajo. Si en todo caso EL TRABAJADOR recibiera bienes o dinero, se entiende que éstos corresponden a LA EMPRESA y EL TRABAJADOR se compromete a ponerlos inmediatamente a disposición de ésta. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales que pueden adelantarse ante las autoridades respectivas;

h) Haber presentado a LA EMPRESA para la admisión o con posterioridad a ésta, documentos o informaciones falsos, para cualquier efecto; i) Dormir durante la jornada de trabajo; j) Desatender o negarse a cumplir las medidas de control establecidas por LA EMPRESA para la entrada y salida de personas y vehículos; k) Permitir el acceso a las instalaciones de LA EMPRESA de personas extrañas; l) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre LA EMPRESA, sus productos o sus Directivos; ll) Emplear la tarjeta de control o el carné de otro trabajador o sustituirlo indebidamente en cualquier forma; m) Dedicarse a la venta de artículos o a la actividad de prestar dinero dentro de las instalaciones de LA EMPRESA; n) Faltar al trabajo por dos (2) días consecutivos, sin justificación aceptable aún por la primera vez; ñ) Omitir el cumplimiento de las normas que existen en LA EMPRESA para el trámite, selección de proponentes, licitación, autorización, adjudicación, prórroga o celebración de contratos, o sobre el manejo de cuentas bancarias u obsequio de productos; o) Permitir que los trabajadores a su cargo o que los funcionarios cuya gestión tenga el deber de controlar, omitan el cumplimiento de las normas relacionadas en el literal anterior, es decir, las normas relativas a contratos, cuentas bancarias o ingreso de dinero; p) Permanecer dentro de las instalaciones de LA EMPRESA, sin autorización, en horas distintas a las

de su turno de trabajo; q) Que EL TRABAJADOR comprometa las decisiones de LA EMPRESA para beneficiar intereses diversos al objeto que esta desarrolla, en contradicción con las pautas o normas que señala LA EMPRESA o en perjuicio de su patrimonio económico. Las faltas anteriormente anotadas no son taxativas dentro de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación para tal fin las que se desprendan de las normas legales y del Reglamento Interno de Trabajo.- DÉCIMA TERCERA.- Para efectos de las prestaciones sociales a que está obligada LA EMPRESA de conformidad con sus propios reglamentos y con la legislación del trabajo, ambas partes dejan constancia que EL TRABAJADOR viene prestando sus servicios desde el día Dos (2) de Marzo de Dos Mil Once (2011) y que para establecer los promedios de los salarios y demás asignaciones computables para la liquidación de prestaciones sociales, se hará conforme a lo que exclusivamente aparezca registrado en los libros de LA EMPRESA.- DÉCIMA CUARTA.- Uso de internet, correo electrónico y herramientas informáticas: Como TRABAJADOR de VIDRIERÍA FENICIA S.A. conozco y acepto que el correo electrónico, el servicio de Internet y demás herramientas informáticas proporcionadas por LA EMPRESA, tienen como objetivo primordial facilitar las labores que me corresponden. En consecuencia, me comprometo a utilizar estas herramientas con la finalidad indicada y de acuerdo con los siguientes parámetros:

- 1.1 Me abstendré de inhabilitar, desactivar o burlar las disposiciones de seguridad establecidas por LA EMPRESA. No utilizaré los recursos informáticos y las redes de LA EMPRESA, para guardar, almacenar, distribuir, editar o grabar material de contenido ofensivo, material de contenido racista, terrorista o similar, así como software, videos, música, juegos o información pirata o ilegal.
- 1.2 No utilizaré los recursos informáticos y las redes de LA EMPRESA para desacreditar o difamar a terceros, crear pánico, propagar virus

informáticos o para realizar otros actos que atenten contra las personas o las cosas o que impliquen violación de las disposiciones legales y de las regulaciones internas.

- 1.3 Atenderé estrictamente todas las disposiciones normativas expedidas por las autoridades competentes, así como las circulares e instructivos impartidos por LA EMPRESA o sus representantes, en relación con el uso de Internet, correo electrónico y demás herramientas informáticas.
- 1.4 Acepto expresamente que los programas de computador o software, que desarrolle por encargo de LA EMPRESA, o para facilitar mis actividades laborales, son de propiedad exclusiva de LA EMPRESA.
- 1.5 Si por alguna circunstancia encuentro un archivo o información privativa de otra área me comprometo a no divulgar esta información a ninguna persona y daré inmediato aviso a mi superior sobre la existencia de dicha información.

DÉCIMA QUINTA.- Las partes acuerdan que el uso de la red de Internet, del correo electrónico y demás herramientas informáticas dispuestas por EL EMPLEADOR, contraviniendo las estipulaciones contenidas en la Cláusula Décima Cuarta, constituye una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con lo previsto por el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y por el numeral 1 del artículo 58 del mismo Código. - **DÉCIMA SEXTA.-** En este orden de ideas y bajo el anterior entendido **EL TRABAJADOR** autoriza expresamente a **LA EMPRESA** para que verifique con los medios que estime necesarios el cumplimiento de las regulaciones contenidas en la cláusula Décima Quinta. - **DÉCIMA SÉPTIMA.-** Toda variación que pueda ocurrir en cuanto a la remuneración estipulada para **EL TRABAJADOR** y cualesquiera modificaciones que en el futuro llegaren a acordar las partes, se harán constar al pie del presente documento, bajo sus firmas o por medio de

cartas cruzadas entre las mismas partes contratantes. Se entiende que **EL TRABAJADOR** ha aceptado las modificaciones que se hagan a este contrato en cuanto a remuneración y servicios, con el solo hecho del desempeño de las nuevas funciones que se le asignen.

Para constancia firmamos dos (2) ejemplares de este mismo tenor, ante testigos, el Dos (2) día del mes de Marzo de dos mil once (2.011), en Soacha.

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

XXXXXXXXXX
C.C. No. 924944

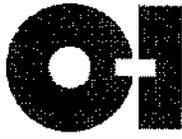
ALEXANDER GALCEO
C.C. No. 99119891

TESTIGO

TESTIGO

C.C. No.

C.C. No.



O-I Descripción de Cargo

Nombre del Cargo: AYUDANTE MAQUINIS/LUBRICADOR	Organización: <input type="checkbox"/> Regional <input checked="" type="checkbox"/> País Local
Reporte Directo: GERENTE DE PLANTA	Departamento: (Finanzas, Recursos Humanos, Ventas y Mercadeo etc.): FORMACION
Construido por:	País y Ciudad: COLOMBIA SOACHA
Representante de Recursos Humanos: ADRIANA CAMARGO RAIAN	Fecha Construcción D.C: 15/12/2019

PROPOSITO GENERAL

Ejecutar las actividades de control de variables de producto y proceso a través de la aplicación de procedimientos y registro en el sistema de información de planta con el fin de cumplir los estándares de productividad y especificaciones requeridas por el cliente.

FUNCIONES DEL CARGO

- Recibir de su jefe inmediato las tareas diarias a ejecutar.
- Mantener en los hornos los repuestos de moldura en operación.
- Mantener en el sitio indicado todo el equipo variable.
- Ayudar en los cambios de referencia,
- Mantener limpias las plataformas y canaletes bajo los escops.
- Reemplazar a los operarios de máquinas en ausencia por permisos de estos, como también a la hora de comidas.
- Alistar los diferentes lubricantes necesarios en las molduras.
- Mantener suficientes escobillones y estopas.
- Colaborar en la sacada del vidrio de los tanques a los bogues.
- Cambiar grasa y escobillones para la lubricación de la máquina, además de limpiar las graseras.
- Revisar los defectos críticos, de acuerdo a procedimientos.
- Registrar en subsistemas, temperatura de Pre-Moldes
- Recalificar las Secciones.
- Asistir a reunión de Entrega de Turno.
- Diligenciar las tarjetas de control de la Moldura.
- Cumplir con todos los requerimientos del Sistema Integral de Calidad y Medio Ambiente.
- Dejar una muestra seleccionada para el turno que entra, una vez finalizado este.
- Revisar muestras, de acuerdo a las especificaciones de la Tarjeta de Instrucciones de la Referencia.
- Rechazar las cavidades que se encuentren defectuosas de acuerdo a los procedimientos de calidad.
- Registrar en los subsistemas indicados, Peso, Mediciones de Variables de Envases, y comentarios cuando se encuentren variables fuera del estándar.
- Llevar y traer los Moldes al Taller de Reparación de Moldes.
- Mantener las condiciones de Orden y Aseo de la Máquina.

- Participar en los Cambios de Referencia, de acuerdo a la orientación dada en la reunión pre-cambio.
- Apoyar al Operador en la lubricación de moldura, corrección de defectos, calibración de secciones y operación de la máquina.
- Realizar revisión periódica de la estación de luz para identificar defectos de atributos que se puedan presentarse en la producción.
- Usar de manera permanente los EPP.
- Verificar los repuestos de Moldura y Máquina disponibles en la Máquina.

ALCANCE E IMPACTO

Toma de Decisiones

	ALCANCE E IMPACTO
Seguridad	Garantizar el uso adecuado de los elementos de protección personal y evaluar comportamientos inseguros. Cumplir con los procedimientos y políticas establecidas para la prevención de los riesgos a los que posiblemente pueda estar expuesto.
Calidad	Garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad para la FMU.
Productividad	Garantizar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la reducción de los costos de no calidad (PTP, Retenido, rotura, reclamos, etc.)
Personas	NA
Inocuidad	Garantizar las buenas prácticas de manufactura en cada uno de los procesos.
Ambiental	Garantizar una adecuada gestión ambiental en el área.

EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

- **Formación Académica**

Bachiller, preferiblemente técnico en producción o afines.

- **Experiencia Laboral**

Experiencia de seis (6) meses a un (1) año en procesos productivos de manufactura y producción.

Conocimientos específicos para el cargo

Registro de información en el sistema designado por la planta.
 Organización y método para la realización de su trabajo
 Habilidad Manual – motricidad fina.
 Comunicación efectiva
 Orientación al resultado
 Trabajo en equipo
 Dinamismo
 Rápido aprendizaje

Autocontrolado – auto gestionado.

TIPOS DE RELACIONES

RELACIONES INTERNAS
¿Con Quién?(Áreas)
Todas las áreas

RELACIONES EXTERNAS
N/A

Adriana Camargo

From: Adriana Camargo
Sent: lunes, 21 de febrero de 2022 15:41
To: Adriana Camargo; Diego Rubio
Subject: FW: Inasistencia Trabajador Alexander Gallego

From: Pablo Torrez <Pablo.Torrez@o-i.com>
Sent: Lunes, 14 de febrero de 2022 22:57 p. m.
To: Edwin Bautista <Edwin.Bautista@o-i.com>
Cc: Diego Rubio <Diego.Rubio@o-i.com>; Adriana Camargo Adriana.Camargo@o-i.com
Subject: Inasistencia Trabajador Alexander Gallego

Buen día,

El día domingo 13 de Febrero no se presenta el trabajador Alex Gallego quien debía ingresar a las 14:00 en la maquina A3, me comunica el trabajador Cristhian Alayon si podía retirarse de la maquina ya que Alex Gallego no llevo a recibirlo, procedo a llamar al trabajador Alex Gallego para saber si se presentaba a trabajar o se la habia presentado algún problema personal, me contesta al primer llamado y le pregunto que le habia pasado respondiéndome de la siguiente manera " hijueputa cúbrame, tiene que cubrirme hijueputa" al escuchario que me estaba faltando al respeto decido no caer en el juego de palabras y cuelgo la llamada, me comunico con el trabajador Cristhian Alayon para que saliera de la maquina ya que regresaba en turno de la noche ese mismo día. En el turno de la tarde de este día ingreso el trabajador Jeison Vega para darle apoyo a la planta, me comunico con el para que se quedara cubriendo la inasistencia del trabajador Alex Gallego.

Quedo atento.

Pablo Cesar Torrez
Supervisor.
Soacha Plant

Autopista Sur Km. 17
Soacha, Cundinamarca

Pablo.Torrez@o-i.com
www.o-i.com



VIDRIERIA FENICIA S.A.S

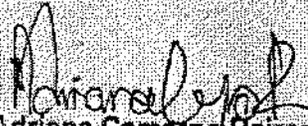
NIT- 832.005.668-8

CITACION A DESCARGOS

FECHA Febrero 21 de 2022
PARA ALEXANDER GALLEGO HORTUA - Código 15437
DE RECURSOS HUMANOS

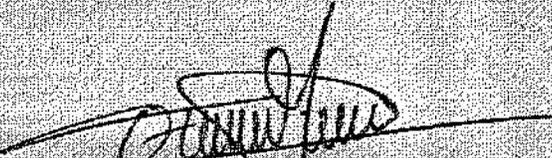
Con el fin de que rinda los descargos por la presunta falta notificada, usted está citado el 23 de febrero de 2022 a las 8:30 a.m. en la oficina de Recursos Humanos.

Si no presenta ningún descargo, la Empresa presume su culpabilidad por la falta cometida.


Adriana Camargo Rairan
Coordinadora RRHH



FIRMA ENTERADO TRABAJADOR
FECHA:



FIRMA ENTERADO SINDICATO

FECHA: 21-02-2022.

VIDRIERIA FENICIA S.A.S

NIT- 832.005.666-6

Finalmente, se tuvo conocimiento que el día 13 de febrero de 2022 usted estando programado para trabajar por instrucción de su supervisor inmediato al segundo turno comprendido entre las 14:00 a las 22:00, no se presentó a laborar en el ejercicio de su cargo sin que se tenga justificación o reporte de su ausentismo a cumplir las funciones para las cuales fue contratado. Validada información con la Unidad de Salud de la planta se encuentra que para tal día no hubo incapacidad médica.

El supervisor de turno y encargado de planta para ese fin de semana Pablo Torres, al observar su ausencia decidió llamarlo para saber si usted se iba a presentar a trabajar, a la cual usted contesta, según informe presentado de la siguiente manera: "utiliza un lenguaje soez diciéndole las siguientes palabras 'hijueputa cúbrame, tiene que cubrirme hijueputa'. El supervisor al sentir el lenguaje ofensivo termina la llamada y se comunica con el técnico de cambios disponible para cubrir la operación de la máquina."

La presente citación se surte dentro del término convencional, entendiéndose que los días 14, 15 y 16 de febrero de 2022 usted presentó incapacidad médica.

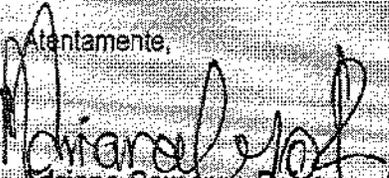
La anterior situación evidencia una presunta violación de su parte de las siguientes normas: numerales 1º, 4º y 5º del artículo 58 y numeral 4º del artículo 60 del código sustantivo del trabajo; numerales 2º, 3º, 4º, 5º y 6º del literal A) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965: literales a), b), c), d), e), f), g), h), i) del artículo 78, numerales 1º, 4º y 5º del artículo 83, numeral 4º del artículo 85, numeral 4º del literal B) del artículo 86, numerales 2º, 3º, 4º, 5º y 6º del artículo 87, del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

Las pruebas con las cuales cuenta la compañía para notificar la presunta falta son:

- Informe de Investigación y análisis de defecto crítico presentado en la referencia [LS-0103] del 11 de febrero de 2022, que corrió en las secciones 7, 8, 9 y 10, en combinación con la referencia LS-0001
- Copia del registro en el VSPC del día 11 de febrero de 2022.
- Reporte Unidad de Salud sobre ausentismo el 13 de febrero de 2022.
- Soportes y entrenamientos sobre defectos críticos y demás funciones asociadas a su cargo.
- Informe del 14 de febrero de 2022 del supervisor de turno por su inasistencia al trabajo del 13 de febrero de 2022.

Por tal motivo Usted deberá presentarse a la Dirección de Recursos Humanos una vez sea citado a rendir descargos y pruebas que justifiquen su presunta falta. Le recordamos que faltas de esta naturaleza causan graves problemas tanto a Usted como a la Compañía.

Atentamente,


Adriana Camargo Ralran
Coordinadora RRHH

FIRMA ENTERADO TRABAJADOR
FECHA:


FIRMA ENTERADO SINDICATO
FECHA:

21-02-2022.

ACTA DE DESCARGOS

En Soacha a los veintitrés (23) días del mes de Febrero de 2022 a las 8:30 a.m. se reúnen en la oficina de Recursos Humanos de la empresa VIDRIERIA FENICIA S.A.S., por una parte ADRIANA CAMARGO RAIKAN, Coordinadora de Recursos Humanos, por otra parte el Señor(a) ALEXANDER GALLEGO HORTUA - Código 15437, como trabajador previamente citado.

Así mismo, en la reunión se presentan MURCIA VANEGAS FABIAN OCTAVIO, Cód. 28872 y GOMEZ MORALES MIGUEL ANGEL, Cod. 17866 como directivos representantes de la organización sindical.

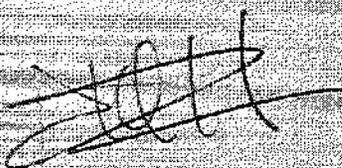
LA PRESUNTA FALTA CONSISTIÓ EN

La compañía tuvo conocimiento el 14 de febrero de 2022, a través del "Informe de Investigación y análisis de defecto crítico presentado en la referencia LS-0103 del 11 de febrero del 2022" que usted en su calidad de Ayudante de Máquina IS durante el segundo turno comprendido entre las 14:00 a las 22:00, ante el defecto crítico denominado Rebaba Interior Sobre Superficie que se presentó en la referencia LS-0103 que corrió en las secciones 7, 8, 9 y 10, en combinación con la referencia LS-0001 que corría en la máquina A3 a la cual usted estaba asignado, omitió presuntamente dar cumplimiento al "procedimiento de defecto crítico", en tanto si bien usted detectó el defecto presentado y dio aviso al operador Luis Ramirez Contreras de la máquina al cual usted estaba remplazando, señala el informe que dejó de realizar las siguientes actividades:

- Rechazar la cavidad o sección al 100% desde formación.
- Realizar el reporte en el sistema de información de la compañía PIC manual y VSPC
- Dar aviso al inspector de calidad.
- Realizar el cambio de la pieza (aguja) ya que el operador se encontraba interviniendo otra sección.
- Realizar la recalificación de la sección.
- Realizar y registrar el seguimiento en la bitácora de turno.

Así las cosas, la inobservancia de las anteriores actividades generó un retenido de 4 tendidos de la referencia mencionada, pérdida de producción por un tiempo de 1 hora y 40 minutos y retenido de un (1) pallet por positive release.

Adicionalmente, señala el informe de la investigación que cuando fue requerido por el supervisor ante lo sucedido se generaron por parte de usted dos (2) comportamientos inapropiados que presuntamente faltan a la verdad: De un lado, usted respondió que "no se mete en el trabajo del operado"; Y de otro lado, usted afirmó que había realizado el registro en el VSPC, pero cuando se revisó el sistema se encontró que no había realizado ningún tipo de registros, conforme lo evidencia la siguiente imagen:



COD. 15437

23-03-2022

PLAN DE MANTENIMIENTO DE LA FORMACION LS-001									
Alfura (PaP E)		Nombre: ALEXANDER GALLAS		Código: 40		Fecha: 13/02/2022		Hora: 14:00	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Finalmente, se tuvo conocimiento que el día 13 de febrero de 2022 usted estando programado para trabajar por instrucción de su supervisor inmediato al segundo turno comprendido entre las 14:00 a las 22:00, no se presentó a laborar en el ejercicio de su cargo sin que se tenga justificación o reporte de su ausentismo a cumplir las funciones para las cuales fue contratado. Validada información con la Unidad de Salud de la planta se encuentra que para tal día no hubo incapacidad médica.

El supervisor de turno y encargado de planta para ese fin de semana Pablo Torres, al observar su ausencia decidió llamarlo para saber si usted se iba a presentar a trabajar, a la cual usted contesta, según informe presentado de la siguiente manera: "utiliza un lenguaje soez diciéndole las siguientes palabras "hijueputa cúbrame, tiene que cúbrime hijueputa". El supervisor al sentir el lenguaje ofensivo termina la llamada y se comunica con el técnico de cambios disponible para cubrir la operación de la máquina."

La presente citación se surte dentro del término convencional, entendiendo que los días 14, 15 y 16 de febrero de 2022 usted presentó incapacidad médica.

La anterior situación evidencia una presunta violación de su parte de las siguientes normas: numerales 1º, 4º y 5º del artículo 58 y numeral 4º del artículo 60 del código sustantivo del trabajo; numerales 2º, 3º, 4º, 5º y 6º del literal A) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965; literales a), b), c), d), e), f), g), h), i) del artículo 78, numerales 1º, 4º y 5º del artículo 83, numeral 4º del artículo 85, numeral 4º del literal B) del artículo 86, numerales 2º, 3º, 4º, 5º y 6º del artículo 87, del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

Las pruebas con las cuales cuenta la compañía para notificar la presunta falta son:

- Informe de Investigación y análisis de defecto crítico presentado en la referencia [LS-0103] del 11 de febrero de 2022, que corrió en las secciones 7, 8, 9 y 10, en combinación con la referencia LS-0001
- Copia del registro en el VSPC del día 11 de febrero de 2022.
- Reporte Unidad de Salud sobre ausentismo el 13 de febrero de 2022.
- Soportes y entrenamientos sobre defectos críticos y demás funciones asociadas a su cargo.
- Informe del 14 de febrero de 2022 del supervisor de turno por su inasistencia al trabajo del 13 de febrero de 2022.

ASPECTOS GENERALES

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente?

Rta: Ayudante maquina IS/lubricador

2. ¿Fecha de ingreso a la compañía?

Rta: 02/03/2011 - 2 de marzo de 2011

3. ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo actual?

Rta: Casi 11 años

4. ¿Conoce usted las funciones de su cargo?

Rta: Si señora

5. ¿Cuáles son?

Rta: Tener lista la moldura en el horno para que se caliente, tener las áreas en orden y aseo, hacer los controles del VSPC, hacer el control de los pasa y no pasa, reemplazar al operario cuando él no esté, control de temperatura de los premoldes, hacer una revisión de los chuts del agua y hacer los cambios de grasas o lubricantes, cambio de escobillones.

6. ¿Sabe de la importancia de sus funciones y de la delicada responsabilidad que tiene?

Rta: Si claro si señora,

7. ¿Es usted consiente que si no desarrolla a cabalidad sus funciones con el cuidado y responsabilidad que se le exige puede generar graves perjuicios a la compañía?

Rta: Si Claro.

CASO PARTICULAR

8. Por favor indique ¿en qué horario y turno trabajó el día 11 de febrero de 2022?

Rta: en segundo turno de 2:00pm a 10:00pm en la maquina A3.

9. Indique por favor indique qué referencia estaba corriendo durante su turno el día 11 de febrero de 2022 en la máquina A3?

Rta: la LS-0103 y LS0001

10. Señale ¿qué características tiene la referencia LS-0103 y qué especificaciones debe cumplir?

Rta: Lo que siempre se busca cuando se monta una referencia , el peso, la capacidad, los diámetros internos y externos, que cumplan lo que pide las variables del proceso, esa información se encuentra en la hoja técnica o la historia de trabajo que nos dejan en la máquina.

11. Por favor explique ¿en qué consiste el procedimiento de defecto crítico?

Rta. Consiste en detectarlo, informarlo, corregirlo y recalificarlo.

12. ¿Cuál es el procedimiento que se debe aplicar si usted como Ayudante de Maquina IS/ lubricado encuentra un defecto crítico en los envases que produce la maquina a la que esté asignado?



Rta: Cuando encuentro un defecto crítico lo primero que se hace es rechazar la cavidad, como estoy en mi función de Ayudante informar verbalmente al operario para que él haga la operación, de ahí se procede a hacer seguimiento cada 15 minutos con cuatro envases y dependiendo si se cambia pieza o no se llevan las botellas para diámetros internos; esa es en la primera hora. Después se hace un seguimiento durante 8 horas con cuatro envases cada hora. Después de informar al operario de máquina la debo reportar en el SIP para que el punta de archa esté pendiente del evento y también debo ingresarlo en el correo para que Calidad este atento.

13. Por favor indique por qué es importante realizar el procedimiento de defecto crítico de forma correcta?

Rta: Para que no se pase el defecto y para que no haya retenido.

14. Señale, ¿cuál es o son las consecuencias de no acatar el procedimiento de defecto crítico ante un defecto que se presente sobre una referencia que se esté produciendo?

Rta: Que el defecto se pase y que haya retenido, costos para la empresa y para la Planta y podemos perder el cliente.

15. Puede señalar qué defecto presentó la referencia LS-0103 el 11 de febrero de 2022 durante el turno que usted estaba prestando sus funciones en la máquina A3?

Rta: Lo que yo detecté en Formación fue una tendencia a rebaba que yo reporté en el VSPC como tendencia y le informé verbalmente al operador.

16. Ante el defecto presentado en la referencia LS - 0103 el 11 de febrero de 2022 dio aplicación al procedimiento de defecto crítico?

Rta: No señora, no le hice el procedimiento porque yo evidencié una tendencia mas no un defecto crítico, una tendencia es algo que no tenemos como medir pero que es una alerta que muestra que el defecto puede salir mas adelante.

17. Por favor explique ¿por qué razón el día 11 de febrero de 2022, ante el defecto presentado, estando usted en el horario de trabajo de las 14:00 a las 22:00 no realizó el procedimiento de defecto crítico?

Rta: No hice el procedimiento porque yo detecté una tendencia a rebaba y una tendencia no aplica para rechazo.

18. Por favor indique si al encontrar el defecto crítico denominado Rebaba Interior Sobre Superficie que se presentó en la referencia LS-0103 que corrió en las secciones 7, 8, 9 y 10 el 11 de febrero de 2022, realizó el reporte en el sistema de información de la compañía PIC manual y VSPC

Rta: No lo reporte porque no era un defecto crítico era una tendencia a rebaba, yo sí lo reporté en el VSPC pero no en el SIP porque no era defecto crítico.

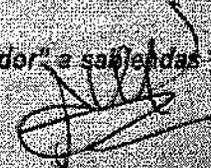
19. Por favor describa las acciones que realizó al encontrar el defecto crítico denominado Rebaba Interior Sobre Superficie que se presentó en la referencia LS-0103 que corrió en las secciones 7, 8, 9 y 10 el 11 de febrero de 2022?

Rta: Lo que hice cuando encontré la tendencia a rebaba fue reportarlo de inmediato en el VSPC como tendencia y le informé al operario de turno.

20. Cuando su supervisor le preguntó sobre la realización o registro en el VSPC del defecto presentado en la referencia LS - 0103, ¿Por qué le indico que si los había registrado cuando ello no era cierto?

Rta: Si lo registré una o dos horas antes del evento y le informé al operario de la tendencia a rebaba. Estoy seguro de que si lo reporté en el VSPC cuando lo encontré a las 3:57pm del 11 de febrero de 2022.

21. ¿Por qué le indico a su supervisor que usted "no se metía en el trabajo del operador" a sabiendas que si era función suya dar aplicación al procedimiento de defecto crítico?



Rta: Yo no le dije eso, lo que paso es que cuando salió el defecto critico reportado de abajo nosotros con anterioridad, habia estado la maquina totalmente enredada y fue cuando Pablo se me acercó y me preguntó que porque no habia intervenido esa sección y yo le respondí Pablo la maquina está muy enredada y yo tengo mis tareas y estoy colgado en ellas para sacar el turno adelante, por eso no me quedó tiempo de hacer la tarea del operario que era intervenir la sección y hacer la operación y que en ese sentido esa función es mas del operario que mía.

22. Es consciente de la falta cometida por usted en su turno laboral el 11 de febrero de 2022 al no aplicar el procedimiento de defecto critico?

Rta: No aplique el procedimiento porque lo que encontré fue una tendencia a rebaba que fue registrada en VSPC e informado al operador de la Maquina.

23. Es usted consiente del impacto que generó para la compañía el incumplimiento en la aplicación del procedimiento de "Defecto Critico"?

Rta: Pues claro que soy consiente de lo que trajo el defecto pero vuelvo y lo reitero yo informé y registré a tiempo y por la situación de la maquina al operador se le paso por alto hacer la corrección del defecto aplicando el procedimiento.

24. ¿Es usted consiente que si no desarrolla a cabalidad sus funciones con el cuidado y responsabilidad que se le exige puede generar graves perjuicios a la compañía?

Rta: Sí señora, claro

25. ¿Conoce usted los horarios en los cuales debe presentarse a laborar de manera previa?

Rta: Sí señora

26. ¿En qué turno debía usted laborar el día 13 de febrero de 2022?

Rta: En segundo turno de 2pm a 10pm

27. El día 13 de febrero de 2022 usted estaba programado para laborar durante el segundo turno (2:00pm - 10:00pm). ¿lo anterior ocurrió así?

Rta: Si estaba programado. Si señora

28. ¿Se presentó usted a trabajar el día 13 de febrero de 2022 en el turno para el cual estaba programado?

Rta: No señora

29. Atendiendo a su respuesta anterior y de acuerdo con el registro de marcaciones usted no se presentó a trabajar el día 13 de febrero de 2022 en el turno para el cual estaba programado. Por favor explique las razones por las cuales usted no se presentó a trabajar.

Rta: tuve un caso infortunado ese día en el cual dos hombres me atacaron en una moto, halándome el bolso, haciendome perder el equilibrio y posteriormente golpearme la cara contra el piso.

30. Atendiendo su respuesta anterior, por favor indique si cuenta con soporte medico o policial que soporte su versión por la ausencia a su turno laboral de 13 de febrero de 2022?

Rta: No, en este caso fue como senti que fue un atentado contra mi vida opte por refugiarme en mi apartamento con miedo y con la psicosis de que mi vida estaba peligrando.



31. De acuerdo con su respuesta anterior indique si el 13 de febrero de 2022 llamó usted, se comunicó y/o le informó a alguno de los Supervisores o a su Jefe inmediato las razones por las cuales se ausentaría de su turno laboral?

Rta. No me comuniqué con nadie. Le escribí a Pablo Cesar Torres informándole lo que me había sucedido y él me llamó pues él me preguntó que si iba a venir a trabajar y yo le conté que me cubriera ahí porque no podía venir a ese estado por lo que me sucedió.

32. Puede explicar en que consiste la obligación de ser respetuoso con sus compañeros de trabajo y sus supervisores?

Rta. Si hay que dar respeto para recibir.

33. ¿Sabe usted que debe ser respetuoso en todo momento con sus compañeros de trabajo y supervisores, y que no serlo, falta a sus obligaciones laborales?

Rta.- Si señora

34. De acuerdo con su respuesta anterior por favor indique cuales fueron las palabras que utilizó cuando al Supervisor de Turno, Sr. Pablo Cesar Torres se comunicó vía telefónica para preguntar si se presentaría usted a cumplir con sus funciones?

Rta.- Pablo me paso algo muy desagradable para mí en el cual esta involucrada mi vida y necesito que por favor me cubra, sinceramente no le escuche pero entiendo que me dijo hágale hermano recupérese

35. ¿Por qué le respondió de forma grosera indicándole: "hijueputa cúbrame, tiene que cubrirme hijueputa"?

Rta. No le dije eso

36. ¿Conoce usted la importancia y responsabilidad en la puntual asistencia al lugar de trabajo de acuerdo con los turnos programados?

Rta. Claro si señora

37. ¿Sabe de las consecuencias que tuvo para la compañía su ausencia durante el turno laboral del 13 de febrero de 2022, para el cual estaba programado y previamente informado?

Rta. Sinceramente no sé qué pasó porque no asistí

38. De acuerdo con sus respuestas anteriores es consciente de las faltas cometidas y las implicaciones y afectaciones para los indicadores de productividad de la planta?

Rta. Si soy consciente de lo que pueda acarrear pero de lo que soy consciente es que yo detecté una tendencia a rebaba mas no un defecto critico en el sentido de la ausencia si se que la falta que tuve pero quiero que tengan en cuenta que en los 11 años que llevo laborando en la empresa nunca habia fallado y si fallé fue porque corría peligro mi vida por un suceso desafortunado de orden público

39. ¿Desea agregar algo a la presente diligencia?

Rta. Pues ya que se encontró el reporte en el VSPC pues si de pronto tienen alguna inquietud sobre la versión que les estoy dando pueden hablar con el operador de la maquina.

Comentarios de la organización sindical

Nosotros como organización sindical quisieramos definir el significado de defecto critico, que es aquel que puede ocasionar accidentes al cliente o al consumidor final, estas tendencias a rebaba en formación son muy subjetivas puesto que no tenemos con qué medirlas, esto lo hacemos con la uña, se observa que el trabajador reporta la tendencia y está realizando completamente su trabajo.



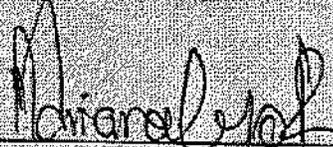
No entendemos la actitud del supervisor Pablo Cesar Torrez aseverando cosas que quedan en entredicho que lo único que buscan es hacerle daño al compañero Alexander Gallego y muy posiblemente dejarlo sin trabajo, además en las pruebas aportadas por la empresa no encontramos nada que certifique el lenguaje soez a que hace alusión en el reporte presentado el Sr. Pablo Cesar Torrez, se evidencia que el trabajador Alexander Gallego el día 13 de febrero no pudo asistir al trabajo por tener una calamidad que está contemplada en la convención en el numeral 7.12 donde le da un tiempo de 24 horas para comunicarle a la compañía la inasistencia.

Solicitamos que esta notificación no se atienda en cuenta para tomar decisiones que perjudiquen o que dejen sin trabajo al compañero Alexander Gallego.

ANEXOS:

Sin anexos

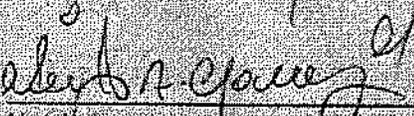
EMPRESA


Adriana Camargo Raran

TRABAJADOR


79219819
ALEXANDER GALLEGO HORTUA - Código 15437

POR EL SINDICATO


Nombre:
C.C. 11'580 252


Nombre: Fabian Horta
C.C. 11.439.652

Adriana Camargo

From: Adriana Camargo
Sent: lunes, 21 de febrero de 2022 15:40
To: Adriana Camargo; Diego Rubio
Subject: Informe de Investigación y análisis de defecto crítico presentado en la referencia [LS-0103] del 11 de febrero de 2022, que corrió en las secciones 7, 8, 9 y 10, en combination run con la referencia LS-0001

Get Outlook para Android

From: Edwin Bautista <Edwin.Bautista@o-i.com>
Sent: Monday, February 14, 2022 3:21:53 PM
To: Diego Rubio <Diego.Rubio@o-i.com>; Adriana Camargo <Adriana.Camargo@o-i.com>
Subject: Informe de Investigación y análisis de defecto crítico presentado en la referencia [LS-0103] del 11 de febrero de 2022, que corrió en las secciones 7, 8, 9 y 10, en combination run con la referencia LS-0001.

Buenas tardes,

Para conocimiento de ustedes expongo la situación presentada el día viernes 11 de Febrero en la maquina A3 donde el trabajador Alexander Gallego quien es el ayudante de la máquina, no realizó el procedimiento del defecto crítico y se generó un impacto negativo tanto en productividad como en calidad.

Según lo conversado con el supervisor, el trabajador detectó el defecto y dio aviso al operador; sin embargo no realizó el resto del procedimiento y el defecto fue encontrado en zona fría generando los siguientes impactos:

- Retenido de 4 tendidos de la referencia alrededor del evento.
- Perdida de producción por un tiempo de 1 hora y 40 minutos.
- Retenido de 1 pallet por positive release.

Posterior a esto el supervisor le realiza el cuestionamiento al ayudante del porque no realizó el cambio de la pieza quien argumenta que él no se mete en el trabajo del operador.

Revisando el procedimiento de defecto crítico el ayudante debía realizar las siguientes actividades en el momento que encontró el defecto crítico:

- Rechazar la cavidad o sección al 100% desde formación. **(No se realizó)**
- Realizar el reporte en el sistema de Información de la compañía Pic manual y vspc **(No se realizó)**
- Dar aviso al inspector de calidad. **(No se realizó)**
- Realizar el cambio de la pieza (aguja) ya que el operador se encontraba interviniendo otra sección. **(No se realizó)**
- Realizar la recalificación de la sección. **(No se realizó)**
- Realizar y registrar el seguimiento en la bitácora de turno. **(No se realizó)**

El incumplimiento de esta tarea trajo un alto riesgo en la producción que se estaba empacando y una probabilidad de un reclamo por defecto crítico. Adicionalmente se encuentra que el ayudante afirmó al supervisor que realizó el registro en el VSPC, pero revisando el sistema no se habían realizado ningún tipo de registros. Este fue el único, registro que se encontró del VSPC alrededor del evento.

CONTROL PASA NO PASA FORMACION LS-0103

Altura (PnP F)

Turno: 2
 Operario: ALEXANDER GALLEGOS
 Cuidado: 49
 Sección: 7

Lot/Shift	14/02/2022 5:42:02
Tarjetas	0.0
Mean	0.00
USL	-0.5
LSL	0.5
Min	0.0
Max	0.0
Std	
sigma	0.00
Nptk	169
SGTers	11/02/2022 10:42:40

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
XBar	0.0	0.0
Range	0.0	0.0
StdDev	0.0	0.0

1402 18 40	1402 18 40
1402 18 40	1402 18 40
1402 20 30	1402 20 30
1402 21 32	1402 21 32
1402 22 37	1402 22 37
1402 23 37	1402 23 37
1402 24 37	1402 24 37
1402 25 37	1402 25 37
1402 26 37	1402 26 37
1402 27 37	1402 27 37
1402 28 37	1402 28 37
1402 29 37	1402 29 37
1402 30 37	1402 30 37
1402 31 37	1402 31 37
1402 32 37	1402 32 37
1402 33 37	1402 33 37
1402 34 37	1402 34 37
1402 35 37	1402 35 37
1402 36 37	1402 36 37
1402 37 37	1402 37 37
1402 38 37	1402 38 37
1402 39 37	1402 39 37
1402 40 37	1402 40 37
1402 41 37	1402 41 37
1402 42 37	1402 42 37
1402 43 37	1402 43 37
1402 44 37	1402 44 37
1402 45 37	1402 45 37
1402 46 37	1402 46 37
1402 47 37	1402 47 37
1402 48 37	1402 48 37
1402 49 37	1402 49 37
1402 50 37	1402 50 37

Nº	Altura (PnP F)	Torcido (PnP F)	Diámetro Cuerpo (PnP F)	Diámetro T (PnP F)	Diámetro C (PnP F)	Diámetro I (PnP F)	Temperatura (PnP F)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

REALICE CHEQUEO CON GALGAS PASA NO PASA A CADA CUANDO FALLE ALGUNA MUESTRA DIGITE 1, SI DA BUEN CUANDO FALLE ALGUNA MUESTRA REGISTRE EN OBSERVACIONES LA CAUSA

Envíe esta información para su análisis y medidas correspondientes. Cualquier duda quedo atento.

		A3			
Molde	EF%	ET%	Unid	IC%	
LS-0104 LS-0001			0	-	06-07
LS-0104 LS-0001	65.5		2250	-	07-08
LS-0104 LS-0001	91.1	50.6	2250	-	08-09
LS-0104 LS-0001	93.5	28.6	1170	-	09-10
LS-0103 LS-0001	86.1	80.5	1080	-	10-11
LS-0103 LS-0001	86.0	87.6	0	-	11-12
LS-0103 LS-0001	87.0	93.7	5400	-	12-13
LS-0103 LS-0001	87.0	93.1	3840	-	13-14
LS-0103 LS-0001	87.0	97.2	4200	-	14-15
LS-0103 LS-0001	96.5	92.9	2040	-	15-16
LS-0103 LS-0001	97.0	95.1	4200	-	16-17
LS-0103 LS-0001	95.6	85.0	4080	-	17-18
LS-0103 LS-0001	95.9	80.6	0	-	18-19
LS-0103 LS-0001	95.2	76.8	2040	-	19-20
LS-0103 LS-0001	95.9	80.4	3120	-	20-21
LS-0103 LS-0001	95.8	84.2	4080	-	21-22
LS-0103 LS-0001	96.3	84.2	4200	-	22-23
LS-0103 LS-0001	95.2	84.2	2040	-	23-00
LS-0103 LS-0001	96.0	89.4	2040	-	00-01
LS-0103 LS-0001	95.6	86.0	2040	-	01-02
LS-0103 LS-0001	96.7	90.5	5280	-	02-03
LS-0103 LS-0001	95.7	93.1	2040	-	03-04
LS-0103 LS-0001	95.6	88.4	3120	-	04-05
LS-0103 LS-0001	96.6	93.1	4080	-	05-06

Detectado en
ZONA FRIA

* Zona Fria **CHAPARRO VASQUEZ JENIFER HASBLEIDY** ▼

0) El defecto comunicado por fabricación fue encontrado en selección?

1) Horario de rechazo en selección (CID3/Manual): **18:05** HH:MM

2) La botella está siendo rechazada por CID3? **No**

3) El dispositivo D0 fue activado? **No**

4) Existe inspección automática para el defecto? **No***

5) La muestra del defecto encontrado está siendo rechazado por la máquina de inspección?

6) Horario de comunicación al personal responsable de las máquinas de inspección: **00:00** HH:MM

7) Horario de liberación de la máquina de inspección: **00:00** HH:MM

8) Horario de muestreo satisfactorio en el archa: **19:10** HH:MM

9) Tiempo de rechazo del defecto: **65** Min.

10) Horario de comunicación del defecto a Fabricación: **18:10** HH:MM

Comentarios

DEFECTO CRITICO ENCONTRADO EN PUNTA ARCHA...SE RETIENE MEDIA HORA DE PRODUCCION EQUIVALENTES A 4 TENDIDOS...SE RECHAZA LA CAVIDAD 100% EN PUNTA ARCHASE

CUELLO SUCIO	LS-0001	A3	8A	44	11/2/2022 07:46:23 p. m.
REB INT SOBR SUP	LS-0001	A3	9A	42	11/2/2022 06:03:48 p. m.
ARRUGA BRILLANTE CUERPO	LS-0001	A3	10A	43	11/2/2022 06:03:32 p. m.
ARRUGA EN EL CUELLO	LS-0001	A3	6A	44	11/2/2022 04:45:23 p. m.
ARRUGA EN EL CUELLO	LS-0001	A3	6A	44	11/2/2022 05:39:00 p. m.
ORJETA EN EL CUELLO	LS-0001	A3	6A	27	11/2/2022 05:37:13 p. m.
CUERPO RIZADO	LS-0001	A3	2A	28	11/2/2022 05:37:02 p. m.
CUERPO RIZADO	LS-0001	A3	2A	28	11/2/2022 04:48:33 p. m.
ARRUGA EN EL CUELLO	LS-0001	A3	7A	43	11/2/2022 04:35:48 p. m.
ARRUGA BRILLANTE CUERPO	LS-0001	A3	10A	43	11/2/2022 04:39:48 p. m.

Cordialmente

Edwin Bautista Saenz
Coordinador FMU-A3
Autopista Sur Km. 17
Suacha, Cundinamarca
Celular: +57 3115411109
www.oxcepi

VIDRIO CONFIABLE, PURO Y ÚNICO

glasslife.com

Planta: SOACHA
Nombre Capacitación: Defectos criticos
Fecha Capacitación: Febrero 2020
Hora Inicio:
Intensidad Horaria: 3 horas



Método de Evaluación: Oral Escrita Práctica
Tipo de Habilidad: Técnica Blanda Inocuidad/Calidad Base OEA EHS
Aplica Fundamentos de Manufactura: Si No No. Fundamento _____

Objetivo

Conocer los diferentes defectos criticos en el proceso de la planta, al igual que el procedimiento establecido para su control

Contenido

1. Definición
2. Cuantos defectos hay codificados para la planta Soacha
3. Definición de cada defecto
4. Procedimiento para Specialties, Regulares, cosmeticos y cristaleria
5. Piramide de Calidad, definición, Partes
6. NM que es un Near missis de Calidad
7. Que es un Recall
- 8.
- 9.

Indicadores Impactados

NEGOCIO /AREA	SKILL MATRIX ASOCIADA	FUNDAMENTO NO NEGOCIABLE

Cargos Capacitados

1. Operador Formacion
2. Ayudante Formacion
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Instructor: Adriana Escobar / Jaime Fernandez

Entidad: Vidrieria Fenida

Pfanta: COVET
Nombre Capacitación: PROCEDIMIENTO DEFECTOS CRITICOS Z. C
Fecha Capacitación: NOVIEMBRE 09 - 2021
Hora Inicio: 10:00 AM
Intensidad Horaria: 60 MIN



Método de Evaluación: Oral Escrita Práctica
Tipo de Habilidad: Técnica Blanda Inocuidad Calidad Base OEA EHS
Aplica Fundamentos de Manufactura: Si No No. Fundamento ES-GQT-02-101
ES-GQT-02-050

Objetivo

Definir los procedimientos de O-I para las responsabilidades de zona caliente cuando se encuentre un defecto crítico en un envase de vidrio
Conocer y aplicar los procedimientos de defectos críticos para poder realizar la contención en z.c

Contenido

1. Procedimiento defecto crítico orientado a cavidad
2. Procedimiento defecto crítico no orientado a cavidad
3. Recalificación de sección
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

Indicadores Impactados

NEGOCIO /AREA	SKILL MATRIX ASOCIADA	FUNDAMENTO NO NEGOCIABLE
PTP		01-001
PTPS		
JCI		
RETENIDO		

Cargos Capacitados

1. tecnico cambios de referencias
2. operadores is
3. ayudantes is
- 4.
- 5.
- 6.

Instructor: Johnny aguilera **Entidad :**

FECHA: 19-10-21

NOMBRE ALEJANDRO GARCIA

CODIGO 15437

EXAMEN: Procedimiento de defecto crítico

1. Realice los pasos cuando se detecta un defecto crítico orientado a cavidad en zona caliente?

1.66

- RECHAZO DE SECCION
- REPORTE PIC.
- INFORMAR CHAT O DIRECTAMENTE
- SE PARA SECCION Y SE CORRIJE DEFECTO
- ADELANTA SECCION Y RECALIFICA
- SE REGISTRA LO ENVASES + Y PARA RECALIFICACION DE DIAPYLOS
- DESPUES 4 ENVASES CADA 15 MIN DURANTE LO HORA SIGUIENTE SE REGISTRA EN LA BITACORA.
- DESPUES 4 ENVASES DURANTE 8 HORAS Y SE REGISTRA EN LA BITACORA.

2. Realice los pasos cuando le reportan desde zona fría un defecto crítico no orientado a cavidad?

1.66

- RECHAZO GRAL. LIMPIEZA.

- SEGUNDA SECCION Y SE CAMBIAN PIEZAS DE MOLDEA. TAPA, SOPRADORO Y BOCA.

- SE SACAN 4 BOCHAS PARA RECALIFICAR Y 4 PARA DIFERENCIAR.

- DESPUES SE HACE SEGUIMIENTO DURANTE 1 MINUTO EN LA PANTALLA. CADA 15 MINUTOS.

- PROCEDIMIENTO DE DEFECTO NO ENFOCO CON CUANIOS ENTICES.

- RECHAZO

- REPORTE.

- INTERVENCIÓN. PE SECCION.

- RECUCION DE 4 CARBONES CADA 15 MIN HASTA GARANTIZAR EL AJUSTE.

- 4 PARA DIFERENCIAR Y RECALIFICAR CON RECHAZO HASTA CORREGIR. DEFECTO.

Adriana Camargo

To: Javier Garcia
Cc: Diego Rubio
Subject: Informe situación presentada con el Sr- Alexander Gallego - Notificación

PSI

From: Jhon Pardo Gomez <Jhon.PardoGomez@o-i.com>
Sent: martes 22 de febrero de 2022 13:33
To: Diego Rubio <Diego.Rubio@o-i.com>; Adriana Camargo <Adriana.Camargo@o-i.com>
Subject: Informe situación presentada con el Sr- Alexander Gallego - Notificación

Buenas tardes

A continuación presento mi informe respecto al comportamiento del trabajador Alexander Gallego al recibir una notificación por parte del supervisor Pablo Tórrez el pasado lunes 21 de febrero.

El supervisor Pablo Torrez en presencia mía le hace entrega de una notificación al trabajador alexander gallego el cual al leerla se disgusta y no la firma, tirando las hojas de la notificación encima del escritorio y de forma grosera le dice a Pablo Cesar Torrez usted es un hijueputa me cago la cara y sale del cuarto. Al momento regresa y coge una de las copias de la notificación y se va.

Se le hace saber al señor Fabián Murcia líder sindical que se encontraba de turno respecto al comportamiento del señor Alexander gallego y se le hace participe de la notificación, pasados unos 20 minutos Alexander Gallego decide firmar la notificación la cual se firma en el salón de reuniones de producción en presencia del señor Fabián Murcia, Alexander gallego, Pablo Tórrez y mi persona.

Quedo atento

Jhon Pardo Gomez
Supervisor zona caliente - Soacha plant
Covet, Andean Business Unit
Autopista Sur km 17, Soacha
Soacha, Cundinamarca, Colombia.
Zip Code: 250054



www.o-i.com | Subscribe to our [newsletter](#)

 **YAKE WEAT MATTERS**

Get [Outlook para Android](#)

Adriana Camargo

From: Adriana Camargo
Sent: miércoles, 23 de febrero de 2022 13:04
To: Javier García
Cc: Diego Rubio
Subject: Informe turno de 21 de febrero de 2022

Psi

From: Pablo Torrez <Pablo.Torrez@o-i.com>
Sent: lunes, 21 de febrero de 2022 23:03
To: Javier García Javier.Garcia@o-i.com; Diego Rubio Diego.Rubio@o-i.com; Adriana Camargo <Adriana.Camargo@o-i.com>
Subject: Informe turno de 21 de febrero de 2022

Buenas noches,

Me dirijo a ustedes para hacerles saber el comportamiento del trabajador Alex Gallego al recibir la notificación por la presunta falta de defecto crítico y ausencia del día 13 de febrero de 2022, al leer la notificación se disgusta tirando las copias en el escritorio y dirigiéndose hacia mí de forma vulgar (usted es un hijueputa), retorna nuevamente y recoge una copia de la notificación retirándose del lugar, se encontraba presente el señor Jhon Pardo que fue testigo en la forma como se refirió hacia mí.

Hago el llamado al Señor Fabian Murcia directivo sindical para hacerle saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego por la notificación, él se dispone a firmar las copias de esta notificación donde corresponde su firma. Pasados unos minutos me buscaron ya que el trabajador decidió firmar la notificación, esto se hace en el salón de reuniones con los presentes Alexander Gallego, Fabian Murcia y Jhon Pardo.

Quedo atento

Pablo Cesar Torrez Ardila

Supervisor zona caliente - Soacha plant
Covet, Andean Business Unit
Autopista Sur km 17 Soacha
Soacha, Cundinamarca, Colombia.
Zip Code: 250051

www.o-i.com | [Subscribe to our newsletter](#)



TAKE WHAT MATTERS

OI - HONEST, PURE, ICONIC GLASS

VIDRIERIA FENICIA S.A.S

NIT- 832.005.666-6

CITACION A DESCARGOS

FECHA: Febrero 23 de 2022
PARA: ALEXANDER GALLEGO HORTUA - Código 15437
DE: RECURSOS HUMANOS

Con el fin de que rinda los descargos por la presunta falta notificada, usted está citado el 25 de febrero de 2022 a las 8:30 a.m. en la oficina de Recursos Humanos.

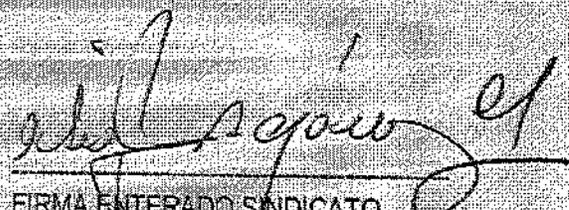
Si no presenta ningún descargo, la Empresa presume su culpabilidad por la falta cometida.


Adriana Camargo Rairan
Coordinadora RRHH


FIRMA ENTERADO TRABAJADOR

FECHA: 23-02-22

COP. 15437


FIRMA ENTERADO SINDICATO

FECHA: 23-02-22

7:08 PM

VIDRIERIA FENICIA S.A.S

NIT- 832.805.666-8

NOTIFICACION

FECHA Febrero 23 de 2022
PARA ALEXANDER GALLEGO HORTUA - Código 15437
DE RECURSOS HUMANOS

PRESUNTA FALTA

La compañía tuvo conocimiento, a través del "Informe de Turno del 21 de febrero de 2022" presentado a la Gerencia de la Planta por el supervisor Pablo Cesar Torrez, que usted en su calidad de Ayudante de Maquina IS/Lubricador durante el tercer turno comprendido entre las 10:00 pm y las 6:00 am, tuvo un presunto comportamiento que atenta contra la moral y el respeto hacia su supervisor de turno Pablo Cesar Torrez, durante la notificación de apertura de procedimiento disciplinario el día 21 de febrero de 2022, que se describe a continuación:

"Me dirijo a ustedes para hacerles saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego al recibir la notificación por la presunta falta de defecto crítico y ausencia del día 13 de febrero de 2022, al leer la notificación se disgusta tirando las copias en el escritorio y dirigiéndose hacia mí de forma vulgar (usted es un hijueputa), retorna nuevamente y recoge una copia de la notificación retirándose del lugar, se encontraba presente el señor Jhon Pardo que fue testigo en la forma como se refirió hacia mí.

Hago el llamado al Señor Fabian Murcia directivo sindical para hacerle saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego por la notificación, él se dispone a firmar las copias de esta notificación donde corresponde su firma. Pasados unos minutos me buscaron ya que el trabajador decidió firmar la notificación, esto se hace en el salón de reuniones con los presentes Alexander Gallego, Fabian Murcia y Jhon Pardo."

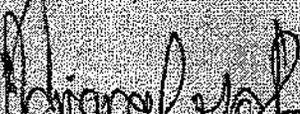
La anterior situación evidencia una presunta violación de su parte de las siguientes normas: numerales 1º, 4º y 5º del artículo 58 del código sustantivo del trabajo, numerales 2º, 3º, 5º y 6º del literal A) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, literales a), b), c), d), f), g), h) del artículo 78, numerales 1º, 4º y 5º del artículo 83, numeral 3º del literal B) del artículo 86, numerales 2º, 3º, 5º y 6º del artículo 87, del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

Las pruebas con las cuales cuenta la compañía para notificar la presunta falta son:

- Informe del Supervisor Pablo Cesar Torrez: "Informe de Turno del 21 de enero de 2022" del 21 de febrero de 2022.
- Informe del Sr. John Pardo: "Informe situación presentada con el Sr. Alexander Gallego - Notificación"

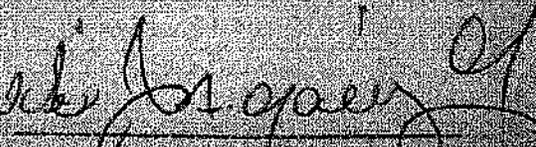
Por tal motivo Usted deberá presentarse a la Dirección de Recursos Humanos una vez sea citado a rendir descargos y pruebas que justifiquen su presunta falta. Le recordamos que faltas de esta naturaleza causan graves problemas tanto a Usted como a la Compañía.

Atentamente,


Adriana Camargo Rairan
Coordinadora RRHH

FIRMA ENTERADO TRABAJADOR
FECHA 23-02-22

COD. 15437


FIRMA ENTERADO SINDICATO
FECHA 23-02-22

2:08 PM

ACTA DE DESCARGOS

En Soacha a los veinticinco (25) días del mes de Febrero de 2022 a las 8:30 a.m. se reúnen en la oficina de Recursos Humanos de la empresa VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., por una parte ADRIANA CAMARGO RAIKAN, Coordinadora de Recursos Humanos, por otra parte el Señor(a) ALEXANDER GALLEGO HORTUA – Código 15437, como trabajador previamente citado.

Así mismo, en la reunión se presentan MORENO MORENO ENRIQUE ALFONSO, Cód. 28137 y GOMEZ MORALES MIGUEL ANGEL, Cod. 17866 como directivos representantes de la organización sindical.

LA PRESUNTA FALTA CONSISTIÓ EN

La compañía tuvo conocimiento, a través del "Informe de Turno del 21 de febrero de 2022" presentado a la Gerencia de la Planta por el supervisor Pablo Cesar Torrez, que usted en su calidad de Ayudante de Maquina IS/Lubricador durante el tercer turno comprendido entre las 10:00 pm y las 6:00 am, tuvo un presunto comportamiento que atenta contra la moral y el respeto hacia su supervisor de turno Pablo Cesar Torrez, durante la notificación de apertura de procedimiento disciplinario el día 21 de febrero de 2022, que se describe a continuación:

"Me dirijo a ustedes para hacerles saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego al recibir la notificación por la presunta falta de defecto crítico y ausencia del día 13 de febrero de 2022, al leer la notificación se disgusta tirando las copias en el escritorio y dirigiéndose hacia mí de forma vulgar (usted es un hijueputa), retorna nuevamente y recoge una copia de la notificación retirándose del lugar, se encontraba presente el señ Rta: Pues. or Jhon Pardo que fue testigo en la forma como se refirió hacia mí.

Hago el llamado al Señor Fabian Murcia directivo sindical para hacerle saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego por la notificación, él se dispone a firmar las copias de esta notificación donde corresponde su firma. Pasados unos minutos me buscaron ya que el trabajador decidió firmar la notificación, esto se hace en el salón de reuniones con los presentes Alexander Gallego, Fabian Murcia y Jhon Pardo."

La anterior situación evidencia una presunta violación de su parte de las siguientes normas: numerales 1º, 4º y 5º del artículo 58 del código sustantivo del trabajo, numerales 2º, 3º, 5º y 6º del literal A) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965; literales a), b), c), d), f), g), h) del artículo 78, numerales 1º, 4º y 5º del artículo 33, numeral 3º del literal B) del artículo 86, numerales 2º, 3º, 5º y 6º del artículo 87, del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

Las pruebas con las cuales cuenta la compañía para notificar la presunta falta son:

- Informe del Supervisor Pablo Cesar Torrez: "Informe de Turno del 21 de enero de 2022" del 21 de febrero de 2022.
- Informe del Sr. John Pardo: "Informe situación presentada con el Sr. Alexander Gallego – Notificación"

ASPECTOS GENERALES

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente?

Rta: Ayudante maquina IS/lubricador

2. ¿Fecha de ingreso a la compañía?

Rta: 2 de marzo de 2011

3. ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo actual?

Rta: Casi 11 años

4. ¿Cuáles son sus obligaciones en lo que respecta a comportamientos y respeto en el lugar de trabajo?

Rta: Tratar a los compañeros verbalmente con respeto, comportarme adecuadamente en mi sitio de trabajo, mantener un vocabulario respetuoso con los compañeros de trabajo.

5. ¿Indique cómo debe usted dirigirse a sus compañeros y jefes?

Rta: Con respeto.

6. ¿Conoce la importancia y obligación que tiene usted como trabajador de Vidriera Fenicia SAS de mantener relaciones de respeto con sus compañeros y jefes?

Rta: Sí claro, sí señora

7. ¿Es usted consiente de que amenazar, agredir de palabra u obra en cualquier forma a sus compañeros de trabajo y/o superiores se constituye en una falta grave?

Rta: Sí señora, claro

CASO PARTICULAR

8. Por favor indique ¿en qué horario y turno trabajó el día 21 de febrero de 2022?

Rta: En 3er turno, de 10pm a 6am del día siguiente

9. ¿Indique por favor si fue requerido por el Supervisor de Turno Pablo Cesar Torrez durante su turno laboral del 21 de febrero de 2022 para hacer entrega de una notificación a procedimiento disciplinario?

Rta: Sí señora

10. Señale ¿en presencia de quien se encontraban cuando el Supervisor Pablo Cesar Torrez lo llamó para hacerle entrega de la notificación a procedimiento disciplinario?

Rta: Estaba Jhon Pardo

11. Por favor describa los hechos que se presentaron cuando dentro de las instalaciones de la Planta, durante su turno laboral el Supervisor Pablo Cesar Torrez le entregó la notificación a procedimiento disciplinario en presencia del sr. Jhon Pardo Gomez?

Rta: Pues Pablo me entrega la notificación en un escritorio donde está el monitor de alimentadores, él me entrega la copia para que los lea, procedí a leer la notificación y me encontré con unos descargos de Pablo hacia mi persona, mi reacción fue de enojo, me sentí ofuscado e indignado, tome las hojas las arrojé al escritorio donde estaba John Pardo y saliendo le dije a Pablo Torrez, hermano yo no voy a firmar eso

12. ¿Explique ¿por qué el 21 de febrero de 2022 estando en función de su cargo y dentro del horario de turno laboral usted respondió al Supervisor Pablo Cesar Torrez en presencia del Sr. John Pardo con una actitud y tono desobligante, irrespetuoso, desafiante, tirando las copias en el escritorio y dirigiéndose hacia él de forma vulgar con las siguientes palabras: "usted es un hijueputa", cuando

se negó a recibir y firmar la notificación a procedimiento disciplinario que estaba siendo entregada a usted por su superior?

Rta: No dije eso y mi reacción fue por la historia de amistad que tengo con Pablo Torrez, me sentí ofuscado e indignado.

13. Señale ¿por qué fue grosero e irrespetuoso con su supervisor y se refirió a él de forma grosera y soez?

Rta: No me referí con vulgaridades, mi reacción fue porque pensé que Pablo Torrez además de ser mi jefe pensó que era mi amigo.

14. Indique ¿por qué le faltó al respeto a su supervisor lanzándole las hojas encima del escritorio que le había entregado?

Rta: Por que me sentí ofuscado e indignado

15. ¿Sabe usted que ejercer malos tratamientos hacia un compañero de trabajo o jefe inmediato es un desconocimiento a sus obligaciones como trabajador de la compañía?

Rta: Sí claro, sí señora

16. Por favor indique ¿por qué después de tirarle los documentos en el escritorio, maltratar e irrespetar al Supervisor Pablo Cesar Torrez en presencia del Sr. John Pardo, se refira de lugar de manera desobligante, irrespetuosa y desafiante, sin firmar la notificación que le estaba entregando su Supervisor y minutos después regresa toma una copia, se rehúsa a firmar y nuevamente se retira del lugar sin mediar palabra?

Rta: mi reacción fue porque me sentí indignado y ofuscado por lo que manifiesta el Sr Pablo Torrez en la notificación, en ningún dije la vulgaridad que manifiesta el sr, solo le dije No le voy a firmar eso hermano, pero como sabia mi obligación de leer a cabalidad la notificación anterior unos minutos después me devolvi y cogí una copia para leerla a cabalidad

17. ¿Sabe usted que debe aceptar y acatar ordenes e instrucciones impartidas por parte de supervisor acerca tanto de sus obligaciones como de sus deberes laborales, mientras esté en las instalaciones de la Planta cumpliendo con su turno laboral?

Rta: Claro, sí señora

18. Por favor indique por qué después de retirarse de manera desobligante, irrespetuosa y desafiante, sin firmar la notificación que le estaba entregando el Supervisor Pablo Cesar Torrez en presencia del Sr. John Pardo, retorna tiempo después en compañía del Sr Fabian Murcia Vanegas y decide recibirla y firmarla?

Rta: Cuando leo todo el informe y con un poco con la cabeza mas fría decido reunirme con ellos para firmar las copias de la notificación

19. Es consciente de la falta cometida por usted en su turno laboral el 21 de febrero de 2022 al agredir de palabra y obra al Supervisor Pablo Cesar Torrez en presencia del Sr. John Pardo?

Rta: No soy consciente porque no lo agredi.

20. Es consciente de la falta cometida por usted en su turno laboral el 21 de febrero de 2022 al tirarle, lanzarle, arrojarle las hojas y desconocer una instrucción del Supervisor Pablo Cesar Torrez en presencia del Sr. John Pardo, en el momento de entregarle una notificación a procedimiento disciplinario?

Rta: Soy consciente de que le arrojé las hojas al escritorio y soy consciente de que él me había dado una orden de firmar los documentos, pero mi estado fue de indignación por eso me retire del sitio sin firmar.

21. ¿Desea agregar algo a la presente diligencia?

Rta: Por mi lado yo quiero que tengan en cuenta que yo con el Sr. Pablo Torrez tengo una amistad cercana a los 10 años, por eso soy consciente de que no firmé de inmediato la notificación porque más que un supervisor pensé que era mi amigo.

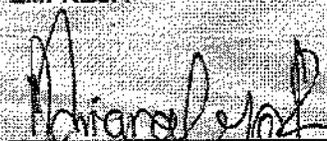
Comentarios de la organización sindical

Nosotros como organización sindical vemos que las preguntas realizadas en estos descargos están obligando a que el compañero responda lo que la empresa quiere oír y de acuerdo a los descargos realizados por el compañero Alexander Gallego no entendemos porque el Supervisor Pablo Cesar Torrez reitera malos tratos verbales que supuestamente le ha hecho el compañero Alexander Gallego, cuando vemos que nunca existieron mas aun cuando el supervisor y testigo John Pardo se encontraba alejado de ellos dos; si tenemos en cuenta el alto ruido y cantidad de decibeles que hay en sitio no es coherente que haya escuchado esta supuesta agresión verbal. Por otra parte, lo manifestado en los informes de los Supervisores de la supuesta agresión verbal no coinciden en sus versiones, mas bien demuestra que por tratarse de que son empleados de manejo y confianza existe un respaldo del uno hacia el otro para culpar al compañero Alexander. De acuerdo con lo expuesto anteriormente solicitamos que esta notificación no sea tenida en cuenta para sanción alguna ni anotada en su hoja de vida

ANEXOS:

Sin anexos

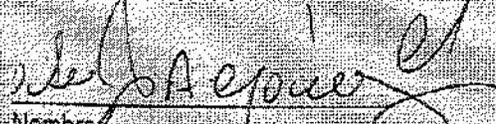
EMPRESA


Adriana Camargo Raman

TRABAJADOR


ALEXANDER GALLEGO HORTUA - Código 15437
25-05-2022.

POR EL SINDICATO


Nombre: Euzelie Moreno
CC: 11380252


Nombre: Euzelie Moreno
CC: 79310093

VIDRIERIA FENICIA S.A.S.

Soacha, febrero 25 de 2022

Señor
ALEXANDER GALLEGO HORTUA
Presente

La compañía con fundamento en los numerales 1º, 4º y 5º del artículo 58 y numeral 4º del artículo 60 del código sustantivo del trabajo; numerales 2º, 3º, 4º, 5º y 6º del literal A) del artículo 7º del decreto 2381 de 1965; literales a), b), c), d), e), f), g), h), i) del artículo 78, numerales 1º, 4º y 5º del artículo 83, numeral 4º del artículo 85, numerales 3º, 4º y 5º del literal B) del artículo 86, numerales 2º, 3º, 4º, 5º y 6º del literal A) del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo; literal b) de la cláusula 12 del contrato de trabajo y demás normas concordantes y en el marco de los dos (2) procedimientos disciplinarios que se le adelantaron en el marco del debido proceso, ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa su contrato de trabajo a partir del día 25 de febrero de 2022, último día de labor.

Procedimiento Disciplinario No. 1:

1. Usted en su calidad de Ayudante de Máquina IS durante el segundo turno comprendido entre las 14:00 y las 22:00 del 11 de febrero de 2022, ante el defecto crítico denominado "Rebaba Interior Sobre Superficie" que se presentó en la referencia LS-0103 (envase de licores premium de exportación) que como en las secciones 7, 8, 9 y 10, en combinación run con la referencia LS-0001 (envase de licores premium de exportación) que corrían simultáneamente en la máquina A3 a la cual usted estaba asignado, omitió dar cumplimiento al "procedimiento de defecto crítico".
2. Si bien usted detectó el defecto presentado, no lo reportó en debida en forma, ya que según su reporte se trataba de una tendencia a rebaba cuando la realidad era que se trataba del defecto crítico de rebaba interior sobre superficie. Como consecuencia de lo anterior usted dio aviso al operador de la máquina Luis Ramirez Contreras con esta información errónea y adicionalmente, dejó de ajustar el sistema de información en el SIP, impidiendo que el área de calidad fuese informada de la presencia de este defecto, lo cual generó: a) retenido de 4 tendidos de la referencia mencionada; b) pérdida de producción por un tiempo de 1 hora y 40 minutos; y c) retenido de un (1) pallet por "positive release" (certificación de la producción para ser despachada).
3. De otra parte, el día 13 de febrero de 2022 estando programado para trabajar, por instrucción de su supervisor inmediato, en segundo turno comprendido entre las 14:00 y las 22:00, no se presentó a laborar sin que se tenga justificación o reporte de su ausentismo a cumplir las funciones para las cuales fue contratado y cuando fue contactado por su supervisor para indagar por su ausencia, usted le faltó al respeto porque utilizó un lenguaje soez diciéndole: "hijueputa cúbrame tiene que cubrimme hijueputa".

VIDRIERIA FENICIA S.A.S. INT 832.005.666-6

OFICINAS: Calle 39 Sur 48-180 Envigado. Tel: (4) 376-8000, Fax: (4) 2704225 - Apartados 701 y 215 Medellín - Colombia

FABRICA: Autopista Sur Kilómetro 17 Soacha (Cundinamarca). Tel: (1) 730.66.00. Fax: (1) 722.02.24 Apartado 6071 Bogotá D.C.

[Handwritten signature and date]
25-3-22

VIDRIERIA FENICIA S.A.S.

Procedimiento Disciplinario No. 2:

4. Durante el tercer turno comprendido entre las 10:00 pm y las 6:00 am del 21 de febrero de 2022, usted atentó contra la moral y le faltó al respeto a su supervisor de turno, señor Pablo Torrez, durante la notificación de apertura de procedimiento disciplinario, conforme se describe a continuación según el informe de turno presentado a la Gerencia de la Planta:

"Me dirijo a ustedes para hacerles saber el comportamiento del trabajador Alexander Gallego al recibir la notificación por la presunta falta de defecto crítico y ausencia del día 13 de febrero de 2022, al leer la notificación se disgusta tirando las copias en el escritorio y dirigiéndose hacia mí de forma vulgar (usted es un hijueputa), retorna nuevamente y recoge una copia de la notificación retirándose del lugar, se encontraba presente el señor Jhon Pardo que fue testigo en la forma como se refirió hacia mí."

Los días 23 y 25 de febrero de 2022 usted absolvió diligencia de descargos, y si bien usted negó todo, para la compañía hay pruebas que desvirtúan lo dicho por usted y comprueban la configuración de las faltas conforme se explicará.

La empresa ha podido concluir que, según se expuso en los numerales 1 y 2 del presente texto, usted calificó equivocadamente el defecto detectado y como consecuencia de ello omitió el procedimiento que se debe seguir cuando se presenta un defecto crítico, generando las afectaciones al proceso productivo citadas anteriormente y afectando los indicadores de producción.

Es importante precisar que un defecto crítico en un envase de vidrio es el "que puede producir condiciones peligrosas o inseguras para quienes usan o mantienen el producto (. . .) o el puede llegar a impedir el funcionamiento o el normal desempeño de una función importante, de un producto del cual depende la seguridad personal" y además usted ha recibido capacitación en identificación de defecto y en el procedimiento que se debe ejecutar en presencia de un defecto crítico, sin dejar de lado que desde su ingreso a la empresa se ha desempeñado en esta función y por lo tanto conoce plenamente las responsabilidades de su cargo frente a esta situación.

Ahora bien, sumado a lo anterior, para Vidriera Fenicia es claro que usted atentó en dos ocasiones contra la integridad moral e irrespetó a su supervisor, Pablo Torrez, en tanto el 13 como el 21 de febrero de 2022 se refirió a él de "hijueputa", términos inapropiados, soeces y vulgares como lo señala el informe, observándose sin duda, que su comportamiento contravino una sana convivencia y un orden moral que se tiene establecido al interior de la empresa.

Y tampoco, para la compañía es aceptable que usted de forma amenazante y agresiva le hubiese trado a su supervisor, encima de su escritorio, el documento de apertura de procedimiento disciplinario, ya que nada justifica un comportamiento de tal intimidación hacia una persona que está cumpliendo con su responsabilidad como superior jerárquico.

[Handwritten signature]
39219816
25-03-22

VIDRIERIA FENICIA S.A.S.

Es claro ante los hechos investigados de irrespeto, que usted ejerció malos tratos hacia su supervisor en tanto no guardó completa armonía e inteligencia en cuanto a los términos con los cuales se refirió a él, cuando en dos ocasiones lo abordó a usted, para preguntarle por su inasistencia y para entregarle un documento de la compañía relacionado igualmente por un primer episodio de falta de respeto entre otros aspectos. Así que, lo que denotó su actuar es que omite de forma reiterada la disciplina en general, que le obliga hacer reclamos, observaciones o solicitudes a compañeros de trabajo y supervisores de forma fundada, comedida y respetuosa conforme lo determina las normas internas.

A la luz del Reglamento Interno y de su contrato de trabajo, su proceder amenazante y de agresión verbal en contra del supervisor Pablo Torrez, constituye una falta grave, en tanto usted ha vulnerado un valor esencial de la compañía como lo es el respeto, y que ante su desconocimiento, no puede haber sino en un incumplimiento a sus deberes y obligaciones como trabajador de Vidriería Fenicia.

Las anteriores conductas dan lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

El Departamento de Nómina tiene las instrucciones para que le sean canceladas sus acreencias laborales dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de su retiro.

Anexo encontrará los comprobantes de pago de los últimos tres meses de los aportes a EPS, pensiones y parafiscales.

De la misma manera, se anexa orden para el examen médico de egreso.

Atentamente,


Adriana Camargo Rairan
Coordinadora Recursos Humanos
Planta Soacha

ACORDAR GARCIBO HOYUA
7909019.
25-09-22

VIDRIERIA FENICIA S.A.S. NIT 832.005.666-6

OFICINAS: Calle 39 Sur 48-180 Envigado. Tel: (4) 378-8000, Fax: (4) 2704225 - Apartados 701 y 215 Medellín - Colombia

FABRICA: Autopista Sur Kilometro 17 Soacha (Cundinamarca). Tel: (1) 730 86 00 Fax: (1) 722 02 24 Apartado 6071, Bogotá D.C.


25-09-22



Soacha, 1 de marzo de 2022

Señora,
Adriana Camargo Rairan
Coordinadora Recursos Humanos
O-1 Planta Soacha

*Recibido
María J. P.
Marzo 1/2022*

Asunto: APELACION EN CONTRA DEL DESPIDO DE ALEXANDER GALLEGO HORTUA NOTIFICADO EL DIA 25 DE FEBRERO DE 2022

MIGUEL ANGEL GOMEZ MORALES, identificado como aparece al pie de mi firma, en calidad de presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAVIDRICO" "SECCIONAL SOACHA" mediante el presente escrito me permito imponer APELACION en contra de la decisión proferida por VIDRIERIA FENICIA el 25 de febrero de 2022, por la cual se decidió dar por terminado en forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo del señor ALEXANDER GALLEGO HORTUA

Lo primero que se debe precisar es que al ser el proceso disciplinario una forma de derecho sancionador debe estar revestido de todas las garantías del debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Nacional y por lo tanto la Empresa debe este garantizar los postulados y principios que comporta este derecho.

Considerado lo anterior y con el fin de demostrar que el procedimiento disciplinario no correspondió con lo que el ordenamiento jurídico le demanda, procedo de forma concreta a analizar los elementos o estructura de la falta disciplinaria y posteriormente el procedimiento aplicado.

En relación a la autoría de la conducta y la tipicidad. Para que exista falta disciplinaria es requisito sine qua non que el destinatario del régimen disciplinario, de forma inequívoca materialice su comportamiento por acción u omisión, en cuanto al incumplimiento de los deberes o infracción de las prohibiciones que se encuentran dispuestas en las leyes preexistentes.

En cuanto a las conductas que fueron objeto de reproche en la actuación disciplinaria, no quedó probada la materialización de estas como fueron planteadas y por lo tanto no quedó demostrada ninguna falta que tuviera la gravedad para dar por terminado el contrato de trabajo.

En cuanto a la primera conducta no es cierto que omitiera el procedimiento de defecto crítico, ya que, como quedó ampliamente expuesto, frente al suceso se procedió de conformidad con las funciones asignadas, esto es advirtiendo con oportunidad la tendencia y registrando la misma



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA
Personería Jurídica No. 00170 del 3 de febrero de 1967 NIT: 800007417-1 - PAJAL, CUY

en el sistema VSPC. Frente a esta conducta no se puede decir que se omitió algún procedimiento o que incumplió con una obligación, de hecho, la empresa afirma la omisión, pero no la prueba de ninguna manera.

De otra parte en cuanto a la inasistencia del 13 de febrero de 2022, esta no fue injustificada, ya que, como también lo expuso el compañero ALEXANDER GALLEGO sufrió un ataque a su persona, situación que claramente es una fuerza mayor y es la única razón por la cual no asistió a la jornada laboral al sentirse en peligro, además quedó claro que en efecto hablo con el supervisor y le explico la situación, lo cual evidencia que no solo la falta fue justificada sino que, además aviso de forma oportuna la misma.

En cuanto a lo manifestado sobre el uso de lenguaje soez esto no es cierto no está probado no le faltó al respeto ni insulto al señor Pablo Torres, ello es una afirmación que no es verdad.

Ahora bien, cuando le notificaron la citación de la apertura del primer proceso disciplinario lo cierto es que, el compañero ALEXANDER GALLEGO HORTUA se sintió aturdido e indignado considerando las mentiras que estaban allí escritas, sintió que era muy injusto lo que pasaba y consideró que la reacción fue natural puso los documentos con vehemencia sobre el escritorio, pero no es cierto que dijera palabras ofensivas contra nadie.

La única conducta que se materializó fue la inasistencia la 13 de febrero de 2022 la cual explico, justifico, anuncio y además probó lo sucedido con la incapacidad y notas de historia clínica entregadas en su momento a la empresa.

No obstante, lo anterior, se viola el principio de inocencia y se termina el contrato a partir de afirmaciones vacías y carentes de prueba.

En la carta de terminación del contrato se afirma que hay pruebas que demuestran la ocurrencia de las conductas que tipifican como faltas, sin embargo, llama la atención que estas nunca fueron trasladadas para controvertirlas lo cual sin duda viola el derecho a la defensa y contradicción ya que no se sabe de qué pruebas se trata.

El principio de legalidad es uno de los componentes de mayor relevancia del debido proceso e impone que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes y concretas del acto que se imputa.

Es preciso indicar además que la tipicidad de la conducta se compone de dos aspectos:

1. Que exista una ley previa que determine la conducta.
2. Determinar si el hecho objeto de reproche encaja de forma perfecta en la premisa normativa contenida en esta.

*Recibido
del Sr. GALLEGO
el día 11/22*



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA
 Personería Jurídica No. 00170 del 3 de febrero de 1957 M.F. 84497417-4 - PLURAL COT

Con lo anterior, para poder predicar la tipicidad de la falta, era necesario que la conducta se ajustara de forma perfecta a las premisas legales expuestas en los cargos imputados, lo cual en efecto no ocurrió, pues las conductas que se cuestionan no corresponden a faltas disciplinarias dispuestas en el marco normativo, pues como ya lo he expresado la única que se materializó fue la inasistencia, pero esta no fue injustificada.

-Sobre la dignidad humana y buena fe del trabajador.

La salvaguarda del principio de la dignidad humana implica la prohibición de todo trato arbitrario, que lesione o ponga en peligro los derechos fundamentales del investigado y/o trabajador. En lo que respecta a las actuaciones disciplinarias, esta garantía constitucional también le impone al empleador el deber de estudiar todos los elementos probatorios en forma integral, respetando la presunción de inocencia y reconociendo la buena fe que ampara al disciplinado, en orden a arribar a una decisión objetiva y debidamente sustentada en argumentos tanto de orden fáctico como jurídico. En el caso sub iudice, el trabajador actuó bajo los postulados de la buena fe exenta de culpa, conforme a lo establecido en el artículo 83 de la Constitución Política, el cual dispone que: "las actuaciones de los particulares y de las autoridades deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas". En este sentido, en el episodio que actualmente se sanciona, el trabajador obró con rectitud hacia el empleador pues en ningún momento desatendió sus funciones o utilizó la jornada laboral para realizar funciones distintas para las cuales fue contratado.

APLICACIÓN DEL ARTICULO 5.2.11, DEL CAPITULO V DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

Sin perjuicio de lo anterior, y en el remoto evento en que la Coordinación de Recursos Humanos no acoja los argumentos esgrimidos en el presente recurso de apelación, respetuosamente solicito que se le aplicación al artículo 5.2.11, del capítulo V, de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para las partes, el cual a su tenor literal establece: "5.2.11 En caso de que el hecho cometido por el trabajador constituya una falta grave y que por lo tanto pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, esta se podrá conmutar hasta por 15 días de suspensión" En ese sentido, en razón a que el trabajador (i) se encuentra afiliado al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAVIDRICOL, y (ii) es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, se deberá conmutar la sanción impuesta por la suspensión del contrato de trabajo hasta por el término de 15 días.

Cordialmente,

Miguel Ángel Gómez Morales
MIGUELÁNGEL GÓMEZ MORALES
 C.C. 11380252

*Recibido
 11 de mayo de 2012*



Vidriera Fenicia S. A.

Soacha, 4 de marzo de 2022

Señores
Sintravídrico Seccional Soacha
Sr. Miguel Ángel Gómez Morales
Presente

REF.- Respuesta Recurso de Apelación -- Decisión de Despido del trabajador Alexander Gallego Hortua

Atendiendo a su carta de fecha 1 de marzo de 2022 contentiva del recurso de apelación por la decisión de terminar el contrato del Señor Alexander Gallego Hortua, en primer lugar, es importante mencionar que como lo ha sostenido reiteradamente la Corte Suprema de Justicia, el despido no es una sanción disciplinaria y en consonancia con lo previsto en la Convención Colectiva de Trabajo no se rige por las disposiciones previstas en este último documento.

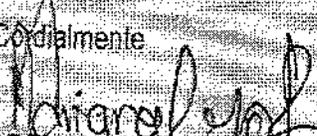
De otro lado, teniendo en cuenta que las afirmaciones contenidas en su escrito de fecha 1ro de marzo de 2022 son apreciaciones subjetivas e interpretativas de los hechos y de las pruebas que obran dentro del expediente, la compañía no encuentra motivo suficiente para cambiar la decisión ya tomada.

No sobra advertir que durante el ejercicio del derecho de defensa y el principio de contradicción por parte del imputado se le dio traslado de las pruebas oportunamente para que pudiera controvertirlas si así lo consideraba.

Asimismo, no se observa del recurso de apelación, un nuevo elemento probatorio que desvirtúe las faltas cometidas y que permitan variar la decisión tomada por la compañía. Lo que se puede concluir, al ser evidente durante el procedimiento disciplinario, es que se respetó cabalmente los principios de dignidad humana, presunción de inocencia, buena fe, contradicción y defensa.

Por lo anterior, la compañía se ratifica en la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del señor Alexander Gallego Hortua, en tanto las faltas investigadas además de estar debidamente probadas que las cometió el trabajador en ejercicio de sus funciones, constituyen un desconocimiento evidente a las normas que sustentaron la decisión, lo cual, configura que se cumpla el principio de tipicidad de las faltas y que las mismas, según el reglamento de trabajo sean consideradas como graves.

Cordialmente


ADRIANA CAMARGO RAIRAN
Coordinadora de Recursos Humanos
Planta de Soacha

VIDRIERA FENICIA S.A. NIT. 832.005.665-6

Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 48 No. 32 B Sur 139, Envigado - Antioquia, Colombia. Tel. +54 4 376 60 00

Planta Zipaquirá: Kilómetro 7 vía Nemocón, Cagua - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 434 90 00

Planta Soacha: Autopista Sur Km 17 Vía Sibate, Soacha - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 730 66 00

Planta Buga: Calle 1ª sur 16-69, Buga - Valle del Cauca, Colombia. Tel. +54 2 525 60 80

www.o-f.com



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA
Personería Jurídica No. 60170 del 3 de febrero de 1987 NIT: 900967417-1 - FRJAL CUIT

Soacha, 8 de marzo de 2022

Ingeniero,

JAVIER GARCIA

Gerente de Planta

O-T Planta Soacha

Asunto: RECURSO EN CONTRA DE LA DECISION QUE CONFIRMA EL DESPIDO DE ALEXANDER GALLEGO HORTUA.

MIGUEL ANGEL GÓMEZ MORALES, identificado como aparece al pie de mi firma, en calidad de presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAVIDRIGOL" "SECCIONAL SOACHA" mediante el presente escrito me permito interponer recurso en contra de la decisión proferida por VIDRIERIA FENICIA el 04 de marzo de 2022, la cual confirma la decisión de dar por terminado en forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo del señor ALEXANDER GALLEGO HORTUA. Lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5.2.9 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Razones de inconformidad en cuanto al procedimiento

Ante la afirmación categórica de la empresa empleadora, en cuanto a que, el despido no es una sanción disciplinaria, lo cierto es que, la decisión de terminar el contrato de trabajo es en el caso concreto, la consecuencia de haber agotado una investigación disciplinaria, es decir, es el resultado de la aplicación del proceso disciplinario.

Cuando la empresa empleadora decide aplicar el procedimiento disciplinario esta decisión implica el cumplimiento riguroso del mismo, no a medias, ya que cuando está convencionalmente pactado el mismo, precisamente lo que buscan las partes es que las decisiones que afecten al trabajador sean lo más justas posibles y que se den luego de garantizar los elementos esenciales del debido proceso.

Recibí *Olivia Franco*
09/03/2022



Ahora bien, partiendo de la premisa que el procedimiento debió llevarse con toda observancia del procedimiento dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo, existen yerros claros y graves en el trámite adelantado.

Sea lo primero dejar por sentado que el trámite que se le dio al recurso de apelación fue incorrecto e inadecuado, porque la Convención Colectiva de Trabajo dispone en el numeral 5.2.6 que la decisión de sancionar tiene recurso de apelación y que este debió ser resuelto por la Gerencia de Recursos Humanos, no obstante lo anterior, el recurso fue resuelto por la misma funcionaria que emitió la decisión, por lo que el trámite no fue correcto perdiendo además su esencia y propósito que es garantizar la doble instancia, elemento estructurante del derecho al debido proceso, derecho de raigambre fundamental.

Con lo anterior, a pesar de responder el recurso, al hacerlo a través de un trámite distinto al reglado en el instrumento colectivo, se violenta de manera clara y grave al debido proceso, especialmente el principio de legalidad.

Adicional a lo anterior, la empresa en el trámite de apelación omitió el trámite reglado para resolver el recurso el cual se encuentra contenido en los numerales 5.2.7 y 5.2.8.

Razones de inconformidad en cuanto al juicio de responsabilidad

Asevera quien resuelve el recurso que este contiene afirmaciones subjetivas e interpretativas de los hechos, cuando se expuso con claridad los fallos en el juicio de responsabilidad, el cual concluyó en la terminación del contrato de trabajo.

Se insiste que en el trámite disciplinario no quedó probada la existencia de una falta o causal que diera lugar a la terminación del contrato de trabajo, siendo la empresa quien tenía la carga de hacerlo, es claro entonces que frente a la ausencia de prueba sobre la autoría de una conducta objeto de reproche no es posible dar por terminada la relación contractual con justa causa.

Omisión del análisis de la culpabilidad

No se observó en el juicio de responsabilidad análisis alguno frente a la culpabilidad considerando para ello que la responsabilidad objetiva en materia disciplinaria en Colombia está prohibida, pues se requiere que la conducta tenga el componente subjetivo para que pueda ser valorada

Sentencia C-155/02

Recibí Urdiana Franco
08/03/2022



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA
Persona Jurídica No. 00170 del 3 de febrero de 1997 NIT: 8000074474 - FILIAL CUT

disciplinariamente, en la actuación brilló por su ausencia cualquier análisis sobre este particular, lo cual afecta el juicio de responsabilidad ya que sin el componente subjetivo es imposible hacerlo.

Solicito que se dé trámite al recurso de conformidad a lo dispuesto en el numeral 5.2.9 y que en efecto este sea resuelto por la Gerencia de Relaciones Laborales, pues hasta ahora se ha negado de forma arbitraria el recurso de alzada.

Además, de acuerdo con los argumentos expuestos, solicito que la decisión sea revocada y que el contrato del señor GALLEGO HORTUA mantenga su vigencia sin solución de continuidad.

Cordialmente,


MIGUEL ANGEL GOMEZ MORALES

C.C 11380252

Recibí Mariana Franco
08/03/2022

 sintraavidco.org.co

 Sintraavidco

 @Sintraavidco

Sección Nacional
Calle 4 No. 5 - 47 Int. 200
Bogotá Tel. 283 29 11
seccionnacional@sintraavidco.org.co

Secciónal Bogotá
Calle 54 No. 72A-76 Sur
Bogotá Tel. 182 29 11
seccionbogota@sintraavidco.org.co

Secciónal Esmeraldas
Calle 83 No. 45-44
Esmeraldas Tel. 231 05 33
seccionesmeraldas@sintraavidco.org.co

Secciónal Guayaquil
Calle 4 No. 5 - 47 Int. 200
Guayaquil Tel. 182 29 11
seccionguayaquil@sintraavidco.org.co

Secciónal La Esmeralda
Calle 54 No. 72A-76 Sur
La Esmeralda Tel. 271 32 88
seccionlaesmeralda@sintraavidco.org.co

Secciónal Sabana
Calle 70 Sur No. 400-34
Sabana Tel. 285 34 88
seccionsabana@sintraavidco.org.co

Secciónal Sancho
Calle 54 No. 72A-76 Sur
Sancho Tel. 280 48 44
seccionsancho@sintraavidco.org.co



Vidriera Fenicia S. A.

Soacha, 9 de marzo de 2022

Señoras
Sintravidrícol Seccional Soacha
Sr. Miguel Angel Gomez Morales
Presente

REF.- Respuesta Recurso de Apelación – Decisión de Despido del trabajador Alexander Gallego Hontela

Dando respuesta su carta de fecha 8 de marzo de 2022, le manifiesto lo siguiente:

Si bien es cierto que al señor Gallego se le inició un proceso disciplinario en los términos convencionales, también lo es que la decisión que adopta la empresa no es una sanción disciplinaria y por tal razón no le son aplicables las disposiciones convencionales que según reza la propia convención en la cláusula 5.2 "las normas para el régimen de sanciones son las siguientes..."

Siendo esto así, no son de recibo los argumentos esbozados por usted orientados a demostrar una interpretación que se separa radicalmente de lo sostenido por el máximo órgano judicial.

Por lo demás, la empresa reitera lo expresado en el escrito de fecha 4 de marzo de 2022, donde se analizaron los mismos argumentos que presenta en esta ocasión.

Con base en lo anterior, se ratifica la decisión adoptada.

Sin otro particular,

Cordialmente

DIEGO RUBIO POVEDA
Gerente de Planta (Encargado)
Planta de Soacha

WILMERA DAZA CALA
09-03-2022
Hora: 15:03 PM

VIDRIERA FENICIA S.A. NIT. 832.005.666-5

Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 45 No. 32 B Sur 139 Envigado - Antioquia, Colombia. Tel. +54 4 2 28 60 00

Planta Zipaquirá: Kilómetro 7 vía Nemocon, Cogua - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 454 90 00

Planta Soacha: Autopista Sur km 17 Vía Sibate, Soacha - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 730 66 00

Planta Buga: Calle 1ª sur 18-89, Buga - Valle del Cauca, Colombia. Tel. +54 2 228 60 00

www.o-i.com

HU

VIDRIERIA FENICIA S.A.S
NIT: 8320056688

Fecha y hora de proceso:

2022/03/03 15:52:48

COMPROBANTE DE LIQUIDACION DE CONTRATO

Cod. Empleado : 15437
 Apellidos y Nombres : SALGADO HORTUA ALEXANDER
 Identificación : 79219818
 Tipo Empleado : 40 SOACHA (T)
 Tipo Contrato : A TERMINO INDEFINIDO
 Regimen : NUEVO
 Cargo : 10703 AYUDANTE MAQUINA IS/LUBRICADOR
 Pago Jubilad : 0000000001 NO JUBILADOS

Fecha de Ingreso	: 2011/03/02
Fecha de Retiro	: 2022/02/25
Motivo Retiro	: TER CON JUSTA CAUSA (EXC PEN J)
Sueldo	: 2,427,878

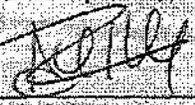
Promedio Indemnización, Cesantías y Vacaciones en Dinero	Bases de Liquidación Promedio Prima Vacaciones y antigüedad:	Promedio Prima Legal:
3,506,771		3,199,464

001	ORDINARIO	5.000	404,647	
003	ORDINARIO NOCTURNO	8.000	28,325	
026	CESANTIAS NO GRAVADAS	4.583	535,757	
027	INTERESES CESANTIAS NO GRAVADA		9,822	
041	PRIMA DE SERVICIOS	4.583	488,805	
045	PRIMA ESPECIAL DE JUNIO	13.750	1,465,416	
160	INCAPACIDAD 2 PRIMEROS DIAS	24.000	242,788	
168	VACACIONES EN DINERO	14.333	1,675,457	
541	AFP COLPENSIONES			-94,048
555	SINTRAVIDRICAL			-8,093
604	PTMO.HIPOT.COMPRAS CONVENCIONAD			-4,518,661
670	SURA E.P.S			-94,048
	INTERES.PTMO.HIPOT.COMPRAS CONV			-137,167
TOTAL			4,852,017	-4,852,017

NETO A PAGAR: \$0

SON: PESOS CON 00 CENTAVOS MIL

El extrabajador declara que conoce que tuvo acceso a información confidencial así como a secretos empresariales en desarrollo de su relación con el empleador, por lo que se compromete a mantener bajo absoluta reserva dicha información en un todo de conformidad con la ley.



Firma Trabajador

CC. 79219818



Firma Empleador

Aprobado: 03/03/2022
Alexander Buitrage


Neto Horta

WIRERIA FENICIA S.A.S.

Empleado: 0100000015437 GALLEGO HORTUA ALEXANDER

Saldo de Pago: 44

Período de pago - f1	PERIODO DE PAGO	Cod.Empleado	Nombre Empleado	Salario Mes
2022/02/28 - 2022/03/05	NOMINA SEMANAL	0000000015437	GALLEGO HORTUA/ALEXANDER	2,427,879
Vacaciones causadas	%Retefuente	Alivio	Propagada	Salario Mes
2020/03/12-2021/03/12	0.00	0	152,856.00	2,427,879
Concepto	Devenidos	Deducciones	Saldo	Nro. Horas
001 ORDINARIO	404,647			
003 ORDINARIO NOCTURNO	28,325			8.00
026 CESANTIAS NO GRAVADAS	535,757			
027 INTERESES CESANTIAS NO GRA	9,822			
041 PRIMA DE SERVICIOS	488,805			
045 PRIMA ESPECIAL DE JUNIO	1,466,416			
160 INCAPACIDAD 2 PRIMEROS DIAS	242,788			24.00
168 VACACIONES EN DINERO	1,675,457			114.66
541 AFP COLPENSIONES		94,048		
555 SINTRAVIDUCOL		8,093		
604 PTMO.HIPOP COMPRA CONVENC		4,865,828	36,494,452	
670 SURA E.P.S.		94,048		
Total Devenidos	4,852,017	Total Deducciones	Saldo a Cargo	Saldo a Pagar
		4,852,017	0	0

Empleado: 0000000015437 GALLEGO HORTUA ALEXANDER Sitio de Pago: 44

Periodo de pago	PERIODO DE PAGO	Cod. Empleado	Nombre Empleado
2022/02/28 - 2022/03/06	NOMINA SEMANAL	0000000015437	GALLEGO HORTUA ALEXANDER
Vacaciones causadas	%Retefuente	POS	Prepagada
2020/03/12-2021/03/12	0.00	0	Salario (Mes)
Concepto	Devengados	Deducciones	Saldo
			Nro. Horas
		152,866.00	0.00
			2,427.876

Empresa: 2281
 Concepto: 2281
 Periodo: 1992

CAJERON TRIBUTARIO
 Hoja: 2 de 2

Concepto	Detalle del Concepto	Valor	Devoluciones	Devoluciones	Base	Retención
1	ORDINARIO	28	248,787		SAL	X
7	ORDINARIO NOCTURNO	1	1,641		VAR	X
17	DESCANSO DOMINICAL O FESTIVO	2	20,817		SAL	X
200	SALARIO EN ESPECIE		22,265		VAR	X
210	SALARIO EN ESPECIE		22,265		VAR	X
241	AFR COMPENSACION			23,963	AFP	AFP
250	INTERRAVONIOS			6,774		
270	SUMA I.P.L.			10,924	IPS	IPS
270	COOP. DONALVIDO ROSAÑA			14,725		

15	AUXILIO DE TRANSPORTE - PENCA				Divers	X
17	SUBSIDIO TRANSP. LEGAL					X
1	ORDINARIO	31	323,717		SAL	X
1	ORDINARIO NOCTURNO	1	28,825		VAR	X
2	FESTIVO DIURNO NO COMPENSADO				VAR	X
10	FESTIVO NOCTURNO NO COMPENSADO				VAR	X
20	DESCANSO LABORADO				VAR	X
250	PERMISO RENUNCIADO	1	80,920		SAL	X
260	INCAPACIDAD 3 # RINDE DÍAS	24	242,788		INC	X
210	BONIFICACION RECREACION CULTURA				Otros	X
210	BONIFICACIONES				Otros	X
200	CUOTA MODERADORA (DESEMBOLSO)				VAR	X
25	BONIFICACION DIA ESPECIAL				SAL	X
250	PERMISO PERMANENTE DAÑO				SAL	X

Tipo de Régimen		Nuevo	UVT			
SALARIO BÁSICO MENSUAL		6.427,879	UVT			
SALARIO MENSUAL LEGAL (SM-LV)		5.000,000	38.000			
SAL	Salarios	714,363				
VAR	Variables	54.128				
INC	Incapacidades	262,788	1,012,279			
PE	Primas Especiales					
Otras: Inca, Apañados y Otras:						
Prima de Vacaciones (En Liquidación)						
Prima Especial Junio/Diciembre (Equilibración)						
100	VACACIONES EN DINERO (En Liquidación)	1.879,457				
TOTAL DEVENGADOS						
BASE PRIMAS EXTRALEGALES (ADM)						
EXCEDENTE PRIMAS Y OTROS A APLICAR				25,000,000	TOPE APORTE SEGURIDAD SOCIAL	
BASE SEGURIDAD SOCIAL				2,700,738	Declaro Nominal	Declaro Liquidación
APORTE OBLIGATORIO SALUD - EPS				4,00%	108,029	75,058
APORTE OBLIGATORIO PENSION - AFP				4,00%	108,029	94,048
APORTE FONDO DE SOLIDARIDAD - PSP						

RETENCION EN LA FUENTE (PROCEDIMIENTO ORDINARIO - 1)		TOPES	Observación
X	INGRESOS GRAVABLES	1,003,917	
	PRIMA DE SERVICIOS (En Liquidación)	48,605	
	PRIMA ESPECIAL DE JUN/DIC (En Liquidación)	1,465,416	
	PRIMA DE VACACIONES (En Liquidación)	1,679,457	
	VACACIONES EN DINERO (En Liquidación)	1,679,457	
	TOTAL INGRESOS GRAVABLES	5,637,638	
270	APORTE OBLIGATORIO SALUD	108,029	
270	APORTE OBLIGATORIO PENSION	108,029	
270	APORTE FONDO SOLIDARIDAD		
	SUBTOTAL GRAVABLE (1)	5,637,638	
25	MEJORA ALIVIO CAJITA PREPAGADA	181,882	HASTA 18 UVT
25	MEJORA ALIVIO VALENTA INTERESADO	181,882	HASTA 100 UVT
25	DEPENDIENTES (Personas a Cargo)	283,766	HASTA 32 UVT
	APORTE VOLUNTARIO PENSION - AFP	1,390,304	Se retiene del aporte y devengados AFP y OBLIGATORIO - AL 50% DE TOTAL INGRESOS GRAVABLES Y PRIMAS
	SUBTOTAL GRAVABLE (2)	4,437,636	
	MEJORA 20% DE SUBTOTAL GRAVABLE (2)	1,109,409	HASTA 200 UVT
	Tarifa 10% - Mejora Devengados y Rendidos (Derechos)	1,287,294	Se retiene del aporte y devengados AFP y OBLIGATORIO - AL 20% del Subtotal Gravable (2)
	TOTAL BASE GRAVABLE	3,230,927	
	INCREMENTAL RETENCION FISCAL		
250	VALOR DE LA RETENCION (1)		

Dr. Y MARINA SOLERNA CORTES
 ASESOR EN CONTABILIDAD

T.M.		WIDRIERIA FEMICA S.A.S		PRUEBA LIQUIDACION PRESTACIONES SOCIALES	
SPHY	WALLEJO HORTUA ALONSO	CESANTIAS NO CALIFICADAS		PRIMA LEGAL	
Concepto	Recepciones	Período	Importe	Importe	Valor
1	ORDINARIO	1248	24,822,813		5,072,802
3	ORDINARIO NO CUERPO		2,241,908		749,799
4	NOTAS EXTRAS DIURNAS		25,812		
5	HORAS EXTRAS NOCTURNAS		198,097		
6	FESTIVO DIURNO NO COMPENSADO		1,896,987		341,187
10	FESTIVO NOCTURNO NO COMPENSADO		1,240,798		431,648
17	BONIFICACION POR DOLIDA		314,312		
40	PRIMA DE ANTIGUEDAD		2,018,518		
42	DESCANSO DOMINICAL O FESTIVO	384	3,788,054		858,594
48	DESCANSO LABORADO		1,358,002		263,338
56	BONIFICACION DIA ESPECIAL		110,951		110,351
100	INCAPACIDAD 2 PRIMEROS DIAS	40	878,379		
161	INCAPACIDAD EN POST 6,2 DIAS	54	879,777		
165	VACACIONES	157	3,664,832		
225	PERMISO LEY DE INCLUSION FAMILIAR	16	131,313		
253	PERMISO F. PRODUCCION DIURNO	16	251,332		
SALARIOS EN LIQUIDACION			678,760		678,760
RESTO SAL DIAS LER MES PROMEDIO					
TOTAL DEVENGADOS:		2,928	40,077,704		8,501,804

FECHA INGRESO	02-mar-2011			
FECHA INICIAL PARA PROMEDIO	02-mar-2011			
FECHA RETIRO	25-feb-2022	3,944.00	18.96	
AÑOS LABORADOS	10.98	10.00	11.00	REVISAR SI CORPORA
DIAS PERDIDOS PARA PROMEDIO		40.00		
DIAS LABORADOS PARA PROMEDIO	380			
- CESANTIAS e INTERESES CESANTIA -				
MOTIVO DE RETIRO	DESPIDO POR ESTA CAUSA			
REGIMEN CESANTIA	Recebo			
SALARIO BASICO	2,427,879			2,594,841
SALARIO EN ESPECIE	168,983	Situación Normas	Diferencia	3,506,771
DIAS PERDIDOS PARA CESANTIA				
FECHA INICIAL PARA CESANTIA	02-mar-2011			
DIAS LABORADOS PARA CESANTIA	35			
DIAS PARA CESANTIA	4,589			
SALARIO PROMEDIO	3,606,771			
VALOR CESANTIA	535,753			3,506,771
MENOS ANTICIPOS				
SALDO CESANTIA	535,753	535,753		0
FECHA INICIAL PARA INTERESES	01-ene-2022			
% INTERES	1.833%			
VALOR INTERESES	9,522	9,522		0
- VACACIONES y PRIMA VACACIONES -				
ULTIMO PERIODO VACACIONES	11-mar-2021			
DIAS DESCUENTO VACACIONES	18.00			
DIAS PAGADOS VACACIONES	150			
DIAS DEBIDOS VACACIONES	34.333			
PROMEDIO VACACIONES	3,506,771			
VALOR VACACIONES	1,278,497	1,425,452		0
DIAS PRIMA DE VACACIONES				
BASE PARA PRIMA VACACIONES				
VALOR PRIMA DE VACACIONES				
PRIMA LEGAL y EXTRALEGAL				
FECHA INICIAL PARA PROMEDIO	22-mar-2021			
DIAS PERDIDOS PARA PROMEDIO				
DIAS PARA PROMEDIO	94			
SALARIO PROMEDIO	3,199,853			3,199,853
FECHA INICIAL PARA PRIMA	01-ene-2022			2,594,841
DIAS PERDIDOS PARA PRIMA				
DIAS LABORADOS PARA PRIMA	95			
DIAS PARA PRIMA	4,583			
VALOR PRIMA LEGAL	488,805			
PRIMA LEGAL PAGADA				
VALOR PRIMA LEGAL POR PAGAR	488,805	488,805		0
DIAS PRIMA ESPECIAL JUNTO	1.75			
SALARIO PROMEDIO	3,199,853			
VALOR PRIMA ESPECIAL POR PAGAR	1,466,416			
VALOR PRIMA ESPECIAL PAGADA				
VALOR PRIMA ESPECIAL	1,466,416	1,466,416		782,658
DIAS INDEMNIZACION POR DESPIDO				15,922
VALOR INDEMNIZACION				

LUI MARTINA VALENCIA
 ABOGADA DE NOMBRE

ALEXANDER GALLIGO FORTUA

Ver Comentarios

APLICAR PERIODO

APLICAR PERIODO

AGREGAR IDENTIFICACION

ELIMINAR CALCULOS

DA	Fecha Entrada	Entrada Original	Fecha Salida	Salida Original	Salida Modificada	Estado	Atencion	Dia	Noche	Ec.Dia	Ec.Noche	Ec.Feria	Motivo	Grupo
1	20220221	00:53 a.m.	20220221	00:53 a.m.	00:00 a.m.		(12) Descanso	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
2	20220221	01:55 a.m.	20220221	02:30 p.m.	02:00 p.m.			00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
3	20220224		20220224					00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
4	20220225	04:55 a.m.	20220225	02:30 p.m.	01:00 p.m.			00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
5	20220226		20220226					00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
6	20220227		20220227					00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		

1 40
3 8

ALEXANDER GALLIGO FORTUA

Ver Comentarios

APLICAR PERIODO

APLICAR PERIODO

AGREGAR IDENTIFICACION

ELIMINAR CALCULOS

DA	Fecha Entrada	Entrada Original	Fecha Salida	Salida Original	Salida Modificada	Estado	Atencion	Dia	Noche	Ec.Dia	Ec.Noche	Ec.Feria	Motivo	Grupo
1	20220214		20220214					00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
2	20220215		20220215					00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
3	20220216		20220216					00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
4	20220217	00:00 a.m.	20220217	02:42 a.m.	02:00 a.m.			00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
5	20220218	01:55 p.m.	20220218	02:15 p.m.				00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
6	20220219	04:00 a.m.	20220219	00:00 a.m.				00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		
7	20220220		20220220					00:00	00:00	00:00	00:00	00:00		

VERIFICACION Y BORRADO DE DATOS

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25

02/02/22 15:55:25



ALPHABETICALLY BY OFFICE SYMBOLS
 NBS-10000
 NATIONAL BUREAU OF STANDARDS

SYMBOL	OFFICE SYMBOL	DATE	DESCRIPTION	AMOUNT	STATUS	REMARKS
100	100	10/1/55	100	100.00	PAID	
101	101	10/1/55	101	101.00	PAID	
102	102	10/1/55	102	102.00	PAID	
103	103	10/1/55	103	103.00	PAID	
104	104	10/1/55	104	104.00	PAID	
105	105	10/1/55	105	105.00	PAID	
106	106	10/1/55	106	106.00	PAID	
107	107	10/1/55	107	107.00	PAID	
108	108	10/1/55	108	108.00	PAID	
109	109	10/1/55	109	109.00	PAID	
110	110	10/1/55	110	110.00	PAID	
111	111	10/1/55	111	111.00	PAID	
112	112	10/1/55	112	112.00	PAID	
113	113	10/1/55	113	113.00	PAID	
114	114	10/1/55	114	114.00	PAID	
115	115	10/1/55	115	115.00	PAID	
116	116	10/1/55	116	116.00	PAID	
117	117	10/1/55	117	117.00	PAID	
118	118	10/1/55	118	118.00	PAID	
119	119	10/1/55	119	119.00	PAID	
120	120	10/1/55	120	120.00	PAID	
121	121	10/1/55	121	121.00	PAID	
122	122	10/1/55	122	122.00	PAID	
123	123	10/1/55	123	123.00	PAID	
124	124	10/1/55	124	124.00	PAID	
125	125	10/1/55	125	125.00	PAID	
126	126	10/1/55	126	126.00	PAID	
127	127	10/1/55	127	127.00	PAID	
128	128	10/1/55	128	128.00	PAID	
129	129	10/1/55	129	129.00	PAID	
130	130	10/1/55	130	130.00	PAID	
131	131	10/1/55	131	131.00	PAID	
132	132	10/1/55	132	132.00	PAID	
133	133	10/1/55	133	133.00	PAID	
134	134	10/1/55	134	134.00	PAID	
135	135	10/1/55	135	135.00	PAID	
136	136	10/1/55	136	136.00	PAID	
137	137	10/1/55	137	137.00	PAID	
138	138	10/1/55	138	138.00	PAID	
139	139	10/1/55	139	139.00	PAID	
140	140	10/1/55	140	140.00	PAID	
141	141	10/1/55	141	141.00	PAID	
142	142	10/1/55	142	142.00	PAID	
143	143	10/1/55	143	143.00	PAID	
144	144	10/1/55	144	144.00	PAID	
145	145	10/1/55	145	145.00	PAID	
146	146	10/1/55	146	146.00	PAID	
147	147	10/1/55	147	147.00	PAID	
148	148	10/1/55	148	148.00	PAID	
149	149	10/1/55	149	149.00	PAID	
150	150	10/1/55	150	150.00	PAID	
151	151	10/1/55	151	151.00	PAID	
152	152	10/1/55	152	152.00	PAID	
153	153	10/1/55	153	153.00	PAID	
154	154	10/1/55	154	154.00	PAID	
155	155	10/1/55	155	155.00	PAID	
156	156	10/1/55	156	156.00	PAID	
157	157	10/1/55	157	157.00	PAID	
158	158	10/1/55	158	158.00	PAID	
159	159	10/1/55	159	159.00	PAID	
160	160	10/1/55	160	160.00	PAID	
161	161	10/1/55	161	161.00	PAID	
162	162	10/1/55	162	162.00	PAID	
163	163	10/1/55	163	163.00	PAID	
164	164	10/1/55	164	164.00	PAID	
165	165	10/1/55	165	165.00	PAID	
166	166	10/1/55	166	166.00	PAID	
167	167	10/1/55	167	167.00	PAID	
168	168	10/1/55	168	168.00	PAID	
169	169	10/1/55	169	169.00	PAID	
170	170	10/1/55	170	170.00	PAID	
171	171	10/1/55	171	171.00	PAID	
172	172	10/1/55	172	172.00	PAID	
173	173	10/1/55	173	173.00	PAID	
174	174	10/1/55	174	174.00	PAID	
175	175	10/1/55	175	175.00	PAID	
176	176	10/1/55	176	176.00	PAID	
177	177	10/1/55	177	177.00	PAID	
178	178	10/1/55	178	178.00	PAID	
179	179	10/1/55	179	179.00	PAID	
180	180	10/1/55	180	180.00	PAID	
181	181	10/1/55	181	181.00	PAID	
182	182	10/1/55	182	182.00	PAID	
183	183	10/1/55	183	183.00	PAID	
184	184	10/1/55	184	184.00	PAID	
185	185	10/1/55	185	185.00	PAID	
186	186	10/1/55	186	186.00	PAID	
187	187	10/1/55	187	187.00	PAID	
188	188	10/1/55	188	188.00	PAID	
189	189	10/1/55	189	189.00	PAID	
190	190	10/1/55	190	190.00	PAID	
191	191	10/1/55	191	191.00	PAID	
192	192	10/1/55	192	192.00	PAID	
193	193	10/1/55	193	193.00	PAID	
194	194	10/1/55	194	194.00	PAID	
195	195	10/1/55	195	195.00	PAID	
196	196	10/1/55	196	196.00	PAID	
197	197	10/1/55	197	197.00	PAID	
198	198	10/1/55	198	198.00	PAID	
199	199	10/1/55	199	199.00	PAID	
200	200	10/1/55	200	200.00	PAID	

Page 10000

Viviana Franco

De: Luz Marina Valencia
Enviado el: Jueves, 3 de marzo de 2022 20:58
Para: Adriana Camargo
CC: Viviana Franco; Alexander Buitrago; Payroll Colombia
Asunto: Saldo en Crédito Alexander Gallego Hortua.

Buenas noches, el señor Alexander Gallego, quedó con un saldo pendiente en su crédito de \$36.631.619, el crédito será dado de baja para que realicen acuerdo de pago con el extrabajador

Maestro de Cuentas Corrientes

GENERAL | PLAN DE ABOGOS | ABOGADO O CARGO | PLAN AMORTIZACIÓN |

Solicitud	43572	Doc. Soportes	20190201
Empleado	0000000015437	GALLEGO HORTUA ALEXANDER	
Identificación		Retirado	Semanal
Concepto	604	Gr	NINGUNO
Fecha		PTMO HIPOT COMPRA CONVENCIONAD	
Préstamo	2019/02/06	Interés	Usua
Inicio a deducir	2019/02/01	CARGO MES	0.0000
Valor		Tasa IPRES	2019/02/01
Préstamo	52.000.000,00	Inició a deducir	
Mínimo a deducir		Deducción	
Fecha condonación		Tipo Cuota	CAPITALE INTERES
Saldo Capital	36.631.619,00	valor	NINGUNO
Saldo Interés	0,00	Tipo base	PERIODO

Generar Reporte Saldo por pagar Saldo por cobrar
 Cambiar fecha deducción Inicializar saldo

LUZ MARINA VALENCIA C
 Payroll Analyst
 D.F. People & Culture
 Cali, Colombia | Enviado
 O: +57 (4) 3780912
www.oz.com | Subscribe to our newsletter
OI MAKE WINN MATTERS

Viviana Franco

De: Luz Marina Valencia
Enviado el: jueves, 3 de marzo de 2022 20:55
Para: Viviana Franco
Asunto: GALLEGO HORTUA ALEXANDER- LIQUIDACION
Datos adjuntos: GALLEGO HORTUA ALEXANDER PRUEBA SEG SOC 20220310.pdf; GALLEGO HORTUA ALEXANDER LIQUIDACION 20220310.pdf; GALLEGO HORTUA ALEXANDER MARCACION E INCAPACIDAD 20220310.pdf; GALLEGO HORTUA ALEXANDER PRUEBA PRESTACIONES SOC 20220310.pdf

Buenas noches, envío liquidación. La lista de chequeo ya fue cerrada.

LUZ MARINA VALENCIA, C.

Payroll Analyst
D.I. / People & Culture
Colombia, Enviado

C. +57 (6) 3788912
www.o3.com | Subscribe to our newsletter

GL MAKES GREAT MATTERS

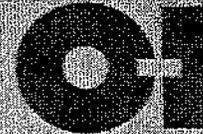
Alexander Gallego Hortua

CC: 79.219.819

Saldo	\$ 36.631.619				
Plazo	56	Meses		4,67 Años	
Tasa OI	6,00%	EA			
TI	0,49%	EM			
Cuota	\$ 800.000				

Mes	Saldo	Abono K	Intss	Cuota	Saldo Final	Cuota
abr-22	36.631.619	-178.306	178.306	0	36.809.925	1
may-22	36.809.925	-179.174	179.174	0	36.989.099	2
jun-22	36.989.099	-180.046	180.046	0	37.169.146	3
jul-22	37.169.146	519.077	180.923	800.000	36.550.068	4
ago-22	36.550.068	622.091	177.909	800.000	35.927.978	5
sep-22	35.927.978	625.119	174.881	800.000	35.302.859	6
oct-22	35.302.859	628.162	171.838	800.000	34.674.697	7
nov-22	34.674.697	631.219	168.781	800.000	34.043.478	8
dic-22	34.043.478	634.292	165.708	800.000	33.409.187	9
ene-23	33.409.187	637.379	162.621	800.000	32.771.808	10
feb-23	32.771.808	640.482	159.518	800.000	32.131.326	11
mar-23	32.131.326	643.599	156.401	800.000	31.487.727	12
abr-23	31.487.727	646.732	153.268	800.000	30.840.995	13
may-23	30.840.995	649.880	150.120	800.000	30.191.115	14
jun-23	30.191.115	653.043	146.957	800.000	29.538.072	15
jul-23	29.538.072	656.222	143.778	800.000	28.881.850	16
ago-23	28.881.850	659.415	140.584	800.000	28.222.434	17
sep-23	28.222.434	662.626	137.374	800.000	27.559.808	18
oct-23	27.559.808	665.851	134.149	800.000	26.893.957	19
nov-23	26.893.957	669.092	130.908	800.000	26.224.864	20
dic-23	26.224.864	672.349	127.651	800.000	25.552.515	21
ene-24	25.552.515	675.622	124.378	800.000	24.876.893	22
feb-24	24.876.893	678.910	121.090	800.000	24.197.983	23
mar-24	24.197.983	682.215	117.785	800.000	23.515.768	24
abr-24	23.515.768	685.536	114.464	800.000	22.830.232	25
may-24	22.830.232	688.873	111.127	800.000	22.141.359	26
jun-24	22.141.359	692.226	107.774	800.000	21.449.133	27
jul-24	21.449.133	695.595	104.405	800.000	20.753.538	28
ago-24	20.753.538	698.981	101.019	800.000	20.054.557	29
sep-24	20.054.557	702.383	97.617	800.000	19.352.174	30
oct-24	19.352.174	705.802	94.198	800.000	18.646.371	31
nov-24	18.646.371	709.238	90.762	800.000	17.937.133	32
dic-24	17.937.133	712.690	87.310	800.000	17.224.443	33
ene-25	17.224.443	716.159	83.841	800.000	16.508.284	34
feb-25	16.508.284	719.645	80.355	800.000	15.788.639	35
mar-25	15.788.639	723.148	76.852	800.000	15.065.491	36
abr-25	15.065.491	726.668	73.332	800.000	14.338.823	37
may-25	14.338.823	730.205	69.795	800.000	13.608.618	38
jun-25	13.608.618	733.759	66.241	800.000	12.874.859	39

jul-25	12.874.859	737.331	62.669	800.000	12.137.528	40
ago-25	12.137.528	740.920	59.080	800.000	11.396.608	41
sep-25	11.396.608	744.526	55.474	800.000	10.652.081	42
oct-25	10.652.081	748.150	51.850	800.000	9.903.931	43
nov-25	9.903.931	751.792	48.208	800.000	9.152.139	44
dic-25	9.152.139	755.452	44.548	800.000	8.396.687	45
ene-26	8.396.687	759.129	40.871	800.000	7.637.559	46
feb-26	7.637.559	762.824	37.176	800.000	6.874.735	47
mar-26	6.874.735	766.537	33.463	800.000	6.108.198	48
abr-26	6.108.198	770.268	29.732	800.000	5.337.930	49
may-26	5.337.930	774.017	25.983	800.000	4.563.913	50
jun-26	4.563.913	777.785	22.215	800.000	3.786.128	51
jul-26	3.786.128	781.571	18.429	800.000	3.004.557	52
ago-26	3.004.557	785.375	14.625	800.000	2.219.182	53
sep-26	2.219.182	789.198	10.802	800.000	1.429.984	54
oct-26	1.429.984	793.039	6.961	800.000	636.944	55
nov-26	636.944	636.944	3.100	640.044	0	56
TOTALES		36.631.619	5.572.938	39.200.000		



Vidrieria Fenicia S. A. S.

SOLICITUD DE PAZ Y SALVO

FECHA: 25/02/2022

Sírvase expedir certificado de paz y salvo del trabajador:

Nombre: ALEXANDER GALLEGO HORTUA

Código: 15437

Fecha de retiro: 25/02/2022

DEPENDENCIAS QUE INTERVIENEN EN EL DILIGENCIAMIENTO	RESPONSABLES	
	CONCEPTO / VALOR	FIRMA
RECURSOS HUMANOS	\$ 41.287.447	
CENTRO DE INFORMACION DOCUMENTAL - CID	0	
ALMACEN	0	
COOPTRACONALVIDRIOS	\$ 9.294.678	
SERVICIOS MEDICOS	0	
ENTREGA:		
DOTACION	Ok	
EPP'S	Ok	
CARNET	Ok	
LOCKER	Ok	
TOTAL PENDIENTES	\$ 50.582.125	

Este paz y salvo debe ser entregado al Departamento de Nómina dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo. En caso contrario se entenderá que el trabajador se encuentra a paz y salvo con esa dependencia ó entidad y no habrá lugar a deducción por este concepto.

Favor anexar al presente certificado fotocopia de los documentos donde conste la autorización del descuento.

NOMINA

VIDRIERIA FENICIA S.A.S. Nit: 632.005.665-8

Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 46 No 32 B Sur 139, Envigado - Antioquia, Colombia Tel: +54 4 378 80 00

Planta Zipaquirá: Kilómetro 7 vía Nemocon, Cagua - Cundinamarca, Colombia, Tel: +54 1 484 90 00

Planta Soacha: Autopista Sur km 17 vía Sibacé, Soacha - Cundinamarca, Colombia, Tel: +54 1 730 66 00

Planta Buga: Calle 1° sur 18-89 Buga - Valle del Cauca, Colombia, Tel: +54 2 228 60 80

www.vf.com

ENVIGADO, 25 de febrero de 2022

ARUS

Señor(a)
ALEXANDER GALLEGO HORTUA
CC79219819
BOGOTÁ D.C.

Estamos anexando la información relativa a los pagos efectuados al Sistema de Seguridad Social correspondientes de los tres (3) meses anteriores a la fecha actual, en lo que se refiere a las cotizaciones efectuadas a Salud, Pensión, Riesgos Profesionales y Parafiscales (Sena, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Caja de Compensación Familiar).

Pensión

Periodo	Referencia pago (PIN) / Número planilla	Tipo Admin	Entidad	IBC	Ap. Obligatorio	FSP	Total
202201	53767517	AFP	25-14 - COLPENSIONES	\$ 3.407.355	\$ 326.500	\$ 0	\$ 3.733.855
202112	53236732	AFP	25-14 - COLPENSIONES	\$ 5.407.258	\$ 1.406.900	\$ 54.200	\$ 6.868.358
202111	52765112	AFP	25-14 - COLPENSIONES	\$ 3.903.234	\$ 1.014.900	\$ 39.200	\$ 4.957.334

Salud

Periodo	Referencia pago (PIN) / Número planilla	Tipo Admin	Entidad	IBC	Aporte Obligatorio
202201	53767517	EPS	EPS010 - EPS SURA	\$ 3.407.355	\$ 136.300
202112	53236732	EPS	EPS010 - EPS SURA	\$ 5.407.258	\$ 218.300
202111	52765112	EPS	EPS010 - EPS SURA	\$ 3.903.234	\$ 156.200

Riesgos profesionales

Periodo	Referencia Pago(PIN) / Número planilla	Tipo Admin	Entidad	IBC	Aporte Obligatorio
202201	53767517	ARP	14-4 - SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.	\$ 3.407.355	\$ 237.200
202112	53236732	ARP	14-4 - SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.	\$ 5.407.258	\$ 376.400
202111	52765112	ARP	14-4 - SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.	\$ 3.903.234	\$ 271.700

Página 1 de 2

ARUS, Líneas Explotes en PILA: Barranquilla: 345 24 44 - Bogotá: 455 4485 - Bucaramanga: 697 57 27 - Cali: 485 9444 -
Cartagena: 633 77 27 - Pereira: 350 13 27 - Manizales: 852 30 27 - Medellín: 904 27 27 - Desde otras ciudades: 01800 34 99 77

Antes de imprimir, asegúrese que sea realmente necesario. Proteger el medio ambiente está en nuestras manos.





Vidrieria Fenicia S. A. S.

LA COORDINACION DE RECURSOS HUMANOS

HACE CONSTAR

Que el Señor(a) ALEXANDER GALLEGO HORTUA, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 79.219.819, laboró desde el 02 de Marzo de 2011 al 25 de Febrero de 2022, mediante contrato a término Indefinido con Vidrieria Fenicia S.A.S.

El último cargo que desempeñó fue AYUDANTE MAQUINA IS/LUBRICADOR su última asignación salarial fue de \$ 2.427.879.00.

Se expide esta constancia a solicitud del interesado el 25 de Febrero de 2022.

ADRIANA CAMARGO RAIRAN
Coordinadora de Recursos Humanos

VIDRIERIA FENICIA S.A.S. NIT 832 005 866-8

Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 48 No. 32 B Sur 139, Envigado - Antioquia, Colombia. Tel. +54 4 378 80 00

Planta Zipaquirá: Kilómetro 7 vía Nemobón - Cogua - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 484 90 00

Planta Soacha: Autopista Sur km 17 vía Soatá, Soacha - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 730 66 00

Planta Buga: Calle 1° sur 15-89, Buga - Valle del Cauca, Colombia. Tel. +54 2 228 60 80

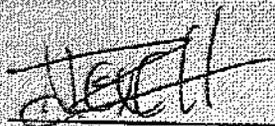
www.of.com

PAGARE A LA ORDEN No. : 00115/2019
VENCIMIENTO : Febrero 2026
CUANTIA : 52.000.000.00
INTERESES : 4% ANUAL

Yo, **ALEXANDER GALLEGO HORTUA**, mayor y vecino de Bogotá con cédula de ciudadanía No. **79.219.819** de Soacha, declaro lo siguiente: **PRIMERO**.- Que, me obligo a pagar incondicionalmente en Soacha a la orden de **VIDRIERÍA FENICIA, S.A.**, a la que presto mis servicios como trabajador en la Planta de Soacha, la suma de **CINCUENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$52.000.000.00) M/cte**, que he recibido en calidad de mutuo, con destino a **DESHIPOTECA DE VIVIENDA**. **SEGUNDO**.- Que la suma anterior la pagaré a la **SOCIEDAD ACREEDORA** en cuotas **SEMANALES** sucesivas e ininterrumpidas de **Setenta y Ocho Mil Veinticinco Pesos (\$78.025.00) MCTE**, equivalentes al 15% de mi salario básico semanal; además, pagaré sucesiva e ininterrumpidamente, intereses del (4%) anual sobre saldos. **TERCERO**.- Que expresamente autorizo a la **VIDRIERÍA FENICIA, S.A.S.**, para que cumplidos los trámites de rigor abone a mi deuda, hasta su cancelación, el 50% del salario base de la liquidación parcial de las cesantías. **CUARTO**.- Garantía Real: me obligo a constituir hipoteca abierta a favor de la **SOCIEDAD ACREEDORA**, sobre el inmueble que con este préstamo adquiera, en un término de cuatro (4) meses, a partir de la firma del presente pagaré. **QUINTO**.- Que en caso de mora y durante ella, pagaré a la **SOCIEDAD ACREEDORA** intereses del 3% mensual. **SEXTO**.- Que, el saldo de la deuda que tengo contraída con la **SOCIEDAD ACREEDORA** se hará exigible en su totalidad, en uno cualquiera de los siguientes casos: a) por mi muerte; b) por mora en el pago de dos (2) o más cuotas; c) si diere a mi vivienda un uso distinto al de habitación mía y de mi familia; d) si mi vivienda fuera perseguida por un tercero en juicio o fuera de él; e) Por no haber constituido la garantía hipotecaria, según lo estipulado en el numeral cuarto f) si fuere terminado por cualquier causa mi contrato de trabajo con la **SOCIEDAD ACREEDORA**. **SEPTIMO**.- Que en cualquiera de estos casos de exigibilidad, autorizo a la **SOCIEDAD ACREEDORA** para que del valor de mis salarios,

prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y cualquier otra acreencia laboral, que como su trabajador, me correspondieren, descuento y se pague el saldo pendiente de la deuda a mi cargo. **OCTAVO.**- Que, en cualquier tiempo futuro podré hacer abonos extraordinarios a la deuda, no inferiores al valor de la cuota señalada en el numeral primero anterior, o aumentar la cuantía de dicha cuota, previo acuerdo con la SOCIEDAD ACREEDORA. **NOVENO** - Que, desde ahora, acepto la cesión total o parcial del crédito que la SOCIEDAD ACREEDORA llegare a hacer a terceros. Para constancia suscribo este documento en Soacha a los cinco (05) días del mes de febrero de 2019.-

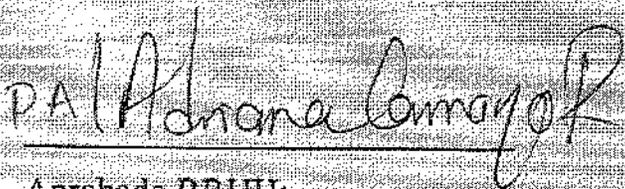
Firma Trabajador:



Nombre Trabajador: ALEXANDER GALLEGOS HEREDIA

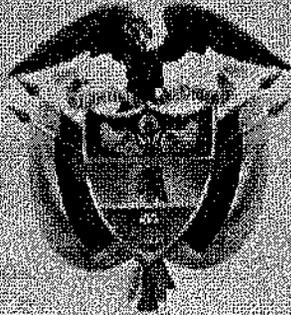
C.C. No. 79219819

Código No. 15437-



Aprobado RRHH:

República de Colombia
Departamento de Guandamarcá



Notaria Primera
Soacha

Martha Cecilia Anita Vargas
Notaria Primera
Nit.: 44.790.600-7

PRIMER (1er) Ejemplar de la PRIMERA (1a.) Copia de la Escritura No. 05436
De Fecha VEINTINUEVE (29) De DICIEMBRE De 2018
ACTO: HIPOTECA

DE: ALEXANDER BALLEGAARD SORUJA

A: VISITERIA PENICILLA SAS

Carrera 8 No. 12-11 - Teléfonos: 711 43 52 - 781 24 59 - 711 31 54
notariaunodesoacha@hotmail.com



República de Colombia

Pag No 1



AA054886153

04304320868

NÚMERO: CERO CINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SEIS (05436)
FECHA: VEINTINUEVE (29) DE DICIEMBRE
DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO (2018), OTORGADA EN LA NOTARIA PRIMERA
DE SOACHA, CUNDINAMARCA (CÓDIGO 257540001)

FORMATO DE REGISTRO

MATRICULA INMOBILIARIA NÚMERO: 051-139346
REGISTRO CATASTRAL NÚMERO: 0102000015710904900001699
UBICACIÓN DEL PREDIO: URBANO (X) RURAL ()
MUNICIPIO: SOACHA
DEPARTAMENTO: CUNDINAMARCA
DIRECCIÓN: AVENIDA TERREROS CALLE 38 NUMERO 1-50 APARTAMENTO 102
TORRE 16 CONJUNTO RESIDENCIAL TORRES DEL PARQUE ETAPA 1 - P.R.

DATOS DE LA ESCRITURA PÚBLICA
NATURALEZA JURIDICA DEL ACTO

ESPECIFICACIÓN: 155 HIPOTECA
VALOR DE LA HIPOTECA: \$52.000.000,00
AFECTACIÓN A VIVIENDA FAMILIAR SI () NO (X)
PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO IDENTIFICACIÓN
ALEXANDER GALLEGO HORTUA C.C. 79.219.819
VIDRIERIA FENICIA S.A.S. NIT 832.005.665-6

República de Colombia

Este artículo para que actúe como escritura pública, certifique y registre en el archivo público.

MANEJO DE LA VIVIENDA

MANEJO DE LA VIVIENDA
VIDRIERIA FENICIA S.A.S.
C.C. 79.219.819
NIT 832.005.665-6

CR 054886153



CR 054886153

En el Municipio de Soacha, Departamento de Cundinamarca, República de Colombia, a los veintinueve (29) días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), ante el Despacho de la Notaria primera (1a) del Circulo de Soacha, siendo Notaria Titular la Doctora **MARTHA CECILIA AVILA VARGAS**, se otorgó una Escritura Pública de **HIPOTECA**, que se consigna dentro de los siguientes términos: -----

Comparecieron con minuta enviada por e-mail: por una parte **MARIA ISABEL TELLEZ RUBIO**, ciudadana colombiana, mayor de edad, vecina de Bogotá, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.032.412.999, manifestó: Que mediante escritura pública número 3029 del 29 de noviembre de 2018, de la Notaría Segunda de Envigado, inscrita en la Cámara de Comercio del Aburrá Sur el 7 de diciembre de 2018, en el Libro V, bajo el número 2019, el doctor **RICARDO TORRES LOPEZ**, en su condición de Apoderado General para asuntos laborales de **VIDRIERIA FENICIA S.A.S**, NIT 832.005.666-6, me ha conferido poder como Mandatario Suplente, con las mismas facultades y en los mismos términos conferidos al mandatario principal doctor **RICARDO TORRES LOPEZ**, ciudadano colombiano, mayor de edad, vecino de Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía número 79.306.430, otorgadas mediante escritura pública número cuatro mil ochocientos veintiseis (4.826) del 29 de octubre de dos mil uno (2001) de la Notaria veintinueve (29) del Circulo Notarial de Medellín, todo lo anterior consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio del Aburrá Sur, el cual presenta para su protocolización bajo el número de esta escritura a fin de que surta plenos efectos legales, y su tenor se reproduzca al final de las copias que se expidan, quien en adelante se denominará la **SOCIEDAD ACREEDORA** y, por la otra, **ALEXANDER GALLEGO HORTUA**, mayor de edad, domiciliado en Sibate, identificado con la cédula de ciudadanía No.79.219.819, expedida en Soacha, de estado civil soltero sin unión marital de hecho, obrando en este acto en su propio nombre, quienes en adelante se denominará **LA PARTE HIPOTECANTE**, dijo: -----

PRIMERO.- Hipoteca: **LA PARTE HIPOTECANTE** por medio de la presente escritura pública, constituye hipoteca global o abierta en primer grado en favor de **LA SOCIEDAD ACREEDORA** hasta por la suma de **CINCUENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$52.000.000,00) MCTE.** y ésta la acepta, préstamo que utilizará para realizar mejoras



A4054886154

5306320557

sobre el siguiente inmueble:

APARTAMENTO NUMERO ONCE CERO DOS (1102) TORRE DIECISEIS (T-16), QUE HACE PARTE DEL CONJUNTO RESIDENCIAL TORRES DEL PARQUE - PRIMERA ETAPA - PROPIEDAD HORIZONTAL, UBICADO EN LA AVENIDA TERREROS CALLE TREINTA Y OCHO (CII 38) NUMERO UNO - CINCUENTA (1-50) del Municipio de Soacha departamento Cundinamarca, y esta comprendida dentro de los siguientes linderos, tomados textualmente del titulo de adquisición:

LINDEROS GENERALES: EL CONJUNTO RESIDENCIAL TORRES DEL PARQUE - PRIMERA ETAPA - PROPIEDAD HORIZONTAL - de la cual forma parte el inmueble objeto del presente instrumento, esta construido sobre el lote de terreno con una cabida aproximada de diecinueve mil cuatrocientos cincuenta y cuatro punto treinta metros cuadrados (19.454.30 M2), cuya descripción y linderos son los siguientes:

POR EL NORTE: partiendo del punto G5 de coordenadas N: 98985.216 y E: 86855.973 al punto G14 de coordenadas N: 99027.228 y E: 86947.301, en línea recta en una distancia de cien punto cincuenta y tres metros (100.53 mts) con parte de la carrera 2, vía tipo V-3:

POR EL ORIENTE: partiendo del punto G14 al punto G10 de coordenadas N: 98879.806 y E: 87033.792, en línea recta en una distancia de ciento setenta punto noventa y dos metros (170.92 mts) con la manzana G1;

POR EL SUR: partiendo del punto G10 al punto G11 de coordenadas N: 98828.573 y E: 86922.418 en línea recta en una distancia de ciento veintidos punto cincuenta y nueve metros (122.59 mts) con la manzana G3;

POR EL OCCIDENTE: partiendo del punto G11 pasando por el punto G4 hasta llegar al punto G5 de partida y cierra en línea quebrada en una distancia de ciento setenta punto sesenta y un metros (170.61 mts) con la futura Avenida Terreros

LINDEROS ESPECIALES: APARTAMENTO NUMERO ONCE CERO DOS (1102) TORRE DIECISEIS (16): Esta ubicado en el onceavo piso de la torre dieciseis (16), cuenta con un área privada de cincuenta metros cuadrados con cuarenta y tres decímetros cuadrados (50.43 M²), más un balcón de un metros punto veinte metros cuadrados (1.20 M²), para un total de área privada de cincuenta y un metros cuadrados con sesenta y tres decímetros cuadrados (51.63M²) y un área total construida

REPUBLICA DE COLOMBIA

REPUBLICA DE COLOMBIA

REPUBLICA DE COLOMBIA

REPUBLICA DE COLOMBIA

Cn30320067

MARTHA CECILIA GONZALEZ VARGAS
MAGISTER EN DERECHO
CALLE 100 No. 100-100 Soacha Cundinamarca

MARCELO ANTONIO VARGAS
MAGISTER EN DERECHO
CALLE 100 No. 100-100 Soacha Cundinamarca

REPUBLICA DE COLOMBIA

aproximada de cincuenta y ocho metros cuadrados con sesenta y nueve decímetros cuadrados (58.69 M²), una altura libre de dos metros treinta y cuatro centímetros (2.34 m), consta de salón comedor, cocina, ropas, alcoba principal con espacios para vestier y baño, dos alcobas auxiliares, baño auxiliar y balcón, y sus linderos son:

Partiendo del punto número uno (1), al punto número dos (2) en línea quebrada y dimensiones sucesivas de dos metros noventa y cinco centímetros (2.95 mts) con muro común al medio que lo separa del apartamento once cero uno (1101) de la Torre quince (15) del mismo conjunto, en cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts), doce centímetros (0.12 mts) y cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts) con muro común interior del mismo apartamento que se alindera, en un metro dieciocho centímetros (1.18 mts) con muro común al medio que lo separa del apartamento once cero uno (1101) de la Torre quince (15) del mismo conjunto, en cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts), doce centímetros (0.12 mts) y cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts) con muro común interior del mismo apartamento que se alindera, en un metro diez centímetros (1.10 mts), veintidós centímetros (0.22 mts) y noventa centímetros (0.90 mts) en parte con muro común al medio que lo separa del apartamento once cero uno (1101) de la Torre quince (15) del mismo conjunto y en parte con ducto común del edificio. Del punto número dos (2) al punto número tres (3) en línea quebrada y dimensiones sucesivas de un metro ocho centímetros (1.08 mts) con muro común que lo separa del vacío del edificio, dos metros (2.00 mts), diez centímetros (2.10 mts) (sic), diez centímetros (0.10 m), doce centímetros (0.12 mts), cincuenta y seis centímetros (0.56 mts), un metro dieciocho centímetros (1.18 mts), cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts), doce centímetros (0.12 mts), sesenta y siete centímetros (0.67 mts), un metro treinta centímetros (1.30 mts), catorce centímetros (0.14 mts), doce centímetros (0.12 mts), sesenta centímetros (0.60 mts) y un metro diez centímetros (1.10 mts) con muro común interior del mismo apartamento que se alindera, en veintidós centímetros (0.22 mts) y noventa centímetros (0.90 mts) con ducto común del mismo edificio, en un metro dos centímetros (1.02 mts) con muro común que lo separa del vacío del edificio, en dos metros cuarenta centímetros (2.40 mts), un metro setenta y seis centímetros (1.76 mts), doce centímetros (0.12 mts), un metro sesenta y cuatro centímetros (1.64 mts) y dos metros veintiocho centímetros (2.28 mts) con muro común interior del



NO 034 36

Republica de Colombia

Pag No. 5



4005488285

mismo apartamento que se alindera, en dos metros veintiun centímetros (2.21 mts) con muro que lo separa del vacío del edificio, en dieciseis centímetros (0.16 mts) y setenta y ocho centímetros (0.78 mts) con ducto común del mismo edificio, en un metro treinta centímetros (1.30 mts), cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts), noventa y cuatro centímetros (0.94 mts), diez centímetros (0.10 mts), ochenta y cuatro centímetros (0.84 mts) cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts), un metro sesenta y ocho centímetros (1.68 mts) y ochenta y cuatro centímetros (0.84 mts) con muro común interior del mismo apartamento que se alindera, en un metro cuarenta y cuatro centímetros (1.44 mts) con muro común que lo separa del vacío del edificio, en dos metros cuarenta y tres centímetros (2.43 mts) con muro común al medio que lo separa del apartamento once cero tres (1103) de la misma Torre dieciseis (16). Del punto número tres (3) al punto número cuatro (4) en línea quebrada y dimensiones sucesivas de dos metros setenta y cinco centímetros (2.75 mts) con muro común que lo separa del hall común de la Torre dieciseis (16), en sesenta centímetros (0.60 mts) y catorce centímetros (0.14 mts) con ducto común del mismo edificio, en veintisiete centímetros (0.27 mts) diez centímetros (0.10 mts) y un metro veintiun centímetros (1.21 mts) con muro común interior del apartamento que se alindera y que lo separa en parte del hall común de la Torre dieciseis (16), en cuatro metros ochenta y un centímetros (4.81 mts) con muro común que lo separa del hall común de la Torre dieciseis (16) y en parte con zona de ascensor. Del punto número cuatro (4) al punto número uno (1) en línea quebrada y dimensiones sucesivas de dos metros sesenta y un centímetros (2.61 mts) con puerta de acceso al balcón privado de este mismo apartamento que se alindera en tres metros siete centímetros (3.07 mts), un metro sesenta y cinco centímetros (1.75 mts), sesenta y siete centímetros (0.67 mts), diez centímetros (0.10 mts) cincuenta y cinco centímetros (0.55 mts), un metro cincuenta y cinco centímetros (1.55 m) y dos metros noventa y cinco centímetros (2.95 mts) con muro común interior del mismo apartamento que se alindera, en dos metros cuarenta y cinco centímetros (2.45 mts) con muro común de fachada del mismo edificio, en tres metros siete centímetros (3.07 mts), diez centímetros (0.10 mts) y tres metros siete centímetros (3.07 mts) con muro común interior del mismo apartamento que se alindera, en dos metros sesenta y ocho centímetros (2.68 mts) con muro común de fachada del mismo edificio y encierra.

Dado en Bogotá para ser expedido y copias de: actas, pliegos, certificaciones y licencias del arbolito, terreno



CASO 5320886

El balcón como ya se indicó tiene un área privada de un metro cuadrado con veinte decímetros cuadrados (1.20 M²) y esta comprendido dentro de los siguientes linderos: Del punto número uno (1) al punto número dos (2) en línea recta en una dimensión de sesenta centímetros (0.60 mts), del punto número dos (2) al punto número tres (3) en línea recta en dimensión de dos metros (2.00 mts), del punto número tres (3) al punto número cuatro (4) en línea recta en dimensión de sesenta centímetros (0.60 mts) y del punto número cuatro (4) al punto número uno (1) en línea recta en dimensión de dos metros (2.00 mts) y encierra.

Nota: Dentro del apartamento se encuentran dos ductos comunes de noventa centímetros por veintidós centímetros (0.90 mts x 0.22 mts), un ducto común de setenta y ocho centímetros por dieciséis centímetros (0.78 mts x 0.16 mts) y un ducto común de sesenta centímetros por catorce centímetros (0.60 mts x 0.14 mts) los cuales se han descontado del área privada del mismo.

Cenit: con placa común de concreto que lo separa del quinto piso de la Torre dieciseis (16).

Nadir: con placa común de concreto que lo separa del tercer piso de la Torre dieciseis (16).

Todas las columnas y los ductos, ubicados dentro de los linderos del Apartamento, son propiedad común del conjunto residencial cuya área ha sido descontada del área total construida y no pueden demolerse parcial ni totalmente por ser parte de la estructura del edificio o conjunto.

Según certificado de libertad cuenta con un coeficiente de 0.143389607%.

A este inmueble le corresponde la Cédula Catastral número 0102000015710904900001699 y el Folio de Matricula Inmobiliaria 051-139346 de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos correspondiente.

PARAGRAFO PRIMERO: Este inmueble se encuentra sometido al régimen de propiedad horizontal mediante escritura pública número mil seiscientos cincuenta (1.650) de fecha veinte (20) de junio del año dos mil doce (2.012), otorgado en la Notaría Cuarenta y dos (42) de Bogotá D.C., adicionado mediante escritura pública número ochocientos dieciseis (816) de fecha cuatro (04) de marzo del año dos mil quince (2.015) otorgada en la Notaría Veintuno (21) de Bogotá D.C., aclarado mediante



04305320580

escritura pública número dos mil ochocientos sesenta y tres (2.863) de fecha veinticuatro (24) de junio del año dos mil quince (2.015), otorgada en la Notaría Veintuno (21) de Bogotá D.C., adicionado mediante escritura pública número cinco mil cuatrocientos cincuenta y ocho (5.458) de fecha dieciocho (18) de diciembre del año dos mil quince (2.015), otorgada en la Notaría Veintuno (21) de Bogotá D.C., debidamente registradas.

PARAGRAFO SEGUNDO: No obstante, la cabida, longitud y linderos descritos anteriormente, el inmueble se hipoteca como cuerpo cierto.

SEGUNDO.- Tradición: EL DEUDOR adquirió el inmueble materia de esta hipoteca, por compra realizada a OSCAR MANUEL NOCUIA MORALES, mediante escritura pública número cuatro mil setecientos cincuenta y dos (4.752) de fecha diecisiete (17) de junio del año dos mil diecisiete (2.017), otorgada en la Notaría Treinta y ocho (38) de Bogotá D.C., debidamente registrada.

TERCERO.- Saneamiento. LA PARTE HIPOTECANTE garantiza que el inmueble que hipoteca es de su exclusiva y plena propiedad, que no lo ha enajenado por acto anterior al presente, que su dominio se encuentra completamente libre de desmembración o arrendamiento por escritura pública y libre de cualquiera condición susceptible de desmembrarlo o resolverlo. Tiene hipoteca a favor del Banco de Bogotá S.A. No tiene embargo, pleito pendiente, ni demanda inscrita y está actualmente siendo poseído por LA PARTE HIPOTECANTE en forma pública y pacífica. En todo caso LA PARTE HIPOTECANTE saldrá al saneamiento en los casos de ley.

CUARTO.- Extensión de la Hipoteca.- Que el gravamen hipotecario comprende, no solamente el inmueble y construcciones actualmente existentes, sino además se extiende a cualquier otro inmueble que a éste se junte anexo, o a cualquier otra construcción, anexidad o mejora que sobre el mismo inmueble se levante, se anexe o junte.

QUINTO.- Objeto de la Hipoteca: Esta hipoteca tiene por objeto garantizarle A LA SOCIEDAD ACREEDORA todas las obligaciones que por cualquier concepto tenga o llegue a tener ALEXANDER GALLEGO HORTUA, de las condiciones civiles anotadas, actualmente al servicio de VIDRIERIA FENICIA S.A.S., hasta la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$52.000.000,00) MCTE., por capital, intereses, costos y

Superior Notaría para las zonas orientales de Bogotá D.C. Escrituras públicas, certificaciones y juicios de arbitraje notarial



LA VARECADA
Calle 19 No. 10-10 Bogotá D.C.
Tel: 3700-18

Ca 305320881

Escrituras y juicios



A*054886156

430532066

escritura pública número dos mil ochocientos sesenta y tres (2.863) de fecha veinticuatro (24) de junio del año dos mil quince (2.015), otorgada en la Notaría Veintiuno (21) de Bogotá D.C., adicionado mediante escritura pública número cinco mil cuatrocientos cincuenta y ocho (5.458) de fecha dieciocho (18) de diciembre del año dos mil quince (2.015), otorgada en la Notaría Veintiuno (21) de Bogotá D.C., debidamente registradas.

PARAGRAFO SEGUNDO: No obstante, la cabida, longitud y linderos descritos anteriormente, el inmueble se hipoteca como cuerpo cierto.

SEGUNDO.- Tradición: EL DEUDOR adquirió el inmueble materia de esta hipoteca, por compra realizada a OSCAR MANUEL NOCUIA MORALES, mediante escritura pública número cuatro mil setecientos cincuenta y dos (4.752) de fecha diecisiete (17) de junio del año dos mil diecisiete (2.017), otorgada en la Notaría Treinta y ocho (38) de Bogotá D.C., debidamente registrada.

TERCERO.- Saneamiento. LA PARTE HIPOTECANTE garantiza que el inmueble que hipoteca es de su exclusiva y plena propiedad, que no lo ha enajenado por acto anterior al presente, que su dominio se encuentra completamente libre de desmembración o arrendamiento por escritura pública y libre de cualquiera condición susceptible de desmembrarlo o resolverlo. Tiene hipoteca a favor del Banco de Bogotá S.A. No tiene embargo, pleito pendiente, ni demanda inscrita y está actualmente siendo poseído por LA PARTE HIPOTECANTE en forma pública y pacífica. En todo caso LA PARTE HIPOTECANTE saldrá al saneamiento en los casos de ley.

CUARTO.- Extensión de la Hipoteca:- Que el gravamen hipotecario comprende, no solamente el inmueble y construcciones actualmente existentes, sino además se extiende a cualquier otro inmueble que a éste se junte anexo, o a cualquier otra construcción, anexidad o mejora que sobre el mismo inmueble se levante, se anexe o junte.

QUINTO.- Objeto de la Hipoteca: Esta hipoteca tiene por objeto garantizarle A LA SOCIEDAD ACREEDORA todas las obligaciones que por cualquier concepto tenga o llegue a tener ALEXANDER GALLEGO HORTUA, de las condiciones civiles anotadas, actualmente al servicio de VIDRIERIA FENICIA S.A.S., hasta la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$52.000.000.00) MCTE., por capital, intereses, costos y

Este notario tiene sus oficinas de trabajo en las direcciones: Calle 100 No. 100-100, Bogotá D.C.



C.A. 30532066
NOTARIA PUBLICA
CALLE 100 No. 100-100, Bogotá D.C.

C.A. 30532066
NOTARIA PUBLICA
CALLE 100 No. 100-100, Bogotá D.C.

gastos de cobranza si fuere el caso. Las obligaciones respectivas pueden constar en cualquier clase de títulos valores, certificados y notas débitos en los que figure LA PARTE HIPOTECANTE directa o indirectamente obligada como girador, aceptante, endosante, suscriptor u ordenante. Esta hipoteca garantiza las obligaciones en la forma y condiciones que consten en los documentos correspondientes y no se extingue por el sólo hecho de prorrogarse, cambiarse o renovarse las citadas obligaciones, continuando vigente hasta la cancelación total de las mismas.

SEXTO.- Incesibilidad: LA PARTE HIPOTECANTE no podrá hacerse sustituir por un tercero en la totalidad o parte de las obligaciones amparadas en este contrato, sin la autorización previa, expresa y escrita de LA SOCIEDAD ACREEDORA.

SEPTIMO.- Modificaciones: Cualquier modificación al presente contrato deberá constar por escrito, pues es expresa intención de las partes no reconocer validez a modificaciones que no consten en esta forma.

OCTAVO.- Lugar de Cumplimiento: Todas las obligaciones emanadas de este contrato serán cumplidas en Soacha (Cundinamarca).

NOVENO.- Exigibilidad anticipada: LA SOCIEDAD ACREEDORA podrá dar por terminado el plazo y proceder judicial o extrajudicialmente a exigir el pago inmediato de todas las obligaciones, haciendo efectiva la presente garantía, en cualquiera de los siguientes casos: a) Cuando entre EL DEUDOR y la SOCIEDAD ACREEDORA terminen, por cualquier razón, el contrato laboral existente entre ellos y que es causa de este contrato de mutuo, b) Retardo en el pago de un período de intereses, c) Retardo en el pago de una cuota de amortización a capital, d) Desmejora del bien hipotecado en forma tal que, a juicio de la SOCIEDAD ACREEDORA, no preste suficiente garantía de las obligaciones amparadas, e) Incumplimiento de una cualquiera de las obligaciones contraídas por EL DEUDOR en éste o en otros documentos, f) Persecución del inmueble hipotecado, bien sea por embargo, secuestro o inscripción de demanda.

DECIMO.- Cesión: Declara además LA PARTE HIPOTECANTE: a) Que acepta cualquier traspaso que LA SOCIEDAD ACREEDORA hiciera de los instrumentos a su cargo, así como de esta garantía. b) Que serán de su cargo los gastos que ocasione la cancelación de ésta hipoteca, así como de los certificados de tradición que debidamente completos a satisfacción de LA SOCIEDAD ACREEDORA, quedarán en su poder. c) Que



05436

República de Colombia

Pag. No. 9



04308320864

autoriza desde ahora a LA SOCIEDAD ACREEDORA para que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo ochenta y uno (81) del Decreto novecientos sesenta (960) del mil novecientos setenta (1970), obtenga de la Notaría Primera (1ª) del Circuito de Soacha, la copia o copias que requiera de la presente escritura, con la nota de que presta mérito ejecutivo y la reproducción de la nota de registro correspondiente.

DECIMO PRIMERO.- Seguro de incendio y terremoto: LA PARTE HIPOTECANTE se compromete a contratar una póliza que asegure contra los riesgos de incendio e inmueble descrito en la cláusula primera (1a.) de este contrato, la cual endosará a favor de LA SOCIEDAD ACREEDORA por un valor igual al monto de la hipoteca; deberá ser renovada a su vencimiento de manera que, mientras la hipoteca este vigente, el inmueble se encuentre asegurado. Igualmente constituirá una Póliza de Seguro de Vida por el monto del préstamo otorgado.

DECIMO SEGUNDO.- Aceptación de la hipoteca: LA SOCIEDAD ACREEDORA manifestó que acepta la hipoteca que por esta escritura se le constituye y las declaraciones que en ella constan a su favor.

(Hasta aquí el contenido textual de la minuta enviada por e-mail.)

Comprobantes Fiscal: Certificado de Paz y salvo de impuesto predial No. 2018533675 de fecha 28 de diciembre de 2018, suscrito por el Director de Impuestos de Soacha, certifica que el predio con Registro catastral 0102000015710904900001699 con dirección C 38 1 50 To 16 Ap 1102 área de terreno 22 metros cuadrados, área construida 59 metros cuadrados avalúo \$31.931.000.00 se encuentra a Paz y salvo por concepto de impuesto predial unificado, hasta el 31 de Diciembre de 2018, presenta sello seco y firma.

CONSTANCIA SOBRE LECTURA, APROBACIÓN POR LOS INTERVINIENTES U OTORGANTES Y AUTORIZACIÓN DEL INSTRUMENTO POR LA NOTARIA: Se advirtió a los otorgantes de esta escritura de la obligación que tienen de leer la totalidad de su texto, con el fin de verificar la exactitud de todos los datos en ella consignados, aclarar, modificar o corregir lo que les pareciere. La firma de la misma demuestra su aprobación total del texto. En consecuencia, la notaria no asume ninguna responsabilidad por error o inexactitudes establecidas con posterioridad a la firma de los otorgantes y de la Notaria.

Para cualquier trámite relacionado con este documento, comuníquese al número 01 800 000 0000



04308320864

04308320864

01-11-16

Cedente de Notarías

El notario para suscribir en la escritura pública de instrumento para el presente

1027458478000000

Además la Notaria les advierte a LOS COMPARECIENTES que cualquier aclaración a la presente escritura, implica el otorgamiento de una nueva escritura pública de aclaración, cuyos costos serán asumidos única y exclusivamente por LOS COMPARECIENTES (Art. 35 Decreto Ley 960 de 1970).

ADVERTENCIA SOBRE REGISTRO: Se deja constancia de que los intervinientes fueron advertidos del Registro de la presente escritura ante la oficina competente dentro del término de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de su otorgamiento, so pena de incurrir, vencido dicho término, en sanción por intereses de mora, por mes o fracción, liquidados sobre el valor del impuesto de Registro y Anotación (Beneficencia). Para las escrituras de hipoteca y patrimonio familia membargable el plazo es de 90 días hábiles, vencidos los cuales, NO SERÁN INSCRITAS en el competente registro.

ADVERTENCIA SOBRE ESTUDIO DE TÍTULOS: SE ADVIERTE A LOS USUARIOS QUE LOS NOTARIOS NO HACEN ESTUDIOS SOBRE TITULACIONES ANTERIORES NI REVISIONES SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL(DE LOS) BIEN(ES) MATERIA DEL (DE LOS) CONTRATO(S) SOBRE LO CUAL NO ASUMEN NINGUNA RESPONSABILIDAD, QUE CORRESPONDE A LOS PROPIOS INTERESADOS. EL(LA) (LOS) (LAS) ADQUIRIENTE(S) declara(n) conocer la situación jurídica del bien materia de este contrato y conocer personalmente a la(s) persona(s) con quien(es) contrata.

IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA: Con fundamento en el principio de control de legalidad que ejerce el Notario y con base en el Decreto Ley 960 DE 1970, y las últimas disposiciones legales sobre el tema como son el Decreto 019 de 2012, Decreto 1000 de 2015, se le advierte a los otorgantes de este instrumento público, que con el fin de prevenir los delitos que se han venido presentando, como las suplantaciones personales, es necesario salvaguardar la eficacia jurídica de este acto y aplicar en todo su sentido el principio constitucional de la fe pública notarial, el gobierno nacional ha implementado un sistema de control biométrico en el que queda consignadas de forma electrónica la huella digital y la imagen fotográfica del rostro y la firma de los comparecientes, por lo que de manera libre y voluntaria aceptan el sistema biométrico.



República de Colombia

18054



ESCRITURA PÚBLICA: TRES MIL VEINTINUEVE (3.029)
FECHA: VEINTINUEVE (29) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO (2018)
ACTOS: REVOCATORIA DE PODER GENERAL Y CONSTITUCION DE PODER GENERAL
PODERDANTE: VIDRIERIA FENICIA S.A.S.
REVOCA A: ANDRÉS FELIPE BARRERA ZAPATA
APODERADA: MARIA ISABEL TELLEZ RUBIO



En la ciudad de Envigado, Departamento de Antioquia, República de Colombia, a los VEINTINUEVE (29) días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho (2018), al despacho de la Notaría segunda (2ª) del Circulo de Envigado, de la cual es Notario el Doctor RAMÓN DE JESÚS HENAO OSSA, compareció el señor ALVARO SUÁREZ QUICENO, mayor de edad, residente en Medellín, identificado con la cedula de ciudadanía número 71.638.890, quien obra en el presente acto en calidad de Gerente, y por ende, representante legal de la sociedad VIDRIERIA FENICIA S.A.S., domiciliada en el Municipio de Envigado, identificada con NIT 832.003.666-6, tal como lo acredita con certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Aburrá Sur y manifiesto:

PRIMERO: Que obrando en tal calidad REVOCA los siguientes poderes:
El PODER GENERAL, COMO MANDATARIO SUPLENTE conferido al señor ANDRÉS FELIPE BARRERA ZAPATA, identificado con cedula de ciudadanía número 1.019.012.954, mediante escritura pública No. 1273 del 22 de mayo de 2017 de la Notaría 2ª de Envigado, inscrita en la Cámara de Comercio Aburrá Sur el día 30 de mayo de 2017, en el Libro V, bajo el No. 1803.
El PODER GENERAL, COMO MANDATARIO SUPLENTE conferido al señor ANDRÉS FELIPE BARRERA ZAPATA, identificado con cedula de ciudadanía número 1.019.012.954, mediante escritura pública No. 310 del 12 de febrero de 2018 de la Notaría 2ª de Envigado, inscrita en la Cámara de Comercio Aburrá Sur el día 27 de abril de 2018, en el Libro V, bajo el No. 1946.

SEGUNDO: Que por otra parte confiere PODER GENERAL COMO MANDATARIO SUPLENTE a MARIA ISABEL TELLEZ RUBIO, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.032.412.999, expedida en Bogotá con las mismas facultades y en los mismos términos del mandatario principal Sr. RICARDO TORRES LOPEZ.

Notario

El notario para uso exclusivo en la escritura pública. No tiene uso para elab...

República de Colombia

Departamento de Antioquia

Envigado

Notaría Segunda del Circulo de Envigado





identificase con la cédula de ciudadanía No. 79.306.430, según consta en las escrituras públicas, tres mil seiscientos ochenta y cinco (3785) del 17 de agosto de 2001 y cuatro mil ochocientos veintiséis (4826) del 29 de octubre de 2001, ambas de la Notaria 29 de Medellín. En virtud del anterior poder, ejercerá la representación legal, como mandataria suplente, en todos los asuntos de carácter laboral en que deba intervenir la sociedad VIDRIERIA FENICIA S.A.S., ya sea como demandante o demandada, en relación con trabajadores, ex trabajadores suyos o pensionados, o aun con terceros, y ya se trate de actuaciones ante los funcionarios de la administración del trabajo o ante la Jurisdicción laboral ordinaria, con todas las facultades y delegaciones específicas de su facultad legal de representación judicial extrajudicialmente, especialmente con facultades de comparecer, asistir, actuar y representar ante los distintos despachos judiciales y administrativos, los asuntos y procesos en que tenga interés o sea parte la sociedad, especialmente en las etapas y audiencias de conciliación judiciales y extrajudiciales que se promuevan. La representación otorgada mediante el presente poder general conlleva la facultad de recibir notificaciones, la de confesar y absolver interrogatorios de parte en representación de la sociedad, conciliar, transigir, constituir apoderados judiciales y otorgar poderes especiales dentro de los términos de ley para que los mismos actúen conforme al interés jurídico que sea parte la sociedad VIDRIERIA FENICIA S.A.S.

Presente en este acto MARIA ISABEL TELLEZ RUBIO, de las condiciones antes anotadas, manifiesta que acepta el poder aquí otorgado

HASTA AQUÍ SE OBRO CONFORME A MINUTA PRESENTADA POR LOS INTERESADOS POR CORREO ELECTRONICO

Se advirtió al otorgante de esta escritura de la obligación que tiene de leer la totalidad de su texto, a fin de verificar la exactitud de todos los datos en ella consignados, con el fin de aclarar, modificar o corregir lo que le pareciere; la firma de la misma demuestra su aprobación total del texto. En consecuencia, el Notario no asume ninguna responsabilidad por errores o inexactitudes establecidas con posterioridad a la firma del otorgante y del Notario. En tal caso, estos deben ser corregidos mediante el otorgamiento de una nueva escritura, suscrita por todos los que intervinieron en la inicial y sufragada por los mismos. (Artículo 35 decreto Ley 960/70).



[Handwritten signature]



República de Colombia



La040998753
Cra05210A90

Leído el presente instrumento por el compareciente firma en prueba de su consentimiento junto con el Notario
quien en esta forma lo autoriza: Derechos Notariales \$ 57.600

Aporte a Superintendencia y Fondo Nacional \$ 11.700 - IVA \$ 16.255

El presente instrumento se elabora en las tags de papel notarial número La040998753/ 8757/

Enmendador \$57.600, \$ 11.700, \$ 16.255 IVA, La040998753/ 8757/, "SI VALER"

[Handwritten signature]

ALVARO SUÁREZ QUIGENO *[Signature]* Peldar
PRESIDENTE

CRISTALERIA PELDAR SA
NIT. 890.900.118-1
TELEFONO: 378 89194
DIRECCION: CRA 48 # 32 B SUR 139 FISO 11



RAMON DE JESUS HENAO LASSA

Notario Segunda del Circulo Notarial de Envigado (Ant)

El suscrito Notario Peldar del circulo de SONCHA
CERON...
9 de mayo de 2016
MARITZA GARCIA AVILA VARGAS



Vertical text on the right edge: C. 303370880

Vertical text on the left edge: República de Colombia

Vertical text on the left edge: Oficina Nacional de Registro de Comercio





República de Colombia

Pag. No. 11



accediendo a que sus documentos de identidad sean sometidos a una lectura biométrica. Los datos personales consignados en el acto escriturario serán tratados y protegidos según la ley orgánica 1581 de 2012. En el evento que un compareciente presente para su identificación una contraseña, afirma bajo la gravedad del juramento que se tiene prestado con la firma del mismo, es la contraseña del trámite ya sea corrección, rectificación del mismo ha sido impreso en una Oficina de la Registraduría Nacional del Estado Civil. En consecuencia, el Notario advierte a los comparecientes que la identidad de cada uno de los contratantes ha sido comprobada basándose en la autenticidad y veracidad de sus documentos de identificación, exonerando por lo tanto al Notario y a sus funcionarios de toda responsabilidad ante una eventual suplantación de identidad. Téngase en cuenta las excepciones.

PAPEL SELLADO NOTARIAL: La presente Escritura Pública se extendió y queda protocolizada en las hojas de papel Notarial distinguidas con los números:

Aa054886193 - Aa054886194 - Aa054886195 - Aa054886196 - Aa054886197 -
Aa054886133

TODO LO ESCRITO EN OTRO TIPO DE LETRA	SI VALE
Resolución 0858 enero 31 de 2018	\$ 175.105
IVA	\$ 57.704
Superintendencia	\$ 8.200
Cuenta especial para el Notariado	\$ 8.200

MARTELA DE LA VILLA Y SANCHEZ
 C=30523888
 C=30523888

Base del sellado para los documentos notariales, rectificaciones y documentos de archivo notarial

MARIA ANTONIA VARGAS
 C=30523888

ALEXANDER GALLEGO HORTUA

C.C. 79219819

DIRECCION: Av. Teodoro (Calle 38) N° 1-50

CORREO ELECTRONICO: AYO 1102 - TORRE 16

Tel. 211 556 89 04.

ACTIVIDAD ECONOMICA: EMPLEADO

(Resolución 044 de 2007 UIAF)



MARIA ISABEL TELLEZ RUBIO

C.C. 1032412999 876

TEL: 4849351

DIRECCION: Km 7 vía Nemocón

ACTIVIDAD ECONOMICA:

C.C. Resolución 044 de 2007 UIAF

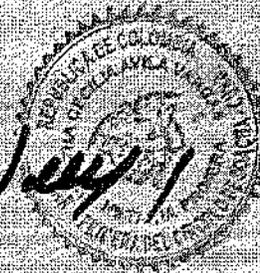
En representación de VIDRIERIA FENICIA S.A.S.



NOTARIA CECILIA VILLA VARGAS

NOTARIA PRIMERA DEL CIRCULO DE SOACHA

CUNDINAMARCA





CA305220823

NOTARIA PRIMERA DEL CIRCULO DE SOACHA CONDUMARCA

Escritura Pública No. 5436 de fecha 29 de diciembre 2018

Es Fiel y ver Ejemplar N.º 119

cinco en dieciséis pesos prestados

el cumplimiento de la obligación y se

Vivienda Fenicia S.A.S.

ART. 42 DETO. 2163/10

29 ENE 2019

[Handwritten signature]



CA305220823

MANUEL AVILA VARGAS
[Barcode]

CA305220823

República de Colombia

Notarías Públicas inscritas en el Registro de la Cámara de Comercio de Bogotá



APR 29 1967

RECEIVED
MAY 1 1967

6181

6181-3-11-67

6181

COMMUNICATIONS SECTION
U.S. AIR FORCE
WRIGHT-PATTERSON AIR FORCE BASE
DAYTON, OHIO 45433

COMMUNICATIONS SECTION
U.S. AIR FORCE
WRIGHT-PATTERSON AIR FORCE BASE
DAYTON, OHIO 45433

COMMUNICATIONS SECTION
U.S. AIR FORCE
WRIGHT-PATTERSON AIR FORCE BASE
DAYTON, OHIO 45433

COMMUNICATIONS SECTION
U.S. AIR FORCE
WRIGHT-PATTERSON AIR FORCE BASE
DAYTON, OHIO 45433

6181

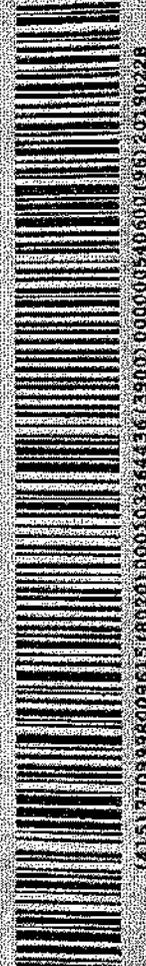
6181

6181

6181

6181

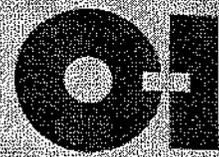
FECHA DE EMISIÓN: 28.02.2019		NRO DE LIQUIDACIÓN: 0000000103364436	
DATOS DE ASSURANCE (SI Y DEL CONSERVADOR)			
RESPONSABLE: ALEXANDER GALEGO MORTUA		ADMINISTRACIÓN: CC 192.9719	
Datos del Documento			
Nº Escritura: 5436		Doc. Expedido en: SOACHA	
Matrícula Inmobiliaria: 051-139546		Días Mora: 0	
Base Gravable			
Cant Inq. Inmueble: 52.000.000		IMPUESTO: 520.000	
Cant Reg. D.C.: 0		INTERES: 0	
TOTAL A PAGAR: 520.000,00		TOTAL: 520.000,00	
Datos de Pago			
CANT PAGADA: 0		TOTAL: 540.500,00	
FECHA LIMITE PARA PAGAR: 28.02.2019 ✓			
DOCUMENTO VALIDO PARA CONSULTA EN LA WEB - Resolución 1190 de 2010. IMPORTANTE: Esta liquidación debidamente cancelada debe ser presentada en la oficina de Registro de Instrumentos Públicos antes del 28.02.2019 CON EL FIN DE EVITAR INTERESES DE MORA.		TOTAL 540.600,00	



1415170999809615 (8026)000303264436 (3900)000000540600 (96)20190228

CLIENTE

10433981
1P
HU
Número



Vidriera Fenicia S.A.

**ACUERDO DE PAGO SUSCRITO ENTRE VIDRIERA FENICIA S.A.
ALEXANDER GALLEGO HORTUA**



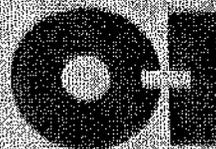
En Soacha – Cundinamarca a los diez (10) días del mes de mayo de 2022, reunimos los suscritos, a saber: Alexander Gallego Hortua, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía 79.219.819, en calidad de **DEUDOR**, por una parte y por la otra, Diego Alfredo Zambrano Garrido, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.019.010.082 de Bogotá D.C, obrando en calidad de representante legal laboral de Vidriera Fenicia S.A.S, quien para los efectos del presente documento se denominará **EL ACREEDOR**, con el fin de acordar y establecer las condiciones, medios y términos a través de los cuales, previo a la autenticación ante notaria del presente documento, **EL DEUDOR** cancelará a **EL ACREEDOR**, la suma de **CUARENTA Y DOS MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA MIL CUARENTA Y CUATRO PESOS M/TE (\$42.240.044)** correspondientes a préstamo hipotecario de vivienda el cual a la fecha tiene un saldo de capital de **TREINTA Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y UN MIL SEISCIENTOS DIECINUEVE PESOS (\$36.631.619)** más los intereses de mora equivalentes a noviembre de 2026 a la suma de **CINCO MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTICINCO PESOS (\$5.608.425)**, por lo cual **EL DEUDOR** de manera libre y voluntaria, reconoce y acepta que a la fecha de la suscripción del presente acuerdo **ADEUDA AL ACREEDOR** la suma indicada y que se detalla a continuación:

Documento	Apellidos y Nombres	Crédito	Intereses	Saldo
79.219.819	ALEXANDER GALLEGO HORTUA	\$36.631.619	\$5.608.425	\$42.240.044

ACUERDO DE PAGO

PRIMERA: El **DEUDOR** reconoce deber a **EL ACREEDOR**, una obligación por valor de **CUARENTA Y DOS MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA MIL CUARENTA Y CUATRO PESOS M/TE (\$42.240.044)** correspondientes a préstamo hipotecario de vivienda el cual a la fecha tiene un saldo de capital de **TREINTA Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y UN MIL SEISCIENTOS DIECINUEVE PESOS (\$36.631.619)** más los intereses de mora equivalentes a noviembre de 2026 a la suma de **CINCO MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTICINCO PESOS (\$5.608.425)**.

VIDRIERA FENICIA S.A. NIT 532.005.666-6
Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 48 No. 32 B, Sur 139, Envigado - Antioquia, Colombia Tel: +54 4 378 80 00
Planta Zipaquirá: Kilómetro 7 vía Nemobón, Cagua - Cundinamarca, Colombia, Tel: +54 1 484 90 00
Planta Soacha: Autopista Sur km 17 Vía Sibate, Soacha - Cundinamarca, Colombia, Tel: +54 1 730 66 00
Planta Buga: Calle 1° sur 18-89, Buga - Valle del Cauca, Colombia, Tel: +54 2 228 60 80
www.o-i.com



Vidriera Fenicia S. A.

SEGUNDA: En atención a lo expuesto anteriormente, EL DEUDOR se compromete a cancelar al EL ACREEDOR, la suma de CUARENTA Y DOS MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA MIL CUARENTA Y CUATRO PESOS MTE (\$42.240.044) en sumas mensuales OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$800.000) con opción de realizar abonos en cualquier momento. La amortización del presente acuerdo de pago se realizará de la siguiente plan de pagos:

Mes	Saldo	Abono Capital	Intereses	Cuota	Saldo Final	Cuota
Jul-22	37,169,146	619,077	180,923	800,000	36,550,068	1
ago-22	36,550,068	622,091	177,909	800,000	35,927,978	2
sep-22	35,927,978	625,119	174,881	800,000	35,302,859	3
oct-22	35,302,859	628,162	171,836	800,000	34,674,697	4
nov-22	34,674,697	631,219	168,781	800,000	34,043,478	5
dic-22	34,043,478	634,292	165,708	800,000	33,409,187	6
ene-23	33,409,187	637,379	162,621	800,000	32,771,808	7
feb-23	32,771,808	640,482	159,518	800,000	32,131,326	8
mar-23	32,131,326	643,599	156,401	800,000	31,487,727	9
abr-23	31,487,727	646,732	153,268	800,000	30,840,995	10
may-23	30,840,995	649,880	150,120	800,000	30,191,115	11
jun-23	30,191,115	653,043	146,957	800,000	29,538,072	12
Jul-23	29,538,072	656,222	143,778	800,000	28,881,850	13
ago-23	28,881,850	659,416	140,584	800,000	28,222,434	14
sep-23	28,222,434	662,626	137,374	800,000	27,559,808	15
oct-23	27,559,808	665,851	134,149	800,000	26,893,957	16
nov-23	26,893,957	669,092	130,908	800,000	26,224,864	17
dic-23	26,224,864	672,349	127,651	800,000	25,552,515	18
ene-24	25,552,515	675,622	124,378	800,000	24,876,893	19
feb-24	24,876,893	678,910	121,090	800,000	24,197,983	20
mar-24	24,197,983	682,215	117,785	800,000	23,515,768	21
abr-24	23,515,768	685,536	114,464	800,000	22,830,232	22
may-24	22,830,232	688,873	111,127	800,000	22,141,359	23
jun-24	22,141,359	692,225	107,774	800,000	21,449,133	24
Jul-24	21,449,133	695,595	104,405	800,000	20,753,538	25
ago-24	20,753,538	698,981	101,019	800,000	20,054,557	26
sep-24	20,054,557	702,383	97,617	800,000	19,352,174	27

VIDRIERIA FENICIA S.A. Nit. 832.005.606-6

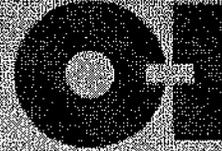
Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 46 No. 32 B Sur 139, Envigado - Antioquia, Colombia. Tel. +54 4 378 80 00

Planta Zipaquirá: Kilómetro 7 vía Nemocon, Cagua - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 483 90 00

Planta Soacha: Autopista Sur, Km 17 Vía Sibate, Soacha - Cundinamarca, Colombia. Tel. +54 1 730 68 00

Planta Buga: Calle 1° sur 18-89, Buga - Valle del Cauca, Colombia. Tel. +54 2 228 60 80

www.vf.com



Vidriera Fenicia S. A.

oct-24	18,846,371	705,802	94,195	800,000	18,548,371	28
nov-24	18,846,371	708,238	90,762	800,000	17,937,133	28
dic-24	17,937,133	712,690	87,310	800,000	17,224,443	30
ene-25	17,224,443	716,159	83,841	800,000	16,508,284	31
feb-25	16,508,284	719,645	80,355	800,000	15,788,639	32
mar-25	15,788,639	723,148	76,852	800,000	15,065,491	33
abr-25	15,065,491	726,668	73,332	800,000	14,338,823	34
may-25	14,338,823	730,205	69,795	800,000	13,608,618	35
jun-25	13,608,618	733,759	66,241	800,000	12,874,859	36
jul-25	12,874,859	737,331	62,689	800,000	12,137,528	37
ago-25	12,137,528	740,920	59,080	800,000	11,396,608	38
sep-25	11,396,608	744,526	55,474	800,000	10,652,081	39
oct-25	10,652,081	748,150	51,850	800,000	9,903,931	40
nov-25	9,903,931	751,792	48,208	800,000	9,152,139	41
dic-25	9,152,139	755,452	44,548	800,000	8,396,687	42
ene-26	8,396,687	759,129	40,871	800,000	7,637,559	43
feb-26	7,637,559	762,824	37,176	800,000	6,874,735	44
mar-26	6,874,735	766,537	33,463	800,000	6,108,198	45
abr-26	6,108,198	770,268	29,732	800,000	5,337,930	46
may-26	5,337,930	774,017	25,983	800,000	4,563,913	47
jun-26	4,563,913	777,785	22,215	800,000	3,786,128	48
jul-26	3,786,128	781,571	18,429	800,000	3,004,557	49
ago-26	3,004,557	785,375	14,625	800,000	2,219,182	50
sep-26	2,219,182	789,198	10,802	800,000	1,429,984	51
oct-26	1,429,984	793,039	6,961	800,000	636,944	52
nov-26	636,944	636,944	3,100	540,044	0	53
TOTALES		36,631,619	5,608,425	42,240,044		

TERCERA: El presente acuerdo de pago presta mérito ejecutivo para exigir el cumplimiento de la obligación contenida y por lo tanto **EL DEUDOR** renuncia desde ya al requerimiento de constitución en mora. Los gastos originados por concepto de la gestión, del cobro pre jurídico y jurídico, y demás actos y actuaciones, que se requieran para garantizar el pago de la obligación, posterior a la firma del presente documento, correrán a cargo del **EL DEUDOR**.

VIDRIERA FENICIA S.A. N.º 832 005 656-6

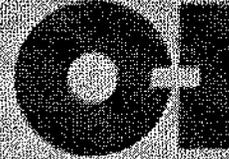
Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 48 No. 32 B Sur 139, Envigado - Antioquia, Colombia. Tel: +54 4 378 60 00

Planta Zipaquira: Kilómetro 7 Ma. Nariacón, Cagua - Cundinamarca, Colombia. Tel: +54 1 484 90 00

Planta Soacha: Autopista Sur km 17 Vía Sibate, Soacha - Cundinamarca, Colombia. Tel: +54 1 730 66 00

Planta Buga: Calle 1ª sur 16-89, Buga - Valle del Cauca, Colombia. Tel: +54 2 228 60 80

www.o-i.com



Vidriería Fenicia S. A.

En aceptación y constancia de lo anterior, las partes suscriben el presente acuerdo de pago, en Soacha - Cundinamarca, a los diez (10) días del mes de mayo de dos mil veintidos (2022).

EL DEUDOR,

EL ACREEDOR,


ALEXANDER GALLEGUO HORTUA
C.C. No. 79.219.819


DIEGO A. ZAMBRANO GARRIDO
Representante Legal

Con el fin de que eventualmente pueda ser informado y/o requerido respecto al presente asunto, **EL DEUDOR** pone en conocimiento la siguiente información:

- Dirección: *CRA 13 N° 5-01*
- Teléfono Celular: *311 556 8904*
- Correo Electrónico: *alexgallego@elgallego.com*
- Otra dirección de correspondencia:

VIDRIERÍA FENICIA S.A. NIT. 832.005.666-6

Oficinas Generales: Centro Comercial Viva Envigado, Piso 11 - Carrera 48 No. 32 B Sur 139 Envigado - Antioquia, Colombia Tel: +54 4 378 80 00

Planta Zipaquirá: Kilómetro 7 vía Nemocón, Cagua - Cundinamarca, Colombia. Tel: +54 1 484 90 00

Planta Soacha: Autopista Sur km 17 Vía Sibate, Soacha - Cundinamarca, Colombia. Tel: +54 1 730 66 00

Planta Buga: Calle 1ª sur 18-89, Buga - Valle del Cauca, Colombia. Tel: +54 2 228 60 80

www.of.com



DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMA Y CONTENIDO DE DOCUMENTO PRIVADO
Artículo 68 Decreto Ley 960 de 1970 y Decreto 1069 de 2015



10433781

En la ciudad de Soacha, Departamento de Cundinamarca, República de Colombia, el once (11) de mayo de dos mil veintidos (2022), en la Notaría Primera (1) del Circulo de Soacha, compareció: ALEXANDER GALLEGO HORTUA, identificado con Cédula de Ciudadanía / NUIP 79219819 y declaró que la firma que aparece en el presente documento es suya y el contenido es cierto.

Alexander Gallego Hortua
Firma autógrafa



rnm05prx7dz4
11/05/2022 - 12:19:08



----- Firma autógrafa -----

Conforme al Artículo 18 del Decreto - Ley 019 de 2012, el compareciente fue identificado mediante cotejo biométrico en línea de su huella dactilar con la información biográfica y biométrica de la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Acorde a la autorización del usuario, se dio tratamiento legal relacionado con la protección de sus datos personales y las políticas de seguridad de la información establecidas por la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Este folio se vincula al documento de ACUERDO signado por el compareciente.

Martha Cecilia Avila Vargas



MARTHA CECILIA AVILA VARGAS

Notario Primero (1) del Circulo de Soacha, Departamento de Cundinamarca

Consulte este documento en www.notariasegura.com.co

Número Único de Transacción: rnm05prx7dz4

COMPANIA NACIONAL DE VIDRIOS S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Compañía Nacional de Vidrios S.A. " CONALVIDRIOS ", domiciliada en el municipio de Soacha, Departamento de Cundinamarca, para su fábrica situada en el kilómetro 17 carretera al sur, y para la sucursal de la calle 1 sur N. 18-89 de la ciudad de Buga (Valle del Cauca).

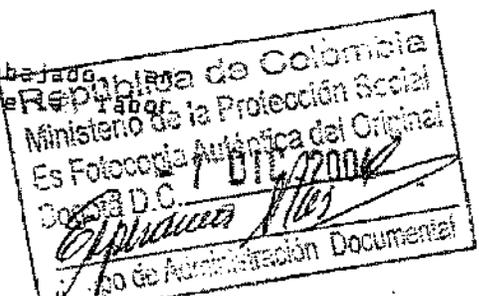
A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa, como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo, solo pueden ser favorables a éstos.

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 1. Quien aspire a laborar en la Empresa , Compañía Nacional de Vidrios S.A., debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Registro civil o partida de bautizo.
- b. Fotocopias de la libreta de servicio militar, de la cédula de ciudadanía, el certificado judicial vigente y cédula de extranjería si es del caso.
- c. Fotocopia de los certificados de estudio, cursos realizados, título(s) obtenido(s) y de la matrícula profesional, si fuere del caso.
- d. Certificado de examen general expedido por el médico de la Empresa o por el que éste indique.
- e. Carnet del I.S.S. si hubiere estado afiliado a este Instituto.
- f. Certificado del último patrono con quien haya trabajado, que conste el tiempo de servicio, y la índole de su labor.



ejercitada.

g. Dos (2) referencias.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan, para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del funcionario no haya perjuicio físico ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trata y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Concedida la autorización, el menor de dieciocho (18) años puede recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 2. La Empresa puede admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1 y 2 del artículo 342 del mismo Código, y en ningún caso, aquellos trabajadores a que se refiera el inciso 3 del artículo último.

CAPITULO II

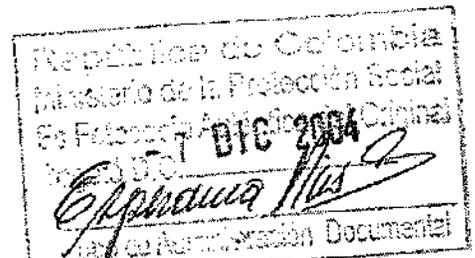
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la Empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ARTICULO 4. Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa o Empleador.



2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la Empresa y del Aprendiz y derechos de esta y de aquella.
5. Salario del Aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y período de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 6. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la respectiva Empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

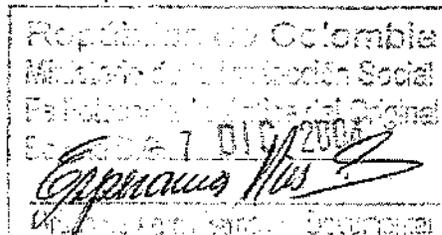
Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia.

ARTICULO 7. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 8. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado o trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 9. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo para el Patrono, la Empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:



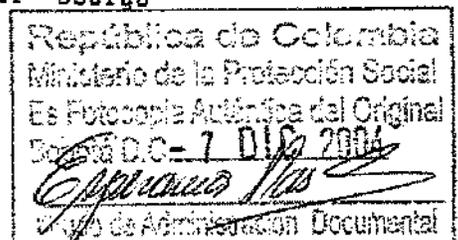
1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba Formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran en la Empresa relativas a la profesión, arte u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 10. La Empresa contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo de porcentajes que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 11. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las realizaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO 12. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y cualidades personales y, de otra parte, la conveniencia para este de continuar el aprendizaje.
2. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido señalada.
3. En cuanto no se oponga a las disposiciones de la Ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.



CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 13. La Empresa podrá estipular con el un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de ella, las actividades del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo que le brinda la Empresa.

ARTICULO 14. El periodo de prueba debe estipularse por escrito y, en caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 15. El periodo de prueba no puede excederse de 2 meses ; cuando se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes del vencimiento del periodo primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda de 2 meses.

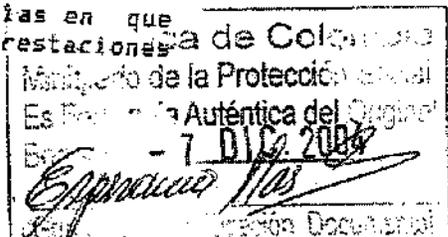
ARTICULO 16. El contrato de trabajo, en el periodo de prueba, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. Pero si, expirado el periodo de prueba, el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho los servicios prestados por aquel a ésta se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación del dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 17. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Empresa, sino el de meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa, los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que legalmente es obligatorio y remunerado. En cuanto a prestaciones



se refiera, se aplicara el inciso segundo del Artículo 223 del

Código Sustantivo del Trabajo. El auxilio monetario por enfermedad no profesional de que trata el artículo 227 y 228 del Código Sustantivo del Trabajo, se aplicara a los menores de 18 años que sean trabajadores accidentales o transitorios, a los que trabajen en establecimientos artesanales que no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a la familia del dueño y a los menores trabajadores del servicio domestico.

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 18 Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

PERSONAL ADMINISTRATIVO: De lunes a viernes, así: de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. con 1/2 hora para almorzar.

PERSONAL DE JORNADA ORDINARIA: De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. con 1/2 hora para almorzar.

PERSONAL DE TURNOS: Por las condiciones especiales de trabajo permanente de la COMPAÑIA, todas las de la semana, incluyendo domingos y festivos, con un día de descanso compensatorio remunerado durante la semana siguiente así:

SOACHA

PRIMER TURNO: De 23:00 p.m. a 07:00 a.m.

SEGUNDO TURNO: De 07:00 a.m. a 15:00 p.m.

TERCER TURNO: De 15:00 p.m. a 23:00 p.m.

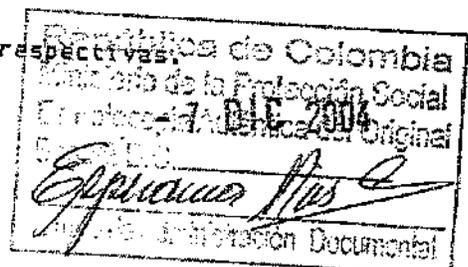
BUSA

PRIMER TURNO: De 23:30 p.m. a 07:30 a.m.

SEGUNDO TURNO: De 07:30 a.m. a 15:30 p.m.

TERCER TURNO: De 15:30 p.m. a 23:30 p.m.

Este personal tiene 1/2 hora para tomar las comidas respectivas.



PARAGRAFO : Los trabajadores que laboren por turnos tomarán el refrigerio y las comidas en el sitio de su trabajo en todas aquellas secciones en las cuales por la naturaleza misma de la labor, la Empresa juzgare imposible o inconveniente que lo haga en el casino o en cualquier otro sitio diferente.

ARTICULO 19. Del horario anterior quedan exceptuados:

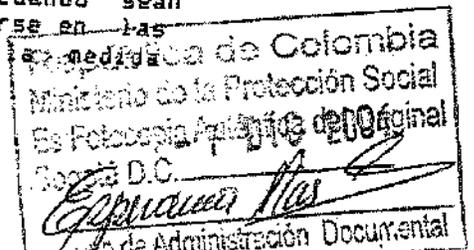
- a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b. En los trabajos autorizados para menores de 18 años las labores no pueden exceder de 6 horas diarias y 36 semanales.

PARAGRAFO 1: Excepción única: Los menores de 14 años y mayores de 12 años de edad podrán realizar tareas de tipo familiar, siempre y cuando los horarios de ocupación continuos o discontinuos no superen 3 horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garanticen el tiempo necesario para su recreación y descanso. Todo lo anterior a juicio de los funcionarios que determine el Gobierno Nacional para la vigilancia de las normas relacionadas con el trabajo de menores.

PARAGRAFO 2: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementario ni implique sobreremuneración alguna.

ARTICULO 20. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas, no puede desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido en el artículo 18, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobreremuneración alguna.

ARTICULO 21. El número de horas de trabajo señalado en el horario podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor o caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa, pero solo en



necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento

sufra una perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 22: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de 8 horas diarias o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de 3 semanas no pase de 8 horas diarias ni de 48 horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

ARTICULO 23: También podrá la Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de la misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de 56 en los días hábiles de cada semana. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario o horas extras.

CAPITULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS

ARTICULO 24: Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.

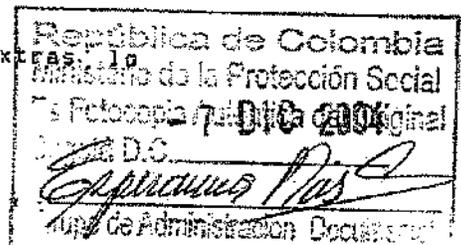
Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 25: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 26: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 21 de este reglamento sólo podrá efectuarse en 2 horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste; siempre que la Empresa en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario.

PARAGRAFO: Prohibición de trabajo nocturno y suplementario. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de 18 años de edad.

ARTICULO 27: El trabajo suplementario o de horas extras pagará la Empresa así:



Si es diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo diurno ordinario y si es nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 28: El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, la Empresa lo remunerará con un recargo del 35%, sobre el valor del trabajo diurno.

ARTICULO 29: Cada uno de los recargos a que se refieren los Artículos anteriores se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 30: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, lo efectuará la Empresa junto con el del salario ordinario o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO: La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

23

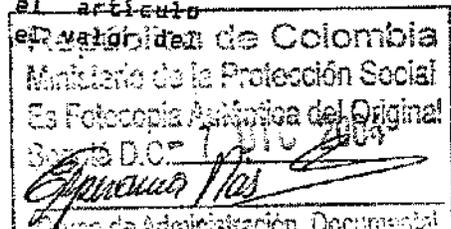
ARTICULO 31: La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente le ordene a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido para el efecto en el artículo 26 de este reglamento.

CAPITULO VII

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 32. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del 35% que señala el numeral primero del artículo 168 del Código Sustantivo del trabajo.

ARTICULO 33. El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del 25% sobre



salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTICULO 34: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma Empresa por el trabajo diurno a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTICULO 35: La Empresa no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el decreto 2352/65 a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella.

Si lo hiciera deberá pagarles el recargo establecido en el numeral primero del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 36: Los contratos de trabajo o pactos sindicales que las Empresas celebren en desarrollo del Decreto 2352/65, no podrán exceder de 6 meses prorrogables por 6 meses a juicio del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 37: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno nocturno especial se encuentra trabajando en otra Empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

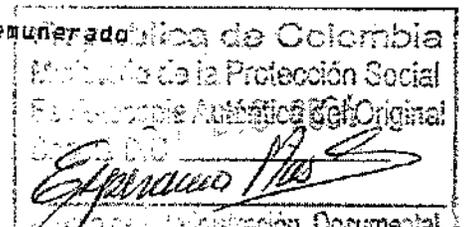
ARTICULO 38: La Empresa que desee hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 32 de este reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Empresa.

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTICULO 39: Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado



en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero (1) de Enero, seis (6) de Enero, diecinueve (19) de Marzo, primero (1) de Mayo, veintinueve (29) de Junio, veinte (20) de Julio, siete (7) de Agosto, doce (12) de Octubre, primero (1) de Noviembre, once (11) de Noviembre, ocho (8) de Diciembre, veinticinco (25) de Diciembre, corpus christi y sagrado corazón de Jesús, jueves y viernes santo.

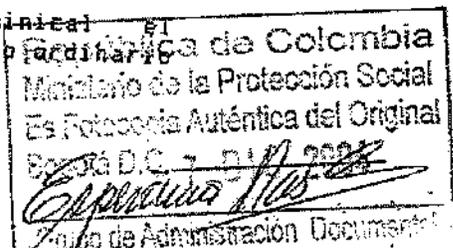
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ascensión del señor, corpus christi y el sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado se trasladará igualmente al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO: La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

El descanso de los días domingos y demás días expresados en este artículo tiene una duración mínima de veinticuatro horas.

ARTICULO 40: La Empresa sólo está obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborables la semana no faltan al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para todos los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 41: Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario.



sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con fecha que la Ley señale también como de descanso obligatorio y remunerado. En todo sueldo se entienda comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 42: Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, o destajo o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básico para estos mismos efectos se establezcan, más favorablemente al trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el Art.141 del Código Sustantivo del Trabajo.

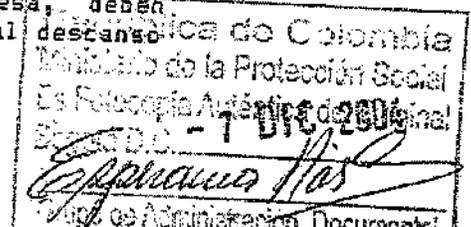
ARTICULO 43: La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos al domingo, los liquidará la Empresa como para el descanso dominical pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 44: El trabajo en domingos y días festivos se remunerará con un recargo del 100% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario dominical si que tenga derecho el trabajador cuando haya trabajado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo si trabaja tendrá derecho el trabajador al recargo establecido anteriormente.

ARTICULO 45: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 46: El trabajador que labore habitualmente un día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 44.

ARTICULO 47: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecuten no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, sin derecho al descanso



compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 44 de este reglamento.

ARTICULO 48: El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal que labore el día de descanso, o por turnos.
2. Desde el medio día o las trece (13) horas (1:00 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio hasta el medio día o las trece (13) horas (1:00 p.m.) del lunes o día siguiente al del descanso.

ARTICULO 49: En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

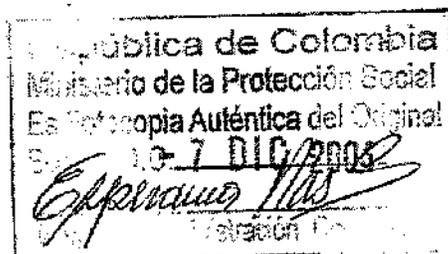
ARTICULO 50: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Empresa fijará en lugar público de sus dependencias, con anticipación de doce horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical.

En esta relación se incluirán también los días y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO IX

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 51: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 39 de este reglamento, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Ese trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.



CAPITULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 52: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Los trabajadores menores de 18 años de edad tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleador deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.

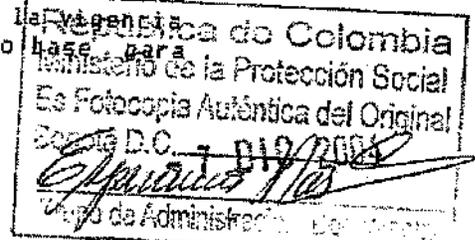
ARTICULO 53: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comienza a disfrutar de ellas.

En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 54: La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficialmente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 55: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 56: Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicios para la Economía Nacional o la Industria. Cuando el contrato de trabajo termine sin haber hecho uso de las vacaciones ya causadas o cuando dentro de la vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como



la compensación el último salario devengado por el trabajador.

PARAGRAFO: Cuando el contrato de trabajo se termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá no sólo por año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses.

ARTICULO 57: En todo caso, el trabajador gozará anualmente por

lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir acumular las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados o personal de confianza.

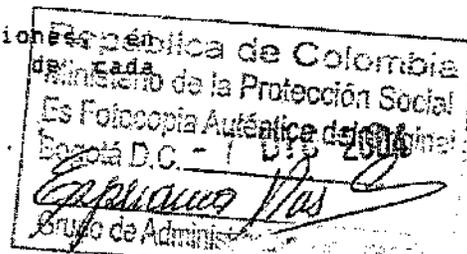
PARAGRAFO: Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando se autoriza la compensación por la mitad de las vacaciones para mayores de 18 años, este pago se considerará válido si, al efectuarse, la Empresa concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTICULO 58: La Empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causan al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTICULO 59: El trabajador de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad y previa aquiescencia de la Empresa. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, casa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

ARTICULO 60: La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada



trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

CAPITULO XI

PERMISOS

ARTICULO 61: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; por grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir en su caso al servicio médico

correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa o a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones; salvo lo que disponga la convención colectiva que rija:

- En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación, y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

- En los demás casos (Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador, o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de la Empresa.

CAPITULO XII

**SALARIO MINIMO CONVENCIONAL, LUERT, DIAS,
HORAS DE PAUSO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

República de Colombia
Ministerio de la Protección Social
De Fotocopia Auténtica del Original
Bogotá D.C. 7 DE 2004
Esmeralda Mesa
Grupo de Administración

ARTICULO 62: La Empresa y el trabajador convendrán lo relativo al salario que este haya de devengar pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

PARAGRAFO: Salario mínimo legal. El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de 18 años de edad será igual al determinado por el Gobierno Nacional para los trabajadores mayores de 18 años.

ARTICULO 63: El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la Empresa

suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente.

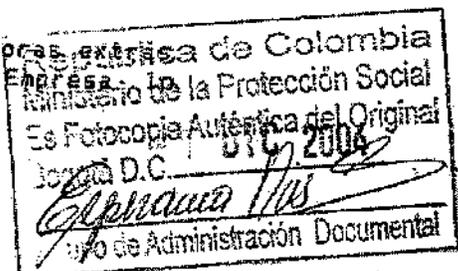
ARTICULO 64: Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que éstos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTICULO 65: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 66: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador preste su servicio, durante el trabajo o inmediatamente después del caso.

ARTICULO 67: Salvo los casos en los que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así: Los jornales por semana y los sueldos por mes vencido, el día de cada vencimiento, al terminarse la jornada respectiva.

PARAGRAFO 1: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno la Empresa.



instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa en determinados casos.

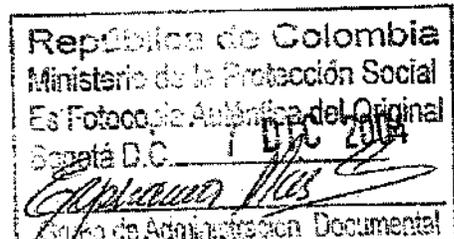
El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

ARTICULO 71: Salvo lo que disponga al respecto la convención colectiva que rija, el trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de profesional y, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la sanidad del personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1.965 Artículo 7 Numeral 15 .

ARTICULO 72: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y, en particular, a las que ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 73: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, el traslado del trabajador al I.S.S., si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 74: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador afectado lo comunicará inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia o al jefe de personal o al Director de Relaciones Industriales de la Empresa o al trabajador que haga sus veces, a fin de que se le suministren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y se cumpla con lo dispuesto en el Artículo 220 del C.S.T. el médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.



se efectuará junto con el del salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el del salario ordinario del periodo siguiente.

PARAGRAFO 2: En la Empresa existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIII

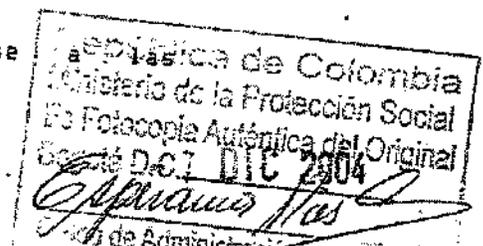
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 68: Los servicios medicos que requieran los trabajadores serán prestados por el Instituto de Seguros Sociales de acuerdo con la reglamentación expedida por dicha entidad.

PARAGRAFO: Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de 18 años de edad no se encuentre afiliado al I.S.S., este último pagará la indemnización del caso y prestará los servicios de rehabilitación, recuperando el costo de los mismos directamente del empleador y la cuenta de cobro que forme contra esta prestará merito ejecutivo.

ARTICULO 69: Todo trabajador de planta, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al superior o al jefe inmediato, quien lo enviará al enfermero de la planta para que sea examinado. El enfermero dictaminará si debe ser enviado al médico correspondiente del I.S.S., a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo o para que determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si el trabajador no diere el aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 70: Los trabajadores deberán someterse



ARTICULO 75: La Empresa no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado al trabajador el aviso correspondiente que es necesario o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 76: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado por la División de medicina del Trabajo del Ministerio del Trabajo de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del C.S.T.

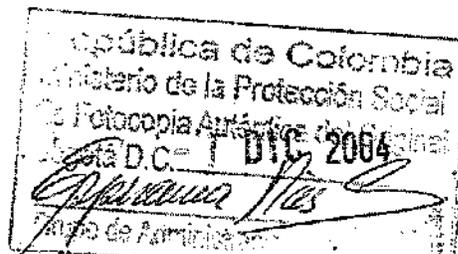
ARTICULO 77: La Empresa llevará de todo accidente registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere y, en forma sintética, lo que éstos puedan declarar.

CAPITULO XEW

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 78: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a sus superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que se le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.



- g Ser verídico en todo caso.
- h Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con su conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa.
- i Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde haya desempeñado, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO: Se deja expresamente establecido que los Directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas.

CAPITULO XV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 79: Para efectos de las relaciones de los trabajadores con la Empresa, establece el siguiente orden jerarquico:

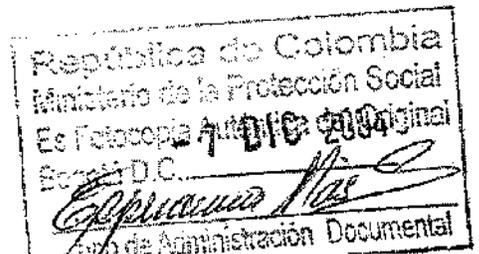
Presidente, Gerentes, Directores, Jefes de División, Jefes de Departamentos y Supervisores.

ARTICULO 80: La facultad de imponer sanciones le está reservada al Director de Relaciones Industriales, al Jefe de Personal o a quien reemplace oficialmente a los titulares en su ausencia.

perpe

CAPITULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

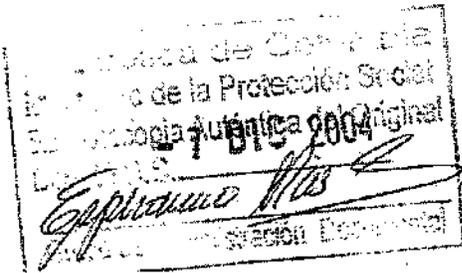


ARTICULO 51: Queda prohibido emplear a las mujeres en el trabajo de pintura industrial que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos pigmentos. Tampoco podrán ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que estén laborando los miembros de una misma familia; las mujeres, cualquiera que sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 p.m. a las 5:00 a.m., en ninguna de las siguientes empresas:

- a. Las minas, canchales e industrias extractivas de cualquier clase;
- b. La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcciones de toda clase, de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, Fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos mencionados; y
- c. El transporte de personas y mercancías por carretera, ferrocarril, vía fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.

PARAGRAFO: Trabajos prohibidos para menores de edad. Los menores de 18 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran:

- A. Alteración de la salud.
 - 1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
 - 2. Trabajos en temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
 - 3. Trabajos de minería de toda índole y en los que confluían agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios tóxicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
 - 4. Trabajos en los altos hornos de fundición de metales, en hornos de recocer metales o en trabajos de forja.



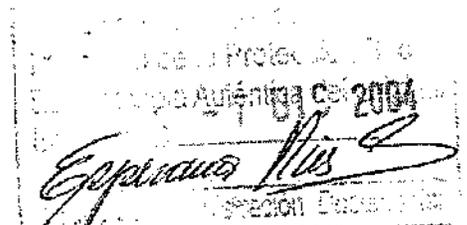
5. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.
 6. Trabajos donde tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminicentes, rayos x, trabajos que impliquen exposición de radiaciones ultravioletas, infrarojos y emisiones de radiofrecuencia.
 7. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 8. Trabajos submarinos.
 9. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables y cáusticas.
3. Trabajos susceptibles de afectar la moralidad.
1. Queda prohibido a los menores trabajadores de 18 años de edad el trabajo en casas de lenocinio y afines y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 2. Queda así mismo prohibido emplear menores de 18 años de edad en la redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales contrarios a la moral y a las buenas costumbres.

CAPITULO XVII

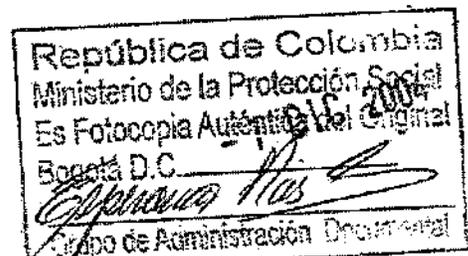
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 62: Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.



3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto la Empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el capítulo XI de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de su contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la vigencia del contrato de trabajo, hubiese sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta ante el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación de su contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Empresa le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de 18 años que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia por enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producir efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

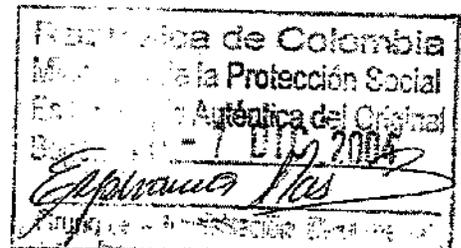


12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de 18 años que emplee, con indicación de las fechas de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de 18 años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Será también obligación de su parte, afiliar al I.S.S. a todos los menores de 18 años de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa.

ARTICULO 93: Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Realizar personalmente las labores en los terminos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de modo particular le imparta la Empresa o su representante según el orden jerarquico establecido en el capítulo XV de este reglamento.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y utiles que les hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.
5. Comunicar oportunamente a la Empresa, por medio de sus representantes, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestros o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.



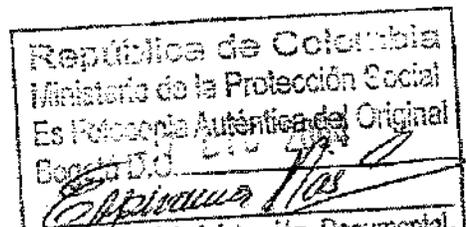
7. Observar todas las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

CAPÍTULO XVIII

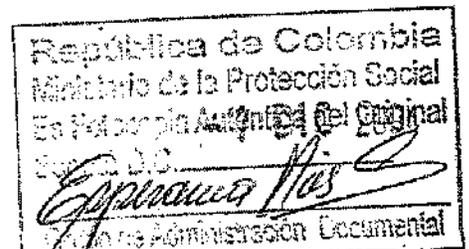
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 84: Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios, puede hacer deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
 - b. Las cooperativas legalmente constituidas y el Banco Popular pueden ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a cesantías y pensiones de jubilación la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o viveres en almacenes o proovedurías que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dineros del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.



4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios o lugares de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Art. 37 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de la Empresa.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.
10. Cerrar intempestivamente la Empresa, si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada, así mismo, cuando se compruebe que en forma ilegal ha retenido o disminuido los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. En relación con los menores de 18 años de edad:
 - a. Traslados del lugar de su domicilio.
 - b. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra su salud física moral o psíquica.
 - c. Recenerles suma alguna, salvo los casos de retención en la fuente, aportes al I.S.S. y cuotas sindicales.
 - d. Ordenarles o permitirles labores prohibidas para ellos y



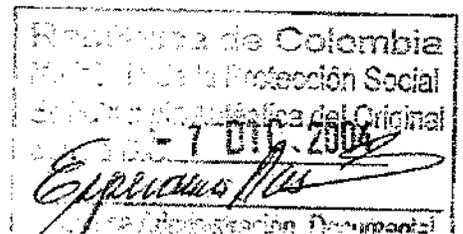
- a. Despedirlos por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control de su trabajo, so pena de las sanciones previstas en el numeral tercero del artículo 239 del C.S.T., aumentadas en una tercera parte.

ARTICULO 88: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Empresa, taller o dependencia los útiles de trabajo, los materiales, materias primas o productos elaborados sin permiso de su respectiva superior.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan portar los celadores o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar o su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier clase de propaganda en los sitios de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los elementos o útiles suministrados por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores o de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, edificios, talleres o salas de trabajo.

CAPITULO XEX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS



ARTICULO 86: La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectiva, fallo arbitral o contrato individual de trabajo.

Se establecen las siguientes clases de faltas:

7. Constituye falta leve:

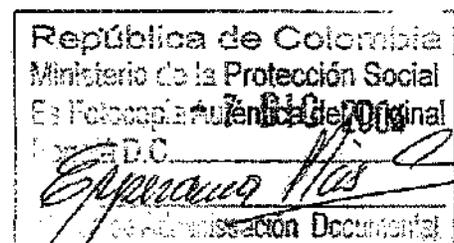
1. Negociar y/o comerciar con las dotaciones, elementos, herramientas de trabajo entregados por la Empresa para el desempeño de sus funciones.
2. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin causa justificada.
3. Demorarse dentro de la Empresa una vez finalizado el turno correspondiente.
4. Hacer caso omiso de las advertencias y disposiciones que se hayan hecho publicas por medio de avisos y cartelones en las diferentes dependencias de la Empresa.
5. No hacer uso de los elementos de protección establecidos por la Empresa.

Sin perjuicio de lo que disponga al respecto la convención colectiva que rija, cuando un trabajador comete una falta leve sufrirá las siguientes sanciones:

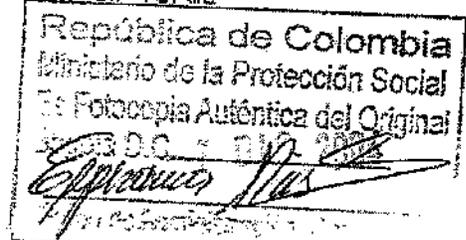
- a. La primera vez que incurra en ella será llamado al orden y amonestado para que no la repita.
- b. Si incurra en falta leve por segunda vez, podrá ser suspendido en sus labores por ocho (8) días.
- c. Si reincide en falta leve por tercera vez, podrá ser suspendido en sus labores por treinta (30) días.

8. Constituye falta grave:

1. La comisión, por más de tres veces, de una falta leve.
2. Ejecutar acto de falsedad o engaño que produzca o pueda producir perjuicio a la Empresa o terceros.
3. Amenazar, agredir de palabra u obra en cualquier forma



- a sus superiores o compañeros de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin permiso del jefe respectivo, salvo en los casos expresamente exceptuados por la ley.
 5. Abandonar el trabajo o las maquinas bajo su cuidado y vigilancia sin permiso del jefe respectivo.
 6. Hacer uso indebido, destruir, romper o dañar los elementos de higiene y confort que la Empresa tiene instalados para el uso de todo su personal.
 7. Dormir durante el turno, bien sea en el lugar de trabajo o en otro diferente.
 8. Dormir dentro de los establecimientos o dependencias de la Empresa sin autorización correspondiente.
 9. Entrar o salir del trabajo en estado de embriaguez.
 10. Salir de la Empresa o de sus dependencias sin el permiso correspondiente y no hacerse presente al jefe respectivo tanto al salir como al reingresar al trabajo.
 11. Hacer uso de los permisos que se les hayan otorgado en horas y/o días distintos de los fijados y no reanudar labores expirados los términos a que se contraigan.
 12. Hacer uso de las vacaciones concedidas antes de la fecha fijada para su comienzo y no volver al trabajo sin justa causa, a la expiración de ellas.
 13. Timbrar tarjeta ajena a la entrada o salida de la Empresa.
 14. Dejar de timbrar la tarjeta propia al entrar como al salir.
 15. El que admitiere, tache, enmiende la tarjeta del reloj.
 16. Cambiar de turno, hacer turnos de compañeros de trabajo o reemplazar sin autorización expresa de sus jefes respectivos y/o de la oficina de Relaciones Industriales.
 17. Entrar a dependencias distintas de aquella que les está asignada sin el permiso del jefe respectivo.
 18. Todo acto de deslealtad contra la Empresa o su buen nombre comercial, manifestado públicamente, en forma oral o escrita.



19. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas que no este autorizado para operar, sin la autorización del jefe respectivo.
20. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades diferentes a aquellas que le estén encomendadas.

PARAGRAFO: Además de las anteriores:

a. Para los Supervisores:

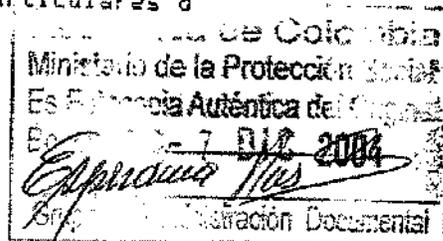
1. No controlar en debida forma el personal bajo sus ordenes y no informar, a la mayor brevedad, de las faltas e irregularidades cometidas, al jefe del Departamento.
2. Permitir la entrada a su sección de extraños, sin la autorización correspondientes.
3. Permitir la entrada a su sección a trabajadores en estado de embriaguez.

b. Para los choferes:

Hacer uso de bebidas embriagantes durante los viajes, transportar carga o pasajeros sin la debida autorización.

c. Para los porteros:

1. Permitir la entrada a las dependencias de la Empresa de extraños, sin la autorización debida.
2. Dejar entrar a las dependencias de la Empresa o salir de ella, sin la debida autorización y después de las horas señaladas al efecto, vehículos, herramientas, productos, enseres o materiales.
3. Permitir la salida de trabajadores de las dependencias de la Empresa en horas de trabajo sin el permiso correspondiente del jefe respectivo.
4. Permitir que un trabajador timbre por otro la tarjeta de control o dejar de vigilar el timbre de esa tarjeta por el personal a la entrada o salida de las dependencias de la Empresa, en el día o en la noche.
5. Permitir el ingreso a las dependencias de la Empresa de personas en estado de beodez, bien sean particulares o trabajadores de ella.



sin perjuicio de la facultad que, para la terminación de los contratos de trabajo por la comisión de faltas graves le otorga a la Empresa el numeral sexto (6) del literal A del Art.7 del Dec. 2351 de 1.985 y el numeral sexto (6) del literal A del Art.87 de este reglamento, cuando un trabajador incurra en una de ellas sufrirá las siguientes sanciones:

- a. La primera vez que la cometa podrá ser suspendido en el servicio hasta por ocho (8) días.
- b. Si la comete por segunda vez, podrá ser suspendido en el servicio hasta por treinta (30) días.
- c. Si reincide por tercera vez, podrá ser suspendido hasta por dos (2) meses.

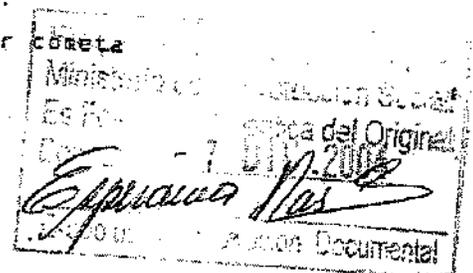
CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 87: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte de la Empresa:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo de la Compañía y a los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o colaboradores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inoral o delictuoso que el trabajador cometa



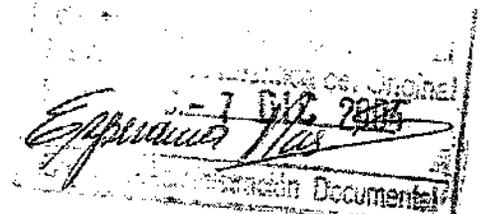
en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en

el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumban al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales y contratos individuales.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficientemente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

Para dar aplicación a esta causal la Empresa deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a. Requerirá por escrito al trabajador dos (2) veces, cuando menos, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
 - b. Si hechos los anteriores requerimientos la Empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y si la Empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por



parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la Empresa.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profiláctica o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.

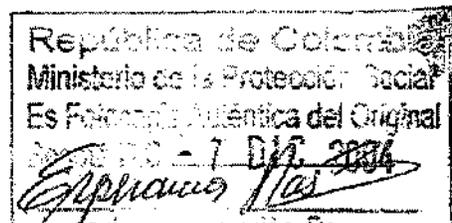
Esta causal solo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARAGRAFO: En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo para la terminación del contrato la Empresa deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días.

8. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de la Empresa respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o tolerancia de este.



3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, que pongan en peligro su salud y su seguridad y que el patrono no se aliene a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por la Empresa al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la Empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la Empresa, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o en cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

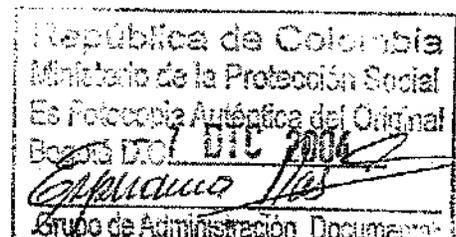
PARAGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XXI

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTICULO 88: Cuando la Empresa considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, total o parcialmente, en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fueren del caso.

ARTICULO 89: En los casos de terminación o suspensión del



contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa debe dar aviso inmediato al inspector de trabajo del lugar o, en su defecto, a la primera autoridad política del lugar, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

PARAGRAFO: Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitará con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2381 de 1965.

CAPITULO XXII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

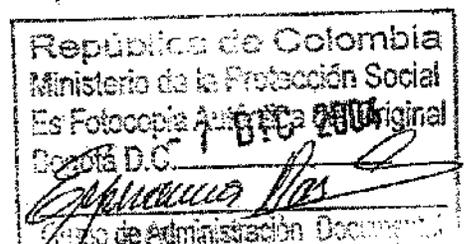
ARTICULO 90: Sin perjuicio de lo que al respecto disponga la convención colectiva que rija, antes de imponer una sanción disciplinaria, la Empresa debe dar al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado podrá estar asistido de dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

ARTICULO 91: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo o en la convención colectiva que rija en la Empresa, según sea el caso.

CAPITULO XXIII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 92: Sin perjuicio de lo que al respecto disponga la convención colectiva que rija, los reclamos de los trabajadores de la Empresa se harán ante: El Director de Relaciones Industriales, Gerentes de Planta, en primera instancia y Presidencia en segunda instancia, quienes lo dirán y resolverán en justicia y con equidad.



ARTICULO 93: Se deja claramente establecido que para los efectos de los reclamos a que se refieren los articulos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XXIV

PUBLICACIONES

ARTICULO 94: Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria de este reglamento, la Empresa lo publicará en los lugares de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de carácter legible en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación la hará la Empresa en cada uno de ellos. Con el reglamento deberá publicarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXV

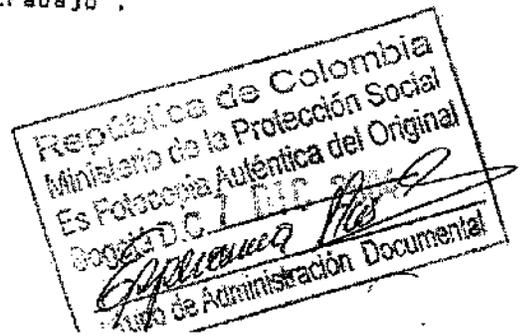
VIGENCIA

ARTICULO 95: El presente reglamento de trabajo entrará a regir ocho días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XXVI

DISPOSICIONES FINALES

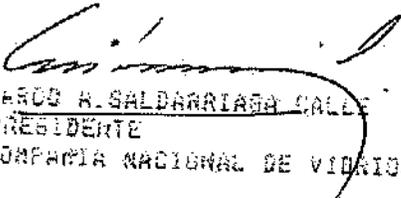
ARTICULO 96: Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento quedan suspendidas las disposiciones del reglamento anterior, aprobado por la Resolución número 00109 de 1.967, de la Sección de relaciones generales de trabajo.

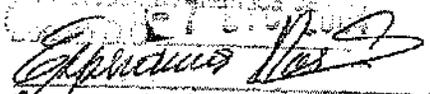


CAPITULO XXVII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 97: No producen ningun efecto las clausulas del presente reglamento que desmejore las condiciones del trabajador en relacion con lo establecido en las leyes, contratos individuales pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, las cuales sustituyen las disposiciones de este reglamento en cuanto sean mas favorables al trabajador.


MARCOS H. SALDARRIAGA CALLE
PRESIDENTE
COMPANIA NACIONAL DE VIDRIOS S.A. "CONALVIDRIOS".

Escritorio de Co
Interno de la Presc.
Buenos Aires

Grupo de Administración Documental

	PROCESO INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS		Código MSP.F.18
			Versión 1.0
			Fecha Aprobación 2020
			Página 1 de 1

FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS					
Dirección Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL ANTIOQUIA		Departamento	ANTIOQUIA	
Nombre del Inspector de Trabajo	ADRIANA ZAPATA MUNERA		Municipio	MEDELLIN	
Número de Registro	54	Fecha de registro:	24/07/2020	Hora de registro	9.53 a.m.

I. INFORMACION DE LA ORGANIZACION SINDICAL QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA					
Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificaciones:				Directiva Nacional	
NÚMERO DE REGISTRO	00170	FECHA DE REGISTRO	3/02/1987	CLASIFICACION	Industria o Rama de actividad económica
GRADO	Primer Grado	NOMBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA		
SIGLA	SINTRAVIDRIOL	DEPARTAMENTO	CUNDINAMARCA	MUNICIPIO	ZIPACURRA

II. INFORMACION DE LA EMPRESA QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA						
TIPO IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	NIT	NÚMERO IDENTIFICACION	83200566-6			
NOMBRE EMPRESA	VIDRIERIA FENIX S.A.S					
DIRECCION EMPRESA	CARRERA 48 328 SUR - 139 P 11	DEPARTAMENTO	ANTIOQUIA	MUNICIPIO	ENVIGADO	
E-MAIL DE LA EMPRESA	ricardo.torres@o-1.com	TELEFONOS	4378800			
RAMA ECONOMICA	Industrias manufactureras		NATURALEZA	Privada		

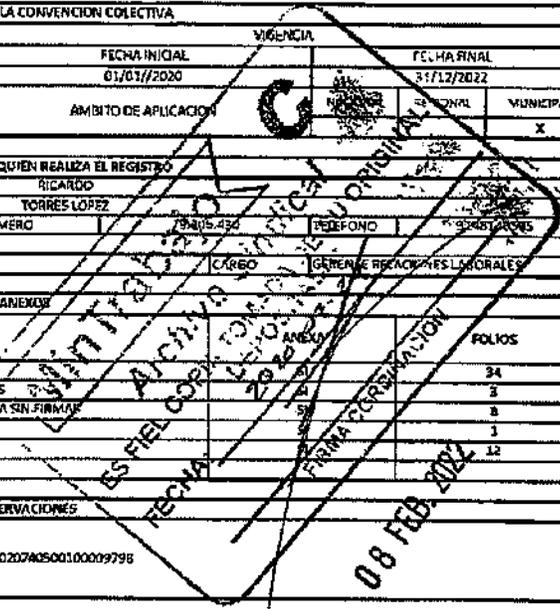
III. INFORMACION DE LA CONVENCION COLECTIVA						
FECHA FIRMA	2/03/2020		VIGENCIA			
NÚM. DE TRABAJADORES A QUIENES APLICA	GÉNERO		FECHA INICIAL	FECHA FINAL		
	MASCULINO	FEMENINO	01/01/2020	31/12/2022		
AMBITO DE APLICACION		<input type="checkbox"/> NACIONAL <input type="checkbox"/> REGIONAL <input checked="" type="checkbox"/> MUNICIPAL				

IV. INFORMACION DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO						
NOMBRES	RICARDO					
APELLIDOS	TORRES LOPEZ					
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC/Credencial de ciudadanía	NÚMERO	9805430	TELÉFONO	998451095	
DIRECCION DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 48 328 SUR - 139					
CORREO ELECTRÓNICO DE LA ORGANIZACION SINDICAL	ricardo.torres@o-1.com					

V. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXO	FOLIOS
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO		34
ACTAS EXTRA CONVENCIONALES SIN FIRMAS DE LAS PARTES		2
ACTAS DE ACUERDOS EXTRA CONVENCIONALES - SECCIONAL DE BOACAHA SIN FIRMAR		8
SOLICITUD DE DEPOSITO		1
CAMARA DE COMERCIO		12

VI. OBSERVACIONES
RADIADO DSEE202074050010009798

A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) meses, que se cuentan desde la fecha señalada para su terminación.



CONVENCIÓN COLECTIVA VIDRIERÍA FENICIA S.A.S 2020 – 2022

En Bogotá D.C., a los dos (2) días del mes de marzo de 2020, se reunieron en representación de la Empresa VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., los señores Andrés Jiménez Herrera, Carlos Andrés Lozada Rodríguez, Diego Arturo Rubio Poveda, Juan Camilo Santander Santacruz y Ricardo Torres López en su calidad de negociadores de Vidriería Fenicia S.A.S. y por parte del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia Sintravidricol, los señores Carlos Eduardo Soto Rojas, Enrique Alfonso Moreno Moreno, Fabián Octavio Murcia Vanegas, Fredy Alejandro Silva Umbarila, Miguel Ángel Gómez Morales y Wilmer Díaz Cala de la Seccional Soacha y el señor Pablo Emilio Castaño García por parte de la Junta Directiva Nacional, con el objeto de elevar a Convención Colectiva de Trabajo el acuerdo al que llegaron las partes en las conversaciones originadas por la presentación del pliego de peticiones a VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. por Sintravidricol, seccional Soacha, el 12 de diciembre de 2019.

En consecuencia, el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo es el siguiente:

CAPÍTULO I

VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

1.1 La presente Convención Colectiva que ha de regir las relaciones entre la Empresa y los trabajadores, tendrá una duración de treinta y seis (36) meses contados a partir del 1º de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre de 2022.

1.2 Las normas de la Convención Colectiva se aplicarán a todos los Trabajadores de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. con excepción de los que tengan un nivel jerárquico igual o superior al de Coordinador y de los trabajadores ocasionales o transitorios.

Para ingresar a los distintos oficios del escalafón, la Empresa no contratará personal por el sistema de cursos de entrenamiento mayores de los dos (2) meses del período de prueba.

Únicamente para el cargue y descargue de vehículos de transporte, se podrá utilizar el servicio de "Coteros" que no son trabajadores al servicio de la Empresa.

La Empresa no contratará en ningún caso personal por el sistema de Empresas de Servicios Temporales ni por Bolsas de Empleo.

1.3 Los cargos con nivel jerárquico inferior a los de Coordinador, serán desempeñados por el personal con contrato a término indefinido.

En los siguientes casos la Empresa podrá tener otros tipos de contratos:

- a) Vacaciones, permisos, incapacidades y licencias del personal administrativo que labora en oficinas.
- b) Reparaciones de Hornos, construcción de hornos nuevos, construcción de edificios nuevos, montajes e instalaciones de equipos especializados, de sistemas industriales y/o maquinaria nueva, así como de mejoras tecnológicas.

c) En caso de incapacidades mayores a diez (10) días, permisos y licencias del personal de Planta, la Empresa, de ser necesario, vinculará personal con contrato de trabajo a término fijo.

1.4 Las normas y derechos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en los contratos individuales de trabajo.

En cuanto a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo se estará a las disposiciones legales pertinentes, teniendo en cuenta que en caso de duda prevalecerá la norma convencional o legal más favorable al trabajador, la cual se aplicará en su integridad.

1.5 La Empresa reconocerá al sindicato seccional Soacha, la suma de once millones ciento veinticinco mil trescientos noventa y ocho pesos (\$11.125.398) m/cte., en compensación por el no descuento de los primeros quince días de aumento salarial y como compensación por cuotas sindicales por el posible uso que los empleados a sueldo llegaren a hacer de los servicios pactados convencionalmente, suma que será pagada dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma de la presente Convención Colectiva.

El valor vigente al 31 de diciembre de 2021, será incrementado a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno por ciento (1%), suma que se pagará a más tardar el 31 de enero de 2022.

CAPÍTULO II

RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO

2.1 La Empresa acepta y reconoce como legítimo representante de los trabajadores, al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL" con Personería Jurídica No. 00170 del 3 de Febrero de 1987 lo mismo que a su Junta Directiva Nacional y a la Seccional Soacha, como también a las federaciones y confederaciones a las que se encuentre afiliado el Sindicato.

Respecto a la retención de cuotas sindicales, la Empresa queda obligada a deducir semanal o quincenalmente según sea el caso, del salario o sueldo, las cuotas extraordinarias y multas a los trabajadores sindicalizados, establecidas por la Asamblea General, Asamblea Seccional y/o Asamblea Nacional de Delegados. Estos dineros serán entregados por la Empresa al Sindicato dentro de los tres (3) días siguientes a su retención.

2.2 La Empresa dará prioridad a las retenciones necesarias para cubrir deudas de los trabajadores a favor del Sindicato, de la Cooperativa Integral de Trabajadores de la Compañía Nacional de Vidrios S.A. "Cooptraconalvidrios" Ltda., siempre y cuando que con anterioridad el trabajador haya autorizado por escrito el correspondiente descuento de su salario y/o prestaciones. Estos dineros serán entregados por la Empresa dentro de los tres (3) días siguientes a su retención.

Estos descuentos se harán sin perjuicio de los créditos que hayan contraído los trabajadores con la Empresa y otros que tengan privilegio de acuerdo con la Ley.

En caso de que un trabajador se desvincule de la Empresa por cualquier causa, si después de efectuados los descuentos y deducciones correspondientes, continúa con un saldo pendiente a favor

de la Compañía, el trabajador se obliga a suscribir al momento de su retiro, un acuerdo de pago en los siguientes términos:

- a) Si la deuda del trabajador con la Empresa es inferior o igual a cinco millones de pesos (\$5.000.000) m/cte., el plazo máximo para el pago total del saldo adeudado es de 12 meses.
- b) Si la deuda del trabajador con la Empresa es superior a cinco millones de pesos (\$5.000.000) m/cte., el plazo máximo para el pago total del saldo adeudado es de 24 meses.
- c) En estos casos, se conservará la misma tasa de interés del crédito original.

2.3 La Empresa descontará a todos los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo los primeros quince (15) días de aumento de salarios; el valor total de este descuento será entregado al Sindicato a más tardar dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

2.4 La Empresa se compromete a dar aviso al Sindicato, cuando un trabajador sindicalizado deje de pertenecer a ella, dentro de los tres (3) días siguientes al retiro. Asimismo, el Sindicato se compromete a informar por escrito a la Empresa de todo trabajador o empleado a sueldo que sea aceptado como socio del sindicato.

2.5 Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, continuará operando un Comité de Personal en la Empresa compuesto por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de los trabajadores, nombrados por su Asamblea o Junta Directiva. Este Comité se reunirá una (1) vez cada 50 días en la oficina de la Gerencia de Recursos Humanos con el objeto de tratar asuntos relacionados con préstamos de vivienda, educación, asuntos de seguridad industrial, deporte, asistencia social y en general tratar todos aquellos asuntos relevantes de relaciones laborales.

Dos (2) días antes de llevarse a cabo la reunión, los representantes de los trabajadores pasarán una relación de los puntos y casos a tratar en dicho Comité, con el fin de que los representantes de la Empresa puedan llegar a ésta debidamente documentados.

El Gerente de Relaciones Laborales, el Presidente de la Junta Directiva Nacional de SINTRAVIDRICOL en ejercicio de sus funciones siempre y cuando éste sea trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., lo mismo que el Presidente de la Seccional, podrán asistir a estas reuniones por derecho propio cuando así lo deseen.

Las decisiones que tome el Comité se consignarán en actas y ellas obligarán a las partes. Las actas se levantarán en la reunión, se firmarán y entregarán el mismo día.

Los aplazamientos de este Comité se acordarán entre las partes. Los puntos que no hayan sido tratados o estén sin resolver por el Comité de Personal, serán atendidos y resueltos por el Gerente de Relaciones Laborales con asistencia del Gerente de Recursos Humanos, de dos (2) Directivos Sindicales, nombrados por su respectiva Junta Directiva o Asamblea General y del Presidente de la Junta Directiva Nacional de SINTRAVIDRICOL en ejercicio de sus funciones siempre y cuando éste sea trabajador de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.

Cuando el Sindicato lo solicite, se efectuará dicha reunión. Las decisiones que se tomen en la reunión en Gerencia de Relaciones Laborales se consignarán en actas y ellas obligarán a las partes; las actas se levantarán al término de cada reunión, se firmarán y entregarán el mismo día.

CAPÍTULO III

DONACIONES AUXILIOS Y PRÉSTAMOS AL SINDICATO

3.1 La Empresa dará un auxilio de tres millones ciento setenta y seis mil doscientos treinta y tres pesos (\$3.176.233) m/cte., para la seccional de Soacha del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "Sintravidrícol".

Este auxilio se destinará para la reparación y/o mantenimiento de la sede del sindicato en Soacha y se entregará dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención.

3.2 Con destino al cubrimiento de gastos de papelería y otros de oficina, la Empresa auxiliará al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y afines de Colombia "SINTRAVIDRÍCOL" Seccional Soacha, con la suma de seiscientos ochenta y ocho mil cuatrocientos cinco pesos (\$688.405) m/cte. mensuales, pagaderos en los primeros cinco (5) días de cada mes.

El incremento adeudado por este concepto será cancelado por la Empresa dentro de los quince (15) días posteriores a la firma de la Convención.

3.3 Para la biblioteca que el Sindicato tiene al servicio de los trabajadores de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., la Empresa hará una donación de un millón nueve mil cuatrocientos treinta y cinco pesos (\$1.009.435) m/cte.

El valor de esta donación será entregado al Sindicato dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención.

3.4 Auxilio para programas de educación del Sindicato: La Empresa dará al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "Sintravidrícol", seccional Soacha la suma de setecientos cincuenta y un mil ochenta y ocho pesos (\$751.088) m/cte., destinados para este fin.

El valor de este auxilio será entregado a la seccional dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención.

En las cláusulas 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4, los valores vigentes al 31 de diciembre de 2021, serán incrementados a partir del 1º de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno por ciento (1%). Los nuevos valores de las cláusulas 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4 se entregarán a más tardar el 31 de enero de 2022.

3.5. La Empresa dará un auxilio de un millón sesenta y siete mil ochocientos treinta y tres pesos (\$1.067.833) m/cte., para la Junta Directiva Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "Sintravidrícol", durante la vigencia de la Convención.

Este auxilio se entregará dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención.

CAPÍTULO IV

ESTABILIDAD

4.1 En los Contratos a término indefinido, las indemnizaciones por terminación del contrato en forma unilateral por parte de la Empresa se pagarán así:

4.1.1 Hasta seis (6) meses de servicio, noventa y nueve (99) días de salario. Se exceptúa el personal en período de prueba.

4.1.2. Desde seis (6) meses un (1) día hasta un (1) año de servicio, ciento catorce (114) días de salario.

4.1.3. Desde un (1) año un (1) día hasta dos (2) años de servicio, ciento sesenta y cuatro (164) días de salario.

4.1.4. Desde dos (2) años un (1) día hasta tres (3) años de servicio, doscientos nueve (209) días de salario.

4.1.5. Desde tres (3) años un (1) día hasta cuatro (4) años de servicio, doscientos cincuenta y cuatro (254) días de salario.

4.1.6. Desde cuatro (4) años un (1) día hasta cinco (5) años de servicio, doscientos noventa y nueve (299) días de salario.

4.1.7. Desde cinco (5) años un (1) día hasta seis (6) años de servicio, trescientos cincuenta y nueve (359) días de salario.

4.1.8. Desde seis (6) años un (1) día hasta siete (7) años de servicio, cuatrocientos nueve (409) días de salario.

4.1.9. Desde siete (7) años un (1) día hasta ocho (8) años de servicio, cuatrocientos cincuenta y cuatro (454) días de salario.

4.1.10. Desde ocho (8) años un (1) día hasta nueve (9) años de servicio, quinientos cuatro (504) días de salario.

4.1.11. Desde nueve (9) años un (1) día hasta diez (10) años de servicio, quinientos cuarenta y nueve (549) días de salario.

4.1.12. Desde diez (10) años un (1) día hasta once (11) años de servicio, seiscientos dos (602) días de salario.

4.1.13. Desde once (11) años un (1) día hasta doce (12) años de servicio, seiscientos cincuenta (650) días de salario.

4.1.14. Desde doce (12) años un (1) día hasta trece (13) años de servicio, seiscientos noventa y ocho (698) días de salario.

4.1.15. Desde trece (13) años un (1) día hasta catorce (14) años de servicio, setecientos cuarenta y seis (746) días de salario.

- 4.1.16. Desde catorce (14) años un (1) día hasta quince (15) años de servicio, setecientos noventa y cuatro (794) días de salario.
- 4.1.17. Desde quince (15) años un (1) día hasta dieciséis (16) años de servicio, ochocientos cuarenta y cuatro (844) días de salario.
- 4.1.18. Desde dieciséis (16) años un (1) día hasta diecisiete (17) años de servicio, ochocientos noventa y cuatro (894) días de salario.
- 4.1.19. Desde diecisiete (17) años un (1) día hasta dieciocho (18) años de servicios, novecientos cuarenta y cuatro (944) días de salario.
- 4.1.20. Desde dieciocho (18) años un (1) día hasta diecinueve (19) años de servicio, novecientos noventa y cuatro (994) días de salario.
- 4.1.21. Desde diecinueve (19) años un (1) día hasta veinte (20) años de servicio, un mil cuarenta y cuatro (1044) días de salario.
- 4.1.22. Desde veinte (20) años un (1) día hasta veintiún (21) años de servicio, un mil noventa y cuatro (1094) días de salario.
- 4.1.23. Desde veintiún (21) años un (1) día hasta veintidós (22) años de servicio, un mil ciento cuarenta y cuatro (1144) días de salario.
- 4.1.24. Desde veintidós (22) años un (1) día hasta veintitrés (23) años de servicio, un mil ciento noventa y cuatro (1194) días de salario.
- 4.1.25. Desde veintitrés (23) años un (1) día hasta veinticuatro (24) años de servicio, un mil doscientos cuarenta y cuatro (1244) días de salario.
- 4.1.26. Desde veinticuatro (24) años un (1) día hasta veinticinco (25) años de servicio, un mil doscientos noventa y cuatro (1294) días de salario.
- 4.1.27. Desde veinticinco (25) años un (1) día hasta veintiséis (26) años de servicio, un mil trescientos cuarenta y cuatro (1344) días de salario.
- 4.1.28. Desde veintiséis (26) años un (1) día hasta veintisiete (27) años de servicio, un mil trescientos noventa y cuatro (1394) días de salario.
- 4.1.29. Desde veintisiete (27) años un (1) día hasta veintiocho (28) años de servicio, un mil cuatrocientos cuarenta y cuatro (1444) días de salario.
- 4.1.30. Desde veintiocho (28) años un (1) día hasta veintinueve (29) años de servicio, un mil cuatrocientos noventa y cuatro (1494) días de salario.
- 4.1.31. Desde veintinueve (29) años un (1) día hasta treinta (30) años de servicio, un mil quinientos cuarenta y cuatro (1544) días de salario.
- 4.1.32. Desde treinta (30) años un (1) día hasta treinta y un (31) años de servicio, un mil quinientos noventa y cuatro (1594) días de salario.

4.1.33. Desde treinta y un (31) años un (1) día hasta treinta y dos (32) años de servicio, un mil seiscientos cuarenta y cuatro (1644) días de salario.

4.1.34. Desde treinta y dos (32) años un (1) día hasta treinta y tres (33) años de servicio, un mil seiscientos noventa y cuatro (1694) días de salario.

4.1.35. Desde treinta y tres (33) años un (1) día hasta treinta y cuatro (34) años de servicio, un mil setecientos cuarenta y cuatro (1744) días de salario.

4.1.36. Desde treinta y cuatro (34) años un (1) día hasta treinta y cinco (35) años de servicio, un mil setecientos noventa y cuatro (1794) días de salario.

4.1.37. Desde treinta y cinco (35) años un (1) día hasta treinta y seis (36) años de servicio, un mil ochocientos cuarenta y cuatro (1844) días de salario.

4.1.38. Desde treinta y seis (36) años un (1) día hasta treinta y siete (37) años de servicio, un mil ochocientos noventa y cuatro (1894) días de salario.

4.1.39. Desde treinta y siete (37) años un (1) día hasta treinta y ocho (38) años de servicio, un mil novecientos cuarenta y cuatro (1944) días de salario.

4.1.40. Desde treinta y ocho (38) años un (1) día hasta treinta y nueve (39) años de servicio, un mil novecientos noventa y cuatro (1994) días de salario.

4.2 Se modifica el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 así:

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante doscientos noventa (290) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

4.3 Cuando a un trabajador al servicio de la Empresa, con menos de veinte (20) años de antigüedad le sea concedida su pensión por parte de Colpensiones, el Fondo de Pensiones o la ARL a la cual se encuentre afiliado, o cuando termine su contrato por justa causa por incapacidad mayor de doscientos noventa (290) días, la Empresa a título de bonificación le reconocerá y pagará la suma de cinco millones seiscientos treinta y tres mil novecientos ochenta y ocho pesos (\$5.633.988) m/cte. Cuando a un trabajador con veinte (20) años o más de servicio a la Empresa, le sea concedida su pensión por parte del Colpensiones, el Fondo de Pensiones o la ARL a la cual se encuentre afiliado, o cuando termine su contrato por justa causa por incapacidad mayor de doscientos noventa (290) días, la Empresa reconocerá y pagará a título de bonificación la suma de ocho millones quinientos setenta mil setecientos doce pesos (\$8.570.712) m/cte.

Es entendido que ninguna persona tendrá derecho a más de una bonificación de las aquí pactadas.

Los valores vigentes al 31 de diciembre de 2021, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno por ciento (1%).

4.4 Cuando a un trabajador al servicio de la Empresa le sea concedida la pensión por Colpensiones, el Fondo de Pensiones o la ARL a la cual se encuentre afiliado, la Empresa en materia de enganche dará prelación a los hijos de éstos siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos por la misma. Igualmente cuando el trabajador fallezca al servicio de la Empresa.

4.5 Cuando la Empresa vaya a hacer innovaciones tecnológicas, informará oportunamente a Sintravidriol y a los trabajadores involucrados en el proceso. A estos trabajadores se les dará la capacitación correspondiente y se les reubicará según las necesidades de la Empresa, teniendo en cuenta el procedimiento contemplado en la reglamentación del escalafón de oficios a jornal vigente.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES ESPECIALES Y RÉGIMEN INTERNO

5.1 Cuando por cualquier causa se produzca el retiro de un trabajador, la Empresa hará el pago total de las prestaciones y salarios correspondientes a que tenga derecho, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de retiro.

Dentro del plazo antes estipulado se tramitará el respectivo Paz y Salvo del Sindicato, de la Cooperativa Integral de Trabajadores de la Compañía Nacional de Vidrios S.A., "Cooptraconalvidrios" Ltda. Después del octavo (8) día hábil, la Empresa reconocerá dos (2) días de salario básico ordinario por cada día de mora en el pago de las prestaciones sobre el plazo antes estipulado.

5.2 Las normas para el régimen de sanciones son las siguientes:

5.2.1. Todo parte que pueda dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria será notificado por escrito por el Coordinador de Recursos Humanos o quien lo reemplace oficialmente en su ausencia, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al momento de la comisión de la presunta falta. Una copia de esta notificación será entregada por la Empresa al Sindicato, dentro del mismo plazo. En el parte se hará constar el sitio, la fecha y la hora en que se cometió la presunta falta. Junto con la notificación se presentarán las pruebas de la presunta falta cometida.

5.2.2 Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que se surta la notificación de que se habla en el numeral 5.2.1 el Coordinador de Recursos Humanos o quien lo reemplace oficialmente en su ausencia, citará por escrito al trabajador inculpado para que rinda los descargos. El trabajador podrá asesorarse por dos (2) directivos del Sindicato escogidos por él.

5.2.3 De los descargos presentados ante el Coordinador de Recursos Humanos o quien lo reemplace oficialmente en su ausencia, se dejará constancia por escrito firmada por quienes en la diligencia intervinieron, se entregará copia al trabajador y al Sindicato.

5.2.4 La Empresa tomará las pruebas adicionales que sean solicitadas por el Sindicato o por el trabajador inculpado. En este caso la Empresa dispondrá de un plazo de dos (2) días hábiles para tomar estas pruebas adicionales.

Dichas pruebas podrán ser revisadas por el Sindicato.

5.2.5. Cumplidos los requisitos anteriores, si el trabajador resultare culpable y por ello decide aplicarle una sanción, ésta le será notificada al trabajador por escrito dentro de los dos (2) días

hábiles siguientes a la fecha en que se hicieron los descargos, o se acabaron de recibir las pruebas de que habla el numeral anterior. Una copia de esta notificación le será entregada al Sindicato dentro del mismo plazo estipulado.

5.2.6. Una vez notificada la sanción al trabajador, éste o el Sindicato tendrá un término de dos (2) días hábiles para apelar presencialmente, si así lo desea, ante la persona que ocupe el nivel jerárquico más alto del área correspondiente o quien lo reemplace oficialmente en su ausencia.

5.2.7. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación del recurso, la persona que ocupe el nivel jerárquico más alto del área correspondiente o quien lo reemplace oficialmente en su ausencia, citará por escrito al trabajador inculpado quien podrá asesorarse por dos (2) representantes del Sindicato escogidos por él, para decidir sobre la apelación.

5.2.8. Del trámite surtido en la apelación, se dejará constancia por escrito firmada por quienes en ella intervinieron, se entregará copia al trabajador y al sindicato.

5.2.9. La decisión adoptada en esta instancia, podrá ser recurrida por escrito por el Sindicato, si así lo desea ante la Gerencia de la Planta. La Gerencia de la Planta o quien lo reemplace oficialmente en su ausencia, decidirá sobre la sanción en tercera instancia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la entrega a la empresa por el trabajador o el Sindicato del escrito de apelación.

5.2.10 Para faltas leves se podrán imponer sanciones disciplinarias desde la llamada de atención verbal hasta 3 días de suspensión.

5.2.11 En caso de que el hecho cometido por el trabajador constituya una falta grave y que por lo tanto pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, ésta se podrá conmutar hasta por 15 días de suspensión.

Para estos efectos, la calificación de la falta se hará de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

5.2.12 Los días hábiles para todos los plazos de este artículo serán de lunes a viernes, exceptuando cualquiera de estos que sea feriado y aquellos en que el trabajador esté en uso de vacaciones, incapacidad o licencia.

5.2.13 Si cumplida toda la tramitación aquí establecida el trabajador resultare culpable, y se le notificare la sanción, ésta deberá ser impuesta por la Empresa y se empezará a cumplir dentro de los ocho (8) días siguientes a la culminación de todos los trámites o quedará sin efecto. De igual manera quedará sin efecto si se incumple cualquiera de las normas aquí establecidas.

5.2.14 Las faltas sancionadas en los trabajadores que aparezcan anotadas en sus respectivas hojas de vida dejarán de ser tenidas en cuenta por la Empresa para todos los efectos transcurridos diez (10) meses contados desde la fecha en que se cometieron.

5.2.15 Corresponde únicamente al Coordinador de Recursos Humanos, a la persona que ocupe el nivel jerárquico más alto del área correspondiente y/o al Gerente de Planta o quienes los reemplacen oficialmente en su ausencia, el imponer las sanciones disciplinarias, incluyendo entre éstas las llamadas de atención.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO

6.1 La jornada de trabajo para los trabajadores que presten sus servicios a VIDRIERÍA FENICIA S.A.S., continuará siendo de ocho (8) horas diarias, incluyendo en esta jornada a los celadores.

6.2 En los casos que un trabajador por cualquier circunstancia doblare su turno de trabajo, la Empresa le bonificará con dos (2) días de su salario, sobre su remuneración legal.

Si por necesidad de la Empresa y en los casos del personal de jornada ordinaria, a un trabajador se le prolongue su jornada hasta las veintitrés (23) horas, la Empresa le bonificará con dos (2) días de su salario sobre su remuneración legal. Si no cumpliera con su próximo turno correspondiente ello no causará notificación alguna.

6.3 Los permisos personales no remunerados que la Empresa conceda hasta por un turno y con el lleno de los requisitos, no causarán descuento dominical.

CAPÍTULO VII

PERMISOS SINDICALES Y OTROS ESPECIALES

7.1 La Empresa continuará dando permisos sindicales a los miembros de la Subdirectiva del Sindicato y a los miembros de la comisión de reclamos así: sesenta y cinco (65) días-hombre por mes para el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL", seccional Soacha. Estos permisos deberán ser solicitados de manera individual con el visto bueno de uno (1) de los tres (3) funcionarios del Sindicato: el Presidente, el Secretario o el Fiscal. Así mismo la Empresa concederá permiso de doce (12) días-hombre por mes para los miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato. Estos permisos serán remunerados con el salario que devengaría el trabajador según el turno que le hubiese tocado laborar.

7.2 La Empresa concederá anualmente dos (2) permisos para Congresos Sindicales que se efectúen dentro del territorio de la República, durante el tiempo que dure cada evento, para cuatro (4) miembros del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL" seccional Soacha.

La Empresa concederá permiso para cada una de las Asambleas Nacionales del Sindicato, durante el tiempo que dure el evento a los delegados oficiales de SINTRAVIDRICOL seccional Soacha de acuerdo con la siguiente tabla:

No. De Socios Seccional Soacha	No. De Delegados Oficiales
12 a 25	1
26 a 50	2
51 a 100	3
101 a 200	4
201 a 300	5
301 a 400	6
401 a 600	7
601 a 800	8
801 a 1.000	9
1.001 socios en adelante	10

Adicionalmente, concederá permiso para cada una de las Asambleas Nacionales del Sindicato, durante el tiempo que dure el evento a dos (2) directivos nacionales. Además, dará tiquetes aéreos y facilitará el transporte terrestre a la seccional Soacha para el desplazamiento de sus delegados oficiales y de los directivos nacionales que sean trabajadores de la empresa, a estas Asambleas.

PARÁGRAFO: El Presidente de la Seccional de Soacha podrá hacer uso de cualquiera de los permisos sindicales previstos en este capítulo para asistir a las Asambleas Nacionales del Sindicato citadas en la cláusula 7.2

7.3 Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa concederá un permiso para cursos de capacitación Sindical auspiciados por las Confederaciones o Federaciones obreras o la Junta Nacional del Sindicato, para cuatro (4) miembros de la Subdirectiva seccional Soacha y hasta por el término de un (1) mes. Queda entendido que al utilizar estos permisos no podrán hacerlo más de dos (2) Directivos por cada sección de trabajo.

Durante la vigencia de la presente Convención la Empresa concederá permiso remunerado para tres (3) trabajadores por el término de treinta (30) días anuales cada uno, para realizar cursos de capacitación sindical.

7.4 La Empresa concederá anualmente permisos de cuarenta y dos (42) días a un (1) miembro del Sindicato que sea representante de las Federaciones a que pertenezcan (Federados). Además, la Empresa concederá un permiso sindical remunerado de cuarenta (40) días anuales a la Junta Directiva Nacional del Sindicato.

7.5 La Empresa concederá siete (7) días-hombre por mes de permiso remunerado al consejo de Administración de Cooptraconalvidrios Ltda.

Estos permisos serán solicitados con el visto bueno del presidente o el secretario del Consejo de Administración.

La Empresa concederá anualmente permiso remunerado por trece (13) días a un (1) miembro del Consejo de Administración de Cooptraconalvidrios Ltda., para realizar cursos de capacitación cooperativa.

PARÁGRAFO: Todos los anteriores permisos se entiende que serán por el turno completo del trabajador que haga uso de ellos.

7.6 La Empresa dará permisos internos remunerados a los miembros de la Junta Directiva y Comisión de reclamos del Sindicato para asistir a las reuniones de los Comités convencionales y para asesorar en los descargos y reclamos a los trabajadores. Es entendido que el tiempo de estos permisos no se descontará de los días de permisos sindicales pactados en esta convención.

7.7 Los anteriores permisos de los puntos 7.2, 7.3, 7.4, 7.5 y 7.6 serán remunerados con el salario básico ordinario del trabajador y los de los puntos 7.2, 7.3 y 7.4 no afectarán los días de permisos sindicales pactados en el punto 7.1 de este capítulo.

7.8 La Empresa le concederá permiso remunerado a los trabajadores en caso de fallecimiento de sus familiares en la siguiente forma:

7.8.1 Cuatro (4) días si el fallecimiento ocurre en los municipios de Bogotá D.C., Sibaté y Zipaquirá.

7.8.2 Seis (6) días si el fallecimiento ocurre en los municipios diferentes al numeral 7.8.1, pero dentro del Departamento de Cundinamarca.

7.8.3 Ocho (8) días si el fallecimiento ocurre fuera del Departamento de Cundinamarca.

7.8.4 Se entiende como familiares para efectos de los permisos anteriores: Los padres, el esposo, la esposa, el compañero o compañera permanente, los hijos legítimos o reconocidos y los hermanos del trabajador o trabajadora.

7.9 La Empresa concederá nueve (9) días de permiso remunerado a todo trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio.

7.10 La Empresa concederá siete (7) días de permiso remunerado para atender casos de maternidad, ocho (8) días en los casos de aborto natural no provocado (debidamente comprobado) y nueve (9) días en los casos de cesárea comprobada de la esposa legítima o compañera permanente.

7.11 La Empresa concederá dos (2) horas diarias de permiso remunerado a las trabajadoras para la lactancia de sus hijos, durante el primer año de vida del niño.

7.12 En caso de enfermedad grave debidamente comprobada mediante certificado médico de la esposa legítima o compañera permanente, hijos legítimos o reconocidos, padres y hermanos que dependan económicamente del trabajador, la Empresa concederá a éste, permiso remunerado hasta por dos (2) días si la calamidad ocurre dentro de los límites de Cundinamarca y hasta por tres (3) días si la calamidad ocurre fuera del Departamento. Siempre que las circunstancias lo permitan, estos permisos deberán ser solicitados antes de ausentarse del trabajo; de lo contrario, ante el hecho de una calamidad imprevista, el trabajador dispondrá de veinticuatro (24) horas para avisar a la Empresa; en todo caso la Empresa se reserva el derecho de comprobar la realidad y existencia de dicha calamidad; se aceptará como calamidad doméstica además de la enfermedad grave, el incendio de su casa de habitación, inundación o robo de la misma cuando se comprometa de manera notoria y sustancial la habitabilidad de ésta.

7.13 Todos los permisos anteriores, solo procederán cuando los trabajadores estén en servicio activo. En caso de que no se usen en su totalidad, el remanente no es acumulable a otras eventualidades posteriores. Todos estos permisos se remunerarán con el salario básico del trabajador.

7.14 La empresa concederá permiso remunerado, con el salario que devengaría el trabajador según el turno que le hubiese correspondido laborar, por setenta y cinco (75) días hombre a la comisión elaboradora y redactora del pliego de peticiones que le presenten los trabajadores. Este permiso no afectará los permisos anteriores.

CAPÍTULO VIII

PRIMAS Y AUXILIOS

8.1 A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará una prima extralegal de Navidad equivalente a cincuenta y cinco (55) días de salario promedio, a los

trabajadores que hubieren laborado o trabajaren el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre. Además, la Empresa pagará una prima extralegal de mitad de año equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario promedio, a los trabajadores que hubieren laborado o trabajaren el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre. En todo caso la Empresa garantiza que, si el salario promedio para el pago de la prima de mitad de año es inferior al salario básico, se tomará este último para su liquidación.

Estas dos (2) primas aquí pactadas no constituyen salario.

Las primas de servicio y extralegales se pagarán en los primeros diez (10) días de los meses de Junio y Diciembre, respectivamente.

8.2 A partir de la vigencia de la presente convención, la prima de vacaciones y antigüedad se pagará así:

El primer año, veinticuatro (24) días de salario básico ordinario.

El segundo año, veinticinco (25) días de salario básico ordinario.

El tercer año, veintiséis (26) días de salario básico ordinario.

El cuarto año, veintisiete (27) días de salario básico ordinario.

El quinto año, veintiocho (28) días de salario básico ordinario.

El sexto año, treinta (30) días de salario básico ordinario.

El séptimo año, treinta y un (31) días de salario básico ordinario.

El octavo año, treinta y dos (32) días de salario básico ordinario.

El noveno año, treinta y cuatro (34) días de salario básico ordinario.

El décimo año, treinta y seis (36) días de salario básico ordinario.

El décimo primer año, treinta y ocho (38) días de salario básico ordinario.

El décimo segundo año, cuarenta (40) días de salario básico ordinario.

El decimotercer año, cuarenta y dos (42) días de salario básico ordinario.

El decimocuarto año, cuarenta y cuatro (44) días de salario básico ordinario.

El decimoquinto año, cuarenta y seis (46) días de salario básico ordinario.

El decimosexto año, cuarenta y ocho (48) días de salario básico ordinario.

El decimoséptimo año, cincuenta (50) días de salario básico ordinario.

El decimoctavo año, cincuenta y dos (52) días de salario básico ordinario.

- El decimonoveno año, cincuenta y cinco (55) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo año, cincuenta y ocho (58) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo primer año, sesenta y un (61) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo segundo año, sesenta y cuatro (64) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo tercer año, sesenta y siete (67) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo cuarto año, setenta (70) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo quinto año, setenta y tres (73) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo sexto año, setenta y seis (76) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo séptimo año, setenta y nueve (79) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo octavo año, ochenta y dos (82) días de salario básico ordinario.
- El vigésimo noveno año, ochenta y cinco (85) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo año, ochenta y ocho (88) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo primer año, noventa y un (91) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo segundo año, noventa y cuatro (94) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo tercer año, noventa y siete (97) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo cuarto año, cien (100) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo quinto año, ciento tres (103) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo sexto año, ciento seis (106) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo séptimo año, ciento nueve (109) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo octavo año, ciento doce (112) días de salario básico ordinario.
- El trigésimo noveno año, ciento quince (115) días de salario básico ordinario.
- Esta tabla tiene un tope máximo de ciento quince (115) días de salario básico ordinario.
- A partir de la firma de esta Convención la Empresa no tendrá en cuenta para efectos de liquidar el período de vacaciones, el tiempo de las huelgas hasta este momento realizadas.
- Esta prima extralegal, que no forma parte del salario, opera solamente en el momento en que los trabajadores hagan uso de sus vacaciones en tiempo. Se entiende además, que esta prima se pagará solo para las vacaciones que se causen a partir de la vigencia de esta Convención e igualmente a los trabajadores que sean despedidos, habiendo adquirido el derecho.

8.3 A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará un quinquenio a sus trabajadores así:

Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años de antigüedad, trece (13) días de salario promedio.

Cuando el trabajador cumpla diez (10) años de antigüedad, veinte (20) días de salario promedio.

Cuando el trabajador cumpla quince (15) años de antigüedad, veintisiete (27) días de salario promedio.

Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años de antigüedad, treinta y tres (33) días de salario promedio.

Cuando el trabajador cumpla veinticinco (25) años de antigüedad, treinta y nueve (39) días de salario promedio.

Cuando el trabajador cumpla treinta (30) años de antigüedad, cuarenta y cinco (45) días de salario promedio.

Cuando el trabajador cumpla treinta y cinco (35) años de antigüedad, cincuenta y un (51) días de salario promedio.

Cuando el trabajador cumpla cuarenta (40) años de antigüedad, cincuenta y siete (57) días de salario.

Esta prima se pagará cada año, en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre, a quienes tengan derecho a ella.

Si el salario promedio para el pago de este quinquenio es inferior al salario básico se tomará este último para su liquidación.

8.4 A partir de la iniciación de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo los trabajadores que indispensablemente tengan que laborar los días 25 de diciembre, 1ro. de enero, 1ro. de mayo, jueves y viernes Santos, la Empresa les pagará, sin perjuicio de los recargos legales y convencionales, una bonificación de cincuenta y un mil ochocientos noventa y ocho pesos (\$51.898) m/cte., por turno trabajado en cada uno de estos días.

El valor vigente al 31 de diciembre de 2020, será incrementado a partir del 1° de enero de 2021, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020 más uno punto dos (1.2%). Los valores vigentes al 31 de diciembre de 2021, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto dos por ciento (1.2%).

8.5 A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá un auxilio por valor de seiscientos setenta y dos mil quinientos setenta y cuatro pesos (\$672.574) m/cte., para el primer año de vigencia de la convención a sus trabajadores, en caso de muerte de hermanos que dependan económicamente del trabajador. Así mismo, dará un auxilio de un millón trescientos ochenta y nueve mil novecientos sesenta y siete pesos (\$1.389.967) m/cte., para el primer año de vigencia de la Convención en caso de muerte del padre, madre, esposo(a), compañero(a) permanente, los hijos legítimos o naturales reconocidos del trabajador.

Además, la Empresa dará al trabajador(a) un préstamo de calamidad doméstica sin intereses. El monto de este préstamo será de cuarenta y cinco (45) días de salario básico ordinario. Este préstamo será cancelado mediante descuentos semanales de nómina en un plazo de doce (12) meses.

El auxilio y el préstamo se le entregarán al trabajador dentro de las cuatro (4) horas siguientes a que éste haga la petición por escrito y siempre que dicha petición se solicite dentro del tiempo comprendido entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m. de lunes a viernes que sean hábiles.

El trabajador se compromete a presentar el certificado de defunción dentro de los seis (6) días siguientes contados a partir del momento en que se solicite el auxilio.

La Empresa se reserva el derecho de comprobar la realidad y existencia de la calamidad.

8.6 A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará a los familiares de cualquier trabajador(a) que presente comprobante de pago de gastos de defunción, cuando el trabajador fallezca al servicio de la Empresa, un auxilio de dos millones setecientos ochenta y nueve mil ochocientos treinta y seis pesos (\$2.789.836) m/cte., durante el primer año de vigencia de la Convención.

Este auxilio se pagará sin perjuicio de las prestaciones e indemnizaciones que la Empresa esté obligada a pagar legalmente.

Así mismo, la Empresa dará un auxilio por valor de ocho millones cuatrocientos ochenta y tres mil novecientos noventa y cinco pesos (\$8.483.995) m/cte., durante el primer año de vigencia de la Convención, a los familiares designados previamente por el trabajador.

Se entiende por familiares del trabajador la esposa (o) legítima o compañera(o) permanente, los hijos legítimos o naturales reconocidos y los padres. En igual forma los hermanos que dependan económicamente del trabajador. La designación de beneficiarios se hará en formulario especial, del cual se expedirá copia para el trabajador.

8.7 A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará a sus trabajadores que contraigan matrimonio un auxilio de trescientos mil sesenta y un pesos (\$300.061) m/cte., durante el primer año de vigencia de la Convención. Este auxilio se hará efectivo una vez se presenten los comprobantes respectivos.

8.8 A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa dará un auxilio de maternidad a la esposa legítima o compañera permanente del trabajador, por la suma de seiscientos cinco mil quinientos noventa y un pesos (\$605.591) m/cte., durante el primer año de vigencia de la Convención, por cada caso y por hijo. Igualmente tienen derecho a este auxilio las trabajadoras de la Empresa. Este auxilio se entregará a partir del quinto (5o.) mes de embarazo, previa certificación médica.

8.9 La Empresa pagará el costo de las monturas con un tope de doscientos veinte mil cuarenta y seis pesos (\$220.046) m/cte., durante el primer año de vigencia de la Convención y el valor total de lentes de anteojos, cuando al trabajador le sea formulado su uso por la EPS a la cual se encuentre afiliado o cuando se rompan o sufran desperfectos irreparables, por hechos imprevistos, por causa u ocasión del trabajo, debidamente comprobados y cuando la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador ordene cambio por mengua de la capacidad visual. Además, pagará las reparaciones de

monturas. También la Empresa auxiliará a los trabajadores con el ciento por ciento (100%) del valor de los lentes de contacto cuando éstos sean formulados por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador como única solución a una enfermedad o defecto de la vista.

En las cláusulas 8.5, 8.6, 8.7, 8.8 y 8.9 los valores vigentes al 31 de diciembre de 2020, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2021, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020 más uno punto dos por ciento (1.2%). Los valores vigentes al 31 de diciembre de 2021, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto dos por ciento (1.2%).

8.10 La Empresa cancelará en los primeros diez (10) días del mes de marzo de 2020, la suma de cuatrocientos treinta y siete mil pesos (\$437.000.00) m/cte., que corresponde a la cifra en que las partes tasan la pérdida del poder adquisitivo. Esta suma que se concede de manera ocasional, no constituye salario para ningún efecto legal.

CAPÍTULO IX

BECAS Y AUXILIOS PARA EDUCACIÓN

9.1 La Empresa dará anualmente un (1) auxilio de cuatrocientos cincuenta y cuatro mil ochocientos diez y nueve pesos (\$454.819) m/cte., para la educación primaria (Grados 1° a 5°) y preescolar (un año antes de primero de primaria) de cada hijo de sus trabajadores, durante el primer año de vigencia de la convención, por hijo.

9.2 La Empresa dará anualmente un auxilio de setecientos treinta y cuatro mil ciento setenta y siete pesos (\$734.177) m/cte., para la educación secundaria de cada hijo de sus trabajadores, durante el primer año de vigencia de la Convención, por hijo.

9.3 La Empresa otorgará semestralmente un (1) auxilio de un millón doscientos setenta y cuatro mil novecientos ochenta y seis pesos (\$1.274.986) m/cte., para estudios universitarios y/o carreras intermedias, o de formación militar universitaria, de cada hijo de sus trabajadores, durante el primer año de vigencia de esta Convención; se exceptúan los cursos que dicta el SENA. Si el hijo del trabajador cursa estudios universitarios y a la vez cursa la carrera militar, no tendrá derecho sino a uno solo de los auxilios mencionados.

9.4 Cuando se trate de hijos de trabajadores que estudien en centros especializados para retardados mentales, sordomudos, parapléjicos y autistas, la Empresa les auxiliará con una suma adicional de ciento sesenta y seis mil setenta y un pesos (\$166.071) m/cte., anuales durante el primer año de vigencia de la Convención, sobre lo que le corresponde según sea primaria o bachillerato.

9.5 Todos los auxilios para primaria, secundaria y estudios universitarios se regirán por reglamentación que acordarán las partes, dentro del Comité de Personal que se ha establecido en esta Convención.

9.6 Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa otorgará veintidós (22) becas de un millón veintitrés mil ciento noventa y un pesos (\$1.023.191) m/cte., semestrales cada una durante el primer año de vigencia de la presente Convención y veintidós (22) becas, semestrales cada una durante el segundo y tercer año de vigencia para los trabajadores en servicio activo de la Empresa que se inscriban para hacer estudios universitarios y/o carreras intermedias nocturnas a excepción de los cursos que dicta el SENA. Los trabajadores que hagan estos estudios universitarios y/o

carreras intermedias, deberán presentar a la Empresa las calificaciones correspondientes obtenidas en el respectivo semestre. En caso de que el trabajador pierda el semestre lectivo, deberá reintegrar a la Empresa por descuentos de nómina y en un plazo igual al período de estudios cubriendo el cincuenta por ciento (50%) del valor de la beca. Igualmente, el trabajador perderá el derecho a recibir nuevos préstamos para educación.

En las cláusulas 9.1, 9.2, 9.3, 9.4 y 9.6 los valores vigentes al 31 de diciembre de 2020 serán incrementados a partir del 1° de enero de 2021, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020 más uno punto dos por ciento (1,2%). Los valores vigentes al 31 de diciembre de 2021, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto dos por ciento (1,2%).

9.7 En caso de que el número de aspirantes sea mayor al número de auxilios y becas para estudio, aquí pactados, la adjudicación de éstas se hará por concurso.

9.8 Los auxilios y becas para educación de que se habla en el artículo 9.6 de la Convención se repartirá así:

Becas para Universidad y/o carreras Intermedias: De las veintidós (22) becas, once (11) son para personal de jornada ordinaria y once (11) para personal de turno.

El personal de turnos favorecido con estos auxilios o becas será trasladado a jornada ordinaria.

Si no se copan todas las becas para el personal de turnos, se trasladarán al personal de jornada ordinaria y viceversa.

9.9 Los ajustes de las becas y auxilios de educación se pagarán dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención.

9.10 A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa contratará, por cada trabajador en servicio activo y que tenga hijos que reciban auxilios educativos convencionales, un seguro de vida por valor de dos millones cincuenta y tres mil novecientos siete pesos (\$2.053.907) m/cte.

Este seguro tendrá como beneficiario una entidad fiduciaria, a efecto de que con el manejo de ese dinero se cancelen gastos de educación correspondientes a los hijos que en el momento del deceso del trabajador estén recibiendo auxilio educativo convencional.

En la cláusula 9.10 el valor vigente al 31 de diciembre de 2021, será incrementado a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto dos por ciento (1.2%).

9.11 Los auxilios previstos en las cláusulas 9.1, 9.2 y 9.4, se entregarán a partir de la segunda semana del mes de enero para el calendario "A" y de la segunda semana del mes de julio para el calendario "B", dentro de los quince (15) días siguientes a la presentación de los documentos exigidos por la empresa.

Los auxilios previstos en las cláusulas 9.3 y 9.6, se entregarán a partir de la segunda semana del mes de enero para el primer semestre del año calendario y de la segunda semana del mes de julio para el segundo semestre del año calendario, dentro de los quince (15) días siguientes a la presentación de los documentos exigidos por la empresa.

CAPÍTULO X

SERVICIOS MÉDICOS PARA FAMILIARES

10.1 A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa prestará el servicio médico quirúrgico y hospitalario, odontológico, farmacéutico, radiográfico y de análisis clínicos de laboratorio a los siguientes familiares de los trabajadores amparados por esta Convención:

Cónyuge o compañera(o) permanente del trabajador(a), hijos que sean solteros y no estén trabajando, hasta la edad de veinticinco (25) años, padres que no tengan un servicio similar, hermanos que dependan económicamente del trabajador (a) y que no disfruten de otro servicio similar, hasta la edad de dieciocho (18) años.

10.1.1 Consulta Médica General: La Empresa pagará el ciento por ciento (100%) de este servicio.

10.1.2 Consulta Médica de Especialistas: La Empresa asumirá los primeros tres mil quinientos pesos (\$3.500,00) m/cte., del costo de esta consulta y el ochenta y seis por ciento (86%) del excedente, de tal manera que el trabajador pagará el catorce por ciento (14%) de lo que sobrepase los tres mil quinientos pesos (\$3.500,00) m/cte.

10.1.3 Suministro de Drogas, Servicios Radiográficos, Análisis Clínico de Laboratorio y Servicios Odontológicos (de examen clínico, profilaxis total, exodoncias, obturaciones de porcelana, amaigama de plata, acríl, resina compuesta, tratamiento de conductos radiculares, tratamientos gingivitis, apicectomías, alveolectomías, exodoncias de raíces "quirúrgicas" y radiografías dentales): Todos estos servicios se cubrirán en un ochenta y seis por ciento (86%) por parte de la Empresa y el trabajador pagará el catorce por ciento (14%).

10.1.4 Para los servicios Quirúrgicos (cirugía) y Hospitalarios: La Empresa reconocerá el ochenta y seis por ciento (86%) y el trabajador pagará el catorce por ciento (14%) dentro de un tope de veintidós (22) salarios mínimos legales.

10.1.5 Para aquellos servicios médicos hospitalarios que no exijan cirugía, la Empresa reconocerá el ochenta y seis por ciento (86%) de éstos y el trabajador pagará el catorce por ciento (14%) dentro de un tope de dieciocho (18) salarios mínimos legales.

10.1.6 Servicios Odontológicos de ortodoncia y periodoncia dentro de un tope de siete (7) salarios mínimos legales, la Empresa reconocerá el ochenta y seis por ciento (86%) y el trabajador pagará el catorce por ciento (14%).

10.1.7 Aparatos Ortopédicos: Para rehabilitación en los casos de poliomielitis, parálisis cerebral, hemiplejías y otros que receten los especialistas, la Empresa reconocerá dentro de un tope de ciento veintisiete (127) días de salario mínimo legal, el ochenta y seis por ciento (86%) de estos servicios y el trabajador pagará el catorce por ciento (14%).

10.1.8 Calzado Ortopédico: Dentro de un tope de treinta y tres (33) días de salario mínimo legal la Empresa reconocerá el ochenta y seis por ciento (86%) y el trabajador el catorce por ciento (14%) de este servicio.

10.1.9 Los trabajadores deberán inscribir en la División de Recursos Humanos de la Empresa los familiares que tengan derecho a estos servicios.

En los casos de emergencia comprobada, los trabajadores podrán acudir a los médicos y/o centros adscritos mediante la presentación del carné que se entregará para tal fin; el trabajador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes deberá dar aviso a la División de Recursos Humanos de la Empresa para los efectos de este servicio.

La Empresa pagará directamente la totalidad de las sumas originadas por estos servicios y descontará a los trabajadores, por nómina, lo que les corresponda en sumas que no excedan del cinco por ciento (5%) de su salario básico. La Empresa prestará estos servicios en los hospitales, clínicas, laboratorios, farmacias y con los médicos adscritos al servicio médico de la Empresa o en sus propios consultorios.

10.1.10 Suministro de Anteojos: La Empresa suministrará a cada familiar el valor de los lentes y monturas recetadas por un especialista adscrito al servicio médico, hasta por un valor de ciento treinta y siete mil quinientos doce pesos (\$137.512) m/cte., para el primer año de vigencia de la Convención. El valor vigente al 31 de diciembre de 2020 será incrementado a partir del 1º de enero de 2021, en el IPC tomado entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2020 más uno punto dos por ciento (1,2%). El valor vigente al 31 de diciembre de 2021, será incrementado a partir del 1º de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto dos por ciento (1,2%).

10.1.11 Para todos los topes de los servicios médicos se hace referencia al salario mínimo legal mensual vigente en cada momento.

10.1.12 Exclusiones:

El servicio médico no atenderá casos de:

1. Cirugía estética para fines de embellecimiento. Se exceptúan aquellos casos producidos por accidentes que causen desfiguraciones faciales. Es entendido que, si hay algún tipo de indemnización, el trabajador reintegrará esta suma a la Empresa.
2. Cirugía plástica para condiciones preexistentes.
3. Curas de reposo o gastos de sanatorios o clínicas mentales.
4. Enfermedad mental.
5. Aficiones a las drogas o al alcoholismo.
6. Abortos provocados.
7. Enfermedades contagiosas que requieran aislamiento o cuarentena.
8. Lesiones debidas a locuras o voluntariamente causadas a sí mismo.
9. Tratamiento de radium o isótopos.
10. Cuidados de enfermeras especiales.

PARÁGRAFO: Es entendido que el trabajador podrá atender la emergencia de que habla el segundo párrafo del numeral 10.1.9 en un centro no adscrito, lo cual no exime al trabajador de informar a la División de Recursos Humanos de la Empresa dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, para el trámite del reconocimiento respectivo.

PARAGRAFO TRANSITORIO: La empresa destinará un monto anual de \$350.000.000 con el propósito exclusivo de mejorar la calidad del servicio médico para beneficiarios, para lo cual las partes acuerdan el término de dos meses después de suscrita la CCT. El sindicato participará con la empresa en la determinación de la forma en que se invertirá este dinero con el propósito antes citado.

Dicha partida en su monto subsistirá mientras persistan las causas y condiciones que han dado origen a la misma, lo cual será evaluado entre empresa y Sintravidricol.

CAPITULO XI

VIVIENDA

11.1 El Fondo de Vivienda creado en convenciones anteriores para los trabajadores continuará operando; este Fondo se destinará exclusivamente para instalaciones de servicios públicos indispensables y para terminar la vivienda, ampliarla o mejorarla cuando se compruebe que ello sea necesario para el buen vivir del trabajador y su familia. Cada uno de estos préstamos tendrá un tope máximo de treinta y seis millones de pesos (\$36.000.000) m/cte., con intereses del cuatro por ciento (4%) anual sobre saldos que ingresarán al Fondo para aumentarlo.

La Empresa incrementará durante la vigencia de esta convención este fondo, quedando por lo tanto en la suma de novecientos treinta y cuatro millones novecientos cincuenta mil pesos (\$934.950.000) m/cte.

Parágrafo: Para las categorías 1 y 2 del escalafón especificado en la cláusula 15.2 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los préstamos contemplados en esta cláusula tendrán un tope máximo del 70% de la suma establecida como valor de préstamo en el presente numeral.

11.2 El Fondo de Vivienda creado en Convenciones anteriores, cuyos préstamos tienen destino exclusivo a la adquisición, construcción, compra o deshipoteca de vivienda, se ajustará durante la vigencia de la presente Convención quedando este Fondo en la suma de mil ciento treinta y cinco millones cincuenta mil pesos (\$1,135.050.000) m/cte.

Los préstamos de este Fondo tendrán un tope máximo de sesenta millones de pesos (\$60.000.000) m/cte., con intereses del cuatro por ciento (4%) anual sobre saldos que ingresarán a este Fondo.

Parágrafo: Para las categorías 1 y 2 del escalafón especificado en la cláusula 15.2 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los préstamos contemplados en esta cláusula tendrán un tope máximo del 70% de la suma establecida como valor de préstamo en el presente numeral.

11.3 Los incrementos pactados para cada uno de los Fondos de Vivienda serán entregados por la Empresa así:

El cincuenta por ciento (50%) en el mes de abril de 2020 y el cincuenta por ciento (50%) restante en el mes de septiembre de 2020.

11.4 Los préstamos destinados a la adquisición de vivienda y a las mejoras de la misma serán amortizados con el veinte por ciento (20%) del salario básico del trabajador.

Adicionalmente los préstamos de vivienda serán amortizados por el trabajador mediante el abono anual de una suma equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario base de liquidación de la cesantía, que será descontada de la liquidación parcial de cesantía del trabajador.

Parágrafo: Para las categorías 1 y 2 del escalafón especificado en la cláusula 15.2 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los préstamos destinados a la adquisición de vivienda y a las mejoras de la misma serán amortizados con el veinte por ciento (20%) del salario básico mensual del trabajador. Adicionalmente, para las categorías 1 y 2 del escalafón especificado en la cláusula 15.2 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los préstamos de vivienda serán amortizados por el trabajador, mediante el abono anual del ciento por ciento (100%) de las cesantías, y el abono semestral del cincuenta por ciento (50%) de la prima extra legal de junio y el 50% de la prima extralegal de diciembre.

Es entendido y así lo aceptan las partes, que el trabajador autoriza expresamente a la Empresa para retener de los salarios y prestaciones las sumas aquí pactadas.

El préstamo de vivienda será garantizado por el trabajador a la Empresa otorgando a favor de ésta, hipoteca en primer grado del inmueble o en segundo grado si para adquirirlo debe obtener un préstamo de una entidad financiadora de vivienda legalmente reconocida. Los gastos que demande el otorgamiento de la hipoteca a favor de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. serán cubiertos por la Empresa.

El valor del préstamo de vivienda será entregado así: El noventa por ciento (90%) a la firma de la escritura pública de compra-venta garantizada con un pagaré otorgado por el trabajador a favor de la Empresa y el diez por ciento (10%) restante una vez esté en trámite ante la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos y Privados la garantía hipotecaria a favor de la Empresa.

Para este último efecto la Empresa, si fuere necesario, extenderá una carta al vendedor del inmueble para garantizar el pago del valor equivalente al diez por ciento (10%) del préstamo de vivienda.

La Empresa concederá al trabajador un préstamo para pagar los gastos de escrituración, impuestos de beneficencia y registro de la compraventa; este préstamo será cancelado en la forma como acuerden trabajador y Empresa en un plazo no menor de un (1) año ni mayor a dos (2) y con interés del cuatro por ciento (4%) anual sobre saldos. Este préstamo y sus intereses no harán parte del Fondo de Vivienda.

El valor de las pólizas de seguro de vida e incendio correrán a cargo de la Empresa.

Los nuevos préstamos se registrarán por el Reglamento de Vivienda que acuerden las partes.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD INDUSTRIAL Y DOTACIONES DE TRABAJO

12.1 La Empresa mantendrá durante las veinticuatro (24) horas del día un dispensario de primeros auxilios, atendido por un enfermero graduado.

Este dispensario estará dotado de los elementos necesarios y de las drogas que acuerden las partes con el visto bueno de un médico de la ARL a la cual tenga la Empresa afiliados sus trabajadores. La Empresa garantizará con su ambulancia el traslado de los casos de urgencia, en las respectivas camillas a las dependencias de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, dispensario respectivo o hasta el lugar que determinen las circunstancias. La prestación de este servicio estará controlado mediante reglamentación que acordarán el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) con la participación de la División de Recursos Humanos.

12.2 A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa por intermedio de su Departamento de Seguridad Industrial, continuará dotando a los trabajadores de implementos de protección, seguridad e higiene industrial, necesarios para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, acorde con las necesidades del servicio. Funcionará el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) según lo establecido en la Ley.

Los trabajadores usarán adecuadamente los elementos siempre y cuando no afecten su salud, previo concepto de un médico o del Departamento de Salud Ocupacional de la ARL a la cual la Empresa tenga afiliados sus trabajadores.

La Empresa concederá anualmente un permiso remunerado a tres (3) miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) por parte de los trabajadores, para asistir a cursos o congresos de Salud Ocupacional, que se efectúen dentro del territorio nacional y durante el tiempo que dure el evento.

Además, se pagará el valor de la inscripción del curso o congreso y se darán viáticos y transporte, según sea el caso, con las tarifas de la tabla establecida por la Empresa.

Los permisos así pactados serán remunerados con el salario básico ordinario del trabajador.

12.3 La Empresa suministrará al personal de Técnicos de Cambios de Referencia, Operarios de Máquinas I.S., ayudante máquinas I.S. y/o Lubricadores y Mecánicos Máquinas I.S., que desempeñen sus labores en la sección de máquinas, un vestido de trabajo de dos (2) piezas y un (1) par de zapatos cada dos (2) meses, acorde con la resolución 46 de 1952 sin consideración al salario, en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

Al personal de Mecánico Soldador de Mantenimiento General la Empresa les dará un (1) par de botas de caña alta cada dos (2) meses, lo mismo que su dotación de trabajo.

Las toallas se entregarán al personal antes mencionado cada tres (3) meses en marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

La Empresa suministrará al personal de Instrumentistas, Técnicos de Zona Fría, Electricistas, Operarios de Hornos, Operador de máquina decoradora, Mantenimiento general, Sección de Recuperación de Moldes y Materias Primas, un (1) vestido de trabajo de dos (2) piezas y un (1) par de zapatos cada tres (3) meses, acorde con la resolución 46 de 1952 sin consideración al salario en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Las toallas se entregarán al personal antes mencionado cada cuatro (4) meses en abril, agosto y diciembre de cada año.

La Empresa suministrará al resto del personal de trabajadores incluido el de oficinas a su servicio, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de trabajo de dos (2) piezas, acorde con la resolución 46 de 1952, sin consideración al salario, cada cuatro (4) meses en abril, agosto y diciembre de cada año.

Las toallas se entregarán al personal antes mencionado cada cuatro (4) meses en abril, agosto y diciembre de cada año.

La Empresa suministrará al personal que se relaciona a continuación, una (1) gorra de dril de buena calidad dos (2) veces por año en junio y diciembre de cada año:

Operarios Materias Primas, Auditores de Calidad, Pulidor de Moldes, Operario Cargador, Soldadores, Mecánico Mantenimiento General, Ajustador Moldes, Chequeador Moldura, Torneros y Mantenimiento General. Para el personal que ocupe los demás cargos del escalafón, la Empresa hará entrega de una (1) gorra de dril de buena calidad una (1) vez por año en el mes de junio.

La dotación para el personal en período de prueba se entregará una vez el trabajador comience a laborar. En caso que se dé por terminado su contrato de trabajo, por cualquier causa, durante el período de prueba, deberán reintegrar a la Empresa el cincuenta por ciento (50%) del valor de la dotación recibida.

Será objeto de cambio o reposición la última dotación entregada al trabajador que se deteriore antes del tiempo pactado, por hechos imprevistos, por causa o por ocasión del trabajo y que hagan que la dotación no reúna los requisitos para la cual fue entregada sin que ello signifique anticipo de la dotación.

La solicitud de cambio o reposición se hará por intermedio del jefe del trabajador afectado y con el visto bueno de Seguridad Industrial.

12.4 La Empresa instalará agua caliente en los lavamanos y duchas, así mismo mantendrá agua potable para beber, en todas las secciones de la planta.

12.5 La Empresa continuará haciendo las gestiones necesarias con el fin de conseguir la instalación de agua potable del Acueducto de Bogotá.

12.6 La Empresa se compromete a ordenar que se efectúen por su cuenta los exámenes de sangre, espirometrías, audiometrías, optometrías y pulmonares, para sus trabajadores, bajo la vigilancia y por intermedio de la División de Recursos Humanos, de conformidad con el programa de salud ocupacional.

PARÁGRAFO: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) determinará cuales de los exámenes contemplados y no contemplados aquí deben ser atendidos por la Empresa.

12.7 Médico Industrial: La Empresa contratará libremente un médico para que supervise y controle los programas de seguridad, salubridad industrial, con una intensidad de ocho (8) horas semanales.

12.8 El programa de Salud Ocupacional que por Ley la Empresa debe elaborar, será presentado al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), antes de ser enviado a las autoridades competentes, para que éste lo analice y haga sus recomendaciones y propuestas.

CAPÍTULO XIII

PRESTACIONES POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO

13.1 La Empresa pagará directamente a sus trabajadores un subsidio en dinero, equivalente al salario básico ordinario del trabajador durante los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad no profesional que no cubra la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

13.1.1 Se considera falta grave la simulación comprobada de enfermedades no profesionales o los abusos que puedan cometer en relación con ellas y que puedan producir incapacidades menores de tres (3) días. Por lo tanto, el Sindicato se compromete a hacer activa campaña entre sus afiliados para evitar abusos o simulaciones.

13.2 En caso de incapacidad temporal mayor de tres (3) días por enfermedad no profesional, la Empresa pagará directamente al trabajador un subsidio diario en dinero, de acuerdo al ordinal b) del artículo 5o., capítulo III del Reglamento de Seguro Social obligatorio para enfermedad no profesional, pero aumentado hasta igualar el equivalente al jornal básico ordinario del trabajador. A título de reembolso, la Empresa cobrará a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, los dineros que ésta entidad adeude al trabajador por concepto de estas incapacidades, mediante el certificado de incapacidad debidamente endosado por el trabajador y que éste se obliga a entregar a la Empresa.

13.2.1. En caso de prórroga, si la hay, mientras dure la incapacidad expedida por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la Empresa continuará pagando el subsidio en la misma forma.

13.3 En caso de accidente de trabajo, maternidad y/o enfermedad profesional y mientras dure la incapacidad temporal expedida por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la Empresa pagará directamente al trabajador(a) su salario básico ordinario, pero si fuere superior el valor que reconoce la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, éste será el valor a pagar. A título de reembolso, la Empresa cobrará a la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, los dineros que esta entidad adeude al trabajador por concepto de tales incapacidades, mediante el certificado de incapacidad debidamente endosado por el trabajador y que éste se obliga a entregar a la Empresa para su cobro.

13.3.1 En caso de prórroga si la hay, y mientras dure la incapacidad expedida por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la Empresa continuará pagando el salario en la misma forma estipulada en el numeral anterior.

13.4 En los casos que cualquier trabajador sea remitido de Soacha a otras localidades o dependencias de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador o donde éste preste los servicios, con el fin de suministrarle tratamiento, exámenes, juntas médicas y otros servicios, la Empresa además de conceder los respectivos permisos reconocerá y pagará el valor de los transportes para su movilización, cuyo monto será el equivalente al del servicio de transporte público de Transmilenio.

13.5 Para cubrir las deudas de los trabajadores que fallezcan al servicio de la Empresa, ésta continuará manteniendo una póliza de Seguro que ampare la cancelación total de los saldos de préstamos contraídos con la misma.

13.6 Para efectos de liquidación y pago de las prestaciones sociales, la Empresa continuará teniendo en cuenta los valores que paga por las incapacidades otorgadas por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

CAPÍTULO XIV

SERVICIOS

14.1 Durante la vigencia de la presente convención la Empresa se compromete a continuar prestando el servicio de transporte al personal que reside en Sibaté, La Unión, Soacha y Bogotá D.C., con las rutas actuales o las modificaciones que se puedan efectuar en el Comité de Personal.

14.2 En relación con el personal de trabajadores que vivan a más de mil (1000) metros de las rutas de los buses y que residan en Sibaté, Soacha, Bogotá D.C., la Empresa pagará el subsidio de transporte legal pero aumentado en un veinticinco por ciento (25%) siempre que su salario básico mensual no exceda del asignado a la categoría especial del Escalafón de Oficios.

14.3 En relación con el personal de trabajadores que residen en Zipaquirá y Sylvania (Cundinamarca), la Empresa pagará a cada uno la suma de diez y siete mil ochenta y seis pesos (\$17.086) m/cte., mensuales por la vigencia de la convención, sobre el subsidio de transporte legal existente en cada momento.

Es entendido que este subsidio se pagará sin tope de salario.

14.4 Los trabajadores se obligan a reportar a la Empresa todo cambio de dirección que hagan de su lugar de residencia y la Empresa se reserva el derecho de verificar las direcciones.

14.5 A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa continuará con la administración, dirección y manejo del casino. La Empresa mantendrá este casino dotado de todos los elementos y menajes necesarios, para la buena prestación del servicio.

La Empresa contratará directa y libremente al personal necesario para la eficiente operación de este casino. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y hasta el término de la vigencia de ésta, los trabajadores pagarán la suma de dos pesos (\$2,00) m/cte., por cada almuerzo y cada comida y de ochenta centavos (\$0,80) m/cte., por cada desayuno.

La Empresa invertirá mensualmente la suma de dinero necesaria para adquirir todos los víveres que se requieren para dar una alimentación adecuada.

La Empresa mantendrá la distribución de comestibles y bebidas en la planta, por el sistema de carrito, de acuerdo con la reglamentación que acordarán las partes. La venta de estos artículos se hará a precio de costo.

La Empresa se compromete a incluir en el contrato que celebre con la administración del casino una cláusula en la que exija el suministro de dotación adecuada y de buena calidad cada tres (3) meses, para todo el personal que labore en el mismo; esta dotación será suministrada en forma gratuita.

14.6 La Empresa continuará suministrando los líquidos a los trabajadores en las horas de las comidas, siempre y cuando sean los que normalmente pueda consumir un trabajador en el casino.

Para los trabajadores de máquinas y hornos se suministrará una gaseosa por turno; la cual será adicional al jugo o leche normalmente entregados. Para los demás trabajadores de la planta se suministrará una gaseosa por turno. Estas bebidas se entregarán en el sitio destinado por la Empresa para el consumo de las mismas.

CAPÍTULO XV

ESCALAFONES

15.1 El escalafón de oficios a jornal (operarios y empleados) y su reglamentación vigente con las modificaciones que se le han hecho últimamente y las que se le puedan hacer de común acuerdo en el futuro, forman parte integrante de esta Convención Colectiva de Trabajo.

15.2 Las categorías, los puntajes y los oficios que pertenecen a cada categoría del escalafón de oficios a jornal vigente, son las siguientes:

CATEGORÍA I	TOTAL PUNTOS
Desde 551 hasta 600 puntos	
1. Revisor Empacador	551
CATEGORÍA II	TOTAL PUNTOS
Desde 601 hasta 650 puntos	
1. Operario Pantallas Decoración	601
2. Control Proceso Decoración	601
CATEGORÍA III	TOTAL PUNTOS
Desde 651 hasta 700 puntos	
1. Auditor de Calidad	659
CATEGORÍA IV	TOTAL PUNTOS
Desde 701 hasta 750 puntos	
2. Operario Cargador y Materias Primas I	723
CATEGORÍA V	TOTAL PUNTOS
Desde 751 hasta 800 puntos	
3. Inspector de Calidad	752
4. Plomero	760
5. Operador de Máquina Decoradora	760
6. Pulidor de Moldes	780

CATEGORÍA VI	TOTAL PUNTOS
Desde 801 hasta 850 puntos	
7. Ayudante de Maq. IS/ Lubricador	815
8. Ajustador de Recup. de Moldes	804
9. Operario de Hornos	830
CATEGORÍA VII	TOTAL PUNTOS
Desde 851 hasta 900 puntos	
10. Chequeador Moldura	858
11. Electricista	860
12. Operario Diesel y Compresores	880
CATEGORÍA VIII	TOTAL PUNTOS
Desde 901 hasta 930 puntos	
13. Mecánico Soldador de Mantenimiento	901
14. Mecánico de Máquinas. IS	910
15. Tornero Copiador (Especial)	920
16. Mecánico de Ajuste y Plantilla	920
CATEGORÍA IX	TOTAL PUNTOS
Desde 931 hasta 950 puntos	
17. Operador Máquinas IS	931
CATEGORÍA X	TOTAL PUNTOS
Desde 950 hasta 969 puntos	
18. Técnicos de Zona Fría	950
CATEGORÍA XI	TOTAL PUNTOS
Desde 970 hasta 999 puntos	
19. Técnicos de Cambios de Referencia	970
CATEGORÍA XII	TOTAL PUNTOS
Desde 1.000 hasta 1.100 puntos	
20. Instrumentistas.	1.000

Cuando sea necesario crear o establecer un cargo nuevo en el escalafón, éste será valorado de acuerdo con el Manual de Evaluación acordado y aprobado por las partes, y será presentado a la organización sindical para ser discutido, acordado y clasificado en la categoría que corresponda.

CAPÍTULO XVI

ESCALAFÓN Y SALARIOS

16.1 Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2019 serán incrementados a partir del 1° de enero de 2020 en el 6%. Los valores vigentes al 31 de diciembre de 2020, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2021, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020 más uno punto tres por ciento (1,3%). Los valores vigentes al 31 de diciembre de 2021, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto treinta y cinco por ciento (1,35%). En consecuencia, la curva de salarios establecida por el escalafón es la siguiente y es entendido que los salarios que enseguida se relacionan corresponden a los salarios del personal a jornal pactados en esta convención para el primer periodo de vigencia de la misma.

Salario diario desde el 1o. enero de 2020

Categoría I	\$ 37.606,21
Categoría II	\$ 41.907,82
Categoría III	\$ 67.534,58
Categoría IV	\$ 68.227,46
Categoría V	\$ 70.342,66
Categoría VI	\$ 73.516,73
Categoría VII	\$ 76.160,35
Categoría VIII	\$ 78.810,25
Categoría IX	\$ 82.789,31
Categoría X	\$ 91.025,74
Categoría XI	\$ 104.504,54
Categoría XII	\$ 126.761,65

16.2 A partir de la vigencia de esta convención el salario de enganche será el que corresponda a la categoría que se va a desempeñar dentro del escalafón vigente.

16.3 A los empleados a quienes se les aplique la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa les hará el siguiente aumento de sueldo:

Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2020, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2021, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020 más uno punto tres por ciento (1,3%). Los valores vigentes al 31 de diciembre de 2021, serán incrementados a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto treinta y cinco por ciento (1,35%).

16.4 A partir del 1 de enero de 2020, las partes acuerdan tasar el salario en especie consistente en: la alimentación que la Empresa suministra a sus trabajadores y lo que por Convención Colectiva la Empresa está obligada a suministrar en especie, en la suma de ciento cincuenta y un mil seiscientos sesenta y nueve pesos (\$151.669) m/cte., mensuales por cada trabajador.

A partir del 1° de enero de 2021, esta suma se reajustará en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020 más uno punto tres por ciento (1.3%). El valor vigente al 31 de diciembre de 2021, será incrementado a partir del 1° de enero de 2022, en el IPC tomado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021 más uno punto treinta y cinco por ciento (1,35%).

La suma indicada se tomará en cuenta para liquidar las prestaciones sociales legales y convencionales de cada uno de los trabajadores y queda entendido que las incidencias prestacionales de dicha suma, únicamente se causarán y liquidarán a partir del 1o. de Enero de 1991, fecha en que entró en vigencia la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO XVII

PUBLICACIONES DE LA CONVENCIÓN

17.1 La Empresa se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores un (1) folleto de la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme. Así mismo se compromete a hacer entrega al sindicato seccional Soacha de cincuenta (50) folletos de esta misma convención.

Los folletos de esta convención se entregarán setenta (70) días después de firmada.

CAPÍTULO XVIII

REPRESALIAS

18.1 La Empresa garantiza que no tomará ninguna clase de represalias contra los directivos sindicales, socios del sindicato y demás trabajadores de la misma por razón de las actividades cumplidas en virtud de la presentación, negociación del presente pliego de peticiones y firma de la nueva convención colectiva de trabajo.

CAPÍTULO XIX

ANTERIORES CONVENCIONES

19.1 La presente convención colectiva de trabajo sustituye todas las anteriores; sin embargo, no se vulneran los derechos adquiridos por convenciones anteriores, actas de acuerdo, laudo, siempre y cuando no hayan sido modificados.

REGLAMENTACIÓN DEL ESCALAFÓN

NORMAS GENERALES PARA ASCENSOS

I. NORMAS PARA ASCENSOS

Las vacantes se producen cuando por cualquier causa el trabajador deja en forma definitiva de desempeñar sus labores o cuando se crean nuevos cargos u oficios.

Cada vez que se produzcan vacantes la Empresa fijará, dos (2) días hábiles después, una circular en las carteleras destinadas para tal efecto, para que las personas puedan inscribirse en la División de Recursos Humanos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fijación de dicha circular. Se entregará a cada uno de los inscritos una tesis teórico-práctica para su estudio.

A los tres (3) días hábiles siguientes se harán los exámenes que versarán sobre la tesis entregada, para escoger a la persona que ocupará la vacante, y dos (2) días hábiles después se calificarán dichos exámenes. Estos exámenes podrán ser teóricos y/o prácticos; el examen teórico será practicado por el área de la Gerencia de Recursos Humanos y el práctico por un jefe del área donde se presente la vacante, supervisados por la Gerencia de Recursos Humanos.

El examen práctico versará sobre temas relacionados con el oficio para el cual está optando el concursante y ceñido a la tesis.

La Empresa se compromete a demostrar al Sindicato en el momento que hagan la solicitud, la forma en que se hizo el examen del concurso y el puntaje obtenido por los concursantes. Esta solicitud deberá hacerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes como máximo a aquel en que se realizaron los exámenes.

Cumplidos los anteriores requisitos, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes se hará por escrito la adjudicación de la vacante al trabajador y en él se le comunicará el nuevo salario, el cual le será asignado a partir de dicho día de acuerdo con la categoría del cargo que va a desempeñar.

Cuando el trabajador haya sido ascendido o trasladado a otro cargo tendrá un período de entrenamiento para que la Empresa califique su capacidad para desempeñar el nuevo oficio en un tiempo máximo de cuarenta y cinco (45) días.

II SISTEMA ESPECIAL DE ASCENSOS

1- Cada vez que se produzca una vacante en cualquiera de los cargos correspondientes a los oficios de: Mecánicos de mantenimiento general, mecánicos de máquinas IS, mecánico de ajuste y plantilla, Electricistas, Albañiles, Torneros, Operario de Diesel y Compresores, Soldadores, Operario Máquina IS, Operario de Hornos, Operario de Materias Primas, Ajustador de Moldes y Pulidor de Moldes, se procederá siempre a llenarla mediante la selección de un candidato escogido por concurso acorde con la reglamentación vigente, primero entre los trabajadores clasificados en la misma categoría en la cual se presente la vacante y luego en los niveles inferiores de la misma sección. Si dentro de la respectiva sección no se encuentra trabajador apto para llenar la vacante se procederá a buscar el candidato dentro del resto del personal escalafonado de la Empresa y si después de agotadas todas las posibilidades tampoco lo hay, se procederá a engancharlo.

2- Exámenes

La selección de que se habla anteriormente se hará por el sistema de puntajes que se establece a continuación:

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| a. Exámenes: | setenta (70) puntos |
| b. Antigüedad en la Empresa: | veinte (20) puntos |
| c. Hoja de vida: | diez (10) puntos |

Los setenta (70) puntos a los que se refiere el literal a. del punto 2, se dividirán así: cincuenta por ciento (50%) para el examen teórico y cincuenta por ciento (50%) para el examen práctico.

3- Cuando alguno de los candidatos a ascenso presente certificado de terminación de estudios especializados sobre el oficio en cuestión, expedido por el SENA o por cualquier escuela industrial reconocida, el concurso para este candidato se calificará así:

a. Exámenes:	cincuenta (50) puntos
b. Bonificación concedida por estudios:	veinte (20) puntos
c. Antigüedad en la Empresa:	veinte (20) puntos
d. Hoja de vida:	diez (10) puntos

Los cincuenta (50) puntos a que se refiere el literal a. del punto 3. se dividirán así: cincuenta por ciento (50%) para el examen teórico y cincuenta por ciento (50%) para el examen práctico.

4- En cualquier caso, siempre será requisito indispensable que el trabajador obtenga un mínimo de cincuenta por ciento (50%) (mitad de la nota) del examen teórico- práctico y cincuenta por ciento (50%) (mitad de la nota) de la calificación por antigüedad y hoja de vida tomadas en conjunto.

III SISTEMA GENERAL DE ASCENSOS

1. Cada vez que se produzca una vacante en cualquiera de los oficios diferentes a los establecidos en el sistema especial de ascensos, se procederá siempre a llenarla mediante la selección de un candidato entre los trabajadores clasificados en la categoría inmediatamente anterior a la cual se produce la vacante y que se inscriban para concursar para el ascenso, y los demás de la misma categoría en la cual se produce la vacante y que se inscriban para concursar para un traslado. Si entre los inscritos no se consiguen candidatos que obtuvieren la calificación mínima requerida para ocupar el nuevo cargo; se procederá a buscarlo en la categoría inmediatamente inferior y así sucesivamente hasta agotar todas las posibilidades. Si aún en ese evento no se encuentran candidatos se procederá a engancharlo.

2. La selección a que se hace referencia en el punto 1. se hará por el sistema de puntajes que se establece a continuación:

a. Exámenes:	setenta (70) puntos
b. Antigüedad en la Empresa:	veinte (20) puntos
c. Hoja de vida:	diez (10) puntos

Los setenta (70) puntos a que se refiere el literal a. del punto 2., se dividirán así: cincuenta por ciento (50%) para el examen teórico y cincuenta por ciento (50%) para el examen práctico.

El nivel académico del examen teórico no será superior al grado de educación que tenga como calificación en la evaluación de oficios el cargo en el cual se presente la vacante. El trabajador deberá obtener una nota mínima de treinta y cinco (35) puntos sobre los setenta (70) del examen total para pasar éste. La parte del examen teórico se hará siempre por escrito.

3. Antigüedad en la Empresa: Literal b. numeral 2. Se calificará sobre un tope de veinte (20) puntos con base en la siguiente fórmula:

20 puntos X $\frac{\text{No. meses que lleva el trabajador al servicio de la Empresa}}{\text{No. meses fundada la Empresa}}$

4. Hoja de vida: Literal c. del punto 2., para determinar este factor se estudiará la hoja de vida de cada trabajador que esté concursando y se valorará así:

La calificación será sobre un tope de diez (10) puntos, por cada suspensión de cuatro (4) a siete (7) días se rebajarán dos (2) puntos.

Las faltas sancionadas en los trabajadores que aparezcan anotadas en sus respectivas hojas de vida, dejarán de ser tenidas en cuenta por la Empresa para todos los efectos, transcurridos diez (10) meses contados desde la fecha en que se cometieron.

5. Cuando dos (2) ó más candidatos obtengan el mismo puntaje total en el concurso se escogerá al más antiguo.

IV. REEMPLAZOS

1. Cuando un trabajador reemplace por un término de un (1) turno en adelante a uno de categoría superior, se le pagará el sueldo que corresponde a este último. Estos reemplazos deberán ser comunicados previamente y por escrito al trabajador; y allí se le informará el tiempo del reemplazo, el cargo a reemplazar y el salario correspondiente.

2. No habrá reemplazos superiores a treinta (30) días.

V. INCAPACIDADES

Cuando por incapacidad de la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador haya necesidad de trasladar un trabajador, se podrá variar de oficio siempre y cuando su salario no se desmejore y de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador presente certificación médica de la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador en la cual se recomiende el cambio de oficio o de medio ambiente.

2. Del oficio a que haya sido trasladado el trabajador incapacitado sólo podrá ascender a cargos que pueda desempeñar de acuerdo con la certificación médica de la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, previo cumplimiento de los requisitos que esta reglamentación establece para los ascensos.

3. El personal incapacitado que recobre su capacidad normal de trabajo y lo compruebe con certificación de la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador regresará a su cargo original cuando se presente la vacante, conservando la antigüedad que tenía antes de la incapacidad. Sin embargo, habiendo recuperado su capacidad normal de trabajo, tendrá derecho a concursar para cualquier ascenso, aún antes del retorno a su trabajo original, previo el cumplimiento de los requisitos que esta reglamentación establece para ascensos.

VI. CURSOS PARA CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Cuando la Empresa considere necesario dictar cursos de capacitación, para llenar futuras vacantes, se escogerá a los candidatos para estos cursos de acuerdo con las normas establecidas en el

sistema general de ascensos. Estos cursos se harán dentro de la jornada laboral del trabajador. La escogencia para el curso se comunicará por escrito a cada uno de los trabajadores, informándoles el tiempo de duración del curso en su parte tanto teórica como práctica, si la hay. Terminado el curso y practicado los exámenes correspondientes, la Empresa informará al trabajador por escrito el resultado de éstos. Estas comunicaciones no constituyen garantía de ascenso o traslado inmediato, ya que éstos solo se harán cuando la Empresa a juicio lo considere necesario.

La organización Sindical manifiesta que, en casos de emergencias, fuerza mayor o casos fortuitos, la descripción de funciones no será un obstáculo para la atención de estas eventualidades.

Las partes manifiestan su voluntad de agotar todos los mecanismos del diálogo para la solución de las diferencias que puedan presentarse producto de errores y que impliquen la omisión de alguna función.

Para constancia se firma, por los que en ella intervinieron después de ser leída y aprobada en todas sus partes.

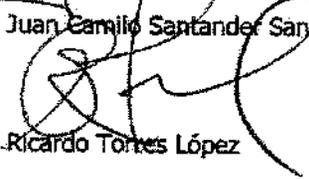
Por la Empresa


Andrés Jiménez Herrera


Carlos Apalés Lozada Rodríguez


Diego Arturo Rubio Poveda


Juan Camilo Santander Santacruz


Ricardo Torres López

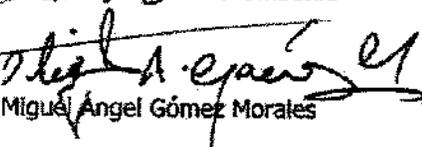
Por el sindicato

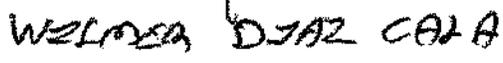

Carlos Eduardo Soto Rojas


Enrique Alfonso Moreno Moreno


Fabián Octavio Murcia Vanegas


Fredy Alejandro Silva Umbarila


Miguel Ángel Gómez Morales


WILMER DÍAZ CALA

Wilmer Díaz Cala


Pablo Emilio Castaño García

ACTAS EXTRA CONVENCIONALES

VIDRIERIA FENICIA S.A.S
ACTA EXTRA CONVENCIONAL

Bogotá, 11 de febrero de 2020

Hoy 11 de febrero de 2020, en las instalaciones del Hotel Tryp de la ciudad de Bogotá, se reunieron, en representación de Vidriería Fenicia SAS los señores, Adriana Camargo Rairán, Carlos Andrés Lozada Rodríguez, Diego Alfredo Zambrano Garrido, Diego Arturo Rubio Poveda y Ricardo Torres López y en representación del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia Sintravidrícol, los señores Carlos Eduardo Soto Rojas, Enrique Alfonso Moreno Moreno, Fabián Octavio Murcia Vanegas, Freddy Alejandro Silva Umbarila, Miguel Ángel Gomez Morales, Pablo Emilio Castaño García y Wilmer Díaz Cala, con el fin de plasmar los siguientes acuerdos extraconvencionales por la vigencia de la convención entre el 1º de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022:

1. Grupo de Cambios de Referencia:

Actualmente la compañía ya abrió el concurso conforme la convención colectiva para reemplazar a CARLOS ARTURO CONTRERAS MENDIVELSO y JOHNY WILSON AGUILERA JIMENO. Al final de la cadena se llenarán las vacantes respectivas, si a ello hubiere lugar.

2. Auxilio enfermedad neuromuscular de patología difusa:

La compañía, por mera liberalidad y de manera excepcional se compromete a pagar a José Albadán la suma de \$1.148.000 anualmente durante el período comprendido entre el 1º de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022. Esta suma se cancela en virtud de la enfermedad neuromuscular de patología difusa que padece su hija. La empresa se reserva la facultad de comprobar que el auxilio se esté destinando a los gastos relacionados con dicha enfermedad. En el evento, de que la destinación sea diferente o desaparezca el motivo por el cual se otorga, se suspenderá el auxilio de forma unilateral por parte de la compañía. Esta suma no es constitutiva de salario.

3. Servicio Médico

Se atenderán a través de A&G las siguientes especialidades, con las oportunidades que se enuncian a continuación:

ESPECIALIDADES	TIEMPO ASIGNACIÓN CITAS
Dermatología	5 DÍAS HÁBILES
Medicina General	5 DÍAS HÁBILES
Pediatría	5 DÍAS HÁBILES
Ginecología	5 DÍAS HÁBILES
Optometría	5 DÍAS HÁBILES
Ortopedia	10 DÍAS HÁBILES

	EN REVISIÓN - SE ESTA INICIANDO CONVENIO
Otorrinolaringología	5 DÍAS HÁBILES
Psicología	5 DÍAS HÁBILES
Medicina Interna	5 DÍAS HÁBILES
Oftalmología	5 DÍAS HÁBILES
Obstetricia	5 DÍAS HÁBILES
Prioritaria	5 DÍAS HÁBILES

Para la entrega de medicamentos se reitera lo acordado en el acta suscrita entre las partes de fecha 14 de mayo de 2019.

Con el fin de dar claridad a los trámites administrativos relacionados con la prestación del servicio médico para beneficiarios, se establece como compromiso por parte de la empresa, la realización de una capacitación con todos los trabajadores en apoyo con SURA y A&G dentro del mes siguiente a la firma de la presente acta.

Se acuerda que los trabajadores afiliados a SURA podrán acceder directamente a la consulta de los especialistas precitados, aprovechando el convenio suscrito para los beneficiarios, consultas que serán cubiertas con recursos del monto pactado para beneficiarios en la CCT vigente del 1º de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022. Sin embargo, una vez agotado este monto único, no existirá obligación alguna de la empresa de cancelar sumas adicionales ni para trabajadores ni para beneficiarios para el acceso a especialistas según el parágrafo transitorio del capítulo X de la CCT.

4. Transporte

En relación con la ruta adicional, la empresa se compromete a dividir el recorrido de la siguiente manera:

1. Una ruta de la zona norte, lo cual implicará un cambio por un vehículo más pequeño.
2. Otra ruta que arranca de la Avenida 1º de mayo con carrera 34.

En el primer caso (ruta zona norte) no se reajustarán los horarios de arranque. Y en el segundo caso los horarios de arranque serán los siguientes: 4:50 a.m., 12:35 p.m. y 8:35 p.m.

Se ratifica que serán 30 minutos después de la llegada de la última ruta a la planta, el tiempo máximo de espera para la salida o despacho de las rutas. En situaciones de retardo excesivo de las Rutas Norte y Ruta Adicional se mantiene la ruta escoba, para no afectar a la mayoría de trabajadores en el retorno a sus casas.

Se hará reunión dentro del mes siguiente a la implementación de las nuevas rutas, para verificar el buen funcionamiento de las mismas y hacer los ajustes respectivos.

5. Casino

Se publicará en la cartelera ubicada en el casino los menús de comida semanal.

La compañía continuará haciendo las auditorías a la minuta del contrato y podrá exhibirlas al sindicato cuando las requieran.

6. Dotación botas por prescripción médica

Se acuerda que, solo para casos donde se pruebe que por prescripción médica derivada de patología documentada, si se requieren otro tipo de botas, la empresa reconocerá al trabajador el valor de las botas corrientes que corresponden por dotación, y éste deberá, si así lo considera, comprar las botas respectivas, las que previamente deberán tener la aprobación médica y de salud ocupacional de la empresa quien verificará que cumpla con las condiciones de seguridad exigidas por la compañía.

También se podrá, por decisión del trabajador, y así lo acuerdan las partes, que el trabajador compre un mínimo de 2 pares de botas al año y la empresa le entregue el valor correspondiente a las 3, 4 o 6 dotaciones convencionales, según el caso. Este acuerdo no es aplicable a quienes devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales.

En cualquier caso el trabajador debe acreditar la compra de las botas respectivas ante RRHH.

7. Licencia de Lactancia

El tiempo de lactancia que se establece en la convención colectiva, podrá ser compensado previo acuerdo entre la trabajadora y la empresa como un tiempo adicional a la licencia de maternidad.

Para constancia se firma a los once (11) días del mes de febrero de 2020 por los intervinientes:

POR VIDRIERÍA FENICIA S.A.S:

**ADRIANA CAMARGO RAIRÁN
DIEGO ALFREDO ZAMBRANO GARRIDO
RICARDO TORRES LÓPEZ**

**CARLOS ANDRÉS LOZADA RODRÍGUEZ
DIEGO ARTURO RUBIO POVEDA**

POR SINTRAVIDRICOL:

**CARLOS EDUARDO SOTO ROJAS
FABIÁN OCTAVIO MURCIA VANEGAS
MIGUEL ÁNGEL GOMEZ MORALES
WILMER DÍAZ CALA**

**ENRIQUE ALFONSO MORENO MORENO
FREDY ALEJANDRO SILVA UMBARILA
PABLO EMILIO CASTAÑO GARCÍA**

ACTAS DE ACUERDOS EXTRA CONVENCIONALES ENTRE LA EMPRESA VIDRIERÍA FENICIA S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAVIDRICOL", SECCIONAL DE SOACHA

En Soacha a los dieciocho (18) días del mes de febrero del año dos mil ocho (2008), dentro de la agenda de concertación que se viene desarrollando entre Vidriería Fenicia S.A y Sintravidrícol, se reunieron a saber: Carlos Piedrahita García y Ricardo Torres López, miembros de la comisión nombrada por Vidriería Fenicia S.A., de una parte, y de otra Omar Sánchez Arévalo, Misael Sánchez Anzola y Oscar Efrén Guevara, quienes fueron designados por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL", como miembros de la comisión, quienes actúan en nombre y representación legal de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo con el fin de concertar y suscribir en nombre de las partes que representan el presente acuerdo.

Con el propósito de propiciar un programa de carrera dentro de la planta, las dos partes han llegado al acuerdo de modificar el escalafón de oficios previsto en la Convención Colectiva de Trabajo 2007-2010 de la siguiente manera:

1. Dentro de la categoría IV, se elimina el cargo de Operario de materias primas y en su lugar este cargo se incluye en la categoría V, modificándose la denominación y quedando "Operario de materias primas y cargador".
2. Dentro de la categoría III, se elimina el cargo de Ayudante de Máquinas IS/lubricador y en su lugar este cargo se incluye en la categoría VII con 815 puntos.

El anterior cambio tendrá vigencia a partir del 18 de febrero de 2008.

Para constancia se firma a los 18 días del mes de febrero del año dos mil ocho (2008), en Soacha (Cund.), por quienes intervinieron en el Acuerdo.

Por la Empresa

Carlos A.S. Piedrahita García

Ricardo Torres López

Por el Sindicato

Omar Sánchez Arévalo
Oscar Efrén Guevara

Misael Sánchez Anzola

ACTA DE ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL ENTRE LA EMPRESA VIDRIERÍA FENICIA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAVIDRICOL", SECCIONAL SOACHA

En la ciudad de Bogotá D.C., a los treinta (30.) días del mes de julio del año dos mil diez (2010), dentro de la agenda de concertación que se viene desarrollando entre Vidriería Fenicia y Sintravidrícol, en las instalaciones del Hotel Richmond, se reunieron a saber: Alejandro Gallego O. y Ricardo Torres L, miembros de la comisión nombrada por Vidriería Fenicia, de una parte, y de otra

Oscar Efrén G., Omar Sánchez A., Daniel Rodríguez C. y Edison E. Pinilla B., quienes fueron designados por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL" Seccional Soacha, como miembros de la comisión, quienes actúan en nombre y representación legal de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo con el fin de concertar y suscribir en nombre de las partes que representan el presente acuerdo.

PREAMBULO

La Empresa y la Organización Sindical suscriben el presente acuerdo, después de haber realizado las partes estudios y análisis de manera conjunta y haciendo uso del Derecho de Autocomposición, en procura de mantener los empleos directos que la Empresa genera, pero facilitando a la vez la contratación diferente a la convencional con contratistas independientes, a través de otros medios legales de algunos oficios de la Convención Colectiva de Trabajo y que le permitan tener unos costos operacionales racionales y razonables, con el fin de poder hacer de Vidriería Fenicia una empresa más competitiva, generadora de valor, de permanencia como fuente de empleo y crecimiento dentro de un espíritu de equidad y equilibrio económico en la regulación de las condiciones de los trabajadores.

Junto al objetivo del fortalecimiento competitivo de la Empresa, cumplimiento de las normas laborales y de facilitar la contratación con contratistas independientes, las partes confirman con este acuerdo de concertación el compromiso de abordar la solución de los diferentes problemas por las vías del diálogo, evitando el conflicto y la unilateralidad en favor del común acuerdo, el intercambio de ideas y la cooperación con lo cual reconocen el derecho de asociación y la representatividad de Sintravidricol como interlocutor válido y representante de los trabajadores en la negociación permanente de las condiciones laborales.

CAPITULO PRIMERO

Teniendo en cuenta la importancia que tiene para las partes la conservación de la fuentes de empleo pero a la vez contar con procesos productivos, eficientes, rentables y competitivos, y luego de estudiar y analizar las condiciones actuales de contratación legal y los sistemas de contratación establecidos por la convención, han acordado vincular algunos trabajadores a término indefinido y facilitar la contratación en los oficios relacionados más adelante, con contratistas independientes, a través de otros medios legales y que le permitan tener unos costos operacionales racionales y razonables, con el fin de poder hacer de Vidriería Fenicia una empresa más competitiva, generadora de valor, de permanencia como fuente de empleo.

Luego de explorar diferentes alternativas para alcanzar estos objetivos comunes, las partes han llegado a un acuerdo enmarcado dentro de los siguientes términos:

1) Se vinculará a término indefinido el siguiente personal:

- a) Un ayudante de máquinas IS, de los que hoy se encuentran a término fijo.
- b) Un pulidor de moldes.
- c) Un tornero copiador.
- d) Un operario de diesel y compresores.
- e) Un operario de MMPP y cargador.

En estos eventos, se tendrán en cuenta las personas que hoy están ejecutando tales labores, las cuales se vincularán, si cumplen los requisitos exigidos por la empresa para tal efecto.

2) Promociones y otras decisiones de fuerza de trabajo:

- a) Las partes acuerdan que el señor Juan Carlos Molina Cortés, continuará reubicado en el área de moldes, desempeñando las funciones de pulidor, pero sin desmejorar su condición salarial.
- b) En adelante el pulidor de moldes tendrá dentro de sus actividades el lavado de molduras.
- c) Teniendo en cuenta los cambios que ha tenido la planta en cuanto a la ubicación de talleres, el ayudante de máquinas IS tendrá entre sus funciones el acarreo de moldura, exceptuando los cambios de referencias.
- d) Con el propósito de facilitar la capacitación de la(s) persona(s) del grupo de mecánicos de mantenimiento general, para que a futuro hagan los reemplazos en diesel y compresores, se acuerda que se vinculará por outsourcing una persona adicional, mientras se termina esta capacitación.
- e) Cuando a juicio de la empresa se haga necesario contratar un servicio adicional para que se opere el cargador, lo podrá hacer a través de un contratista independiente.

3) DECORACION

En relación con las máquinas de decoración que estén operando o vayan a operar dentro de las instalaciones de la planta, las partes acuerdan que el personal de estas máquinas operará hacia el futuro, de la siguiente manera:

- a) Los operadores de las máquinas decoradoras, se vincularán, cuando a ello hubiere lugar, mediante contrato a término indefinido en el cargo de operador máquinas decoración, en la categoría VI del escalafón vigente de conformidad con la convención colectiva de trabajo vigente desde el 1º. de mayo de 2007. La labor de pantallas se realizará por uno o varios de los operadores de las máquinas de decoración o cuando ello no fuere posible, por razones de producción, podrá desempeñarse esta labor a través de un contratista independiente. Para la labor de pantallas, la empresa previamente capacitará a los operadores de las máquinas decoradoras.
 - b) El técnico de mantenimiento, se vinculará, si a ello hubiere lugar, mediante contrato a término fijo, con la misma categoría de los técnicos de zona fría y formará parte integrante de este equipo de trabajo. La empresa determinará la duración de los respectivos contratos.
 - c) Las partes acuerdan que el resto de las labores a realizar en relación con el proceso de decoración, operará hacia el futuro, a través del sistema de outsourcing.
- 4) La Empresa y el sindicato también acuerdan que en la medida que se vaya dando la desvinculación del personal del área de selección por cualquiera de las siguientes causas: reconocimiento de la pensión de vejez, reconocimiento de la pensión por trabajo en altas temperaturas, pensión por invalidez, terminación del contrato de trabajo por justa causa, renuncia del trabajador, mutuo acuerdo o cualquier otra causa legal, podrá contratar los servicios correspondientes a este oficio con contratistas independientes.

En caso de que algún trabajador de los referidos en este punto del área de selección decida no acogerse al plan de retiro, podrá permanecer en el oficio o, de común acuerdo con la empresa, podrá ser reubicado a otro oficio.

El presente acuerdo extraconvencional modifica y continuará rigiendo los derechos y obligaciones entre las partes contenidas en la Convención Colectiva vigente y se incluirá en el texto de la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se celebre y firme entre ellas.

Para constancia se firma a los 6 días del mes de agosto del año dos mil diez (2010), en el municipio de Soacha por los intervinientes en el Acuerdo.

Por la Empresa

Alejandro Gallego O.
Ricardo Torres L.

Por el Sindicato

Oscar Efrén G.
Omar Sánchez A.
Daniel Rodríguez C.
Edison E. Pinilla B.

ACTAS DE ACUERDOS EXTRACONVENCIONALES ENTRE LA EMPRESA VIDRIERÍA FENICIA S.A. y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA "SINTRAVIDRICOL", SECCIONAL DE SOACHA

En la ciudad de Bogotá D.C., a los diez y seis (16) días del mes de enero del año dos mil ocho (2008), dentro de la agenda de concertación, que se viene desarrollando entre Vidriería Fenicia S.A. y Sintravidricol, en las instalaciones del Hotel Richmond, se reunieron a saber: Alfredo Camacho Gaitán, Carlos Piedrahita García y Ricardo Torres López, miembros de la comisión nombrada por Vidriería Fenicia S.A., de una parte, y de otra Diomedes Romero Santana, Omar Sánchez Arévalo, Misael Sánchez Anzola y Oscar Efrén Guevara, quienes fueron designados por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL", como miembros de la comisión, quienes actúan en nombre y representación legal de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo con el fin de concertar y suscribir en nombre de las partes que representan el presente acuerdo. Las dos partes han llegado al acuerdo de modificar la fuerza de trabajo y a la Transacción y Acuerdo sobre la ejecución de los programas dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación organizados por la Empresa para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y la forma de la asistencia de los trabajadores para que no se vea afectado el normal funcionamiento de su sistema de producción continua y por turnos.

PREAMBULO

La Empresa y la Organización Sindical suscriben el presente acuerdo, después de haber realizado las partes estudios y análisis de manera conjunta y haciendo uso del Derecho de Autocomposición, con el fin de poder hacer de Vidriería Fenicia S.A., una empresa más competitiva, generadora de valor, de permanencia como fuente de empleo y crecimiento dentro de un espíritu de equidad y equilibrio económico en la regulación de las condiciones de los trabajadores.

CAPITULO PRIMERO

ACUERDO Y TRANSACCION SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION CONTENIDA EN EL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990 Y ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES A LOS

PROGRAMAS DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y DE CAPACITACION

1. Sintravidricol, en su calidad de representante de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, le ha solicitado extrajudicialmente a los representantes de la Empresa, la ejecución y compensación de perjuicios por el supuesto incumplimiento de la obligación de la misma de organizar actividades de capacitación, recreación, deporte y cultura prevista en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, desde que esta norma empezó a regir.
2. La Empresa excepciona argumentando que en primer lugar no está obligada a cumplir dicha norma, por que de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo los trabajadores, teniendo en cuenta la modalidad del trabajo y los turnos en que laboran, gozan de intermedios de descanso para ingerir alimentos, tomar bebidas refrescantes y para descansar libremente durante dichos lapsos sin que se encuentren a disposición de la misma, y por lo tanto la jornada de trabajo es inferior a cuarenta y ocho (48) horas semanales; y en segundo lugar que la Empresa sí tiene organizados programas dirigidos a la realización de actividades de capacitación, recreación, deporte y cultura para sus trabajadores desde antes y después de la vigencia del artículo 21 de la Ley 50 de 1990.
3. Sobre la base que dicha reclamación se refiere a derechos inciertos y discutibles y supuestamente incumplidos, entre las partes se ha celebrado el siguiente Acuerdo y Transacción sobre la ejecución y cumplimiento de la obligación de la norma legal en mención a partir de la fecha de suscripción de esta Acta así:
 - 3.1 A partir de la firma del presente acuerdo, las partes disponen que los tiempos consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo para el uso del servicio convencional de restaurante, constituyen los intermedios de descanso racional en los diferentes turnos de trabajo así se computen dentro de la jornada de trabajo y se remuneren.
 - 3.2 Se acuerda y dispone que durante dichos tiempos de interrupción de la jornada de trabajo que se tienen consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo para el uso del servicio convencional de restaurante, los trabajadores pueden descansar libremente sin que se encuentren a disposición de la Empresa.
 - 3.3 Además la Empresa acuerda y dispone con Sintravidricol pagar a título de bonificación no constitutiva de salario de conformidad con la facultad legal que dispone el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, por una sola vez, a cada trabajador beneficiario de la convención, la suma de \$350.000, como compensación de eventuales perjuicios por concepto de las dos horas semanales de recreación, cultura, deporte y/o capacitación no prescritas, horas comprendidas desde el día 17 de enero de 2005 hasta el 16 de enero de 2008, una vez se suscriba un acta de transacción con el sindicato y se firme y avale por cada trabajador que quiera recibir, libre y voluntariamente, dicha bonificación, por cuanto con su suscripción no se vulnera ningún derecho cierto e indiscutible de los trabajadores ni del sindicato. Para quienes tengan menos de tres (3) años de servicio en la Compañía a 16 de enero de 2008, esta bonificación se pagará de manera proporcional al tiempo laborado hasta la fecha precitada.
4. Además las partes acuerdan que a partir del primero (1) de febrero de 2008, y no obstante lo dispuesto en el numeral 3, si un trabajador dejare de asistir a las actividades programadas en

los términos del artículo 21 de la Ley 50 de 1990 para no afectar el normal funcionamiento de la Empresa cuyo proceso productivo es continuo y por turnos, ésta le entregará como compensación anual de eventuales perjuicios, una suma única de \$265.000, a título de bonificación no constitutiva de salario, de conformidad con la facultad legal que dispone el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, dentro de la segunda semana del mes de marzo de cada año calendario.

PARAGRAFO: Las partes acuerdan que esta bonificación no constitutiva de salario tendrá vigencia mientras subsista la norma jurídica que le da origen, es decir, el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, y que se reajustará, anualmente en el IPC causado entre el 1o de enero del año anterior y el 31 de diciembre de cada año.

5. **Perfeccionamiento.** Este Acuerdo y pago de bonificación no constitutiva de salario tiene eficacia una vez todos los trabajadores que se beneficien de la Convención y que estén vinculados a 1º de febrero de 2008 mediante contrato de trabajo a término indefinido con la Empresa, suscriban el Acta de Transacción conjuntamente con Sintravidricol, en la cual se le ponga fin a cualquier controversia o conflicto presente, eventual o futuro sobre la aplicación del artículo 21 de la Ley 50 de 1990. En caso de existir actualmente un proceso judicial con pretensiones de las aquí tratadas en este acuerdo, implica que de dicho proceso se debe desistir, transigir y conciliar, en los mismos términos convenidos con Sintravidricol para que los trabajadores demandantes puedan recibir el pago de las bonificaciones no constitutivas de salario.

CAPITULO SEGUNDO

ACUERDO SOBRE MODIFICACION A LA FUERZA DE TRABAJO

1. En virtud del principio de auto composición citado anteriormente y luego de explorar diferentes alternativas orientadas a mejorar las condiciones de productividad, competitividad y eficiencia que permitan la permanencia de la planta como fuente de empleo, las partes han llegado a un acuerdo enmarcado dentro de los siguientes ítems para alcanzar estos objetivos comunes:

La Empresa y el sindicato acuerdan que a partir de la fecha de esta acta y mientras se completan 9 retiros de trabajadores de la parte operativa, por cualquier causa, lo cual se tiene proyectado culminar a diciembre de 2008, tales personas no se reemplazarán. Lo anterior sin perjuicio de que este objetivo trascienda la fecha señalada, en razón a que su ejecución se hará de manera gradual en la medida en que los trabajadores se vayan desvinculando por cualquiera de las siguientes causas: reconocimiento de la pensión de vejez, reconocimiento de la pensión por trabajo en temperaturas anormales, pensión por invalidez, terminación del contrato de trabajo con justa causa, renuncia del trabajador, entre otras.

2. La Empresa ofrecerá un programa de retiro voluntario con la figura legal de Rentas Temporales Institucionales al cual se podrán acoger libremente los trabajadores con contrato a término indefinido que actualmente prestan sus servicios en los diferentes oficios señalados en la estructura de salarios convencionales vigentes, en las siguientes condiciones:
 - 2.1. Entre los inscritos al programa, la Empresa se reserva el derecho de aceptar a los trabajadores que considere pertinente y así mismo se reserva la facultad de definir la fecha de su retiro por mutuo consentimiento, para lo cual evaluará cada caso independientemente.

- 2.2. El proceso para que los trabajadores puedan acceder al programa de retiro voluntario a través de la renta temporal será de manera gradual acorde con las posibilidades de la Empresa, para lo cual el trabajador deberá solicitar por escrito su intención de acogerse al plan de retiro y firmar los documentos establecidos para tal fin.
- 2.3. Podrán acceder al programa de retiro voluntario todos aquellos trabajadores, de todas las áreas de la Compañía que, contando desde el 1 de julio de 2007, estén en el régimen de transición de la Ley 100 de 1993, a menos de 4 años de su edad de retiro y que igualmente les reste un máximo de 4 años de aportes para cumplir con las semanas de cotización necesarias para que el sistema de seguridad social les otorgue la pensión de vejez. (51 años mujeres, 56 años hombres).
- 2.4. El programa de retiro voluntario ofrecerá el respaldo económico para aquellos trabajadores a los cuales se les acepte su solicitud de acogerse al mismo, de seguir recibiendo de parte de una Administradora de fondo de pensiones y cesantías, un pago a título de Renta Temporal, cada mes vencido en forma ininterrumpida y hasta 6 meses después de cumplida la edad requerida para su Jubilación por Vejez.
- 2.5. Durante dicho lapso y hasta cumplir la edad para su Jubilación de Vejez, el beneficiario del programa de retiro recibirá el 75% del salario promedio del último año de servicios, dividido en 12 pagos o mensualidades, así como el 100% de los aportes equivalentes a Salud (EPS) y Pensión como afiliado al sistema general de seguridad social en calidad de trabajador independiente. Este pago o mensualidad se incrementará cada 10 Enero de acuerdo con el IPC acumulado a Diciembre 31 del año inmediatamente anterior.
- 2.6. El beneficiario recibirá en el mes de Diciembre, un pago o mensualidad adicional por cada año que permanezca dentro del programa hasta cumplir los 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres.
- 2.7. El beneficiario luego de cumplida la edad para Jubilación de Vejez, recibirá 6 pagos o mensualidades adicionales por parte de la Administradora del Fondo de Pensiones y Cesantías, así como los aportes equivalentes a Salud (EPS) pero no a Pensiones. Terminados los seis meses se extingue definitivamente el pago de la renta temporal institucional o antes si se le reconoce la pensión antes de los 6 meses precitados. No tendrá derecho al pago proporcional de la mesada adicional de que trata el numeral.
- 2.8. Las personas que se adhieran al plan, al cumplir su edad de retiro, se obligan a hacer las gestiones necesarias ante el ISS o la AFP, para tramitar el derecho a su Pensión de Jubilación o de Vejez, y deberán acreditar a la Administradora, la presentación de la solicitud dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de la edad para que la Administradora del Fondo de Pensiones y Cesantías pueda desembolsar los pagos de las mensualidades por los seis meses más.
- 2.9. La Empresa calculará el valor equivalente de las Becas de educación para los hijos, hasta que el beneficiario cumpla la edad de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres y entregará este valor al fondo de pensiones para que lo cancele en la medida que el beneficiario lo solicite previa acreditación de los requisitos exigidos en la Convención Colectiva de Trabajo. Este valor se incrementará cada 1º Enero de acuerdo con el IPC acumulado a Diciembre 31 del año inmediatamente anterior.

Convención Colectiva de Trabajo 2020-2022

2.10. La empresa para cubrir los gastos de salud de la familia del beneficiario, cuando la hubiere, entregará al fondo el equivalente a \$150.000 por cada mes desde el momento del retiro hasta cumplir la edad de jubilación, previa acreditación ante el Fondo del cumplimiento de los requisitos de la calidad de beneficiarios en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo.

2.11. La Empresa en el momento de la desvinculación laboral del trabajador, cancelará en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, el auxilio por reconocimiento de la pensión establecido en la convención colectiva de trabajo vigente.

Para constancia se firma a los 11 días del mes de febrero del año dos mil ocho (2008), en Soacha (Cund.) por los que intervinieron en el Acuerdo.

Por la Empresa

Alfredo Camacho Gaitán
Ricardo Torres López
Carlos A.S. Piedrahita García

Por el Sindicato

Diomedes Romero Santana
Omar Sánchez Arévalo
Miguel Sánchez Anzola
Cecilia María Suvareza



Para: germangvaldes@valdesabogados.co; laura.guanumen@valdesabogados.co
Asunto: RE: Otorgamiento poder Proceso Ordinario Laboral de Alexander Gallego Hortua Vs Vidriería Fenicia S.A.S Rad. 2022-00223-00

De: Servicio Cliente <peldar@o-i.com>

Enviado el: jueves, 23 de marzo de 2023 9:04 a. m.

Para: germangvaldes@valdesabogados.co

CC: Diego Zambrano Garrido <Diego.ZambranoGarrido@o-i.com>; Ricardo Torres <Ricardo.Torres@o-i.com>

Asunto: Otorgamiento poder Proceso Ordinario Laboral de Alexander Gallego Hortua Vs Vidriería Fenicia S.A.S Rad. 2022-00223-00

Germán buen día,

Comendidamente, remitimos otorgamiento de poder en los términos del archivo adjunto para la representación judicial de Vidriería Fenicia S.A.S, dentro del proceso ordinario laboral que se señala en el asunto bajo el radicado 2022-00223-00 en el Juzgado 1 Laboral del Circuito de Soacha.

Igualmente se adjunta cámara de comercio de la compañía que apodera a Diego Zambrano Garrido para otorgar poder en nombre de la empresa.

Cordial saludo,

Carrera 48 32B-Sur – 139 Piso 11. CC. Viva Envigado
Envigado, Colombia

O: +57 (604)378 8000

www.o-i.com | [Subscribe to our newsletter](#)



MAKE WHAT MATTERS



Vidriería Fenicia S. A.

Señores

JUZGADO PRIMERO (1) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOACHA

E.

S.

D.

Ref.: Proceso de Ordinario Laboral de ALEXANDER GALLEGO HORTUA
contra VIDRIERIA FENICIA S.A.S. – Rad: 2022-00223-00

DIEGO ALFREDO ZAMBRANO GARRIDO, identificado como aparece al pie de la firma, obrando como Apoderado General Laboral de **VIDRIERÍA FENICIA S.A.S.** (correo de notificaciones: peldar@o-i.com; Ricardo.Torres@o-i.com; Diego.Zambranogarrido@o-i.com); según consta certificado de existencia y representación legal el cual me permito adjuntar, manifiesto que CONFIERO poder especial, amplio y suficiente al Doctor **GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.175.436 de Bogotá, portador de la Tarjeta Profesional No. 11.147 del C. S. de la J. y correo electrónico germangvaldes@valdesabogados.co, para que actúe en representación de **CRISTALERIA PELDAR S.A.** dentro del proceso indicado en la referencia.

El apoderado queda expresamente facultado para notificarse del auto admisorio de la demanda, recibir, desistir, sustituir, conciliar, renunciar, reasumir este poder, transigir, tachar de falso, objetar, interponer recursos y sustentarlos en todas las etapas del juicio y en general las consagradas en el artículo 77 del C.G.P

Cordialmente,

DIEGO A. ZAMBRANO GARRIDO
C.C. 1.019.010.082 de Bogotá

Acepto,

GERMAN G. VALDÉS SÁNCHEZ
C.C. 17.175.436 de Bogotá
T.P. 11.147 del C. S. De la J.

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:58
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

CON FUNDAMENTO EN LA MATRÍCULA E INSCRIPCIONES EFECTUADAS EN EL REGISTRO MERCANTIL, LA CÁMARA DE COMERCIO CERTIFICA:

NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

Razón Social : VIDRIERIA FENICIA S.A.S.
Nit : 832005666-6
Domicilio: Envigado, Antioquia

MATRÍCULA

Matrícula No: 103648
Fecha de matrícula en esta Cámara de Comercio: 01 de julio de 2005
Ultimo año renovado: 2023
Fecha de renovación: 14 de marzo de 2023
Grupo NIIF : GRUPO I - NIIF PLENAS

UBICACIÓN

Dirección del domicilio principal : CR 48 NO 32B SUR 139 P 11
Municipio : Envigado, Antioquia
Correo electrónico : peldar@o-i.com
Teléfono comercial 1 : 3788000
Teléfono comercial 2 : 3788816
Teléfono comercial 3 : 3788994

Dirección para notificación judicial : CR 48 NO 32B SUR 139 P 11
Municipio : Envigado, Antioquia
Correo electrónico de notificación : peldar@o-i.com
Teléfono para notificación 1 : 3788000
Teléfono notificación 2 : 3788816
Teléfono notificación 3 : 3788994

La persona jurídica **SI** autorizó para recibir notificaciones personales a través del correo electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y del 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

CONSTITUCIÓN

Por Escritura Pública No. 2902 del 26 de junio de 2001 de la Notaria 29 de Medellín, inscrita inicialmente en la Cámara De Comercio De Bogotá, el 11 de julio de 2001 bajo el No. 785193 del Libro IX y posteriormente inscrita en esta Cámara de Comercio el 01 de julio de 2005, con el No. 45746 del Libro IX, se constituyó la persona jurídica de

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:58
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

naturaleza comercial denominada VIDRIERIA FENICIA S.A.

REFORMAS ESPECIALES

Por Escritura Pública No. 1337 del 16 de marzo de 2005 de la Notaria 29 de Medellín, inscrita inicialmente en la Cámara De Comercio De Bogotá, el 13 de junio de 2005 bajo el No. 995569 del Libro IX y posteriormente inscrita en esta Cámara de Comercio el 01 de julio de 2005, con el No. 45745 del Libro IX, cambio de domicilio de Soacha al municipio de Envigado, reforma que da lugar de inscribir nuevamente en esta entidad la constitución, reformas y últimos nombramientos efectuados.

Por Acta No. 8 del 19 de marzo de 2009 de la Asamblea De Accionistas de Envigado, inscrito en esta Cámara de Comercio el 28 de abril de 2009, con el No. 62218 del Libro IX, se inscribió Transformación, de sociedad anónima a sociedad por acciones simplificada. Se cambia el nombre de la sociedad de VIDRIERIA FENICIA S.A. por VIDRIERIA FENICIA S.A.S.

TÉRMINO DE DURACIÓN

La persona jurídica no se encuentra disuelta y su duración es indefinida.

OBJETO SOCIAL

La sociedad tiene por objeto social principal los siguientes: La producción de toda clase de artículos de vidrio, de plástico, de metal o de papel, y en general la fabricación y el comercio de productos de vidrio, plástico, metal o papel, y en general la fabricación y el comercio de productos y artículos de vidrio, plástico, metal o papel o de los que sean un complemento necesario para su uso, distribución o venta. En general, podrá realizar todo tipo de actividad comercial o civil lícita.

LIMITACIONES, PROHIBICIONES Y AUTORIZACIONES DE LA CAPACIDAD DE LA PERSONA JURÍDICA

Prohibiciones. Se establecen las siguientes prohibiciones:

1. Prohíbese a los funcionarios que tienen la representación de la compañía llevar a efecto cualquier operación de aquellas para las cuales necesitan autorización previa emanada de otro órgano sin haberla obtenido. Tampoco podrán ejecutar aquellas que estén dentro de sus facultades, si la Asamblea General de accionistas hubiere expresado su concepto adverso y de esto se ha dejado constancia en las actas de las sesiones correspondientes.

2. la sociedad no podrá constituirse en garante de obligaciones de terceros, ni

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:58
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

caucionar con los bienes sociales obligaciones distintas de las suyas propias o de sus accionistas, salvo que de ello se derive un beneficio manifiesto para la sociedad y sea aprobado por la Asamblea General con el voto favorable de más del setenta por ciento (70%) de las acciones en que se encuentra dividido el capital suscrito de la compañía.

3. Los accionistas no podrán gravar ni dar en garantía sus acciones, sin la previa autorización de la Asamblea General con el voto favorable de más del setenta por ciento (70 %) de las acciones en que se encuentra dividido el capital suscrito de la compañía.

4. Los administradores de la sociedad deberán abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada, guardando y protegiendo la reserva comercial e industrial de la sociedad.

5. Los administradores de la sociedad deberán también abstenerse de participar por si o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la sociedad o en acto respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la Asamblea de accionistas. En estos casos, deberá suministrarse a la Asamblea General de accionistas toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. Sin embargo, esta autorización solo podrá otorgarla la Asamblea de accionistas cuando el acto no perjudique los intereses de la sociedad.

CAPITAL

*** CAPITAL AUTORIZADO ***

Valor	\$ 20.000.000.000,00
No. Acciones	40.000,00
Valor Nominal Acciones	\$ 500.000,00

*** CAPITAL SUSCRITO ***

Valor	\$ 10.000.000.000,00
No. Acciones	20.000,00
Valor Nominal Acciones	\$ 500.000,00

*** CAPITAL PAGADO ***

Valor	\$ 10.000.000.000,00
No. Acciones	20.000,00
Valor Nominal Acciones	\$ 500.000,00

REPRESENTACIÓN LEGAL

La sociedad tendrá un gerente y dos (2) suplentes del gerente que designe la Asamblea General de accionistas, para que reemplacen al principal en las ausencias absolutas o

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:58
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

temporales del principal.

FACULTADES Y LIMITACIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL

Funciones y facultades del gerente. El gobierno, administración y representación legal de la sociedad estarán a cargo de un gerente, quien ejercerá las funciones consagradas en los artículos 99 y 196 del código de comercio, así como las siguientes:

- A. Representar judicial y extrajudicialmente a la sociedad.
- B. Convocar a la Asamblea General de accionistas de la compañía cada vez que lo juzgue conveniente o necesario y hacer las convocatorias ordenadas por la Ley de la manera indicada por los estatutos.
- C. Ejecutar todos los actos y celebrar todos los contratos que demande el ejercicio del objeto social de la sociedad, facultándolo para terminar, resolver, o rescindir cualquier contrato de la sociedad, o para prorrogarlos, según el caso, debiendo solicitar autorización a la Asamblea General de accionistas para celebrar toda clase de actos y/o los contratos en nombre de la sociedad, cuando estas negociaciones excedan de doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- D. Presentar a la Asamblea General de accionistas el informe de gestión, el balance general de fin de ejercicio, el detalle del estado de resultados y un proyecto de distribución de utilidades, presentando además el informe sobre la situación económica y financiera de la sociedad conforme la Ley y determinando las medidas que se recomiendan a la Asamblea General de accionistas.
- E. Cumplir y hacer cumplir las decisiones de la Asamblea General de accionistas.
- F. Otorgar los poderes necesarios para la defensa de los intereses de la sociedad con o sin las facultades para desistir, recibir, sustituir, delegar, revocar, reasumir, transigir y limitar los poderes que puedan ser otorgados; así mismo podrá revocar mandatos y hacer sustituciones.
- G. Adoptar las medidas necesarias para la supervisión y preservación de los derechos, los bienes y los intereses de la sociedad.
- H. Designar y remover libremente los empleados de la compañía que no dependen directamente de la Asamblea General de accionistas, y escoger al personal de trabajadores y hacer los despidos del caso.
- I. Ejercer todas las facultades que directamente delegue en el la Asamblea General de accionistas.

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:58
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

J. Todas aquellas funciones que le hayan sido conferidas bajo la Ley y bajo estos estatutos, y aquellas que le correspondan por la naturaleza de su oficio.

LIMITACIONES A LA REPRESENTACIÓN LEGAL

Entre las funciones de la Asamblea de accionistas esta: "E. Autorizar al gerente para celebrar toda clase de actos y/ o los contratos en nombre de la sociedad, cuando estas negociaciones excedan de doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

NOMBRAMIENTOS

REPRESENTANTES LEGALES

Por Acta No. 14 del 12 de marzo de 2012 de la Asamblea De Accionistas, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 16 de mayo de 2012 con el No. 81426 del libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	ALVARO SUAREZ QUICENO	C.C. No. 71.638.890

Por Acta No. 28 del 14 de diciembre de 2021 de la Asamblea Extraordinaria De Accionistas, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 27 de diciembre de 2021 con el No. 156797 del libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER SUPLENTE DEL GERENTE	FERNANDO SIERRA SIERRA	C.C. No. 8.033.344

Por Acta No. 26 del 30 de marzo de 2020 de la Asamblea Ordinaria De Accionistas, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 04 de septiembre de 2020 con el No. 145578 del libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
SEGUNDO SUPLENTE DEL GERENTE	ANDRES ARISTIZABAL OSPINA	C.C. No. 71.776.769

REVISORES FISCALES

Por Acta No. 8 del 19 de marzo de 2009 de la Asamblea De Accionistas, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 28 de abril de 2009 con el No. 62218 del libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
--------------	---------------	-----------------------	----------------

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:59
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

REVISOR FISCAL - FIRMA ERNST & YOUNG AUDIT S.A.S. NIT No. 860.008.890-5 1
AUDITORA

Por documento privado del 11 de marzo de 2016 de la Revisor Fiscal, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 16 de marzo de 2016 con el No. 110237 del libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL PRINCIPAL - DELEGADO	LINA MARCELA PIEDRAHITA DUQUE	C.C. No. 1.039.022.609	170317-T

Por documento privado No. AS-7652-21 del 30 de septiembre de 2021 de la Firma De Revisoría Fiscal, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 14 de octubre de 2021 con el No. 155223 del libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL SUPLENTE - DELEGADO	MONICA LUCIA BERNAL RUA	C.C. No. 1.152.684.060	207261-T

PODERES

Por Escritura Pública No. 3785 del 17 de agosto de 2001 de la Notaria 29 de MEDELLIN, registrado/a en esta Cámara de Comercio el 01 de julio de 2005 con el No. 515 del libro V, la persona jurídica confirió poder general, amplio y suficiente a **RICARDO TORRES LOPEZ** identificado con CC. No. **79306430**, para que FACULTADES: En todos los asuntos de carácter laboral en que deba intervenir VIDRIERA FENICIA S.A., ya sea como demandante o demandada, en relación con trabajadores, extrabajadores suyos o pensionados, o aun con terceros, y ya se trate de actuaciones antes los funcionarios de la administración del trabajo o ante la jurisdicción laboral ordinaria, con las siguientes facultades especiales y delegaciones específicas de su facultad legal de representarla judicial o extrajudicialmente: a. Para que pueda conciliar o transigir, en nombre de VIDRIERA FENICIA S.A., Las discrepancias de carácter laboral que se presenten con los trabajadores de ella, pensionados o aun con terceros, ya sea para terminar litigios pendientes o para precaver pleitos eventuales. b. Para que asista, en representación de VIDRIERA FENICIA S.A., A todas las citaciones que a ella le sean hechas por los funcionarios administrativos o por los jueces o tribunales laborales, con facultades idénticas a las relacionadas en el literal "a" anterior. c. Para que se notifique, en nombre de VIDRIERA FENICIA S.A., De todas las demandas laborales que contra ella sean iniciadas en los juzgados laborales de cualquier circuito laboral del país, con facultades expresas para contestar demandas, proponer excepciones y demandas de reconvencción si fuere el caso, promover incidentes, pedir pruebas e intervenir en su práctica, contestar interrogatorios de parte como si fuera el representante legal de ella, responder en su nombre, si fuere el caso, interrogatorios libres a que los magistrados y jueces laborales resuelven someter a su representante legal, y obrar como

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:59
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

si fuere este, interponer y sustentar recursos contra las providencias judiciales proferidas en litigios en los cuales actúe en desarrollo de las facultades que se le confieren con este poder, incluyendo los extraordinarios de casación y revisión. d. Para interponer y sustentar recursos de reposición y apelación contra las providencias administrativas que profieran en contra de VIDRIERA FENICIA S.A., Los funcionarios administrativos del trabajo, con facultad expresa para notificarse de tales providencias en nombre de ella, y para adelantar las acciones contencioso administrativas a que hubiere lugar, tanto en los tribunales administrativos con en el propio consejo de estado. e. Para promover demandas contra terceros en materia laboral, en su condición de apoderado general de VIDRIERA FENICIA S.A., En los casos en que ella deba actuar como demandante y para hacer toda clase de solicitudes ante los funcionarios administrativos del trabajo. f. Para sustituir, cuando lo considere conveniente, en persona de su confianza, este poder general para la atención de un juicio o de una actuación administrativa específica que se haya promovido contra ella o en los cuales haya sido o se haya notificado en condición de apoderado general de VIDRIERA FENICIA S.A., y, g. En general para realizar las gestiones que considere conducentes a la mejor defensa de los intereses de VIDRIERA FENICIA S.A., En todos los asuntos de carácter laboral en que ella deba actuar, ya sea como demandante o demandada, para que nunca se encuentre en posibilidad de quedar sin defensa por razón de falta de amplitud del presente poder, ya que el representante legal suyo quiere que su apoderado general, tenga, para los asuntos específicos a que este poder general se refiere, las mismas facultades que podría tener el mismo en los casos en que deba asumir, tanto en juicio como fuera de juicio, la defensa de los intereses de que se trate.

Por Escritura Pública No. 4826 del 29 de octubre de 2001 de la Notaria 29 de MEDELLIN, registrado/a en esta Cámara de Comercio el 01 de julio de 2005 con el No. 516 del libro V, la persona jurídica confirió poder general, amplio y suficiente a **RICARDO TORRES LOPEZ** identificado con CC. No. **79306430**, para que FACULTADES: a. Para que suscriba las escrituras públicas o prendas abiertas sin tenencia en las que figure VIDRIERA FENICIA S.A., Como acreedor hipotecario, asegurando así, las obligaciones que por concepto de préstamo haya otorgado VIDRIERA FENICIA S.A., A sus trabajadores para la consecución de vivienda, mejoras de sus viviendas, cancelación de créditos adquiridos con entidades bancarias o financieras por préstamos otorgados por estas entidades para adquisición de vivienda o consecución de vehículo. b. Para presentar demandas, promover incidentes, pedir pruebas e intervenir en su práctica, asistir a las conciliaciones en las que se cite al representante legal, y obra como si fuere este. c. Para que, con las más irrestrictas facultades dispositivas, delegue o sustituya, total o parcialmente, cuando lo considere conveniente, en persona de su confianza, este poder general para que judicial o extrajudicialmente inicie y lleve a su culminación las acciones de cobro y perciba el valor de los créditos que le adeuden a la compañía y suscriba las cancelación de las garantías hipotecarias solemnizadas en escritura públicas y las prendarias ante las oficinas de tránsito correspondientes. d. Para que revoque y reasuma sustituciones. e. Para que transija pleitos y diferencias que ocurran respecto

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:59
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

de los derechos y obligaciones de VIDRIERA FENICIA S.A., y, f. En general para realizar las gestiones que considere conducente en defensa de los intereses de VIDRIERA FENICIA S.A., En los asuntos de carácter civil en que ella deba actuar, para que nunca se encuentre en posibilidad de quedar sin defensa por razón de falta de amplitud del presente poder, ya que el representante legal suyo quiere que su apoderado general, tenga, para los asuntos específicos a que este poder general se refiere, las mismas facultades que podría tener el mismo en los casos en que deba asumir, tanto en juicio como fuera de él, la defensa de los intereses de que se trate.

Por Escritura Pública No. 625 del 12 de junio de 2014 de la Notaria 31 de MEDELLIN, registrado/a en esta Cámara de Comercio el 02 de julio de 2014 con el No. 1315 del libro V, la persona jurídica confirió poder general, amplio y suficiente a **MELISSA JONES MARTINEZ** identificado con CC. No. **1128279644** **MAURICIO ORTEGA JARAMILLO** identificado con CC. No. **15347431**, para que FACULTADES: En nombre de la sociedad, presenten ante la dirección de impuestos y aduanas nacionales-Dian las solicitudes de devolución de saldos a favor en impuestos nacionales (renta, cree e iva).

Por Escritura Pública No. 1006 del 09 de septiembre de 2014 de la Notaria 31 de MEDELLIN, registrado/a en esta Cámara de Comercio el 15 de septiembre de 2014 con el No. 1370 del libro V, la persona jurídica confirió poder general, amplio y suficiente a **SONIA PATRICIA RUEDA CASTILLO** identificado con CC. No. **52816082**, para que FACULTADES: Represente a la sociedad, en todos los asuntos de carácter laboral en que deba intervenir VIDRIERA FENICIA S.A.S., que ella deba adelantar o que se adelanten contra ella, en relación con trabajadores suyos, extrabajadores suyos, pensionados, o aun con terceros, y ya se trate de actuaciones ante las autoridades administrativas o ante las autoridades judiciales. además de las facultades para litigar consagradas legalmente. Este poder confiere las siguientes facultades: a) representar a la compañía en toda clase de procesos y actuaciones judiciales, de carácter laboral o ante las autoridades administrativas de trabajo, que ella deba adelantar o que se adelanten contra ella. b) la de absolver interrogatorios de parte, tanto procesal como extraprocesalmente, asistiendo a las respectivas audiencias que para tal fin se citen, la de confesar, la de recibir, la de comprometer, la de desistir, conciliar y la de transigir, la de sustituir, otorgar y reasumir el poder, en los procesos y actuaciones judiciales de carácter laboral, o ante las autoridades administrativas del trabajo, con las mismas facultades del representante. c) la de notificarse de todas las providencias judiciales de carácter laboral, de los actos administrativos y/o providencias producidas por las autoridades administrativas del trabajo en que tenga intereses la compañía. d) la de interponer toda clase de recursos, tales como reposición, apelación, casación, etc., Contra las providencias judiciales o administrativas que se produzcan en los referidos procesos o por las autoridades administrativas de trabajo y la de renunciar a términos, notificaciones y traslados. En general para realizar las gestiones que considere conducentes a la mejor defensa de los intereses de VIDRIERÍA FENICIA S.A.S. En todos los asuntos de carácter laboral en que ella deba actuar, que ella deba adelantar o que se adelanten contra ella, bien como demandante bien como demandada, para que nunca se

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:59
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

encuentre en posibilidad de quedar sin defensa por razón de falta de amplitud del presente poder, ya que otorgan al apoderado las mismas facultades que podría tener el representante legal en los casos que deba asumir, en juicio como fuera de juicio, la defensa de los intereses de que se trate.

Por Escritura Pública No. 286 del 18 de febrero de 2020 de la Notaria 2 de ENVIGADO, registrado/a en esta Cámara de Comercio el 20 de noviembre de 2020 con el No. 2285 del libro V, la persona jurídica confirió poder general, amplio y suficiente a **DIEGO ALFREDO ZAMBRANO GARRIDO** identificado con CC. No. **1019010082**, para que FACULTADES: A. Para que pueda conciliar o transigir en nombre de la sociedad, las discrepancias de carácter laboral que se presenten con los trabajadores de ella, pensionados o aun con terceros, ya sea para terminar litigios pendientes o para precaver pleitos eventuales. B. Para que asista, en representación de la sociedad, a todas las citaciones que a ella le sean hechas por los funcionarios administrativos o por los jueces o tribunales laborales, con facultades idénticas a las relacionadas en el literal "a" anterior. C. La de absolver interrogatorios de parte, tanto procesal como extraprocesalmente, en materia laboral, asistiendo a las respectivas audiencias que para tal fin se citen, la de confesar, la de recibir, la de comprometer, la de desistir, conciliar y la de transigir, la de sustituir, otorgar y reasumir el poder, en los procesos y actuaciones judiciales de carácter laboral, o ante las autoridades administrativas del trabajo, con las mismas facultades del representante. D. Para que otorgue las escrituras públicas de constitución de hipoteca, a favor de la Compañía, en garantía de los préstamos concedidos por ésta a sus trabajadores y, así mismo, las de cancelación de hipoteca, aceptadas como garantía de tales préstamos.

REFORMAS DE ESTATUTOS

Los estatutos de la sociedad han sido reformados así:

DOCUMENTO

*) E.P. No. 1337 del 16 de marzo de 2005 de la Notaria 29 Medellín
*) Acta No. 8 del 19 de marzo de 2009 de la Asamblea De Accionistas
*) Acta No. 16 del 25 de octubre de 2013 de la Asamblea De Accionistas

INSCRIPCIÓN

45745 del 01 de julio de 2005 del libro IX
62218 del 28 de abril de 2009 del libro IX
92742 del 04 de febrero de 2014 del libro IX

RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE INSCRIPCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 962 de 2005, los Actos Administrativos de registro quedan en firme, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos. Para estos efectos, se informa que para la CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR, los sábados **NO** son días hábiles.

Una vez interpuestos los recursos, los Actos Administrativos recurridos quedan en

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:59
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

efecto suspensivo, hasta tanto los mismos sean resueltos, conforme lo prevé el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

A la fecha y hora de expedición de este certificado, NO se encuentra en curso ningún recurso.

SITUACIONES DE CONTROL Y GRUPOS EMPRESARIALES

Por documento privado del 18 de abril de 2002 del Comerciante , inscrito en esta Cámara de Comercio el 01 de julio de 2005, con el No. 45750 del Libro IX, se inscribió la comunicación que se ha configurado un grupo empresarial : Presupuesto de control: Además del vínculo de subordinación entre las sociedades, existe unidad de propósito y dirección, teniendo en cuenta que todas las sociedades persiguen la consecución de un objetivo determinado por la matriz en virtud de la dirección que ejerce sobre el conjunto. El grupo empresarial se denomina grupo peldar.

**** EMPRESA MATRIZ / CONTROLANTE : CRISTALERIA PELDAR S.A.**

MATRIZ

Identificación: 8909001181
Domicilio: 05266 - Envigado
Dirección : Cr 48 no 32b sur 139 p 11
País: Colombia
CIIU : C2310 - Fabricación de vidrio y productos de vidrio
CIIU : G4669 - Comercio al por mayor de otros productos n.c.p.

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : CRISTAR S.A.S.**

SUBORDINADA

Identificación: 8150029364
Domicilio: 05266 - Envigado
Dirección : Cr 48 no 32b sur 139 p 11
País: Colombia
CIIU : C2310 - Fabricación de vidrio y productos de vidrio

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : INDUSTRIAL DE MATERIAS PRIMAS S.A.S.**

SUBORDINADA

Identificación: 8909018721
Domicilio: 05266 - Envigado
Dirección : Cr 48 no 32b sur 139 p 11
País: Colombia
CIIU : B0811 - Extracción de piedra, arena, arcillas comunes, yeso y anhidrita

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : VIDRIERIA FENICIA S.A.S.**

Domicilio: Envigado, Antioquia
País: Colombia

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:59
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

Por documento privado del 19 de mayo de 2009 del Representante Legal , inscrito en esta Cámara de Comercio el 04 de junio de 2009, con el No. 62770 del Libro IX, Modificación grupo empresarial: Se actualizan los nombres de las sociedades controladas, producto de su transformación a sociedad por acciones simplificada.

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal Código CIIU: N7730
Actividad secundaria Código CIIU: No reportó
Otras actividades Código CIIU: No reportó

LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO, AGENCIAS Y SUCURSALES, QUE LA PERSONA JURÍDICA TIENE MATRICULADOS EN OTRAS CÁMARAS DE COMERCIO DEL PAÍS, PODRÁ CONSULTARLA EN WWW.RUES.ORG.CO.

INFORMA - TAMAÑO DE EMPRESA

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es GRAN EMPRESA.

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria : \$26,907,549,000
Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el periodo - CIIU : N7730.

Este certificado refleja la situación jurídica registral de la sociedad, a la fecha y hora de su expedición.

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o de quien haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.

CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR



CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 21/03/2023 - 16:59:59
Recibo No. S001383757, Valor 7200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN snZYftjJuF

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=55> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

La matrícula mercantil proporciona seguridad y confianza en los negocios, renueve su matrícula a más tardar el 31 de marzo de 2023.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Walter Ortiz Montoya".

Walter Ortiz Montoya
Secretario

*** FINAL DEL CERTIFICADO ***

Bogotá D.C, 17 de abril de 2022.

Respetado señor
Juez 01 Civil del Circuito de Soacha.
J01ccsoacha@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. E-mail.

Ref. Rad. N°. 257543103001-2023-00002-00.

Proceso: Ordinario Laboral.
De. Miladis Salgado Anaya.
Contra: Carlos Marchena Amaya.

Asunto: Contestación Demanda. -Art. 31 del C.P.L.-

Carlos Alberto Marchena Amaya, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número 15.662.473 expedida en Planeta Rica y Tarjeta Profesional número 102.244 del C. S de la Judicatura; me permito por este medio, bajo la figura de litigio en causa propia, contestar la demanda de la referencia en los siguientes términos.

De cara a los hechos.

Al Primero. No es cierto, tal afirmación debe ser probada por la parte actora en debida forma si busca su declaratoria, esto debido a que en ningún momento se ha pactado entre la demandante y demandado contrato alguno de trabajo ni de ninguna otra naturaleza.

Al Segundo. No es cierto, tal afirmación debe ser probada por la parte actora en debida forma; pretende probar un extremo inicial inexistente con el objeto de cumplir con un requisito objetivo, sin embargo, se ratifica la demandada en que no es cierto.

Al Tercero. Es cierto, se admite; no fue afiliada la demandante al Sistema de General de Seguridad Social Integral por la parte demandada, esto debido a que no está obligada legalmente, ya que se afilia a este Sistema de Seguridad Social por parte del empleador a sus empleados, sus trabajadores y la demandante carece de ese carácter en relación con el aquí demandando.

Al Cuarto. No es cierto, es una apreciación subjetiva por conveniencia; la demandante jamás ha sido trabajadora del demandado.

Al Quinto. Se trata de dos hechos. En cuanto al primero, esto es, mantener, alimentar a los animales, es cierto, se admite; la señora Miladis Salgado desarrollaba esta actividad, pero no en calidad de trabajador o administradora de la finca como lo pretende hacer ver. En cuanto al segundo hecho de este numeral, esto es, que la demandante se desempeñó como administradora; no es cierto, pero sí desarrolló algunas actividades de vigilancia y cuidado, pero habrá que precisar por parte de este demandado que, las enunciadas actividades se desarrollaron como contraprestación del permiso otorgado para pernoctar en la enunciada finca, y nunca bajo subordinación alguna; de hecho, la demandante se ausentaba de la finca cada vez que así lo quería, y por el tiempo que ella estimaba conveniente, dejando todo, sin tener que informar a la parte demandada, tanto es así, que en una oportunidad se ausento durante siete meses, volvió sin que el suscrito demandado reclamara o realizara algún llamado de atención, esto en razón a que no era procedente, toda vez que la señora Miladis Salgado no tenía contrato alguno de trabajo con el suscrito demandado, como menos estuviese subordinada y obligada a cumplir horario o funciones.

Cabe enunciar que la contestación de este hecho resquebraja la presunción del artículo 24 del C.S.T., esto por cuanto la demandante estuvo en la finca de propiedad del suscrito demandado, de manera autónoma e independiente en desarrollo de su actividad.

Al Sexto. No es cierto, falta a la verdad la demandante, el demandado no suministro elementos para ninguna actividad por parte de la demandante en calidad de trabajadora o administradora de la finca.

Al Séptimo. Este hecho resulta confuso. Pero en principio de interpretación, si lo que quiere decir la demandante es que, el horario lo imponía el suscrito demandado, habrá que contestar que, no es cierto que la señora estuviese sujeta a horario alguno por parte del demandado.

Al Octavo. No es cierto. Tal afirmación debe ser probada por la parte de la actora en debida forma. Resulta claro que, el hecho está encaminado a

favorecer una subordinación como requisito objetivo; sin embargo, el suscrito demandado se ratifica en que no es cierto.

Al Noveno. No es cierto que haya existido remuneración alguna con carácter de salario para con la demandante en calidad de contraprestación por actividad alguna. El hecho solo busca cumplir con un requisito objetivo; el suscrito demandado se ratifica en que no es cierto.

Al Décimo. No es cierto. Tal afirmación debe ser probada por la parte de la actora en debida forma.

Al Décimo primero. No es cierto. Tal afirmación debe ser probada por la parte de la actora en debida forma.

Al Décimo segundo. Tal afirmación debe ser probada por la parte de la actora en debida forma.

Al Décimo tercero. Tal afirmación debe ser probada por la parte de la actora en debida forma.

Al Décimo cuarto. No es cierto. No puede terminarse algo que no existe; por ende, sin existencia de relación laboral jamás puede darse como tal por terminada.

Al Décimo quinto. No es cierto por las razones expuestas en el numeral inmediatamente anterior; esto es, sin la existencia de relación laboral, no puede darse por terminada.

Al Décimo sexto. Es cierto, se admite, no se pagó liquidación alguna por no estar obligado el suscrito demandado a ello, en consecuencia, no se debe pagar lo no debido; por cuanto el pretendido contrato es inexistente.

Al Décimo séptimo. Es cierto, se admite. No se cotizó al Régimen de Seguridad Social a la demandante por no estar obligado a ello el suscrito demandado y no se está obligado debido a la inexistencia del vínculo contractual.

Al Décimo octavo. No es cierto; se desconoce de la dicción de la demandante, debe probar en debida forma esta; resulta claro que busca bajo falacias el cumplimiento del requisito objetivo de la subordinación jurídica, el suscrito demandado no pernoctaba en la finca de su propiedad, en razón a que tiene su domicilio en la ciudad de Montería; por ende, le era imposible impartir órdenes o instrucciones diarias al inicio de la presunta actividad.

Al Décimo noveno. Es cierto, se admite, no se entregó dotación alguna a la demandante por no estar obligado a ello, debido a la inexistencia del vínculo laboral.

Al Vigésimo. Es cierto, no se entregó elemento de protección alguno a la demandante, por no estar obligado a ello, por razón de la inexistencia del pretendido contrato laboral.

Al Vigésimo primero. No es cierto, no existió prestación de servicio alguno, bajo el vínculo de contrato laboral con el suscrito demandado.

Al Vigésimo segundo. Es cierto; no se realizaron exámenes ocupacionales; mucho menos que se haya impartido ordenes o instrucciones algunas; es cierto, no se afilió la demandante al régimen de seguridad social, y, es cierto, que no se ejecutó actos idóneos a título de empleador por parte del suscrito demandado para con la demandante, esto por no estar obligado a ello, ya que nunca existió contrato laboral entre las partes aquí en litigio, la demandante siempre obro bajo su propia autonomía e independencia.

Al vigésimo tercero. Es cierto que la demandante citó al suscrito demandado a audiencia de conciliación al ministerio del trabajo y la fecha de audiencia fue la del 16 de septiembre de 2022; no es cierto que suscrito demandado haya expresado haber tenido vínculo laboral con la demandante y mucho menos que se había contratado por cuatrocientos mil (\$400.000.) pesos M/l. Esas fueron dicciones de la demandante y recogidas por la inspectora del trabajo, en consecuencia, es por lo que se dejó un escrito en la misma acta por parte del suscrito demandado indicando que, se firmaba como asistente, precisando

no estar de acuerdo con el contenido del acta; por este motivo, se solicitó nueva audiencia y nunca se tuvo respuesta de dicha petición.

De otra parte, en lo que tiene que ver con el despido se desconoce las afirmaciones realizadas por la demandante, de dónde surgen, se desconoce de dónde se extraen esos hechos, que por cierto no guardan, ninguna relación con lo factual de la demanda. La demandante debe probar en debida forma cada uno de los hechos consignados.

24.- Es cierto.

De cara a las pretensiones de la demanda.

Me opongo a la prosperidad de la pretensión primera de la demanda por considerar que, carece de sustento fáctico, jurídico y probatorio.

Me opongo a la prosperidad de la pretensión segunda por cuanto al no prosperar la declaratoria del contrato laboral, no hay lugar a reconocimiento de salarios ni prestaciones ya que estas dependen, es decir, son accesorias, de una relación laboral, misma que aquí brilla por inexistente.

Me opongo a la prosperidad de la pretensión tercera debido a que, no se puede dar por terminado lo que no ha iniciado, esto es razón suficiente y tercero excluido.

Me opongo a la prosperidad de la pretensión cuarta debido a que se trata de una petición accesoria a la primera, al no prosperar la declaratoria del contrato, la accesoria por lógica racional se derrumba.

Me opongo a la prosperidad de la pretensión quinta debido a que se trata de una petición accesoria a la primera, al no prosperar la declaratoria del contrato, la accesoria por lógica racional se derrumba.

Me opongo a la prosperidad de la pretensión sexta debido a que se trata de una petición accesoria a la primera, al no prosperar la declaratoria del contrato, la accesoria por lógica racional se derrumba.

Me opongo a la prosperidad de la pretensión séptima debido a que se trata de una petición accesoria a la primera, al no prosperar la declaratoria del contrato, la accesoria por lógica racional se derrumba.

Se condensa; oposición a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, la primera por ser carente de sustento factual, jurídico y probatorio, de la segunda a la séptima por ser accesoria de la primera y en ese sentido opera el principio del pensamiento lógico racional de tercero excluido; caído lo principal se derrumba lo accesorio.

En tanto a las pretensiones condenatorias.

En atención a que las pretensiones condenatorias, desde la primera (01) hasta la veintiocho (28) datan del mismo asunto y resultan accesorias al pretendido contrato laboral; manifiesto oposición en una sola glosa por sustracción de materia todas y cada una de las enunciadas, ellas, tal y como se viene trillando, al no tener vocación de prosperidad la pretendida pretensión primera de esta demanda, esto es, la declaratoria de existencia de un contrato laboral a término indefinido entre las partes, mucho menos tendrán prosperidad las accesorias que a la postre terminan sin piso jurídico.

En tanto a la pretensión veintinueve (29) del acápite que se trata, en esa vista jurídica fundada en la valoración probatoria dentro de los criterios que la irrigan, solicito a su señoría, no encontrar, por así ser, derecho laboral alguno en favor de la demandante, pues las instituciones extra y ultra pitita no son instituciones jurídicas auxiliares o subsidiarias que permitan recabar y crear vericuetos en el derecho laboral a fin de jalonar de cualquier parte derechos inexistente, estas instituciones demandan que los derechos que vayan a ser encontrados y declarados en favor de la demandante resulten diáfanos al interior de una valoración probatoria sana.

Petición especial de la demandada.

Se condene en costas y agencias en derecho a la demandante.

Excepción de fondo o mérito de inexistencia de contrato laboral, inexistencia de acreencias laborales y cobro de lo no debido.

Si bien es cierto que, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo establece los elementos esenciales del contrato de trabajo así.

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

Pues bien, habrá que tener en cuenta que, al pretender acreditar la demandante los elementos esenciales del contrato a la luz de precitado artículo 23 del C. S. L. deberá hacerlo por los conductos legales, es decir, a través de los medios de prueba avalados por el ordenamiento jurídico y con las cargas argumentativas que cada uno de ellos exigen; en este caso en concreto, la demandante pretende probar con medios documentales y testimoniales.

En tanto a las primeras. No alcanzan a tener fuerza probatoria, tampoco alcanza el ingrediente de materialidad de la pertinencia; si se tiene en cuenta la ausencia de argumentación de la pertinencia, no guardan ninguna relación con el hecho a probar.

En lo que tiene que ver con las segundas. Los medios de prueba testimoniales, cuya pertinencia fue desarrollada de forma precaria, indica la demandante darán cuenta sobre los hechos de la demanda por conocerlos de manera

directa; situación ésta que pondrá en aprietos a los declarantes ya que no deben pronunciarse por fuera de los hechos per se de la demanda; pues de hacerlo, se estaría violentando el derecho al debido proceso en su componente de defensa.

En lo que tiene que ver con el cobro de lo no debido, se dirá sin mayor ambages que, no se puede pagar lo que no se debe, que resulta sospechoso que un trabajador de cualquier naturaleza desarrolle actividades laborales debido a la sujeción por virtud de un contrato desde su entrada en vigor y durante cinco (5) años aproximados sin devengar para su sustento y el de su familia. por qué esperar tanto tiempo, cuál es el interés, el verdadero interés que hay en el trasfondo de la trama.

Es por lo anterior que, al auscultar la existencia de la obligación derivada del contrato laboral, debe primero existir convicción de la existencia de este.

Solicito a su señoría lo siguiente:

No decretar las pruebas, en consecuencia, no practicar los medios de prueba ofrecido por la demandante debido a que no desarrolló en debida forma la carga argumentativa exigida por el derecho probatorio con el fin de delimitar la intervención y no dejar los medios al capricho de quien los ofrece y hacer así su práctica sin dirección.

La doctrina ha predicado que debemos entender por testimonio la declaración que hace un tercero que no tiene interés en el proceso que se debate, pero tiene conocimiento de los hechos ocurridos por su presencia en los mismos, o por haber escuchado lo acontecido.

Es así como el testimonio se concibe como un relato de un tercero al juez sobre el conocimiento que tenga de hechos en general.

El artículo 51 del C. P. L., prescribe que “son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, sin embargo, no hace una referencia específica respecto de los medios probatorios en materia laboral.

De otro lado el artículo 165 del C.G.P., establece como medio de prueba la declaración de terceros, que se encuentra regulada en los artículos 208 a 225 ibídem.

Por su parte la Corte Constitucional en sentencia C-782 de 2005 M.P., Alfredo Beltrán Sierra al respecto indicó “el testimonio en sentido amplio es toda declaración de ciencia o conocimiento que sobre hechos que interesan al proceso se realiza por una persona. Así entendido, conforme a la doctrina universal en materia probatoria esta prueba personal, incluye entre sus especies: la confesión y el testimonio de terceros. Hoy nuestra legislación, siempre ha establecido diferencias entre las dos, entonces mientras la confesión implica la aceptación de hechos por quien es parte en el proceso y de la cual se derivan consecuencias jurídicas desfavorables, el testimonio en sentido estricto, es la declaración de un tercero sobre hechos de los cuales tiene conocimiento y cuya fijación se requiere en el proceso”.

Es por lo anteriormente indicado que, el medio de prueba testimonial ofrecido por la demandante está llamado a ser inadmitida, pues existiendo material jurídico, herramientas, para exponer una carga argumentativa en la solicitud probatoria, la demandante se limitó a indicar que “depondrán sobre los hechos de la demanda” argumentación esta inaceptable; salvo que su testimonio este dirigido solo ahí, a los hechos de la demanda. La conducencia y pertenencia se tornan indispensables con el propósito de garantizar eficacia y validez dentro de la situación jurídica concreta.

Es por lo que se solicita la inadmisión de los testimonios ofrecidos por la demandante.

De otro lado señor Juez,

1.- Decrete el interrogatorio de parte que asumirá la demandante, señora Miladis Salgado Amaya, a la cual se le formularan las preguntas pertinentes respecto de la situación jurídica concreta que nos ocupa en procura de que se brinde al señor juez, elementos de convicción para proferir un fallo en derecho. -Art. 184 del C.G.P.-

2.- Decreto medio de prueba testimonial del señor Rafael Francisco Pérez Coneo, identificado con C.C. N°. 79.474.361. Quien podrá notificarse a través de la demandada. -Art. 187 del C.G.P.-

Resulta conducente por no ser un medio de prueba prohibido por las normas supra constitucional ni constitucional, tampoco legales, es decir, se trata de un medio de prueba que no presenta entronque alguno con el plexo jurídico.

Pertinente, su pertinencia ya que dará sana crítica a su señoría por realizar manifestaciones amplias pero concretas de la situación vivida en la finca propiedad de la demandada y donde afirma la demandante haber desarrollado actividades al interior de un contrato laboral; este deponente también dará cuenta de cómo y bajo qué circunstancias llegó y se mantuvo la demandante en la finca de propiedad de la demandada.

También desarrollará pertenencia de segundo grado en el momento que deba ser interrogado sobre aspectos circunstanciales que nos ocupa.

Útil; debido a que despejará dudas que saltan con la sola lectura de la demanda y brindará luces, mayor claridad a su señoría.

Por la carga argumentativa desarrollada, solicito a su señoría se decrete el medio de prueba y una vez practicada se tenga como prueba en atención a las garantías y principios de contradicción y mediación de esta.

3.- Señor juez, tenga como prueba documental el video grabado por la demandada el 5 de julio de 2022 en la finca lugar de donde se predica por parte de la demandante desarrolló actividades amparadas por un contrato laboral. -Art. 51 del C.P.L.-

Resulta conducente por no contrariar normas supra ni infra constitucionales no violentar derechos fundamentales, admisible por ser la misma parte interesada quien procedió a la grabación, esto es, el señor Carlos Alberto Marchena.

Su pertinencia, estriba en que la demandante, esto es, la señora Miladis Salgado Amaya, resulta confesa en el momento mismo que reconoce no ser

trabajadora de la demandante cuando este le enrostra que no la contrató como trabajadora.

Útil, debido que brinda al señor juez, elementos de convicción respecto de la situación jurídica concreta.

4.- Acta de no conciliación. (Constancia de no conciliación) N°. 104 de 2.022 -Presencial.

Resulta conducente por no resultar contrario a las convenciones internacionales a la Constitución ni a la Ley; supera con creces su licitud.

Pertinente. Da cuenta no solo de la audiencia de conciliación fallida sino, también de que, como producto de esta audiencia, dicho sea de una vez, se generó un malestar a la demandada, por encontrar en el Acta (Constancia) que se pretende se tenga en cuenta, se consignaron dicción de la convocante, ahora demandante, desconociendo las posturas de la ahora demandada.

Lo anteriormente enunciado llevó, condujo, a la demandada a radicar escrito a la agencia estatal, Min trabajo, solicitando nueva audiencia de inmediato, el escrito fue redactado al dorso del Acta (Constancia) el cual no fue recibido por el servidor público, quien sugiero, presentar la susodicha solicitud en un escrito por separado, se atendió a las instrucciones y nunca fue contestada. - Art. 51 del C.P.L.-

5.- Escrito solicitud de fijación nueva audiencia de conciliación fechado 16 de septiembre de 2.022.

Conducente. Por superar todos los aspectos constitucionales y legales.

Pertinente. Da cuenta de la intención de la demandada no de conciliar, sino de aclarar la situación del Acta de no conciliación (Constancia de no conciliación) fechado 16 de septiembre de 2.022. en la que se consignaron dicciones de la ahora demandante sin tener en cuenta las del ahora demandado. -Art. 51 del C.P.L.-

Anexo.

- 1.- Fotocopia de cédula de ciudadanía de la demandada.
- 2.- Fotocopia de Tarjeta profesional de la demandada.

- 3.- Documento -video- de la demandante manifestando no ser empleada del demandado.
- 4.- Copia del Acta (constancia) de no conciliación de fecha 16 de sept. 2.022.
- 5.- Copia de escrito solicitando nueva Audiencia fechada 16 de sept. 2.022.

Del señor Juez,



Carlos Alberto Marchena Anaya.

C.C. N°. 15.662.473 exp. Planeta Rica.

T.P. N°. 102.244 del C. S de la Judicatura.

Notificaciones: Calle 26 N° 5-27 Of. 101. Centro de Montería.

remarchena@yahoo.es esmarchenanaya@hotmail.com

Tel. 313 302 00 70.

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **15.662.473**

MARCHENA ANAYA
APELLIDOS

CARLOS ALBERTO
NOMBRES

FIRMA



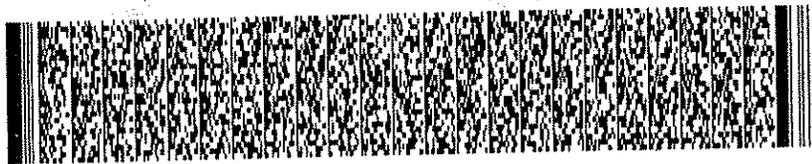
INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **09-JUL-1957**
MONTELIBANO
(CORDOBA)

LUGAR DE NACIMIENTO
1.78 **O+** **M**
ESTATURA G.S. RH SEXO

17-ENE-1976 PLANETA RICA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VACHA



A-1500100-70170010-M-0015662473-20080408

0046308098P 01 999469682

193700

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
TARJETA PROFESIONAL DE ABOGADO

102244

Tarjeta No.

2000/06/27

Fecha de
Expedicion

2000/05/25

Fecha de
Grado

CARLOS ALBERTO
MARCHENA ANAYA

15662473
Cedula

CUNDINAMARCA
Consejo Seccional

LIBRE/BOGOTA
Universidad



Q. I. Y. III V.
Presidente Consejo Superior
de la Judicatura

[Handwritten signature]

FESA SA

07/2000-24538

07806

ESTA TARJETA ES DOCUMENTO PUBLICO
Y SE EXPIDE DE CONFORMIDAD CON LA
LEY 270 DE 1996, EL DECRETO 196 DE 1971
Y EL ACUERDO 180 DE 1996.

SI ESTA TARJETA ES ENCONTRADA, POR
FAVOR, ENVIARLA AL CONSEJO SUPERIOR
DE LA JUDICATURA, UNIDAD DE REGISTRO
NACIONAL DE ABOGADOS.



El empleo es de todos

Mintrabajo

**ACTA N.104 DE 2.022 -- Presencial
NO CONCILIADA**

En Fusagasugá; Cundinamarca a los 16 días del mes de septiembre de 2.022 se presentan los señores: **MILADIS SALGADO AMAYA** identificada con cédula de ciudadanía N.30.568.185 expedida en Sahagún (Córdoba); Quien cita a audiencia de conciliación al Sr. **CARLOS ALBERTO MARCHENA ANAYA** identificado con cédula de ciudadanía N.15.662.473 expedida en Planeta Rica (Córdoba); Audiencia que se celebraría el día de hoy.

El Despacho deja constancia que el día y hora señalada para la celebración de la audiencia, las partes se hicieron presentes, el DESPACHO se constituye en audiencia pública, la suscrita inspectora explica a las partes de manera clara y detallada, las características de la conciliación y se inicia la diligencia.

Se le concede la palabra a la convocante, la Sra. **MILADIS SALGADO AMAYA** quien manifiesta: Inicialmente me llevo el Dr. Rafael para el cuidado de unos pescados, me quede en la finca durante 4 años con salario de \$400.000 pesos mensuales pagando servicio de luz y tv y alimentación a los animales. Se le vendía el pasto al ganado y el dijo que me reconocía cuando vendiera el ganado el cual cuide durante 4 años. Estoy reclamando aportes a pensión y liquidación por valor de \$8.900.000 pesos.

Se le concede la palabra al convocado, el Sr. **CARLOS ALBERTO MARCHENA ANAYA** quien manifiesta 'En primer lugar lo que ha mencionado la Sra. es parcialmente cierto. Anteriormente estaba un Sr. Que había llevado el Dr. Rafael Pérez. Yo tenía un negocio y en virtud de que no residó aquí le entregue las dos fincas al Dr. Rafael Pérez y el contrato a la Sra. Miladis. Me solicito vivienda en contraprestación a los servicios prestados y se le daban \$400.000 pesos y se le cancelaba mensualmente con el ingreso provenientes del pastaje. No estoy de acuerdo con ninguna de las pretensiones.

AUTO: La suscrita funcionaria en vista que las partes no llegaron a un acuerdo conciliatorio y a las manifestaciones hechas por las mismas les informa que este Despacho no es competente para dirimir controversias ni mucho menos para declarar derechos; en consecuencia, les hace saber a las partes que pueden acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia es leída y firmada por quienes en ella intervinieron siendo las 3:00 pm del día 16 de septiembre de 2.022.

Dejo constancia que que que lo entrego la finca al Dr. Rafael Pérez pero no el contrato que dice este despacho que lleva a cabo esta diligencia

CONSUELO GONZALEZ REY
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Fusagasugá

Miladis 30.568.185
MILADIS SALGADO AMAYA
Convocante

[Signature]
CARLOS ALBERTO MARCHENA ANAYA
Convocado

FIRMO como asistente a la audiencia pero NO ESTOY de ACUERDO con el contenido del acta

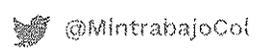
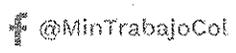
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX (601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita 018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

15.6662473

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sept 16 de 2022 Horn

DOCTORA

SEÑORA

CONSUELO GONZALEZ

E. S. M.

EN DERECHO DE PETICIÓN SOLICITO A USTED REALIZAR
NUEVA AUDIENCIA DE CONCILIACION CON LA SEÑORA
MILADYS SALGADO EN VIRTUD QUE LO QUE SE ESCRIBIO
EN EL ACTA NO ESTA ACORDE CON LA REALIDAD ^{EN LO EXPRESA} Y ^{DE FORMA}
DEBIDO QUE FUE LEIDA EN DISCRECIÓN EN LA SESIÓN
CITANTE NO ALCANCE ESCUCHAR SU LECTURA Y EN
CONFIANZA DE SU GESTIÓN FIRME Y NO ESTA ESCRITA
EN LOS TERMINOS EXPRESADOS POR MI O FUERON MAL ENTEN
DIDOS POR LO QUE ELABORO ENUNDO SE ESCRIBE POR LA
IZQUIERDA. " EN VIRTUD DE QUE NO VIVO AQUI LE ENTREGUE LOS 2
FINCA DE DR RAFAEL PEREZ CONCO Y EL CONTRATO A LA
SRA MILADYS " JAMAS HE AFIRMADO QUE EL DOCTOR
RAFAEL PEREZ ENTREGO A MILADYS Y MUCHO MENOS
QUE LE HE DADO EL CONTRATO PORQUE NO TENGO ENTREGO
NI VERBAL NI ESCRITO CON MILADYS DE IGUAL MANERA EL
DR RAFAEL PEREZ.

 Marchena A.

Y REITERO QUE FIRME COMO ASISTENTE A LA UNIDAD
EN PERO NO ESTOY DE ACUERDO CON EL CONTENIDO Y
LA SEÑORA INSPECTORA NO DEJO EXPRESAR TODO A LA SEÑORA
MILADYS COMO A MI PERSONA,

Diligencia 25 de oct a las 4 PM


Marchena
marchenayya@hotmail.com

Sept 16 de 2022 Horn

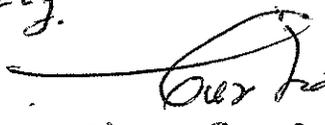
Doctora

Señora

CONSUELO GONZALEZ

E. S. M.

en derecho de petición solicito a usted realizar
NUEVA audiencia de conciliación con la ~~Señora~~
MILADYS salgado en virtud que lo que se escribió
en el acta no esta acorde con la realidad ^{en lo que} y ^{de} ^{se}
debido que fue leída en discusión con la señora
citante NO ALCANZA OCUCHAR su lectura y en
EMPANZA de su Gestión FIRME y no esta escrita
en los terminos expresados por mi o fueron mal enten-
didos por lo que aclaro cuando se escribió por la
Izuxiliana " en virtud de que no vivo aqui le entregue los
finca al Dr Rafael perez como y el contrato a la
Sra milady's " jamas he afirmado que el doctor
Rafael perez contrato a miladis y mucho menos
que le he sedido el contrato porque no tengo contrato
ni verbal ni escrito con miladis de igual manera el
Dr Rafael perez.


Oxhos - A Marchena A.
Y reitero que firmo como asistente a la unidad
en pero no estoy de acuerdo con el contenido y
La señora inspectora no dezo expresar todo a la Señora
Milady como a mi persona,

Diligencia 25 de oct a las 4 PM


~~Marchena~~
marchenaviva@hotmail.com