

Apartadó, 29 de enero de 2018.

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor  
JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO

**ASUNTO: EXPEDIENTE: 1184 DEL 2016**  
**QUERELLADO: JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**  
**QUERELLANTE: OTRAPARTE S.A.S**

#### NOTIFICACION A TREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los veintinueve (29) días del mes de enero el año dos mil dieciocho (2018), siendo las dos y veinte nueve (02:29) p.m., Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso al señor JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO, el contenido de la resolución No. 000165 del 22/11/2017 por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación. Proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL de la Oficina Especial de Urabá – Apartadó. Se procede a realizar publicación a través de página web del Ministerio del Trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo resolución No.000165 del 22/11/2017, solo proceden las acciones contenciosas administrativas.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del veintinueve (29) del mes de enero del año dos mil dieciocho (2018), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día seis (06) del mes de febrero el año dos mil dieciocho (2018), siguientes el retiro el aviso en el lugar de destino.

**GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO**  
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá.





RESOLUCIÓN NÚMERO **000165** DE 2017  
 ( 22 NOV 2017 )

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”**

EL SUSCRITO DIRECTOR DE LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR EL DECRETO 1072 DE 2015, LEY 1437 DE 2011 Y LA RESOLUCIÓN 2143 DE 2014.

**I. CONSIDERANDO.**

Que el día 5 de agosto de 2016, el señor **FEDERICO MARTINEZ HERRERA**, obrando en calidad de Representante Legal de la Sociedad denominada OTRAPARTE SAS, solicita a la Oficina Especial de Urabá, autorización para terminar el contrato de trabajo del señor **JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**, por considerar que incurrió en una justa casa.

Que por **Resolución N° 00152 del 4 de noviembre de 2016**, la primera instancia resuelve:

*“(…) **ARTICULO PRIMERO:** Autorizar la terminación del contrato de Trabajo del señor **JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**, identificado con cedula de ciudadanía N° 10.900.411 y dirección de notificación en la carrera 40 N° 46-14 corregimiento de Currulao del Municipio de Turbo. (…)”*

**II. DE LAS DECISIONES DE PRIMERA INSTANCIA.**

2.1. La Inspectora de Trabajo mediante **Resolución N° 00152 del 4 de noviembre de 2016**, entre otras disposiciones determino:

*“(…) **ARTICULO PRIMERO:** Autorizar la terminación del contrato de Trabajo del señor **JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**, identificado con cedula de ciudadanía N° 10.900.411 y dirección de notificación en la carrera 40 N° 46-14 corregimiento de Currulao del Municipio de Turbo. (…)”*

2.2. Por Resolución N° 000172 del 09 de diciembre de 2016, la misma funcionaria al resolver el Recurso de Reposición interpuesto en contra de la Resolución N° 000152 del 1 de noviembre de 2016, decidió:

*“(…) **ARTÍCULO PRIMERO:** Confirmar en todas y cada una de sus partes, la **Resolución N° 00152 del 1 de noviembre de 2016**, la cual decidió: Autorizar la terminación del contrato de Trabajo del señor **JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**, identificado con cedula de*

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"**

ciudadanía N° 10.900.411 y dirección de notificación en la carrera 40 N° 46-14 corregimiento de Currulao del Municipio de Turbo. (...)"

**III. DE LOS RECURSOS INTERPUESTOS.**

3.1. Del señor **JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**, a través del memorial del 25 de noviembre de 2016, (visto a folios 71 al 73), quien sostiene:

3.1.1 "(...) Teniendo en cuenta que el señor Jose de los Santos Navas Romero está siendo objeto de una sanción disciplinaria en la cual se pretende aplicarle la pena capital de la terminación del contrato de trabajo sin la aplicación del debido proceso laboral, le pido al Ministerio del Trabajo que sea tenidas en cuenta las siguientes normativas jurídicas de Ley...

*El artículo 12 de lo CST, se refiere a la suspensión del trabajo, esta no puede exceder de 8 días por la primera vez no de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. Para cese caso mi defendido por ser la primer vez no es procedente la pena capital de la cancelación del contrato de trabajo. Debe tenerse en cuenta que según el informe con fecha 05 de agosto de 2016, que reposa en el expediente allí se informa que el trabajador Juan Diego Alvarez fue quien primeramente comenzó la agresión física mientras mi defendido el señor Jose de los Santos Navas Romero.*

*Ante esta situación se debe tener en cuenta que mi defendido actuó en legítima defensa propia que es una reacción muy natural del instinto de conservación de la vida de los seres humano, y en materia penal esta reacción es causal de ausencia de responsabilidad.(...)"*

3.1.2. Finaliza su escrito reclamando reponer la decisión y en su defecto se niegue la autorización.

**IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO FRENTE A LOS RECURSOS INTERPUESTOS.****4.1. Competencia.**

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 034 de 2013, y Resolución 2143 de 2014, corresponde al Director Territorial conocer de los recursos de apelación en contra de las decisiones proferidas por los Inspectores de Trabajo de La Oficina Especial De Urabá.

**4.2 Oportunidad.**

Se verifica que los recursos presentados han sido interpuestos dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de Lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a desatar el respectivo recurso de alzada en contra de la Resolución N° 00152 del 4 de noviembre de 2016.

**4.3 Análisis del Despacho.**

Estudiado cuidadosamente el material probatorio obrante en el expediente, esta instancia encuentra que el hecho generador de la solicitud de terminación del contrato de trabajo del señor **JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**, de acuerdo a lo manifestado por el Representante Legal de la compañía **OTRAPARTE S.A.S**, en el oficio radicado bajo el consecutivo **1184 del 5 de agosto de 2016, (folios 1 y 2)**, es haber presuntamente incurrido el citado trabajador, en la conducta prevista en el numeral 2 del

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"**

artículo 62 del C.S.ST, que dispone: *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo sin previo aviso...*

*2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo...*

Sin embargo y pese a que en primera instancia se accedió a lo pedido por el Representante Legal de la empresa OTRAPARTE SAS, es decir se autorizó la terminación del vínculo laboral con JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO, con justa causa, en esta instancia advierte que en el proceso no existe prueba certera que permita concluir que al señor NAVAS ROMERO, se le haya aplicado adecuadamente un procedimiento disciplinario por los motivos que se indican a continuación:

A folios 5 del expediente, reposa "ACTA DE AUDIENCIA DE DESCARGOS JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO -TRABAJADOR LA TOYOSA", valga decir que en el encabezado de estas no aparecen las personas que estuvieron presentes en la diligencia, simplemente en la parte final se encuentran unas firmas ilegibles; además de ello no se evidencia que se le haya dado la oportunidad de aportar pruebas, ni de controvertir, las que probablemente existiesen en su contra; el escrito contentivo de los descargos es corto y poco ilustrativo, consta de encabezado y 20 renglones entre preguntas y respuestas; al imputado se le formularon 6 preguntas relacionadas con: Nombre completo; tiempo de vinculación; oficios desempeñados; si había sido llamado anteriormente a descargos; se hace un breve relato sobre la discusión sostenida con su compañero de trabajo, en cuatro líneas y se le interroga si es cierto lo sucedido y que dice al respeto y finaliza preguntándole al citado si tiene algo por decir. Tampoco se encuentra el procedimiento disciplinario contemplado en el reglamento interno de trabajo de la empresa OTRAPARTE SAS, solo se remite a un escrito dirigido al señor NAVAS ROMERO el 6 de agosto de 2016, identificándose el documento como respuesta procedimiento disciplinario en el que se citan los artículos 55,57, y 62 del reglamento interno de trabajo, el primero alude a obligaciones especiales del trabajador, el segundo contiene las prohibiciones a los trabajadores y el ultimo corresponde a faltas graves.

La Corte Constitucional, ha sido contundente al señalar que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el trabajador debe ser escuchado, y garantizársele el derecho de contradicción y defensa de manera amplia y oportuna; a manera de ejemplo a continuación se citan algunos de los apartes de la **Sentencia C593/14**:

**"3.6.2 Análisis de la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo Del Trabajo.**

El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. De lo contrario, no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

*3.6.2.1 1 Esta disposición se encuentra contenida en el título IV Capítulo I que regula la existencia del Reglamento Interno de Trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. Se encuentran obligadas a adoptarlas aquellas empresas con más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales (artículos 104 y 105 del CST).*

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"**

*Dicho reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los patronos del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador (Artículo 106 CST).*

*Para la imposición de tales sanciones, el artículo 115 establece que el patrono deber dar la oportunidad al trabajador de ser escuchado como a dos representantes del sindicato. El ciudadano demandante considera que este procedimiento no garantiza las prerrogativas contenidas en el artículo 29 de la Constitución*

*3.6.2.2 Observa la Sala que la norma ofrece dos posibles interpretaciones, una contraria al derecho al debido proceso consagrado en nuestra Constitución, y otra acorde con lo consagrado en el ordenamiento Superior.*

*En cuanto a la primera interpretación, podría pensarse que el artículo 115 consagra una simple formalidad de dar la posibilidad al subordinado de ser escuchado en forma previa a la imposición de la sanción establecida en el Reglamento de Trabajo. Esta interpretación de la norma, es contraria al derecho al debido proceso y a lo establecido por la jurisprudencia constitucional en lo relacionado con la necesidad de garantizar las prerrogativas inherentes al artículo 29 de la Constitución, en el ámbito de las relaciones laborales particulares.*

*Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.*

*Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.*

*Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.*

*En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera,*

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"**

*en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.*

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.*

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplan, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria<sup>1</sup>. "*

Así mismo al consultar el anexo técnico del procedimiento administrativo general de este asunto en particular versión 1.0 de febrero 16 de 2016 del Ministerio del Trabajo, se establece que en el caso de solicitar autorizar la terminación del vínculo laboral a trabajadores en situación de discapacidad y se pretenda hacer la figura de la causa objetiva o exista justa causa comprobada, El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa o empleador o cuando motive su decisión causas objetivas o justas causas ( art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo el funcionario debe validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o por la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del Trabajador.

Para finalizar, es menester precisar que cuando se solicite autorizar la terminación de un contrato de trabajo un trabajador en situación de discapacidad, el Inspector de Trabajo debe pronunciarse sobre la validez o no de la causa invocada por quien la alega y en el presente caso el funcionario no lo hizo simplemente se limitó a manifestar al final de la parte considerativa del acto administrativo atacado que:

*"(...) Anotado lo anterior procede el despacho el despacho a resolver la solicitud, el cual consiste en determinar si el trabajador incurrió en justa causa prevista en la ley, el contrato o el reglamento de trabajo.*

*Así las cosas (sic) luego de analizadas las pruebas y de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual imparte justas causas para dar por*

<sup>1</sup> *Ibidem*. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”**

*terminado un contrato de trabajo, y que este despacho no fue notificado de aporte de nuevas pruebas por parte del trabajador donde se evidencie que este en la actualidad continúe recibiendo valoraciones o tratamientos por ortopedia clínica del dolor o terapia física. (...)*

Al respecto la Corte Constitucional trae a colación apartes de la Sentencia T-312/12 **Corte Constitucional**:

**“OBLIGACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EN CUANTO A LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.**

*Nuestro ordenamiento Constitucional ha introducido normas mediante las cuales dispone un tratamiento preferencial para las personas que se encuentran en una situación mayor de vulnerabilidad, como manifestación del principio de igualdad material, una de las principales innovaciones del modelo de Estado Social de Derecho, a saber:*

*El artículo 13, en los incisos 2 y 3, señala:*

*“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados... El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

Siguiendo los mismos lineamientos, el artículo 47 de la Carta establece que:

*“... El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.*

*Del mismo modo, el artículo 54 superior consagra de manera expresa el deber del Estado de “...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud...”.*

*Con fundamento en los artículos 13, 47 y 54, la Corte señaló en la sentencia T- 884 de 2006<sup>2</sup> que la Constitución impone al Estado los siguientes deberes frente a las personas con discapacidad:*

*“... impone a las autoridades públicas (i) la obligación de abstenerse de establecer diferenciaciones fundadas en discapacidades físicas, mentales o sensoriales; y (ii), el deber de adoptar medidas de discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad para que puedan disfrutar, en igualdad de condiciones, de sus derechos y libertades, lo que implica su plena inclusión social como manifestación de la igualdad real y efectiva; (iii) dentro de dichas medidas, la Constitución contempla aquellas relativas al ámbito laboral acorde con las condiciones de salud de esta población y “la formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”, así como la educación para las personas con limitaciones físicas o mentales”.*

---

<sup>2</sup> MP, Dr. Humberto Sierra Porto.

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”**

Igualmente, esta Corporación, en sentencias como la T-093 de 2007<sup>3</sup> ha señalado la importancia de proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de indefensión debido a su situación de discapacidad. Al respecto señaló:

“... que la omisión de proporcionar especial amparo a las personas colocadas en situación de indefensión bien sea por razones económicas, físicas o mentales puede incluso equipararse a una medida discriminatoria...”<sup>4</sup>.

Lo anterior, por cuanto la situación que enfrentan estas personas les impide integrarse de manera espontánea a la sociedad para poder ejercer sus derechos y responder por sus obligaciones, así que el Estado no puede negarse a adoptar un conjunto de medidas de orden positivo orientadas a superar en la medida de lo factible esa situación de desigualdad y de desprotección a la que ellas se ven avocadas.

Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el **Ministerio de Trabajo**, éste tiene la obligación de autorizar o no el despido, pero de ninguna manera puede realizarse sin la previa autorización de la entidad competente, lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señalaba en el momento de los hechos y antes de la reforma realizada por el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 lo siguiente:

**“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 y subrayado fuera del texto)**

**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.”**

Lo anterior no significa que el empleador para omitir la autorización del Ministerio de Trabajo debe pagar la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste.

Así mismo, esta Corporación ha señalado que “la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario **pero que no otorga eficacia**

<sup>3</sup> MP, Dr. Humberto Sierra Porto

<sup>4</sup> Ver, entre otras, Corte Constitucional, Sentencia T-378 de 1997.

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”****jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.”<sup>5</sup>**

De manera que esta Corte estima que la posibilidad de despedir a una persona en situación de discapacidad, sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización por la suma de “ciento ochenta días de 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 modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”, no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta. Lo anterior puesto que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo, de la igualdad y del respeto a su dignidad humana.<sup>6</sup>

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse como lo ha venido haciendo, respecto a la autorización de despido de un trabajador con discapacidad, tomando como base la justa causa alegada por el empleador, ya que el trabajador en situación de discapacidad, como se dijo con anterioridad, goza de especial protección constitucional debido a su situación de debilidad manifiesta. Al respecto, esta corporación en Sentencia C- 531 de 200 señaló:

*[...] el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador [...]*

**En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados. (SUBRAYADO NUESTRO).**

*Además esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad...”*

Por lo anterior el despacho considera pertinente revocar las Resoluciones N° 000145 del 1 de noviembre de 2016, y 0000173 del 9 de diciembre de 2016, valga decir que dicha decisión no impide que la empresa OTRAPARTE SAS, nuevamente adelante el trámite de autorización de despido del señor JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO, demostrando que agoto el procedimiento disciplinario en debida forma, respetándole al señor NAVAS ROMERO en todo caso el derecho de defensa y debido proceso.

<sup>5</sup> Sentencia C-531 de 2000, MP, Dr. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>6</sup> Ibidem

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"**

Sin más consideraciones el Despacho

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** REVOCAR en todas sus partes las Resoluciones 00152 del 1 de noviembre de 2016, y 000172 del 9 de diciembre de 2016, y en su lugar **NO AUTORIZAR** a la empresa **OTRAPARTE SAS**, identificada con NIT 811.010.512-4, el despido de señor **JOSE DE LOS SANTOS NAVAS ROMERO**, identificado con cedula de ciudadanía Nro. 10900411 de Apartadó (Antioquia), por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los interesados el contenido de la presente Resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Artículo 67, 68 y 69 de Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente Resolución solo procede las acciones contenciosas administrativas.

**ARTÍCULO CUARTO:** Una vez en firme **ARCHIVARSE** la actuación.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**JUBER CHAVERRA MURILLO**  
Director Territorial Oficina Especial de Urabá.

