

Bucaramanga, 04 DE MARZO DE 2024

Señor

**PEDRO MANUEL VIÑA TINEO**

BRR PESEBRE ALTO C6 N 14 PS 2

Correo electrónico: pedromanuelvia19@gmail.com

LEBRIJA-SANTANDER

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO RESOLUCION 000222 DEL 21 DE FEBRERO DE 2024

EXPEDIENTE:7168001-000082 de 29 DE ENERO DE 2024

RADICADO:05EE2024716800100000723 19 DE ENERO DE 2024

Cordial saludo,

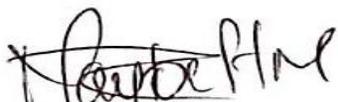
Teniendo en cuenta que no fue posible efectuar notificaciones (vía Correo Electrónico y/o Personal), se procede a realizar notificación por **AVISO** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo, por lo anterior se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma en íntegra, constante de NUEVE (9) folios, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior, Director Territorial de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación o a la notificación por aviso del Código de Procedimiento y de lo contencioso Administrativo.

Cualquier comunicación dirígala a la Dirección Territorial de Santander ubicada en la Calle 31 N° 13 - 71 en el horario 7:30 a.m a 3:30 p.m o través del correo electrónico [dtsantander@mintrabajo.gov.co](mailto:dtsantander@mintrabajo.gov.co)

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72 dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada y con ella se garantiza el debido proceso y el derecho de defensa.

De igual forma se le informa que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,



**MARYBEL TREJOS MURILLO**

Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites.

Correo electrónico: [mtrejos@mintrabajo.gov.co](mailto:mtrejos@mintrabajo.gov.co)

Anexo: RESOLUCION 000222 DEL 21 DE FEBRERO DE 2024 NUEVE (9) folios.

**Elaboró:**

Marybel Trejos Murillo  
Auxiliar Administrativo  
Oficina 205

**Revisó:**

Marybel Trejos Murillo  
Auxiliar Administrativo  
Oficina 205

**Aprobó:**

Marybel Trejos Murillo  
Auxiliar Administrativo  
Oficina 205



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER  
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

RESOLUCION No.

**000222**

**21 FEB 2024**

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

LA INSPECCION DE TRABAJO DE LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por Ley 1437 de 2011, la Ley 361 de 1997 y el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021 y Resolución 1043 de 2022, con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7168001-000082 del 29 de enero de 2024

Radicado: 05EE2024716800100000723 del 19 de enero de 2024

Solicitante: T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S.

Nit: 901416005-1

Trabajador: PEDRO MANUEL VIÑA TINEO

Tramite: Autorización para terminación de contrato de trabajador en estado de discapacidad

**HECHOS**

Bajo radicado No. 05EE2024716800100000723 del 19 de enero de 2024, el Doctor(a): EDUARDO PILONIETA PINILLA, apoderado de la sociedad T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., identificada con Nit. 901416005-1, representada legalmente por el señor GUSTAVO ANDRES TRILLOS CALDERON, identificado con cedula de ciudadanía No. 13715358, como consta en certificado de existencia y representación legal que se acompaña, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo del señor(a) PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, identificado con Permiso de Protección Temporal – PPT No. 5164875, quien se encuentra amparada por fuero de estabilidad reforzado o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma el apoderado del empleador, esta petición está fundamentada en los siguientes hechos a resumir:

Solicitamos que se conceda el permiso para despedir, por justa causa al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, identificado con PPT 5164875, quien ha incurrido en conductas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo. El empleado incumplió con sus deberes y obligaciones consagradas en el: Reglamento Interno de Trabajo y Código Sustantivo del Trabajo; además hizo caso omiso de las restricciones y/o recomendaciones emitidas por el médico ocupacional, comprometiendo: su salud, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores y clientes de la empresa.

**I. De la relación laboral entre el empleador y el trabajador**

**PRIMERO:** Entre la empresa T & A INVERSIONES S.A.S. y el señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO existió un contrato de trabajo a término fijo suscrito el día 01 de febrero de 2023 para desempeñar el cargo de auxiliar de cocina.

**SEGUNDO:** Mi cliente, desde el inicio de la relación laboral, procedió a realizar la inducción y la capacitación al empleado, en la cual se le dio a conocer el Reglamento Interno de Trabajo de T&A INVERSIONES S.A.S.

**TERCERO:** Debido a las recomendaciones médicas, emitidas el día 01 de septiembre de 2023 por PROSYNERGO, mi representado suscribió OTRO SÍ con el trabajador el día 04 de septiembre de 2023 en el que se pactó reubicarlo en el cargo de "auxiliar de oficios varios" al igual que las funciones

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

asignadas, las cuales se mencionarán más adelante. Todo esto en cumplimiento de lo ordenado por el médico tratante.

**II. Del estado de salud del trabajador**

**PRIMERO:** El día 11 de agosto de 2023, el colaborador obtuvo incapacidad médica de 20 días, emitida por, la E.P.S COOSALUD, periodo que se extendió hasta el 30 de agosto del mismo año.

**SEGUNDO:** El día 01 de septiembre de 2023, mi representada, remitió al trabajador a PROSYNERGO, para la práctica de examen post incapacidad. Este examen tuvo como resultado: "Reincorporación laboral pertinente con restricciones". Lo ordenado por el médico ocupacional fue: En cuanto a recomendaciones y/o restricciones: • Evitar el contacto y/o manipulación con objetos cortopunzantes. • Evitar labores en sitios y/o manipulación de sustancias calientes (planchas, estufas y otros similares). • Evitar exposición a cuartos fríos y a cambios bruscos de temperatura (frio-calor y viceversa). • Evitar actividad de manipulación de alimentos. • Evitar horas extras y turnos de tipo nocturnos, uso adecuado y permanente de elementos de protección personal, ante cualquier cambio de su condición de salud informar a su jefe inmediato. Debe el paciente continuar con sus indicaciones, recomendaciones, tratamientos integrales ininterrumpidos y controles ordenados por sus especialistas tratantes en su entidad aseguradora de salud. Tal y como se puede apreciar en el documento que se adjunta, las anteriores indicaciones fueron extendidas, también, a su vida extralaboral.

**TERCERO:** El 04 de septiembre de 2021, se llevó a cabo una reunión entre mi cliente y el señor Pedro Manuel Viña Tineo con el propósito de socializar las recomendaciones previamente mencionadas y para implementarlas, se optó por reasignarlo al puesto de "auxiliar general de oficios varios". De la anterior reunión se suscribió acta de rehabilitación y de reintegro laboral, la cual se encuentra debidamente firmada por el empleado, misma que puede ser visualizada en los anexos de la presente solicitud.

**CUARTO:** "(...) Mi representada llevó a cabo el seguimiento correspondiente al trabajador, considerando que las restricciones y/o recomendaciones se emitieron el 01 de septiembre de 2023; el primer seguimiento se efectuó el 13 de diciembre de ese mismo año. Esta información quedó consignada al final del "acta proceso de rehabilitación y reintegro laboral", sin ninguna anotación. Esto confirma que, para la fecha del 13 de diciembre de 2023, el trabajador aún mantenía las mismas recomendaciones establecidas por su médico el 01 de septiembre de 2023. Veamos: ...

**I. De las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral del trabajador**

**PRIMERO:** El departamento administrativo de T&A INVERSIONES S.A.S, en revisión de cámaras de seguridad, evidenció que los días 27 y 29 de noviembre de 2023, durante su horario laboral, el señor Pedro Manuel Viña interrumpió las funciones labores correspondientes a su cargo, sin autorización alguna y sin informar a su superior para realizar actividades personales, como, por ejemplo: 1. Dirigirse al área de marisquería de la empresa cuando sus funciones se desarrollan en las zonas comunes. 2. Sustraer del área de marisquería materias primas de propiedad de la empresa para su consumo. 3. Situarse en la zona ubicada detrás de los baños para preparar los alimentos. 4. Ingerir los alimentos en una hora distinta a la asignada para el almuerzo.

**SEGUNDO:** En los videos de seguridad se observó que el trabajador ingresó, sin autorización, a áreas restringidas de la empresa, como lo es la de marisquería tomando, reiteradamente, insumos y materias primas, sin haber informado a su superior y sin autorización alguna. Además, se evidenció que los alimentos e insumos que tomó los trasladó a la zona que queda ubicada detrás de los baños de la empresa para prepararlos y consumirlos.

**TERCERO:** El empleado, sin autorización de su superior e incumpliendo las restricciones y/o recomendaciones médicas, tomó utensilios del área de marisquería que son propiedad de mi cliente para utilizarlos en la preparación de los alimentos, cosa que hizo en la zona está ubicada detrás de los baños.

**CUARTO:** El colaborador no acató las órdenes ni las instrucciones impartidas por mi representada como consecuencia del cambio de funciones que se había efectuado por las recomendaciones emitidas por el médico ocupacional, pues el empleado: 1. Manipuló objetos cortopunzantes. 2. Tuvo

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

contacto con sustancias calientes. 3. Ingresó al área de marisquería. 4. Se expuso a cambios de temperatura. 5. Ejerció actividades de manipulación de alimentos.

**QUINTO:** Sobre los hechos narrados en este acápite, el 19 de diciembre de 2023 se suscribió acta de visualización de video, pudiéndose observar lo siguiente: "PRIMERO: Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 7:19 am, donde se evidencia al trabajador Pedro Viña ingresando al área de marisquería y posteriormente se dirige a buscar y sacar alimentos y/o utensilios. SEGUNDO: Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 9:08am, donde se evidencia que el trabajador Pedro Viña, está cocinando alimentos en el horario laboral. TERCERO: Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 9:02am, donde por segunda vez se evidencia al trabajador Pedro Viña ingresando al área de marisquería y posteriormente saca un alimento. CUARTO: Foto captada del área de marisquería, donde se evidencia el contenido del armario de utensilios y alimentos. QUINTO: Video captado de las cámaras de seguridad del 27 de noviembre de 2023 a las 8:04am, donde se evidencia al trabajador Pedro Viña ingresando al área de marisquería y posteriormente saca un alimento y/o utensilio".

**SEXTO:** "(...) El acta de visualización de video fue firmada por todas las personas que participaron en la diligencia, entre estas el señor Pedro Manuel Viña Tineo quien la suscribió...

**SÉPTIMO:** De conformidad con lo evidenciado en los hechos anteriores el empleado incumplió con:  
1. Normas legales: Contempladas en los numerales 1 y 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. 2. Normas de la empresa: Contempladas Reglamento Interno de Trabajo de Trabajo especificadas en el artículo 58 numerales 1, 11 y 16 y en el artículo 60 numerales 10 y 8. 3. Restricciones médicas: Descritas en el documento expedido por el médico tratante y por el ocupacional.

**II. Del proceso disciplinario****A. Citación a descargos**

**PRIMERO:** El día 19 de diciembre de 2023, le fue notificado al señor Pedro Manuel Viña Tineo el inicio de procedimiento disciplinario y la citación a descargos.

**SEGUNDO:** La citación, para diligencia de descargos, fue programada para el día 22 de diciembre de 2023 a las 11:00 am, en la oficina de administración de la empresa con el fin de: oír su versión de los hechos, permitirle el ejercicio de los derechos a la defensa y contradicción, así como también para que allegara las pruebas que considerara pertinentes.

**TERCERO:** En la citación a descargos se le pone de presente al trabajador: La comunicación formal de apertura del proceso disciplinario y los presuntos hechos por los cuales se inicia. Las normas presuntamente vulneradas con cada una de las conductas señaladas. Las pruebas que sustentan los hechos endiligados. La facultad que tiene de aportar las pruebas que estime convenientes. La posibilidad de presentarse a la diligencia con dos compañeros de trabajo y/o del sindicato.

**B. De los cargos imputados al señor Pedro Manuel Viña Tineo**

**PRIMERO:** Los cargos que motivaron la iniciación del proceso disciplinario fueron los siguientes: 1. "El que usted suspenda sus actividades laborales para cocinar alimentos sin autorización, como se evidenció en cámaras de seguridad los días 27 y 29 de noviembre de 2023. 2. El que usted incumpla sin justa causa la orden de no manipular alimentos, como se evidenció en cámaras los días 27 y 29 de noviembre de 2023. 3. El que usted no hubiera solicitado permiso ni autorización para que dentro de su horario laboral realizara actividades personales como cocinar sus alimentos, además de estar afuera de su horario de comida, como se evidenció en el día 29 de noviembre de 2023. 4. El que usted tomara objetos sin autorización del área de cocina, como se evidenció en cámaras los días 27 y 29 de noviembre de 2023, cuando aparentemente se guarda alimentos y/o utensilios. 5. El que usted ponga en riesgo su salud e integridad al no cumplir con las órdenes dadas por el médico de ingresar al área de la cocina en donde se encuentran objetos cortopunzantes y se encuentran los alimentos, donde su restricción es la no manipulación de alimentos, como sucedió los días 27 y 29 de noviembre de 2023 cuando ingresa sin autorización a la cocina, área que es restringida".

**C. De la diligencia de descargos**

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

**PRIMERO:** Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos, el señor Pedro Manuel Viña Tineo se presenta sin compañía.

**SEGUNDO:** El colaborador no aportó prueba alguna para el desarrollo de la diligencia.

**TERCERO:** En la diligencia de descargos el aforado hizo varias manifestaciones. Veamos: "Pregunta: ¿Conoce usted el motivo por el cuál fue llamado a descargos? Respuesta: Sí señora. Pregunta: ¿Cuál fue? Respuesta: Por ingresar a las áreas restringidas donde no podía ingresar y por los videos tomados donde se muestra que cociné detrás de los baños y lo que tomé de la marisquería. Pregunta: ¿Qué tomó del área de marisquería? Respuesta: Fue un huevo y un poquito de arroz no más. Lo que hacía era que iba a tomar agua y me echaba las cosas. Pregunta: En los videos se ve que usted saca objetos redondos en repetidas ocasiones, 3 veces exactamente, entonces no solo fue un huevo. Respuesta: Asiente con la cabeza". En sus respuestas él confiesa: 1. Tener pleno conocimiento del paso restringido que existe en varias zonas de la empresa y aun así haber incumplido las normas al ingresar a las mismas. 2. Haber tomado alimentos del área de marisquería de la empresa, reiteradamente. 3. Haber preparado los alimentos que tomó sin autorización en la zona que queda ubicada detrás de los baños de la empresa. Adicional a lo anterior: 1. El empleado no solicitó autorización a su superior para tomar del área de marisquería alimentos de propiedad de la empresa, para posteriormente proceder consumirlas. 2. El señor Pedro Manuel Viña hizo uso del tiempo de su jornada laboral, que no correspondía a su hora de almuerzo, para cocinar e ingerir los mencionados alimentos. 3. El colaborador realiza esta conducta en repetidas ocasiones con conocimiento de las prohibiciones existentes. Además, el trabajador manifiesta: "Pregunta: ¿Cree usted que lo anteriormente mencionado influye en la organización y control interno del restaurante y por qué? Respuesta: Claro que sí porque no estuvo bien lo que hice, y porque, así como agarré eso puedo agarrar algo más grande después. Pregunta: ¿Cuántas veces lo hizo? Respuesta: Lo del video, dos veces. De lo anterior se puede extraer que:

El empleado admitió que su acción fue incorrecta y adujo que podría acarrear consecuencias negativas para la empresa en el futuro, porque esta situación podría repetirse posteriormente con mayores repercusiones. Así las cosas, el señor Pedro Manuel Viña no solo incumplió con el Reglamento Interno de Trabajo al ingresar a áreas restringidas de la empresa y sustraer materias primas sin autorización, sino con las recomendaciones y/o restricciones laborales impuestas en la evaluación médico ocupacional, realizada, el 01 de septiembre de 2023, poniendo en riesgo la salud: de sus compañeros de trabajo, de sus superiores y de los clientes de la empresa.

Estas recomendaciones son: "Al desarrollar sus labores el paciente debe evitar contacto via manipulación con objetos cortopunzantes, así mismo evitar labores en sitios via manipulación de sustancias calientes (planchas, estufas y otros similares), evitar exposición a cuartos fríos y a cambios bruscos de temperatura (frío-calor y viceversa) evitar actividad de manipulación de alimentos, evitar horas extras y turnos de tipo nocturnos, uso adecuado y permanente de elementos de protección personal, ante cualquier cambio de su condición de salud informar a su jefe inmediato. Debe el paciente continuar con sus indicaciones, recomendaciones, tratamientos integrales ininterrumpidos y controles ordenados por sus especialistas tratantes en su entidad aseguradora de salud". (El subrayado es nuestro).

Mi representada, después de tener conocimiento de las restricciones emitidas el 01 de septiembre de 2023, el 04 de septiembre de 2023 suscribió "Acta proceso de rehabilitación y reintegro" indicando que se realizaría una reubicación laboral definitiva en el cargo de "auxiliar de oficios varios", no sin antes recordarle: "El restaurante realiza todos los esfuerzos para asegurar su bienestar en el trabajo. Aprovechamos la oportunidad de recordarle su compromiso de autocuidado siguiendo todas las recomendaciones dadas por su médico tratante, recomendaciones que se extrapolan a las actividades de su vida cotidiana." (El subrayado es nuestro). "(...) Después de hacer esta anotación transcribió todas y cada una de las recomendaciones, así: ...

Seguido a esto, le informó al empleado las funciones propias de su nuevo cargo, las cuales podía ejecutar. Veamos: 1. "Asear las áreas asignadas y velas que se mantengan aseadas. 2. Apoyar en las reparaciones de mantenimiento general del mobiliario e instalaciones. 3. Informar al jefe de área las faltas o conductas inadecuadas que se puedan evidenciar durante su turno. 4. Apoyar y realizar la

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

revisión, conservación y modificaciones menores de las instalaciones, bienes y muebles asignados. 5. Registrar los tiempos de entrada, salida y descanso durante el turno de trabajo del restaurante, en el dispositivo asignado. 6. Regar y limpiar las plantas del jardín y zonas verdes del restaurante. 7. Realizar las tareas de mantenimiento colectivo, preventivo establecido por el jefe de área. 8. Mantenerse en el sector asignado por el jefe de área, procurando no abandonar el sitio sin previa autorización de su superior inmediato. 9. Cumplir con los horarios asignados, informando en caso de cualquier retardo con causa justificada. 10. Velar por la buena presentación y orden de las zonas comunes del restaurante. 11. Responder por el inventario y buen uso de los bienes mueble e inmuebles a su cargo. 12. Tareas demás asignadas por su jefe inmediato que sean del resorte de su cargo".

"(...) De igual forma, el empleado constató, por medio de su firma, que las nuevas funciones asignadas eran concomitantes con las restricciones y/o recomendaciones de su médico tratante. Veamos: ... Entonces, es evidente que T&A INVERSIONES S.A.S siempre procuró preservar la salud del trabajador, acatando las órdenes médicas y por lo tanto le asignó al colaborador un nuevo cargo que le permitiera desempeñar sus funciones con total comodidad, sin exponerse a ninguna clase de riesgo que pudiera afectar su integridad física. Así las cosas, puede observarse que el trabajador incumplió con las restricciones y/o recomendaciones, emitidas por las entidades competentes, así:

**1. El médico tratante dijo: "El paciente debe evitar contacto y/o manipulación con objetos cortopunzantes:**

El día 29 de noviembre de 2023 a las 7:19 am, como puede extraerse del "acta de visualización de vídeo", se observó al empleado ingresando a la marisquería de la empresa, la cual, al ser parte del área de cocina, tiene en su interior objetos cortopunzantes como: cuchillos, tijeras, tenedores, picahielos, objetos de vidrio, entre otros. El empleado, por decisión propia e incumpliendo las restricciones emitidas por su médico, decidió manipularlos para preparar los alimentos que tomó sin autorización. El señor Pedro Viña ignoró su deber de cuidado tanto para sí mismo, como para sus compañeros y para los clientes del restaurante pues cualquier herida que se causara con la manipulación de los mismos podía afectar alguno de los alimentos que allí se encuentran.

Además de esto, la jornada laboral del empleado se extiende de lunes a sábado, iniciando a las 7 am y concluyendo a las 12 pm, para luego reanudarse de 1 pm a 4 pm. En virtud de esta programación establecida, a las 7:19 am, momento en el cual el trabajador ingresó al área de marisquería y manipuló objetos cortopunzantes, ya había iniciado oficialmente su jornada laboral. Por lo tanto, el empleado debía estar presente en las zonas designadas para desempeñar sus funciones en lugar de estar en áreas no autorizadas.

El acta de visualización de video lo registra así:

**PRIMERO: Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 7:19am, donde se evidencia al trabajador Pedro Viña ingresando al área de marisquería y posteriormente se dirige a buscar y sacar alimentos y/o utensilios.**

Frente a esta restricción y/o recomendación mi representada reubicó, de manera permanente, al trabajador en un cargo en que no tuviese acceso a objetos cortopunzantes que pudiesen representar un riesgo tanto para él como para sus compañeros. En su nuevo puesto, sus tareas se limitaban exclusivamente a funciones de: limpieza, asistencia y revisión. Veamos: 1. Asear las áreas asignadas y velar que se mantengan aseadas. 2. Apoyar en las reparaciones de mantenimiento general del mobiliario e instalaciones. 3. Informar al jefe de área las faltas o conductas inadecuadas que se puedan evidenciar durante su turno. 4. Apoyar y realizar la revisión, conservación y modificaciones menores de las instalaciones, bienes y muebles asignados. 5. Registrar los tiempos de entrada, salida y descanso durante el turno de trabajo del restaurante, en el dispositivo asignado. 6. Regar y limpiar las plantas del jardín y zonas verdes del restaurante. 7. Realizar las tareas de mantenimiento colectivo preventivo establecido por el jefe de área. 8. Mantenerse en el sector asignado por el jefe de área, procurando no abandonar el sitio sin previa autorización de su superior inmediato. 9. Cumplir

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

con los horarios asignados, informando en caso de cualquier retardo con causa justificada. 10. Velar por la buena presentación y orden de las zonas comunes del restaurante. 11. Responder por el inventario y buen uso de los bienes mueble e inmuebles a su cargo. 12. Tareas demás asignadas por su jefe inmediato que sean del resorte de su cargo.

**2. El médico ocupacional también dijo "Evitar labores en sitios y/o manipulación de sustancias calientes (planchas, estufas y otros similares)":**

El día 29 de noviembre de 2023 a las 9:08 am, tal y como lo señala el acta de visualización de video se observó al empleado ubicándose en la zona que se encuentra detrás de los baños para cocinar "un huevo y arroz" como él mismo lo confiesa en la diligencia de descargos. Veamos: **Respuesta; Por ingresar a las áreas restringida; donde no podía ingresar, y por los videos tomados donde se muestra que cocine detrás de los baños y lo que tome de marisquería.** Del Acta de visualización de video se extrae: **SEGUNDO: Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 9:08am, donde se evidencia que el trabajador Pedro Viña, está cocinando alimentos en el horario laboral.**

Ahora bien, para la preparación de estos alimentos el trabajador debía manipular utensilios eléctricos o de gas, ambos generadores suficiente calor como para provocar quemaduras en quien los manipule; en últimas y de conformidad con lo evidenciado en el video, independientemente de la manera en que el señor Pedro Viña cocinó "el huevo y el arroz", tuvo contacto directo con superficies calientes, las cuales fueron restringidas por el médico de salud ocupacional. Además de lo anterior, las horas en las que el Señor Viña ingresó a la marisquería, así como el tiempo que utilizó para cocinar e ingerir el "huevo con arroz" no estaban destinadas para ello en su jornada laboral, es decir, en esos momentos él debía estar desempeñando sus funciones, pues la jornada del trabajador, como se dijo anteriormente, está comprendida así: lunes a sábado de 7am a 12 pm y de 1pm a 4pm, lo que quiere decir que a las 9:08 am el empleado debía encontrarse en las zonas comunes del restaurante, no en la zona ubicada detrás de los baños preparando alimentos.

Ante esta recomendación, mi representada adoptó las medidas pertinentes al establecer que, en el nuevo cargo, el trabajador no tendría la responsabilidad de manipular objetos calientes. Además, su lugar de trabajo no consistía en cuartos u oficinas con altas o bajas temperaturas; por el contrario, se encontraba ubicado en las áreas comunes del restaurante y excepcionalmente dentro de las instalaciones. 1. Asear las áreas asignadas y velar que se mantengan aseadas. 2. Apoyar en las reparaciones de mantenimiento general del mobiliario e instalaciones. 3. Informar al jefe de área las faltas o conductas inadecuadas que se puedan evidenciar durante su turno. 4. Apoyar y realizar la revisión, conservación y modificaciones menores de las instalaciones, bienes y muebles asignados. 5. Registrar los tiempos de entrada, salida y descanso durante el turno de trabajo del restaurante, en el dispositivo asignado. 6. Regar y limpiar las plantas del jardín y zonas verdes del restaurante. 7. Realizar las tareas de mantenimiento colectivo, preventivo establecido por el jefe de área. 8. Mantenerse en el sector asignado por el jefe de área, procurando no abandonar el sitio sin previa autorización de su superior inmediato. 9. Cumplir con los horarios asignados, informando en caso de cualquier retardo con causa justificada. 10. Velar por la buena presentación y orden de las zonas comunes del restaurante. 11. Responder por el inventario y buen uso de los bienes mueble e inmuebles a su cargo. 12. Tareas demás asignadas por su jefe inmediato que sean del resorte de su cargo.

**3. El médico también dijo: "Evitar exposición a cuartos fríos y a cambios bruscos de temperatura (frío-calor y viceversa)":**

Los cuartos de almacenamiento de alimentos mantienen temperaturas más bajas para prevenir la rápida descomposición de los insumos. Para el caso, como se puede constatar en las declaraciones del empleado y en el acta de visualización de video, los alimentos extraídos por el trabajador estaban almacenados en el "área de marisquería". Así las cosas, el señor Pedro Viña, después de tomar los alimentos, los llevó consigo hasta la zona en la que decidió prepararlos, para después regresar a esa área de marisquería para tomar otro producto. Lo anterior se evidencia así:

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

**PRIMERO:** Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 7:19am, donde se evidencia al trabajador Pedro Viña ingresando al área de marisquería y posteriormente se dirige a buscar y sacar alimentos y/o utensilios.

**SEGUNDO:** Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 9:08am, donde se evidencia que el trabajador Pedro Viña, está cocinando alimentos en el horario laboral.

**TERCERO:** Video captado de las cámaras de seguridad del 29 de noviembre de 2023 a las 9:02am, donde por segunda vez se evidencia al trabajador Pedro Viña ingresando al área de marisquería y posteriormente saca un alimento.

Página

**QUINTO:** Video captado de las cámaras de seguridad del 27 de noviembre de 2023 a las 8:04am, donde se evidencia al trabajador Pedro Viña ingresando al área de marisquería y posteriormente saca un alimento y/o utensilio.

Así las cosas, el empleado, por decisión propia experimentó las siguientes fluctuaciones de temperatura: 1. Pasó de una temperatura ambiente en el restaurante a una temperatura más fría en el área de marisquería. 2. Pasó de una temperatura fría a una temperatura caliente mientras cocinaba los alimentos, pues, el empleado se ubicó en la zona detrás de los baños, donde encendió el fogón recibiendo directamente el calor que emana de él, de igual forma, al encontrarse nuevamente afuera del área de marisquería se encontró con la temperatura ambiente de Lebrija la cual varía entre los 20 y 26 grados centígrados. 3. Pasó de una temperatura caliente a una temperatura fría cuando volvió al área de marisquería. Este proceso de cambios se repitió durante sus acciones, evidenciando la exposición del trabajador a condiciones térmicas variables que pusieron en riesgo su salud.

**4. El médico ocupacional dijo: "Evitar actividad de manipulación de alimentos":**

El trabajador admitió, en la diligencia de descargos, haber tomado y consumido alimentos de la empresa, infringiendo la restricción consistente en la no manipulación de los alimentos. Todo lo anterior pone de presente que el colaborador: • Incumplió con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo con conocimiento de las mismas. • Tomó insumos propiedad de la empresa para su uso personal, sin autorización de su superior reiteradamente. • Utilizó utensilios del área de marisquería para la preparación de alimentos. • Interrumpió sus labores sin autorización. • No acató las restricciones y/o recomendaciones médicas, al igual que las órdenes dadas por mi cliente en su calidad de empleador.

**D. De las normas y preceptos vulnerados****1. Del. Código Sustantivo del Trabajo:**

Las acciones del empleado significaron un incumplimiento respecto a:

a. El artículo 58, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo; dice lo siguiente: **ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:**  
la. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (el subrayado es nuestro).

El colaborador incurrió en falta grave al no ceñirse a las disposiciones de la empresa estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo cuando decidió: ingresar a zonas restringidas de la empresa, comer en el transcurso de su jornada laboral, poner en riesgo su salud y la de sus compañeros y tomar insumos y/o materias primas propiedad de la empresa sin la debida autorización de sus superiores. De igual forma, el señor Pedro Viña no acató las órdenes e instrucciones que impartió mi representada, en calidad de empleadora como resultado de las recomendaciones y/o restricciones emitidas por PROSYNERGO el 01 de septiembre de 2023 al: manipular objetos cortopunzantes, tener contacto con superficies calientes y someterse a cambios de temperatura por las razones anteriormente expuestas.

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

El empleado optó por ingresar en áreas diferentes a las asignadas por la empresa para la realización de sus funciones, pues su lugar de trabajo como se ha mencionado en varias ocasiones se configuraba en las zonas comunes del restaurante, de igual forma, sus funciones se limitaban exclusivamente a tareas de limpieza, asistencia y revisión, por lo que el trabajador no tenía ninguna justificación para encontrarse en áreas con paso restringido.

b. Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Numeral 6.

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del {empleador}: 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. En el momento en que el empleado incumplió lo pactado en el Reglamento Interno de Trabajo respecto a las prohibiciones de los trabajadores al tomar reiteradamente materias primas y utensilios de la empresa sin autorización en medio de su jornada laboral e incurrió en conductas que configuraban falta grave, se constituyó una violación grave a las obligaciones y prohibiciones que como trabajador está sujeto y por lo tanto, es justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

**2. Del Reglamento Interno de Trabajo:**

Las normas vulneradas por el colaborador fueron las siguientes: **Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 58. Se prohíbe a los trabajadores.** 1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa. El señor Pedro Viña, incumplió con el Reglamento Interno de Trabajo cuando: i) tomó las materias primas del área de marisquería de la empresa, ii) utilizó los utensilios para cocinar estos mismos alimentos, iii) no solicitó autorización a su superior. **Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 58. Se prohíbe a los trabajadores.** 11. Comer en el puesto de trabajo. El empleado infringió las normas de la empresa al disponer tiempo de su jornada laboral, fuera de su horario de descanso designado, para preparar y consumir alimentos en su área de trabajo. **Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 58. Se prohíbe a los trabajadores.** 16. Tomarse atribuciones sin consultar con los jefes directos. El colaborador ingresó a áreas restringidas de la empresa y tomó insumos y materias primas sin solicitar previamente permiso o autorización a su supervisor. Su acción fue motivada por su propia voluntad, sin considerar obtener la debida aprobación. **Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 60. Faltas Graves 8.** Incurrir en errores debido a descuidos que afecten la seguridad y la salud del usuario. El señor Viña contravino las restricciones y/o recomendaciones emitidas por PROSYNERGO el 01 de septiembre de 2023 al ingresar al área de marisquería, manipulando objetos cortopunzantes para preparar alimentos con las materias primas que tomó sin autorización y tuvo contacto con superficies calientes durante el proceso de cocción de las mismas. Estas conductas no solo comprometieron su bienestar, sino también el de sus compañeros, el de superiores y el de los clientes. **Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 60. Faltas Graves 10.** Incumplimiento de alguna de sus funciones, sea contempladas en la Ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento de trabajo, en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el manual de funciones o en cualquier otra norma establecido por la empresa. Como se ha mencionado anteriormente, el empleado no cumplió con las órdenes e instrucciones establecidas por la empresa, transgrediendo no solo las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato de Trabajo, sino también aquellas registradas en el acta del proceso de rehabilitación y reintegro laboral.

**E. De la decisión**

**PRIMERO:** Una vez analizado el caso, **T & A INVERSIONES S.A.S**, encuentra que el trabajador Pedro Manuel Viña Tineo, incurrió en faltas graves que configuran justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, máxime cuando el colaborador afirmó haber incurrido en las acciones que dieron origen a la apertura del proceso disciplinario, es decir: • Incumplió las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo. • Incumplió las restricciones y/o recomendaciones médicas emitidas por PROSYNERGO el 01 de septiembre de 2023.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

**SEGUNDO:** El día 02 de enero de 2024, se le notifica al empleado, entre otras cosas, la decisión de terminar el contrato por justa causa, los hechos que motivaron la decisión y la facultad de interponer recurso: "Haber tomado sin autorización alimentos en repetidas ocasiones de la cocina de marisquería los días 27 y 29 de noviembre de 2023, siendo propiedad de LA EMPRESA. El que usted suspenda sus actividades laborales para cocinar alimentos sin autorización, como se evidenció en cámaras de seguridad los días 27 y 29 de noviembre de 2023. El que usted incumpla sin justa causa la orden de no manipular alimentos, como se evidenció en cámaras los días 27 y 29 de noviembre de 2023. El que usted no hubiera solicitado permiso ni autorización para que dentro de su horario laboral realizará actividades personales como cocinar sus alimentos, además de estar fuera de su horario de comida, como se evidenció en el día 29 de noviembre de 2023. El que usted tomara objetos sin autorización del área de la cocina, como se evidenció en cámaras los días 27 y 29 de noviembre de 2023, cuando aparentemente se guarda alimentos y/o utensilios. El que usted ponga en riesgo su salud e integridad al no cumplir con las órdenes dadas por el médico de ingresar al área de la cocina en donde se encuentran objetos cortopunzantes y se encuentran los alimentos, donde su restricción es no la no manipulación de alimentos, como sucedió los días 27 y 29 de noviembre de 2023 cuando ingresa sin autorización a la cocina, área que es restringida".

**TERCERO:** El trabajador no interpuso recurso de apelación contra la decisión adoptada, por lo tanto, la terminación de contrato con justa causa se encuentra en firme, razón por la que se le informó que se debía acudir a la Entidad Ministerial para solicitar el permiso para dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

**COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA OTORGAR EL PERMISO**

El Ministerio del Trabajo es el competente para conceder el permiso para despedir al empleado teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 cuando dice: "ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

**FUNDAMENTOS**

A. Quedó demostrado, en el transcurso del proceso, que el trabajador incurrió en violación de los deberes y obligaciones consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo y Código Sustantivo del Trabajo. B. Se demostró que el colaborador incumplió las restricciones y/o recomendaciones emitidas por PROSYNERGO el 01 de septiembre de 2023, poniendo en riesgo su salud, la de sus compañeros, sus superiores y clientes del restaurante al manipular objetos cortopunzantes, ingresar al cuarto frío sometiendo a fluctuaciones de temperatura y manipular alimentos. C. Se logró demostrar que el señor **Pedro Manuel Viña Tineo**, incurrió en las siguientes faltas imputadas: 1. Tomó materias primas propiedad de la empresa para uso personal, sin autorización. 2. Interrumpió sus labores profesionales para preparar alimentos durante el transcurso de su jornada de trabajo. 3. Incumplió la orden de no manipular alimentos. 4. No solicitó permiso ni autorización para realizar actividades personales dentro de su jornada laboral. 5. Tomó objetos y/utensilios del área de marisquería de la empresa. 6. Manipuló objetos cortopunzantes. 7. Puso en riesgo su salud e integridad al no cumplir con las restricciones y/o recomendaciones dadas por el médico tratante de PROSYNERGO al manipular alimentos y objetos cortopunzantes.

D. Existe plena similitud en el contenido de la citación a descargos, lo ocurrido en la diligencia de descargos y la presente solicitud porque hay concordancia en: los cargos imputados al trabajador, el fundamento fáctico y los motivos que llevan a terminar el contrato con justa causa.

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

Adicionalmente, nos permitimos invocar como fundamento de la petición los artículos del Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo que se citaron a lo largo de este escrito, a saber: Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 58. Numeral 1. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62. Literal A, Numeral 6. Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 58, numeral 1. Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 58, numeral 11. Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 58, numeral 16. Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 60, numeral 8. Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 60, numeral 10.

**CUMPLIMIENTO DEL ANEXO TECNICO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL CODIGO IVC-PD-05-AN-01 VERSION 6.0.**

El documento emitido por el Ministerio del Trabajo exige los siguientes requisitos para que la Entidad conceda el permiso para despedir a una persona que posee fuero de salud cuando ha incurrido en una justa causa. Veamos: **"A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.** La actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común; por tanto, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, **"debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral"**.

El Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General V. 0.6 indica que el Inspector designado, debe considerar los siguientes aspectos: La posibilidad otorgada al trabajador, en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta, de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio. Mi representada cumplió a cabalidad con lo anteriormente mencionado porque: respetó el derecho al debido proceso, dando así cumplimiento a lo dispuesto por el Ente Ministerial, así:

1. Una vez se tuvo conocimiento de la falta cometida, se dio inicio al procedimiento disciplinario establecido en la empresa.
2. La citación a descargos contenía: • La comunicación formal de apertura del proceso disciplinario. • Los hechos por los cuales se inicia el proceso disciplinario. • Los cargos imputados escritos de forma clara. • Las normas presuntamente vulneradas con cada una de las conductas señaladas. • Las pruebas que sustentan los hechos endilgados. • La facultad que tiene el trabajador de aportar las pruebas que estime convenientes. • La relación de las pruebas que el empleador tiene en su poder. • La posibilidad de presentarse a la diligencia acompañado por dos compañeros de trabajo y/o del sindicato. • La fecha, hora y lugar donde se realizaría la diligencia de descargos. De igual forma, se le puso de presente al empleado, que este era el momento oportuno para: permitirle el ejercicio de los derechos a la defensa y contradicción, oír su versión de los hechos, así como también para que allegara las pruebas que considerara pertinentes.
3. Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia el colaborador acudió para rendir su versión de los hechos, contestando de manera: libre, consciente, voluntaria y sin presión a las preguntas realizadas. Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa. Las diferentes actuaciones surtidas gozan de inmediatez y cuentan con el cumplimiento de los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. Veamos:

El día 19 de diciembre de 2023, el departamento de administración de la empresa revisó las grabaciones de la cámara de seguridad, descubriendo así las acciones llevadas a cabo por el trabajador los días 27 y 29 de noviembre de 2023. • El día 19 de diciembre de 2023, mi representada notifica al trabajador del inicio de proceso disciplinario en su contra, dentro del cual se le comunican

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

los cargos imputados. • El día 22 de diciembre de 2023, se realiza la diligencia de descargos en la cual el trabajador admite las faltas cometidas. • El día 02 de enero de 2024, mi cliente notifica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa manifestándole al trabajador de la posibilidad de apelarla dentro de los tres (3) días siguientes. • El trabajador no apeló a la decisión tomada, por lo tanto, se le manifestó que la misma quedaba en firme una vez se conceda el permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, en razón a la situación de salud que en la actualidad tiene.

Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. En el presente documento se expusieron las justas causas que conllevaron a T & A INVERSIONES S.A.S a dar por terminado el Contrato de Trabajo del señor Pedro Manuel Viña Tineo, mismas que se soportan en las siguientes normas del Código Sustantivo del Trabajo: • Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 58. Numeral 1. • Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62. Literal A. Numeral 6.

Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual. El Reglamento Interno de Trabajo de T&A INVERSIONES S.A.S tiene establecido el siguiente procedimiento disciplinario: 1. Previo a aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente. 2. Enviará al trabajador comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos motivo de investigación que pueden generar la imposición de alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. 3. Citará al trabajador para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en audiencia de Descargos. 4. Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar el recibido del oficio, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal. 5. Escuchará al trabajador en descargos y decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere lugar., notificándole al trabajador los efectos de la misma. 6. Dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

El procedimiento disciplinario se encuentra regulado para aplicar sanciones y **el despido no está catalogado como sanción**. De conformidad con el Reglamento de Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, mi representada no estaba en la obligación de practicarlo; sin embargo, T & A INVERSIONES S.A.S concedió al empleado la posibilidad de ejercer el derecho al debido proceso cumpliendo el procedimiento para sanciones tal y como quedó explicado en acápite "Cumplimiento del anexo técnico procedimiento administrativo" numerales 1, 2 y 3.

**FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES**

La Corte ha dicho que para que la finalización de un vínculo laboral, con justa causa, tenga los mismos requisitos que se aplican jurisprudencialmente a una sanción, es necesario que las partes lo pacten así ya sea en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de la empresa o en la Convención Colectiva de Trabajo, de lo contrario el empleador no está obligado a la realización de un disciplinario. Veamos:

En Sentencia 39394 de 2011, la Corte recordó que: "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."

En Sentencia 40607 del 9 de septiembre de 2015, el Alto Tribunal dispuso: "El artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que la censura sustenta parte de su argumentación, no permite la exégesis que ésta propone, sino que justamente avala la jurisprudencia de la Corte de que el despido

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

no es una sanción disciplinaria.... El artículo 114 dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo; y el despido, como ya se dijo, no encaja dentro de ese mandato, pues de lo contrario tendría que asegurarse, con equívoco desde luego, que, si en cualquiera de los instrumentos referidos no aparece el despido, el empleador queda imposibilitado para despedir a un trabajador."

En Sentencia SL2351-2020 y sobre el particular, la Corte mantiene su posición al indicar: "La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3a del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 19812019."

Es importante resaltar que el empleado no presentó recurso que solicitara la revisión de la decisión tomada por la empresa, igualmente hay que decir que el Reglamento Interno de Trabajo está publicado en dos sitios visibles de la empresa y además que sobre el particular hubo socialización con el empleado.

**OFICIOS A SOLICITAR AL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA LOS FINES DE LA PRESENTE PETICION**

1. Solicitamos de manera respetuosa se oficie a la E.P.S COOSALUD para que allegue con destino al Ministerio del Trabajo: Incapacidad médica del señor Pedro Manuel Viña Tineo emitida el 11 de agosto de 2023, con fecha de terminación 30 de agosto de 2023. Lo anterior para que el Ente Ministerial conozca las condiciones médicas por las que se expidió dicha incapacidad. Correo electrónico de la entidad: [notificacioncoosaludeps@coosalud.com](mailto:notificacioncoosaludeps@coosalud.com).

***El apoderado de la sociedad presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición los siguientes documentos:***

- Poder para representación judicial.
- Certificado de existencia y representación de T & A INVERSIONES S.A.S.
- Contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes.
- Otro sí suscrito con el empleado.
- Examen Ocupacional Post Incapacidad.
- Citación a descargos y pruebas, de fecha 19 de diciembre de 2023.
- Acta de descargos de fecha 22 de diciembre de 2023.
- Notificación terminación con justa causa.
- Reglamento Interno de Trabajo de T & A INVERSIONES S.A.S.
- Acta visualización de video.
- Acta proceso de rehabilitación y reintegro laboral.
- Derecho de petición dirigido a la E.P.S COOSALUD y constancia de su envío, de acuerdo con la prueba de oficio solicitada.
- Copia comprobantes pago de salarios.
- Copia comprobantes seguridad social integral.
- Comunicación del trámite administrativo al colaborador VIÑA TINEO.

Que, una vez radicada la solicitud referida, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite, mediante oficio de fecha veintiséis (26) de enero de 2024, procede a informar, vía física a través de correo certificado 472 con dirección Pesebre Alto C6 N14 Piso 2 Lebrija – Santander, al colaborador PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, el inicio del procedimiento administrativo reglado en el Sistema Integrado de Gestión, bajo código IVC-PD-05-AN-01, para autorización de terminación de vínculo laboral con trabajador discapacitado y la comisión de funcionario asignado al GACT para que adelante el mismo. (Folio 51).

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

Que el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante Auto No. 000242 del veintinueve (29) de enero de 2024, reparte y traslada el expediente No. 7168001-000082 del 29/01/2024 a Inspector de Trabajo, con el fin de que Avoque conocimiento y lleve a término el trámite administrativo asignado. (Folio 52).

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, por medio de Auto No. 00281 de fecha primero (1) de febrero de 2024, avoca conocimiento y ordena tener como pruebas las aportadas con la solicitud de autorización de despido contra el señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO. (Folio 53).

Que con oficio de fecha dos (2) de febrero de 2024, bajo No. 08SE2024716800100001541, el despacho comunica a través de correo físico certificado 472, la apertura del trámite administrativo al apoderado de LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., enviando copia del auto donde ordena la práctica de las pruebas que el despacho considero pertinentes y necesarias para la toma de la decisión. (Folio 54).

Que con oficio de fecha dos (2) de febrero de 2024, bajo No. 08SE2024716800100001524, el despacho comunica a través de correo físico certificado 472, la apertura del trámite administrativo al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, y se le corre traslado para que haga uso de su derecho de defensa, contando con un término de ocho (8) días calendario siguientes al recibo de la comunicación, para presentar las pruebas que considere necesarias. (Folio 55).

Que el funcionario de conocimiento imprime certificado de entrega de correspondencia física al Dr. EDUARDO PILONIETA PINILLA apoderado de LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., y de admitido al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO. (Folio 56 y 57).

Que el día doce (12) de febrero de 2024, el Dr. EDUARDO PILONIETA PINILLA apoderado de LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., radica vía electrónica ante esta Dirección Territorial oficio por medio del cual arrima información documental que da cumplimiento al Auto No. 00281 del 01/02/2024. (Folio 58 a 72).

Que el catorce (14) de febrero de 2024, se le reconoce personería jurídica al Dr. Dr. EDUARDO PILONIETA PINILLA, y otros, apoderados de LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S. (Folio 73).

Que el funcionario de conocimiento imprime certificado de admisión de correspondencia física al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO. (Folio 74).

**Respecto al trabajador:**

En referencia a los hechos de la antelación, se tiene que este Ente Ministerial remite a través del gestor documental comunicaciones físicas No. 08SE2024716800100001129 del 26/01/2024 y 08SE2024716800100001524 del 01/02/2024 al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, informando la apertura del trámite administrativo, corriendo traslado de la solicitud con sus anexos y concediendo el termino de ocho (8) días calendario siguientes al recibo de la comunicación, para que en aras del debido proceso hiciera uso del derecho de defensa y contradicción, pronunciándose frente a cada uno de los hechos que soportan la solicitud y aportando las pruebas que considerara pertinentes; no obstante; lo anterior, las comunicaciones remitidas a la dirección Pesebre Alto C6 14 Piso 2 Lebrija – Santander, a la fecha del presente proveído no han surtido el cometido, esto es, informar al trabajador del trámite de desvinculación, como quiera que, tan solo, reportan en la trazabilidad web del operador externo de correspondencia 472 "(...) admitido (...)", según Folios 57 y 74 del sumario.

En todo caso el resultado de la precedencia, es de resaltar que, el apoderado de LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., mediante oficio de la calenda doce (12) de febrero de 2024, adjunta a la actuación administrativa constancia de la misiva por medio de la cual surte "notificación del trámite administrativo laboral" con el colaborador PEDRO MANUEL VIÑA TINEDO, quien a pesar de suscribir la referida constancia el día siete (7) de febrero hogaño y contar

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

con un término razonable, el que se extendió hasta la fecha del presente proveído, no eleva pronunciamiento alguno en su defensa; por lo que, el funcionario de instancia procede a tomar la decisión con base en el material probatorio que reposa dentro del libelo petitorio de fecha diecinueve (19) de enero de 2024. -Folio 51; 55; 57; 70 reverso y 74-.

Visto lo anterior, el despacho procede al siguiente análisis.

**COMPETENCIA Y CONSIDERACIONES**

El Ministerio del Trabajo, cuenta con la competencia para autorizar la terminación del contrato de trabajo de trabajador que cuente con fuero de estabilidad reforzada por discapacidad y/o debilidad manifiesta, como lo indica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece:

*"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)**". (negrilla fuera del texto original).*

De la autorización que trata el artículo en mención, se colige que la petición presentada por el empleador deberá estar fundamentada en una de las causales contempladas en el Artículo 61 (Terminación del Contrato) y/o el Artículo 62 (Justas Causas para la terminación) del Código Sustantivo de Trabajo.

Del caso bajo examen, evidencia el despacho que el Dr. EDUARDO PILONIETA PINILLA, apoderado general de LA SOCIEDAD bajo la razón social T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., tal como, se reporta en certificado de existencia y representación legal, adjunto a Folio 15 a 18 del plenario, justifica dentro de su libelo petitorio, en consonancia, con el material probatorio contentivo del procedimiento administrativo disciplinario adelantado al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, la terminación de su contrato de trabajo, en la ocurrencia de la justa causa contemplada en el literal a) numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1) y 7) del artículo 58 y numeral 1) del artículo 60 de la misma disposición normativa, como, los correspondientes al Reglamento Interno del Trabajo, contemplado en el numeral 1) y 16) del artículo 58; y, numeral 5); 8); 10) y 16 del artículo 61; los cuales rezan así:

**DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

**A). Por parte del empleador:**

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.*

*"(...)*

**OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR**

**"ARTICULO 58.** *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1a. *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

*7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*

*"(...)*

**PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

**"ARTICULO 60.** *Se prohíbe a los trabajadores:*

*1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.*

*"(...)*

**DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**ARTICULO 58. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:**

*1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso de la empresa.*

*16. Tomarse atribuciones sin consultar con los jefes directos.*

**ARTÍCULO 61. FALTAS GRAVES**

*5. Sacar del sitio de trabajo objetos de este sin autorización.*

*8. Incurrir en errores debido a descuidos que afecten la seguridad y la salud del usuario.*

*10. Incumplimiento de alguna de sus funciones sea contempladas en la ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento de trabajo, en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el manual de funciones o en cualquier otra norma establecida por la empresa.*

*16. Tomar insumos, utensilios y/o mobiliario de la empresa sin permiso, o sin la debida autorización del empleador.*

Por tanto, del origen y desarrollo de la relación jurídica existente entre el trabajador y LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., surge el cumplimiento del deber obligacional en cabeza de quien se predica empleador de afiliar al colaborador PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, al sistema integrado de seguridad social integral y efectuar el pago de los salarios; situación verificada por el estrado conforme al material probatorio arrimado a Folios 65 a 70; y, respecto del trabajador a observar los preceptos legales, contractuales y de reglamento interno de trabajo, como el cumplimiento de las instrucciones impartidas por su empleador o sus representantes.

Entonces, delimitada la justa causa que invoca el apoderado de LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., es obligado advertir, previamente a adentrarnos en la facultad de verificación jurídica y probatoria del despido sometido a consideración del despacho que, una vez, auscultado el contenido del articulado previsto en el Reglamento Interno de Trabajo adoptado por el aquí empleador, no se visumbra que el solicitante, tenga previsto en el instrumento normativo referido, regulador de la relación laboral con su trabajador, como prerrequisito, para fenecer el vínculo contractual con el señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, un procedimiento determinado para despedirlo por justa causa.

Situación por la cual, este Ente Ministerial a efecto de corroborar si el empleador, cumplió con la garantía del derecho de defensa del empleado PEDRO MANUEL VIÑA TINEO de cara al ejercicio de la facultad unilateral de terminación de su relación laboral, bajo los parámetros del Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General IVC-PD-05-AN-01 versión 6.0 del Ministerio del Trabajo, remite en lo referente, además, a la Sentencia SU-449 del 2020 y C-593 del 2014, por la cual, la Honorable Corte Constitucional fija el precedente jurisprudencial de garantías mínimas obligatorias y cuya exigibilidad se impone, a favor del señor VIÑA TINEO, conforme los siguientes:

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

*"(...) Inmediatez. Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. -) Causales taxativas. La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley. -) Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. -) Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual. Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. -) Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas. -) Respeto debido en la relación laboral. Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que este ejerza su potestad unilateral de terminación (...)"*

Del material probatorio arrojado, se puede corroborar que se cumplió con la obligación de comunicar en forma clara y oportuna al colaborador PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación de su contrato de trabajo; además, de poner en su conocimiento la configuración de la justa causa taxativamente prevista en el ordenamiento legal para su despido –Literal A) numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1) y 7) del artículo 58 y numeral 1) del artículo 60 de la misma disposición normativa, como, los correspondientes al Reglamento Interno del Trabajo, contemplado en el numeral 1) y 16) del artículo 58; y, numeral 5); 8); 10) y 16 del artículo 61-

No obstante, el cumplimiento de la precedencia ha de advertir el estrado que, si bien, LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., dentro de las misivas por las cuales *"(...) notifica el inicio del procedimiento disciplinario citando a descargos; y, da por terminado el contrato de trabajo con justa causa del empleado (...)"* referencia que, en el artículo 61 de la disposición reglamentaria adoptada por la sociedad, se contemplan las faltas graves que dan lugar a la terminación del vínculo contractual del colaborador VIÑA TINEO, además, de señalar que el enrostrado cercena el numeral 5 de dichas faltas graves, señalando *"(...) sacar del sitio de trabajo objetos de este sin autorización (...)"*; una vez, examinado el Reglamento Interno de Trabajo arrojado por la organización al prontuario -Folio 29 a 46-, se evidencia que efectivamente las conductas imputadas al trabajador, como faltas graves, según los supuestos de hecho conocidos por el despacho, se encuentran enmarcadas dentro del contenido del artículo 60, y no, dentro del contenido del artículo 61, como lo refiere el empleador, y que, la conducta *"(...) sacar del sitio de trabajo objetos de este sin autorización (...)"* esta prevista en el numeral 6), y, no, en el numeral 5) del artículo otrora referido, tal como milita a Folios 24 a 25 reverso y 71 reverso a 72 reverso.

En consecuencia, estima el despacho, que tal irregularidad, es del todo intrascendente y no tiene la virtualidad de viciar el procedimiento adelantado para finalizar la relación laboral, ni las decisiones derivadas luego del llamamiento a descargos, como quiera que, al invocarse erróneamente el número del artículo, como, del numeral, no ve el estrado, como pueda afectar siquiera tangiblemente el derecho a ser oído del trabajador VIÑA TINEO, como, una garantía de su derecho de defensa, cuando las faltas graves imputadas al trabajador, se subsumen ciertamente en los hechos reprochados, al margen del numeral al que corresponden las mismas; por lo que, el estrado hará referencia al artículo y numeral invocado por la empresa, pero con la salvedad de la antelación.

Entonces, resulta claro para el despacho que, al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, a través, de las probanzas *"(...) notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos; diligencia de descargos; y, acta de visualización de video (...)"* -Folio 24 a 27; 47- se le informó de la apertura del proceso disciplinario que pesa en su contra, como, la formulación de cargos imputados, los cuales señalan de forma clara y palmaria las conductas en que este incurre y la vulneración, tanto, de las obligaciones especiales y prohibiciones que le incumben como trabajador, como, de unas faltas calificadas como graves dentro del R.I.T., prescrito por T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., que podrían ameritar la posible terminación de su vínculo contractual por justa

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

causa; comunicándole además, el aviso del día, hora y fecha de realización de la diligencia de descargos.

Adicionalmente, constata el estrado que, el día veintidós (22) de diciembre de 2024, se otorgó en audiencia de descargos al trabajador VIÑA TINEO, el derecho a ser oído y/o de poder dar la versión de sus hechos antes de proceder T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., con la presente solicitud de despido, es decir, el empleado tuvo la oportunidad de defenderse frente a las acusaciones imputadas en su contra, evidenciando esta Cartera Ministerial que, al endilgado VIÑA TINEO, le fueron previamente socializadas las funciones a cumplir con respecto a la reubicación laboral, que se originó con ocasión de las restricciones/recomendaciones emitidas por medico laboral bajo calenda 01/09/2023, tal como, se desprende del acta de proceso de rehabilitación y reintegro laboral – seguimiento, debidamente aceptada y suscrita por el colaborador el día 13/12/2023 -Folio 48-; garantizándose así, por parte de T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., el derecho de defensa que le asistía, a causa de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa ejercida por su patrono. -Folio 23; 26 y 27-.

Bajo este contexto, y, sin desconocer los quebrantos de salud que padece en su integridad el señor VIÑA TINEO, como, las incapacidades que ha venido reportando en su favor, según se acredita en comprobantes de pago de nómina arrimados al sumario por el empleador -Folio 65 a 66 reverso- logra verificar el despacho que, las conductas desplegadas al interior de la organización por el colaborador, no solo infringen faltas graves, obligaciones especiales y prohibiciones que le incumben como trabajador, sino que, además, tales conductas configuran justa causa para dar por terminado unilateralmente su vínculo contractual, incurriendo así en la justa causa contemplada en el Literal A) numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1) y 7) del artículo 58 y numeral 1) del artículo 60 de la misma disposición normativa, como, los correspondientes al Reglamento Interno del Trabajo, contemplado en el numeral 1) y 16) del artículo 58; y, numeral 5); 8); 10) y 16 del artículo 61.

De manera que, dada la situación fáctica y probatoria del actual trámite administrativo, este Ente Ministerial, no encuentra argumento que indique que la terminación de la relación laboral del señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, este motivada por una razón diferente a la ocurrencia de una justa causa, contemplada en preceptos legales, por lo que esta Autoridad Administrativa despacha favorablemente la solicitud de despido incoada por el Dr. EDUARDO PILONIETA PINILLA, apoderado de la sociedad T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., sobre el trabajador VIÑA TINEO; no sin antes advertir al empleado que, en apego a lo decantado por la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, la presente autorización de despido en su contra, constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada por el colaborador ante el juez laboral correspondiente, en caso de estimar que su despido obedece a causa diferente a las justas causas invocadas en su contra.

En Consecuencia, el funcionario de conocimiento puede corroborar la ocurrencia de la justa causa invocada por el apoderado de la sociedad T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S., como, el hecho de haber oído al señor PEDRO MANUEL VIÑA TINEO, previamente a su despido, como una garantía del derecho de defensa del colaborador.

**LA INSPECCION DE TRABAJO DE LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor **PEDRO MANUEL VIÑA TINEO**, identificado con Permiso de Protección Temporal – PPT No. 5164875, en calidad de trabajador y el señor **GUSTAVO ANDRES TRILLOS CALDERON**, identificado con cedula de ciudadanía No. 13715358, representante legal de la **SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S.**, y/o quien haga sus veces, identificada con Nit. 901416005-1, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

**ARTÍCULO SEGUNDO: LA SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S.**, no podrá hacer efectiva la presente autorización de despido, hasta tanto quede ejecutoriada, en caso de interponerse los recursos de ley, la Resolución que resuelva los mismos.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas señor **PEDRO MANUEL VIÑA TINEO**, en calidad de trabajador, con domicilio en Pesebre Alto C6 N14 Piso 2 Lebrija – Santander, correo electrónico: [pedromanuelvia19@gmail.com](mailto:pedromanuelvia19@gmail.com); y, al señor **GUSTAVO ANDRES TRILLOS CALDERON** y/o quien haga sus veces, representante legal de la **SOCIEDAD T&A INVERSIONES S.A.S., BARRIO CAMPESTRE S.A.S.**, a través de su apoderado el **Dr. EDUARDO PILONIETA PINILLA**, y/o el que haga sus veces conforme al poder conferido, con domicilio en la Carrera 50 No. 53 – 167 Altos de Pan de Azúcar Bucaramanga – Santander y autorización para notificación electrónica vista a Folio 63 del plenario, en correo electrónico: [notificaciones@pilonietalvarez.com](mailto:notificaciones@pilonietalvarez.com), del contenido de la presente Resolución, conforme a lo establecido en el Artículo 76 y siguientes del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior, Director Territorial de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación o a la notificación por aviso del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**21 FEB 2024**

Dada en Bucaramanga a,



**INGRID ROCÍO ACEVEDO ROA**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social