



NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB
Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 30 de septiembre de 2022

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 1381 del 31 de agosto de 2022 al Señor JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene con **devuelto por** parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) del oficio de **CITACIÓN** para la notificación personal, remitido al Señor(a)(es)(as) Señor de JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, y que según guía la casual es: NO RESIDE, por lo anterior, la suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de FÁCIL ACCESO AL PÚBLICO Y EN LA PÁGINA WEB, LA **NOTIFICACION** de la referida Resolución que contiene (7) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 30 de septiembre de 2022

En constancia.


MARTHA RAMIREZ CACUA
Técnico Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy _____-todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la desfijación del presente.

Advirtiéndole que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,

MARTHA RAMIREZ CACUA
Técnico Administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Dirección Territorial Santander
Dirección: Calle 31 No. 13-71
Teléfono PBX
(601) 3779999
Bucaramanga

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

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

**RESOLUCION No. 001381
31 AGO 2022**

"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 y Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021, con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7168001-000249 del 8 de abril de 2022

Radicado: 01EE2022716800100003113 del 28 de marzo de 2022

Solicitante: TRACTO FILTROS SAS

Nit: 901031841-9

Trabajador: JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ

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

HECHOS

Bajo radicado No. 01EE2022716800100003113 del 28 de marzo de 2022, el Señor (a): JOSE GUIZA URREA, en su condición de representante legal de la empresa TRACTO FILTROS SAS identificada con Nit. 901031841-9, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo del señor (a) JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, identificado con C.C. No. 91491871, quien se encuentra amparado por fuero de estabilidad reforzado o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma la representante legal de la empresa solicitante, esta petición está fundamentada en los siguientes hechos a plasmar:

- 1) El día Viernes 15 de octubre del año 2021 siendo las 3:45 PM, el señor JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ identificado con cedula CC. 91.491.871, tuvo un accidente cuando se desplazaba en motocicleta en función de su trabajo, razón por la cual fue trasladado a la clínica Chicamocha de Bucaramanga, siendo atendido con el SOAT de la motocicleta con la cual ocurrieron los hechos y eventualmente se reportó ante la ARL. Una vez realizada la valoración médica realizaron exámenes (radiografía) donde se detectó FRACTURA DE CLAVICULA DERECHA SIN COMPLICACIONES, razón por la cual fue sometido a cirugía el día Sábado 16 de octubre de 2021, mismo día en que fue dado de alta con una incapacidad laboral de Treinta (30) días, iniciando el día 16 de octubre de 2021 y finalizando el día 14 de noviembre de 2021.
- 2) Finalizados los 30 días de incapacidad, al día siguiente (15 de noviembre de 2021), se presentó a la IPS de Suramericana, quienes otorgaron cuatro (4) días de incapacidad por el mismo diagnóstico (Fractura de Clavícula) la cual inicio el día 15 de noviembre de 2021 y finalizo el día 18 de noviembre de 2021, incapacidad otorgada por la ARL.
- 3) Culminada la incapacidad inmediatamente anterior, acudió nuevamente a la clínica chicamocha siendo atendido por el SOAT el 19 de noviembre de 2021, día en que debía retomar labores, se evidencia en la Historia Clínica generada ese mismo día que el motivo de consulta es por control, en el cual argumento que sentía dolor y por esta razón le dieron treinta (30) días más de incapacidad, iniciando el 19 de noviembre de 2021 y finalizando el 18 de diciembre de 2021; sin embargo el especialista en ORTOPEdia Y TRAUMATOLOGIA (Dr. Cesar Andrés García Carrillo) realiza la siguiente anotación: Herida cicatrizada, llenado capilar normal, no déficit neurológico ni motor.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

- 4) Teniendo en cuenta lo mencionado en el numeral 3, el 21 de diciembre 2021 la ARL le realiza tele consulta al señor Juan Carlos Mantilla, en donde el médico tratante indica: que a término de la incapacidad que le dan según concepto de (ORTOPEDIA) puede realizar reintegro laboral con recomendaciones por 30 días, fecha de incapacidad 19 de diciembre de 2021 al 26 de diciembre 2021), 8 días; cabe resaltar que la información anterior no fue dada a conocer a la empresa, *teniendo en cuenta que el señor Juan Carlos no entregó las incapacidades por ningún medio, y tampoco se contactó para dar a conocer su condición, motivo por el cual la empresa se vio en la necesidad de enviar un mensajero a la dirección de residencia del trabajador con el fin de recoger las incapacidades y obtener información del mismo, pero no fue posible ubicarlo con exactitud por que el señor Juan Carlos Mantilla en la información dada a la empresa registro una dirección que corresponde a un edificio y no aportó número de apartamento, e incluso su línea telefónica no se encuentra en funcionamiento y al contactar terceros para obtener información alguna del señor Juan Carlos, se logró tener acceso al número telefónico de la esposa, pero desafortunadamente cada vez que intentamos comunicarnos, la esposa argumenta que ese teléfono es personal de ella y que no tenemos por qué llamarlo a ese número telefónico y no brinda información alguna.*
- 5) Finalizada la incapacidad el día 26 de diciembre de 2021, el 27 de diciembre del mismo año, el señor Juan Carlos se presenta una vez más por el SOAT aun cuando la ARL ya lo había enviado a ingreso laboral con recomendaciones e hizo caso omiso, no siendo suficiente todas las incapacidades mencionadas anteriormente y generalmente otorgadas por el SOAT, este vuelve a darle 30 días más de incapacidad que comprendían desde el día 27 diciembre de 2021 hasta el día 25 enero 2022, en su historia clínica dice: **HOMBRO DERECHOSIN DEFORMIDAD, LLENADO CAPILAR NORMAL, NO DEFICIT NEUROLOGICO NI MOTOR, FEXION 100°, ABDUCCION 110°.**
- 6) El 28 de enero del año 2022 fue al médico por el (SEGURO SOAT) le dieron 15 días de incapacidad la cual inicia el 26 enero de 2022 y termina el 09 febrero de 2022, una vez finalizada la incapacidad el empleado solicitó sus vacaciones las cuales fueron asignadas desde la fecha 10 febrero de 2022 hasta el 27 de febrero de 2022, debiendo ingresar a laborar el día 28 febrero del mismo año.

En el transcurso de sus vacaciones no se acercó al médico, para valoración, ni por dolor alguno, argumentamos lo anterior porque faltando un día para ingresar a laborar fue al médico, pero esta vez por EPS donde le dieron incapacidad por 3 días, esto nos da deducir que el empleado no quiere laborar pero tampoco quiere desistir de las incapacidades, esta incapacidad incluyó el día 27 febrero de 2022 y terminaba el 02 de marzo 2022, en su diagnóstico dice que tiene (CONTUSION DEL HOMBRO Y DEL BRAZO) y pasa por (ENFERMEDAD GENERAL). Así ha continuado sacando incapacidades por EPS, pero esta solo le da de 2, 3, 4, y hasta 5 días de incapacidad.

A continuación, relacionamos las incapacidades y sus fechas por EPS.

- Del 27 de Febrero de 2022 hasta el 02 Marzo de 2022 (3) días
- Del 02 de Marzo de 2022 hasta el 06 de Marzo de 2022 (5) días
- Del 07 de Marzo de 2022 hasta el 10 de Marzo de 2022 (4) días
- Del 11 de Marzo de 2022 hasta el 12 de Marzo de 2022 (2) días

- 7) E igualmente cabe resaltar que el señor Juan Carlos Mantilla, estando en periodo de incapacidad se acercó en moto a la instalaciones de la empresa el día 24 de febrero de 2022, para realizar solicitud de certificación de retiro de cesantías, momento en el cual el representante legal de la misma (JOSE GÚIZA U.) con el fin de garantizar el debido proceso respecto a la reubicación de un puesto de trabajo que se ajuste a sus condiciones, le indica de manera verbal que teniendo en cuenta que sus actividades en la empresa requieren en su mayoría de esfuerzo físico, sería removido al área de ventas con el objetivo de no afectar su estado de salud en el reintegro laboral, pero el señor Juan Carlos Mantilla no dio respuesta alguna, se quedó en silencio.
- 8) Al cumplir la última incapacidad que inicio a partir del 14 de Marzo de 2022 y finalizó el 19 de Marzo de 2022, para un total de seis (6) días de incapacidad, con diagnóstico cambiante que dice (SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO). Se acercó una vez más a la EPS donde le generaron incapacidad nuevamente desde el día Martes 22 hasta el día Jueves 24 de Marzo de 2022, (3 Días de incapacidad) cabe resaltar que el día domingo 20 de marzo y lunes 21 de marzo no acudió a la clínica.
- 9) Finalizada la incapacidad mencionada en el numeral 8, el día viernes 25 de marzo se presentó a la clínica chicamocha esta vez por el SOAT de la motocicleta, donde le dieron veinte (20) días más de incapacidad sin diagnóstico alguno, la cual inicia el día Viernes 25 de Marzo y finaliza el día Miércoles 13 de Abril de 2022, cabe resaltar que una vez más el señor Juan Carlos no se presenta por la ARL como se le indicó.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

PRETICIONES:

- 1) Teniendo en cuenta que el señor Juan Carlos Mantilla Ordoñez, se acerca a la EPS o al SOAT para obtener incapacidades por aparente mal estado de salud, y que hasta la fecha los profesionales de la salud y/o especialistas no generan y/o autorizan procedimientos médicos correctivos, como nuevos exámenes, radiografías, o algún otro procedimiento que deje en evidencia la necesidad médica del señor Juan Carlos, hecho que genera inquietud puesto que solo son incapacidades más no procedimientos o diagnósticos contundentes, y que como se menciona anteriormente en la recopilación de los hechos y el comportamiento desinteresado del señor Juan Carlos *deja deducir que el empleado no quiere laborar pero tampoco quiere desistir de las incapacidades*, por lo anterior se solicita revisar la documentación para llegar a un acuerdo con el empleado o su terminación de contrato.
- 2) Indicar medidas correctivas y / o autorizar despido del trabajador teniendo en cuenta que por lo anterior no es el estado de salud lo que motiva a la empresa a dar por terminado el contrato de trabajo al señor Juan Carlos Mantilla, sino considerando que la empresa se ve afectada en la productividad y económicamente, justa causa demostrada y fundamentada para la empresa en lo siguiente:

Que un trabajador esté disfrutando de una incapacidad laboral temporal otorgada por una EPS o la ARL no impide que sea despedido en caso de incurrir en una justa causa, y que la incapacidad laboral temporal no reviste al trabajador de estabilidad laboral reforzada, de manera que el trabajador no goza de protección especial por el simple hecho de estar incapacitado, como así lo ha dejado claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 47759 del 18 de octubre de 2017.

«Sobre el particular, ya esta Sala se ha pronunciado de forma pacífica, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 30 de enero de 2013, No. 41867, en el sentido de que «la relación laboral puede ser terminada con justa causa aun cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal», pues como lo ha dicho esta Corporación, «También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- 3) Así mismo la solicitud de despido del trabajador Juan Carlos Mantilla O. se realiza teniendo en cuenta lo plasmado en El Código Sustantivo del Trabajo que dispone en su artículo 61 TERMINACIÓN DEL CONTRATO literal i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato

Sin embargo de no dar lugar los textos en mención a las razones expuestas para culminación de contrato laboral, se agradece brindar el concepto correcto.

De conformidad con los hechos narrados anteriormente de manera respetuosa me permito formular ante su despacho SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO del trabajador JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, identificado con cedula de ciudadanía No 91.491.871 mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bucaramanga.

El empleador presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición los siguientes documentos:

- Rut
- Cámara de comercio
- Copia del contrato de trabajo del señor JUAN CARLOS MANTILLA O.
- Copia del informe de accidente trabajo generado por la ARL (Sura)
- Copia de Orden de radiografía generada el día de los hechos
- Copia de Historia clínica
- Copia de incapacidades generadas por EPS y por SOAT

Que, una vez radicada la solicitud referida, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante oficio de fecha 30/03/2022, procede a informar al colaborador JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, 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 35).

Que el oficio visible a folio 35 es devuelto con fecha 31 de marzo de 2022 por Servicios Postales Nacionales S.A. 472, donde figura como motivo de devolución "falta # de apartamento". (Folio 36).

Que en vista que la comunicación de fecha 17/02/2020 remitida al colaborador JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, fue devuelta por el operador externo de correspondencia 472, tal como se constata a Folio 36 del prontuario, el funcionario encargado para el efecto remite nuevamente oficio,

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

al trabajador a fin de comunicarle 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 37).

Que el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante Auto No. 000903 del 8/04/2022, ordena la apertura del trámite administrativo y comisiona Inspector de Trabajo para que avoque conocimiento, impulse el procedimiento administrativo; y se ordene surtir las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas. (Folio 38).

Que el inspector comisionado, mediante Auto No. 000983 del 25 de abril de 2022, ordena la apertura del trámite administrativo laboral, relacionado como solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajador en estado de discapacidad y/o debilidad manifiesta, del señor JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, quien cuenta con estabilidad reforzada por fuero de salud, según afirma la representante legal de la empresa solicitante; trámite presentado por el Señor (a): JOSE GUIZA URREA, en su condición de representante legal de la empresa TRACTO FILTROS SAS identificada con Nit. 901031841-9, ordena la práctica de pruebas y comunicaciones. (Folio 39)

Que con oficio de fecha 25 de abril de 2022, bajo radicados No. 08SE2022716800100003683 y 08SE2022716800100003686, el despacho procede a comunicar vía correo electrónico certificado 472 evelasco@mintrabajo.gov.co y físico, la apertura del trámite administrativo, al empleador y al trabajador. (Folios 40-49)

Bajo radicado No. 01EE2022716800100004545 del 10 de mayo de 2022, el señor (a): JOSE GUIZA URREA, representante legal de empresa TRACTO FILTROS SAS, aclara y precisa las justas causas de despido, en los siguientes términos:

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

#15. 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 ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Además, fundamenta la aclaración en los hechos descritos con anterioridad y allega nuevamente las pruebas. (Folios 50- 183)

Respecto al trabajador:

Que por oficio No. 01EE2022716800100004670 del 12 de mayo de 2022, el trabajador JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, responde respecto de la petición elevada por la empresa TRACTO FILTROS SAS para solicitud de terminación de su contrato de trabajo, conforme el resumen de los siguientes hechos:

El día 15 de octubre del 2021 estando laborando en la empresa TRACTO FILTROS SAS tuve un accidente de tránsito, un automóvil me golpeo estando yo conduciendo una motocicleta de la empresa en la cual trabajo; me lanzo casi a unos tres metros, con dolor del golpe lo primero fue avisar a la empresa del accidente en la cual llego al punto del accidente mi tío el gerente de TRACTO FILTROS SAS y cuadro con el señor del carro por el daño de la moto no por mi lesión no dejo que la ambulancia me diera la atención sino que el mismo en el carro de él me traslado para la clínica Chicamocha y entre por atención por el soat de la moto. Después de la radiografía, el resultado fue fractura de clavícula derecha (rotura y desviación) me operaron el día 16 de octubre en la noche y después de la operación estoy a manos de atención es por el SOAT, el medico ortopedista me opera y me pone en control con El los primeros 3 meses, cada mes y dando una incapacidad en cada control de 30 días y envia terapias fisicas del 16 de octubre al 14 de noviembre luego para sacar cita con el ortopedista toca mirar agenda y quedo para el 19 de noviembre por la cual la ARL SURJA me hace una cita telefónica para saber cómo estaba y me da 4 días de incapacidad del día 15 de noviembre al 18 de noviembre por la razón que tengo primer control el 19 de noviembre con el medico ortopedista; me revisa la herida y me envia otra incapacidad de 30 días más y control en un mes desde el 19 de noviembre al 18 de diciembre de 2021.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Otras vez la ARL llama para revisar el estado en el que me encontraba y le comunique que la cita de control con el ortopedista quedo para el 27 de diciembre, entonces la ARL por llamada una cita telefónica me dio 8 días mas de incapacidad del 19 de diciembre al 26 de diciembre.

Segundo control el ortopedista me envia terapias físicas y 30 días mas de incapacidad desde el 27 de diciembre al 25 de enero de 2022 y otro control en un mes.

Tercer control me revisa y me da 15 días de incapacidad más terapias pero con dolor e inflamación. Desde el 26 de enero del 2022 al 9 de febrero del 2022 otro control en 2 meses me dio una gripe fuerte con dolor de huesos, fiebre, escalofrío, diarrea, tontina, no pude ir al medico por recomendaciones que si siente síntomas de gripe era mejor quedarse en casa por el "corona virus", me dieron vacaciones a partir del 10 de febrero al 27 de febrero pero el mismo 27 de febrero entro por la EPS de la clínica Chicamocha por el dolor de hombro y secuelas de la fractura de clavícula dándome 3 días de incapacidad y medicamentos para el dolor, desde ese

día la EPS Sanitas me ha dado incapacidad periódicamente de 3-4-5-8 y 9 días enviándome exámenes como una ecografía cuyos resultados "sinovitis de la capsula articular acromioclavicular, y el radiólogo me dice que para el otro control con el ortopedista le dijera de una resonancia magnética para mirar bien que lesión más puedo tener.

Cuarto control con el ortopedista me examina y me envia más terapias y 20 días más de incapacidad desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril del presente año, le comento que sigue el dolor, la inflamación y concluye que control en 2 meses y si persiste el dolor entonces el quinto control que es el 16 de mayo determina nueva cirugía para extraer el cuerpo extraño, la plaqueta y los 6 clavos que el cuerpo no asimila y luego a esperar los resultados de la cirugía.

Por lo anterior doctor JOSE LUIS PABON Inspector de trabajo lo que yo quiero es quedar bien del brazo, yo entre en buenas condiciones a trabajar porque de mi depende mis hijos y nueva esposa, yo pago arriendo y servicios, luego después como hago para trabajar con esa lesión, mientras que mi "DIOS" me de salud y tengo 2 piernas y 2 manos trabajo donde sea para sacar a mis hijos adelante, soy víctima de desplazamiento forzado, tengo la custodia por parte del bienestar de mis hijos, gracias a ustedes me debían 2 quincenas atrasadas y hoy en día se pusieron al día.

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 contemplada 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, en principio el representante legal de la empresa TRACTO FILTROS SAS, justifica la terminación del contrato de trabajo del señor JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, en la ocurrencia de una justa causa contemplada en el artículo 62, Numeral 15 del Código Sustantivo de Trabajo, reglamentada por el Decreto 1072 de 2015, que en su orden reza:

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

"(...)

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}:*

(...)

15. *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 ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."*

Por tanto, en apego a la causal precitada, este Ente Ministerial, entra a verificar el cumplimiento de los requisitos que deben mediar, para la estructuración de la causal alegada por parte de la empresa TRACTO FILTROS SAS, a fin de dar por terminado el contrato de trabajo de su colaborador, conforme los siguientes:

- El trabajador debe padecer una enfermedad contagiosa o crónica.
- La enfermedad no debe tener un origen laboral.
- El trabajador deberá contar con un concepto favorable o desfavorable de recuperación.
- Las incapacidades reconocidas al trabajador deberán ser por un término igual o superior de ciento ochenta (180) días continuos.

Entonces, a partir de las argumentaciones depuestas por el representante legal de la empresa TRACTO FILTROS SAS., encuentra el despacho que, el trabajador JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, se encuentra incapacitado desde mediados del mes de octubre de 2021, razonamiento que acompaña de una descripción temporal de las incapacidades generadas por el SOAT y la ARL a favor del colaborador, cuyo extremo final relacionado, corresponde al día 9 de mayo de 2022, descripción, de la que presume el agente administrativo, se superan los 180 días de incapacidad, siendo evidente que, la dolencia padecida por el colaborador MANTILLA ORDOÑEZ, lo ubica en una situación de debilidad manifiesta dada su condición física.

Por ello, retomando los requisitos que deben mediar para la estructuración de la causal invocada, como, atendiendo al caso puesto bajo consideración del despacho, evidencia el operador administrativo y según lo expresado por el representante legal de la empresa, el trabajador sufre un accidente de tránsito en razón a su trabajo, siendo atendido inicialmente por el SOAT y luego por la ARL, por tanto y según el material probatorio allegado "accidente de trabajo" folio 26 y siguientes, no cumple con el requisito en el cual la enfermedad, no debe tener origen laboral.

Finalmente, señalar al empleador, que ha de tener en cuenta que, en apego a las consideraciones que plasma el ANEXO TECNICO IVC-PD-05-AN-01 versión 5.0 procedimiento administrativo general del Ministerio del Trabajo, la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad, debe ser presentada con el lleno de los requisitos legales, de manera que, el cumplimiento de tales requisitos debe ser previo a la solicitud, y no durante o en desarrollo del mismo; so pena de hacer nugatoria la prosperidad de la solicitud incoada.

En consecuencia, y dado el estado probatorio del actual procedimiento, el despacho no puede verificar la ocurrencia de la justa causa invocada por el representante legal de la empresa TRACTO FILTROS SAS, a fin de autorizar la terminación del contrato del señor JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ, por lo que el despacho resuelve desfavorablemente su solicitud.

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

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

ARTÍCULO PRIMERO. NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor **JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ**, identificado con C.C. No. 91491871, en calidad de trabajador y el señor **JOSR GUIZA URREA**, en su condición de representante legal de la empresa **TRACTO FILTROS SAS** y/o quien haga sus veces, identificada con Nit. 901031841-9, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas señor **JUAN CARLOS MANTILLA ORDOÑEZ**, en calidad de trabajador, con domicilio en la carrera 22 # 21 – 43 apto 301 barrio Alarcón, Bucaramanga - Santander; y al señor **JOSE GUIZA URREA**, representante legal de la empresa **TRACTO FILTROS SAS**, en la Calle 2 # 3 – 42 Barrio chimita, Girón – Santander, teléfono 6913840; 3158611717, 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

Dada en Bucaramanga a,

31 AGO 2022

JOSE LUIS PABON SANABRIA
Inspector de Trabajo