



No. Radicado: 08SE2024731300100000792
Fecha: 2024-04-04 02:50:25 pm
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF
Anexos: 0 Folios: 1



CARTAGENA, 04 DE ABRIL DE 2024

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a), Doctor(a),
CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE
CREOF
Representante legal y/o quien haga sus veces
Dirección: Carrera 15 con Calle 6 Instalaciones de CREOF Barrio Castillogrande
Cartagena - Bolívar



ASUNTO: Notificación por aviso.

Radicación: 01EE2023711300100004283

Peticionario: CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF

Interesado: PATRICIA SAENZ MERCADO

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la **RESOLUCION No 195 de fecha 28 de febrero de 2024 expedida** por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo.

Se notifica a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y solo proceden las acciones contencioso- administrativas.

Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, haciéndole saber que contra la presente providencia es procedente el Recurso de reposición ante la Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámite y en Subsidio de Apelación ante el Despacho del Director de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentados, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

Se Anexan: cuatro (4) folios de la resolución en mención

Atentamente,

CRENCIANO ESCORCIA REYES
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Elaboró, transcribió; cescorcía

Anexo: Lo enunciado y firmado digitalmente

Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias – Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

Radicación: 01EE2023711300100004283

Peticionario: CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF

Interesado: PATRICIA SAENZ MERCADO

RESOLUCION No. 195

Cartagena 28 de febrero de 2024

**"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de despido"
EL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. ANTECEDENTES:

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial Bolívar radicada con el No. 01EE2023711300100004283, del 24 de octubre de 2023, por la señora **DIANA CONSUELO URREGO NIÑO**, identificada con C. C. No. 52.710.766, en condición de Capitán de Fragata del CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, con Nit. No. 900417735, con domicilio en la Cra. 15 con calle Sexta. Instalaciones de CREOF, Barrio Castillo grande de la ciudad de Cartagena, presento ante esta Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo solicitud de autorización para despedir a la trabajadora señora **PATRICIA SAEN MERCADO**, identificada con C. C. No. 45477578, con domicilio en el Barrio San Pedro Mártir Calle 11. 67 No. 67 – 05 de la ciudad de Cartagena, quien presuntamente se encuentra en estado de debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada; de acuerdo con la competencia del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351, Ley 1437 de 2011 y de más normas concordantes y aplicables a esta solicitud.

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes:

II. HECHOS:

III. Dice que su actual solicitud se fundamenta en los siguientes hechos:

1.- La señora **PATRICIA SAENZ MERCADO** labora en el CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE desde el 04 de octubre de 2005, bajo la modalidad de contrato a término definido, inicialmente a tres meses, hoy devenido a un año por haberse prorrogado por más de tres veces. Desde el inicio hasta el presente las funciones y cargo desempeñado por la trabajadora ha sido el de ASEADORA (AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES en la actual clasificación de cargos).

2.- La trabajadora **PATRICIA SAENZ MERCADO** fue diagnosticada con bursitis del hombro, síndrome de maguito rotatorio y tendinitis del bíceps, por lo que, por recomendación médica fue reubicada y se le cambiaron las funciones para que cumplir a cabalidad con las restricciones y recomendaciones médicas.

3.- Las mencionadas dolencias que padece la señora Sáenz Mercado, fueron declaradas de origen común por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, estando actualmente en proceso de evaluación de la pérdida de capacidad laboral.

4.- Por razón de haber cometido una falta grave en el ejercicio de sus funciones, a la señora **PATRICIA SAENZ MERCADO** se le inició proceso disciplinario con el fin de constatar si efectivamente ella había cometido la falta: Apropiarse sin autorización alguna de un contenedor (bolsa plástica) sellado que contenía una porción de carne para ser utilizado en la elaboración de los alimentos que se expenden a los clientes o socios en el CREOF, el cual le fue encontrado

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

dentro de su bolso en requisa practicada por la Oficial de Seguridad en su presencia y en presencia del Chef, hechos ocurridos el día 10 de octubre de 2023.

5.- Llamada a rendir descargos, accedió a ello, diligencia que se realizó el día 12 de octubre de 2023. En dichos descargos reconoció en forma expresa que, si se había apropiado en forma indebida del contenedor mencionado, que ella había tomado del contenedor y lo había guardado en su bolso para después cocinarlo y comerlo.

6.- La falta cometida por la Trabajadora: Haber sustraído indebidamente y sin autorización alguna, de la bodega de Forcionamiento, un contenedor sellado al vacío con carne, el cual fue hallado en el bolso de su propiedad al practicarse una requisa en su presencia por la suboficial Tania Cárdenas y el señor John Lagares (chef), el día 10 de octubre de 2023, fue reconocida por de manera expresa en los descargos rendidos el día 12 de octubre de 2023 y esas conductas se enmarcan dentro de las causales 5ª y 6ª contempladas por el Art. 62 del C.S.T. (D. L. 2351 de 1961 Art. 7°), en concordancia con el Num. 1 del Art. 58 y Num. 1 del Art. 60 del mismo código, las cuales son todas causales objetivas y que evidencian que el despido no es discriminatorio ni debido a la incapacidad y/o dolencias padecidas por la trabajadora Sáenz Mercado.

7.- La H. Corte Constitucional ha determinado que, para poder terminar un contrato de trabajo de manera unilateral, de un Trabajador en estado de debilidad manifiesta y acreedor de los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, el empleador ha de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, así lo determina en la Sentencia de Unificación de Jurisprudencia SU - 061 DE 2023.

IV. PETICIÓN

1. Sirvase autorizar el despido o terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO identificada con C.C. Nro. 45'477.578, Por haber incurrido en graves faltas objetivas en el desempeño de sus funciones, tal como se narra en el numeral 6 de los hechos y consideraciones, la cual está totalmente acreditada por reconocimiento expreso de trabajadora en sus descargos.

V. De la comisión al Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Mediante auto comisorio número 2025 del 14 de noviembre de 2023, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, comisionó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Dr. CRECENCIANO ESCORCIA REYES, para que estudiara la solicitud radicada bajo el número 01EE2023711300100004283, del 24 de octubre de 2023 y, actuara de conformidad a sus atribuciones legales e informara a la Coordinación.

VI. Del avocamiento por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante auto de fecha 20 noviembre de 2023, el funcionario asignado avocó el conocimiento de la actuación administrativa laboral y recorrió el traslado de la solicitud al interesado, con comunicación de fecha 20 de noviembre de 2023, adjuntando además copia del escrito de la solicitud de terminación del contrato de trabajo deprecada por parte de la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE - CREOF y copia del auto mediante el cual avocó el conocimiento de la actuación administrativa.

VII. De la respuesta de la interesada.

Con escrito de fecha 27 de noviembre del 2023, la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO, arribo escrito de respuesta al Despacho, refutando los hechos de la solicitud en los siguientes términos:

Al primer hecho: ES CIERTO. De conformidad al contrato de trabajo aportado con la presente solicitud.

Al segundo hecho: ES CIERTO. De conformidad a las documentales aportadas con la presente solicitud.

Al tercer hecho: ES CIERTO. De conformidad a las documentales aportadas con la presente solicitud.

Al cuarto hecho: ES CIERTO. De conformidad a las documentales aportadas con la presente solicitud.

Al quinto hecho: ES CIERTO. No obstante, me permito precisar en este punto señor Inspector que, tal como quedo consignado en la diligencia de descargos realizada en fecha 12 de octubre del cursante, la conducta cometida por mi persona, si bien es reprochable desde cualquier punto de vista, las motivaciones que me condujeron a ello fue una necesidad acaecida en el momento debido a mi padecimiento de diabetes y le explico mis razones:

Yo soy una persona diabética diagnostica desde hace aproximadamente trece (13) años, el día de los hechos estábamos bastante atareadas en la cocina y yo iba a salir a almorzar porque ya me estaba sintiendo un poquito mal, como si se me estuviera bajando el azúcar, sin embargo, una compañera me llama para que le ayudara en la cocina a apanar unos camarones y unos langostinos porque teníamos el "servicio caldo", como le solemos llamar cuando se presentan retrasados y debido a que ya se me había pasado mi horario de almuerzo y que aún continuábamos con bastante retaso en la cocina, yo cogí el pedacito del lomo de cerdo

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

y lo metí en una bolsa de empaque al vacío para pasarlo a la cocina, para tirarlo a la plancha y comérmelo, porque no me iba a dar tiempo de ir a comer por el ajeteo de ese día.

En ese momento el CHEF llegó y en el momento entra con dos personas más, el encargado de costos y dicen que encuentran el bolso y llaman al señor, el encargado de la bodega y él dice que no va a abrir eso porque eso no es de él y la encargada de seguridad le dice lo mismo, por lo que me llamaron a mí, que yo era la dueña, para que lo abriera. Ahí como les digo, yo tengo mi glucómetro, mi estuche de mis gafas, mis pastillas, en fin, la loncherita donde yo ando con mi insulina para aquí y para allá y todas mis cosas que yo necesito para mi problema de diabetes.

Ahí efectivamente estaba el pedacito de cerdo señor Inspector, pero no era con intenciones ni de llevármelo para mi casa ni nada, sino de pasarlo a la cocina caliente como le llamamos acá, para comérmelo y seguir laburando ahí en el momento colaborándole a mis compañeras que estábamos caídas con el servicio.

Yo soy una mujer de 57 años de edad señor Inspector y tengo dieciocho (18) años de estar aquí en el Club y cinco (5) años como reubicada por problemas del Túnel Carpiano, Tendinitis de Muñeca, Dedos en Gatillo y no hace mucho me diagnosticaron Bursitis de Hombro Bilateral y Manguito Rotativo también dañado. Yo reconozco que no estuvo bien mi actuar, por lo que no voy a engañarle a usted a decirle cosas que no son. Ninguno de mis compañeros que estaban conmigo ahí en el área de porcionamiento se dio cuenta que yo hice eso, no podría decir que ellos tienen la culpa, yo misma lo cogí por, como le indique en el párrafo anterior, en el momento ya no podía agarrar más tiques de los que nos dan para comer acá en la zona de alimentación de los empleados.

Ese fue el motivo por lo que lo cogí. No estuvo bien y lo reconocí desde el primer momento señor Inspector, yo nunca le he faltado al Club en ningún aspecto en estos 18 años que llevo de servicio. Tengo mi hoja de vida limpia. Como le digo, no estuvo bien y me arrepiento de haberlo hecho, así como lo manifesté en la diligencia de descargos, fue una situación complicada en el momento, me sentía mal por no haber podido comer en tiempo y fue una opción apresurada por el malestar que ya comenzaba a sentir. Esa es la explicación que tengo para dar.

¿Por qué es importante este hecho señor Inspector? Porque algunas personas con diabetes tienen que comer casi a la misma hora todos los días. Otras pueden ser más flexibles con el horario de sus comidas, pero dependiendo de sus medicinas para la diabetes o el tipo de insulina que use, es posible que tengan que consumir

la misma cantidad de carbohidratos todos los días a la misma hora. Si se usa insulina o ciertas medicinas para la diabetes y se omite o retrasa una comida, su nivel de glucosa en la sangre puede bajar demasiado.

Al sexto hecho: ES CIERTO, en cuanto al reconocimiento de mi parte de la conducta cometida en la diligencia de descargos rendidos el 12 de octubre de 2023.

Al séptimo hecho: ES CIERTO".

VIII. De las pruebas arrimadas al expediente:

a. Documentales

1. Copia del contrato de trabajo de PATRICIA SAENZ MERCADO.
2. Copia del acta de reubicación de la señora PATRICIA SAENZ MERCADO, con sus adjuntos de recomendaciones y restricciones médicas de su EPS Sanitas y del médico Laboral de la EPS.
3. Copia de oficio de notificación al CREOF de calificación del origen de las enfermedades que padece la trabajadora PATRICIA SAENZ MERCADO, de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ.
4. Copia de informe rendido presentado por sub-oficial de seguridad TANIA CARDENAS a la Directora del CREOF, de fecha 10 de octubre de 2023.
5. Acta de descargos rendidos por la trabajadora PATRICIA SAENZ MERCADO el día 12 de octubre de 2023.

IX. Planteamiento del problema.

Corresponde a esta Coordinación, determinar si de acuerdo con los hechos de la solicitud, la respuesta a la misma, y el acervo probatorio allegado al expediente, es procedente o no autorizar la terminación del contrato de la trabajadora señora PATRICIA SAENZ, solicitado por parte de la empresa CENTRO DE RECREACION DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF quien presuntamente goza de una estabilidad laboral reforzada.

X. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Conviene precisar antes de entrar a profundizar sobre los hechos que originaron la presente actuación administrativa, sobre la competencia del ente ministerial para conocer del presente asunto, tenemos:

Competencia: El artículo 209 de la Carta Política prescribe: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...". Por su parte la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 artículo 7, numeral 31, expresa que son funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social: "Autorizar la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto número 19 de 2012."

La "Ley 1098 de 2006, numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2 del artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, artículo 62 y 63, 166, 239, 240, 365, 366, 370, 372, 450, 467, 469, 479 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64 de la Ley 50 de 1990. Sentencia C-1050/01 de la Corte Constitucional, Ley 776 de 2002, artículo 1º del Decreto 995 de 1998, artículos 3 y 4 de la Ley 43 de 1984, numeral 22 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, Decreto 1429 de 2010. Ente otros.

Artículo 34. Ley 1437 de 2011 contempla el procedimiento Administrativo Común y Principal. Las actuaciones administrativas se sujetarán al procedimiento administrativo común y principal que se establece en este Código, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por leyes especiales. En lo no previsto en dichas leyes se aplicarán las disposiciones de esta Parte Primera del Código.

Que la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad".

De los hechos de la solicitud de autorización por parte de la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO y, de su respuesta por parte de esta, se logra evidenciar que dicha solicitud deviene del comportamiento inapropiado, contrario a la ley en que incurrió la trabajadora, al apropiarse de una porción de proteína, sin el consentimiento previo de su empleador.

Con ocasión del comportamiento inadecuado realizado por parte de la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO, su empleador CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, dada las circunstancias de afectación en la salud o en el cuerpo que ostenta la empleada, como lo es bursitis del hombro, síndrome del manguito rotatorio y tendinitis del bíceps, por lo que fue necesario su reubicación laboral, su empleador debió acudir al ente ministerial para efectos de que previo al trámite previsto al efecto se autorizara su desvinculación laboral de la anotada empresa, al tener pleno conocimiento de su patología.

De conformidad con los hechos de la solicitud, se aprecia en el expediente objeto del presente pronunciamiento por parte de esta Coordinación, que la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF enfatiza su actuar en el comportamiento acaecido por parte de la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO, como ya se señaló.

A más de las patologías que presenta en la salud y/o en el cuerpo la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO, como son "síndrome del manguito rotatorio y tendinitis del bíceps, Túnel Carpiano, Tendinitis de Muñeca, Dedos en Gatillo, Bursitis de Hombro Bilateral", además también presenta diabetes, la cual en muchas ocasiones conllevan a que la persona afectada con dicha diabetes, efectivamente deban consumir los alimentos en unos horarios específicos, cuya ansiedad suele ser ocasionalmente imposible de resistir.

En ese orden de ideas, de acuerdo con la legislación laboral vigente, nos encontramos presuntamente, ante las circunstancias previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual reza:

"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".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

En ese mismo orden de ideas, expreso la corte:

"Aduce la Corte en la Sentencia T-226 de 2012 que los términos temporales de los contratos se encuentran supeditados a la garantía del principio de estabilidad laboral reforzada, cuando afirma que: "tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada, imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador".

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación

(...), gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva". (SU-087/22. Corte Constitucional).

En ese sentido, la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO, es acreedora y por consiguiente goza de un estado de debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada por la patología que presenta en el cuerpo y/o en la salud.

Ahora bien, volviendo al caso concreto que conllevó a la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, a elevar la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con la señora PATRICIA SÁENZ MERCADO, por la infracción legal y contractual realizada, como fue sustraer sin previa autorización una proteína para su consumo personal, por lo que fue llamada a rendir descargos y, aceptó su responsabilidad en el hecho, debemos precisar que con el escrito de solicitud arrojado por la empleadora, no se señaló, indicó que la indilgada hubiese incurrido en circunstancias reiterativas en la comisión de infracciones en el ejercicio de sus deberes y obligaciones contractuales para con su empleador, teniendo en cuenta que la señora SAENZ MERCADO a la fecha de la presentación de la solicitud lleva más de trece (13) años de servicios para la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, tiempo en el cual expresa no ha sido objeto de ningún tipo de amonestación al respecto.

Se evidencia en el expediente que la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, afinsa su solicitud en la ley, artículo 62 numerales 5 y 6 y 1 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que señalan:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1...

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que 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.

7....

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. 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}.

2....

No obstante, lo anterior, considera el Despacho que si bien es cierto, la ley tiene prevista unas causales que delimitan, enmarcan unas reglas de conductas que se deben fijar, como reglas de juego entre las partes, no lo es menos cierto que ello tan solo constituye la directriz básica que sirve de lineamientos a las partes para la adopción e implementación de su propio reglamento, es decir, en el caso que nos ocupa, la conducta desplegada por parte de la señora PATRICA SAENZ MERCADO, encuadra perfectamente en la descripción prevista en el artículo precedente, el cual tiene vida jurídica propia, autónoma, empero no existe en el expediente, un reglamento interno de trabajo adoptado por la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, el cual se encuentre en armonía con dicho precepto normativo, en el que se denote que la trabajadora tenía pleno conocimiento de las políticas reglamentarias de la empresa para con sus trabajadores y, que se contemplasen las sanciones a imponer a sus trabajadores por las infracciones o faltas cometidas, en el que se determinen en forma claras y específicas una clasificación de las faltas, como leve, grave y gravísima, de acuerdo al grado de comportamiento del trabajador.

Aunado a lo anterior, deberían existir previamente considera el Despacho, unos llamados de atenciones previos a la imposición de las sanciones disciplinaria, para aquel trabajador que de alguna manera incurra en realización de una presunta infracción en el ejercicio de sus funciones laborales.

Si bien es cierto, en el expediente existe adjuntado el acta mediante el cual se llamó a descargos por parte de la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF a la trabajadora señora PATRICIA SAENZ MERCADO, no lo es menos cierto que no figura la sanción impuesta por el empleador a la trabajadora como consecuencia de la infracción cometida, para precisar y saber de antemano, que tipo de sanción le fue impuesta por su comportamiento.

En ese orden de ideas, a juicio de esta autoridad administrativa, ante las circunstancias previstas que se presentaron para con la señora PATRICA SAENZ MERCADO como trabajadora de la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, que conllevaron a su empleador a elevar ante esta autoridad solicitud de autorización para terminación unilateral del contrato de trabajo, argumentando una justa causa, dicha medida es desproporcional, exagerada e injusta.

Lo anterior, a la luz del tiempo que lleva la trabajadora al servicio de la empresa por más de trece (13) años, sin que en ocasiones anteriores se tengan evidencias de haber incurrido o existan axiomas de llamados de atención algunos al respeto, como ya se indicó ut – supra, más aún cuando la señora SAENZ MERCADO en ningún momento desconoció su comportamiento inapropiado, rindiendo unas explicaciones que sin lugar a dudas pudieron ser observada por parte de la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, como es el estado de diabetes que padece hace años.

Así las cosas, y atendiendo a las pruebas que reposan en el expediente, y en atención a las razones esgrimidas por parte de la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, de acuerdo con la normatividad vigente, las jurisprudencia y demás normatividad que desarrollan los criterios y motivaciones en las cuales puede considerarse la base

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

fundamental para estos casos en particular, el Despacho negará la solicitud de autorización para despedir a la señora **PATRICIA SEANZ MERCADO**.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO presentada por parte de la empresa CENTRO DE RECREACIÓN DE OFICIALES CLUB NAVAL SANTA CRUZ DE CASTILLOGRANDE – CREOF, con Nit. No. 900417735, con domicilio en la Cra. 15 con calle Sexta. Instalaciones de CREOF, Barrio Castillogrande de la ciudad de Cartagena, presento ante esta Dirección Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo solicitud de autorización para despedir a la trabajadora señora PATRICIA SAEN MERCADO, identificada con C. C. No. 45477578, con domicilio en el Barrio San Pedro Mártir Calle 11. 67 No. 67 – 05 de la ciudad de Cartagena, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y apelación, de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCER: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante el Director Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



SIMÓN SARÁ FONSECA

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

