



Trabajo

ID 15139849
Santiago de Cali, 2 AGOSTO 2024

Señor(a)
Representante Legal
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CARTON DE COLOMBIA SINTRACARCOL
CALLE 24 AN 2 BISN -30
CALI-VALLE

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2182 del 30 de mayo de 2024
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CARTON DE COLOMBIA SINTRACARCOLVS CARTON DE COLOMBIA SA

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la RESOLUCIÓN NÚMERO 2182 del 30 de mayo de 2024, "Por medio de la cual se resuelve una averiguación preliminar" proferida por JANETH SERNA ARIZA Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social JANETH SERNA ARIZA y de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de esta notificación; recursos que podrán ser presentados a través del correo electrónico: burrutiam@mintrabajo.gov.co, en el horario de atención al ciudadano de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, 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.

Los recursos presentados con posterioridad a los horarios ya determinados o en días no hábiles, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

BELKY JANNETH URRUTIA MELLADO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Elaboró: Belky Urrutia
Nombre y apellido
Cargo Auxiliar Administrativo
Oficina DT Valle

Revisó: Belky Urrutia
Nombre y apellido
Cargo Auxiliar Administrativo
Oficina- DT Valle

Aprobó: Belky Urrutia
Nombre y apellido
Cargo Auxiliar Administrativo
Oficina- DT Valle

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No.31-10
Pisos: 3,5, 8, 9, 10, 12 y 17 AL 25
Commutador: (601) 5185130
Bogotá

Atención presencial
Dirección Territorial Valle del Cauca
Avenida 3 Norte 23AN-02 CALI-VALLE
EXT 76710

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

Página | 1

No. Radicado:	08SE2024737600100016459
Fecha:	2024-08-02 09:03:00 am
Remitente:	Sede: D. T. VALLE DEL CAUCA
Depen:	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario:	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CARTON DE COLOMBIA SINTRACARCOL
Anexos:	0
Folios:	1
 <small>08SE2024737600100016459</small>	



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



ID- 15139849
 Radicación: 02EE202341060000057996 de 10/08/2023
 Querrelante: Sindicato Nacional de Trabajadores de Cartón de Colombia- Sintracarcol
 Querrelado: Cartón de Colombia s.a

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE VALLE DEL CAUCA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL

RESOLUCION No. 2182
 (Santiago de Cali, 30 de mayo de 2024)
"Por medio de la cual se decide una actuación administrativa"

La suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, adscrita al Grupo Prevencion, Inspeccion, Vigilancia y Control de la Direccion Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las establecidas en el Codigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Resolución No. 3455 de noviembre 16 de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011 y teniendo en cuenta lo siguiente,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Procede el Despacho a proferir el acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa, adelantada en contra de la empresa CARTON DE COLOMBIA S.A, identificada con NIT 890300406-3, con dirección de notificación en la Calle 15 No. 18-109 ZN INDUSTRIAL PUERTO ISAACS-Yumbo- Valle, conforme a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: : El Sindicato Nacional de trabajadores de la Cartón de Colombia- Sintracarcol, mediante escrito de fecha 27 de julio de 2023 allega solicitud indicando entre otros:

***REFERENCIA:** Acuerdo Para Cumplimiento "Ley 2101 del 15 de julio de 2021" a esta entidad:

Desde Sintracarcol vemos como una gran oportunidad para los trabajadores actuales, el poder disfrutar mayor cantidad de tiempo con sus familias y seres queridos, al mismo tiempo tenemos grandes expectativas con el fomento de empleo formal que trae esta ley, buscamos la mejor forma de hacer la transición de la reducción de la jornada laboral sin generar afectaciones a las partes.

Desde el año 2021 se promulgo la ley 2101 donde el objetivo principal se dicta en el "ARTICULO 1 Objeto, la presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías a los trabajadores"

En su artículo 2 se dicta la duración de la jornada laboral máxima aplicada desde el 15 de julio de 2023 hasta el 2026, con la disminución progresiva hasta llegar a las 42 horas/ semana.

Como organización sindical, pensando en el bienestar de nuestros asociados y la viabilidad económica de la compañía, debido a que nuestra operación es de tres turnos de 8 horas siendo la operación 24 horas, 365 días al año, consideramos que es necesario poder llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores y a la empresa Cartón de Colombia, basados en: "Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso". Nuestra Convención Colectiva en el capítulo XV, artículo 75 pactado el transporte para los trabajadores de planta y en el artículo 83, se especifica los horarios de trabajo. Los dos artículos están ligados a los horarios de entrada y salida del personal operativo, por ello se busca se respeten los acuerdos firmados; ya que la misma ley 2101 estipula, además: "Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador".

De acuerdo a lo anterior Sintracarcol propone las siguientes opciones para cumplir con el espíritu de la ley que es la reducción efectiva y el descanso para el trabajador, buscamos acompañamiento de su parte para

llevar a buen término un acuerdo con la empresa Cartón de Colombia s.a, esto con la consideración de que la empresa decidió unilateralmente el pago de una hora extra semanal durante el primer año de implementación de la ley, solución con la que el sindicato NO está de acuerdo, debido a que no se reduce el tiempo de trabajo, ni mucho menos la jornada laboral. El anterior desacuerdo, se le ha manifestado desde hace más de un año a la empresa, ya que el sindicato desde el momento que se sanciona la ley, le expreso a la empresa que defenderíamos la reducción efectiva de la jornada o el tiempo libre correspondiente para el trabajador, además, para esta decisión sobre la ley 2101 del 2021 que entró en vigor a partir del domingo 16 de julio del 2023 y para lo cual no se tuvo en cuenta la participación y propuesta de las y los trabajadores que representa la organización sindical tal como lo indica la ley en aras de que la reducción de la jornada sea acordada entre empleador y trabajador y no de manera unilateral como lo ha determinado la empresa.

Para el primer año de implementación y teniendo en cuenta que el pago de la hora extra diurna pactada corresponde a 150% se han presentado dos propuestas para este primer año de implementación de la misma, con base de no afectar los turnos operativos.

1. Los trabajadores trabajaran una semana de 40 horas (5días/8h) y 5 semanas de 48 horas (6días/8h).
2. Por cada 5 semanas con jornada de 48h de trabajo se otorgará un día adicional al periodo de vacaciones. Con el objetivo de tener transparencia se debe llevar un control por parte de los administradores y los trabajadores del tiempo pendiente por disfrutar. Así la empresa, pueda programar los respectivos reemplazos en los puestos de trabajo y no afectar la producción, ni los clientes tanto internos como externos. En la propuesta que se ha expuesto anteriormente la empresa no incurre en gastos adicionales de transporte para llevar a los trabajadores a las casas, ya que todos los esquemas que se pensaron están basados en los horarios operativos que hoy se tienen. Consideramos esta es una propuesta viable para ambas partes.

Las propuestas presentadas solo aplicaran para la jornada de 47 horas semanales ordenada en la ley 2101 de 2021.

Agradecemos de su colaboración para llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores y se les garantice el cumplimiento del espíritu de la ley.

Habiendo expresado el sentir de los trabajadores, presentamos la anterior propuesta con el ánimo de podemos sentar conjuntamente a construir una metodología que salvaguarde nuestros derechos y reconozca las necesidades de producción que tiene la empresa."

(folios 1 al 4).

SEGUNDO: En consecuencia una vez recibido el correo del asunto, desde la Coordinación de PIVC se remitió correo electrónico en los siguientes terminos:

De: Luz Adriana Cortes Torres <lacortes@mintrabajo.gov.co>

Enviado el: jueves, 10 de agosto de 2023 12:09 p. m.

Para: Fundacion Smurfit Kappa Colombia <fundacion@smurfitkappa.com.co>; Andrade, Leslie Carol <carol.andrade@smurfitkappa.com.co>; Merino, Isabella <Isabella.Merino@smurfitkappa.com.co>

CC: directivanacional@hotmail.com

Asunto: REFERENCIA: Acuerdo Para Cumplimiento "Ley 2101 del 15 de julio de 2021". PQRS 02EE202341060000057996

CAUTION: This email originated from outside of the organisation. Do not click links or open attachments unless you recognise the sender and know the content is safe.

Señores
FUNDACION SMURFIT KAPPA COLOMBIA
Atn. Dra. BEATRIZ EUGENIA MEJIA ARANGO
fundacion@smurfitkappa.com.co

Reciban un cordial saludo

Hemos recibido petición del asunto, elevada por la Junta Directiva Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de Cartón de Colombia SINTRACARCOL, con referencia "Acuerdo Para Cumplimiento "Ley 2101 del 15 de julio de 2021". la cual se adjunta para su conocimiento.

Como primera medida es preciso indicar que la vigilancia y control de las normas reglamentarias es competencia de las Autoridades Administrativas del Trabajo, de ahí que el artículo 17 del Código Sustantivo del trabajo definió:

"Artículo 17. Órganos de Control. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo". A su vez, el citado código dispone en su artículo 485 lo siguiente: "Artículo 485. Autoridades que los Ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

Quiere decir lo anterior, que el Ministerio de Trabajo como Autoridad Administrativa, es un "órgano de control", cuya función está encaminada a vigilar y controlar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones ya contenidas en el Código sustantivo del trabajo. Sin embargo, de ser transgredida una disposición que crea derechos o beneficios, quienes tendrán la competencia para dirimir la controversia serán las autoridades judiciales.

Por su parte la ley 1610 de 2013 en su Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores..."

En este orden de idea, le solicito muy amablemente se sirva dar respuesta a la organización sindical SINTRACARCOL, conforme a lo plasmado en el documento adjunto respecto al hecho de llegar a un acuerdo Para Cumplimiento de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021.

En consecuencia, le solicito muy amablemente se sirvan copiarnos dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la presente comunicación, la respuesta que sea emitida a la organización sindical SINTRACARCOL frente al particular, esto con el fin de actuar en el marco de nuestras competencias.

Quedamos atentos,

En este contexto, la empresa CARTON DE COLOMBIA S.A. en respuesta a lo precedente, remitió correo en el cual señalo:

De: Merino, Isabella <Isabella.Merino@smurfitkappa.com.co>
Enviado: jueves, 17 de agosto de 2023 11:12
Para: Luz Adriana Cortes Torres <lacortes@mintrabajo.gov.co>
Cc: Andrade, Leslie Carol <carol.andrade@smurfitkappa.com.co>
Asunto: RE: REFERENCIA: Acuerdo Para Cumplimiento "Ley 2101 del 15 de julio de 2021". PQRSO 02EE202341060000057996

Buenos días Luz Adriana.

Adjuntamos respuesta entregada al sindicato el día de hoy.

Gracias por su atención.



Creating the future together



Isabella Merino Delgado
Coordinadora de Relaciones Laborales

Cel: 310 388 8151
Calle 15 # 18-109, Puerto Inca, Yumbo
www.smurfitkappa.com

Que en la referida respuesta se incorpore lo siguiente: "(...)"

Señores JUNTA DIRECTIVA NACIONAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CARTÓN DE COLOMBIA SINTRACARCOL.

Ref.: Su comunicación recibida por traslado el 10 de agosto de 2023

Respetados señores Sindicato SINTRACARCOL,

Por medio de la presente, la Compañía acusa recibo de su comunicación de la referencia y, en virtud de ésta, nos permitimos indicar que la Empresa desde el 15 de julio de 2023, implementó la reducción gradual

de la jornada laboral en cumplimiento de la Ley 2101 de 2023, de acuerdo con las necesidades de la operación en la que se requiere trabajar con el mismo número de horas laborales diarias durante esta primera etapa de transición. Lo anterior, fue socializado con los trabajadores en su momento, respetando y velando el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

En ese orden de ideas, le informamos que la Compañía para este año continuará con el esquema definido, sin embargo se han tenido muy en cuenta las propuestas planteadas en las reuniones llevadas a cabo con los sindicatos, y en ese sentido estamos trabajando en construir el nuevo esquema de trabajo en el que se llegue a la jornada laboral ordinaria de 42 horas semanales.

Esperamos continuar trabajando a través del diálogo para construir dicho nuevo esquema de trabajo. En los términos anteriores damos respuesta total y de fondo a su comunicación".

TERCERO: Acto seguido la organización sindical tal como se observa a folio 4 radica señala a través de correo electrónico lo siguiente:

De: SINTRACARCOL directiva nacional <directivanacional@hotmail.com>

Enviado: viernes, 18 de agosto de 2023 13:26

Para: Deifa Hurtado Perea <dhurtado@mintrabajo.gov.co>; Luz Adriana Cortes Torres <lacortes@mintrabajo.gov.co>; Betty Cerón Gomez <bceron@mintrabajo.gov.co>

Cc: isabella.merino@smurfitkappa.com.co <isabella.merino@smurfitkappa.com.co>; Soly Acosta <soacosta@mintrabajo.gov.co>; Luz Adriana Matiz Escobar <lmalize@mintrabajo.gov.co>; María Dery Rodríguez Bohorquez <mdrodriguez@mintrabajo.gov.co>

Asunto: RE: Reunión de Mediación ley 2101. Reducción Jornada Laboral

Buenas tardes.

Omite la empresa en su respuesta que NO se esta cumpliendo la reducción de la jornada laboral, porque la empresa unilateralmente decidió pagar una hora extra sin tomar, ni llegar a acuerdos con los trabajadores, ni el Sindicato.

La ley 2101 establece la reducción de la jornada en forma real y no el pago de tiempo extra, ni mucho menos de forma unilateral. Tiempo extra además que no cumple con la característica de un imprevisto, daño o evento extraordinario que justifique su ocurrencia, simplemente la programación unilateral por lista de los trabajadores, sin tomar en cuenta el tiempo libre de los mismos.

Recordar además, que la empresa tuvo suficiente tiempo desde que se promulgo la ley para garantizar que cuando se tuviera que colocar en aplicación, se pudiera cumplir. Cosa que evidentemente no esta pasando, aun cuando el Sindicato desde hace mas de un año, empezó con entrega de propuestas.

Solicitamos la intervención del Ministerio de Trabajo para una reunión de mediación con el fin de establecer un cumplimiento real de la ley.

CUARTO: En respuesta a lo anterior, se indica a la organización sindical peticionaria que su asunto será asignado a un inspector de trabajo para que inicie las gestiones correspondientes, razón por la cual obra a folio 05 del expediente Auto No. 4365 fechado el día 29/08/2023, por medio del cual se asignó a la suscrita Inspectora de Trabajo y seguridad, adscrita a esta Coordinación, para adelantar averiguación preliminar y realizar las gestiones que permitan demostrar si existe o no mérito para iniciar Proceso Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, según escrito presentado por **EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CARTON DE COLOMBIA - SINTRACARCOL**.

En tal sentido mediante oficio con Radicación No. 08SE2023737600100028721, de fecha 05/09/2023 se comunica a la examinada **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, la apertura de la averiguación preliminar, este despacho avoca conocimiento de la comisión y la práctica de pruebas (folio 13).

CUARTO: Que en el mentado correo se solicita a la examinada se pronuncie respecto a los hechos señalados, por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CARTON DE COLOMBIA - SINTRACARCOL**.

QUINTO: Dando alcance al requerimiento realizado mediante comunicación electrónica con fecha 12 de septiembre de 2023, el señor **JORGE MAYA RUGELES**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 1.045.682.361 y T. P. No.232.976 del C.S de la J, actuando como Apoderado especial de **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, VER F. 19 presenta repuesta en los siguientes términos:

"...CONSIDERACIONES FACTICAS Y JURIDICAS

Mi representada es una compañía caracterizada por el acostumbrado acatamiento de las normas Constitucionales, legales y Convencionales en materia laboral.

"Sea lo primero manifestar a su despacho, que mi representada es una organización reconocida por el acatamiento de las disposiciones constitucionales, legales y convencionales, e igualmente de sus obligaciones laborales, dada su condición de empleadora.

Es por ello que Carton de Colombia, siempre ha desplegado todo su actuar bajo el estricto cumplimiento de las normas laborales, y con fundamento en el respeto de los derechos laborales de cada uno de sus colaboradores.

De ahí que, ha dado cumplimiento a lo dispuesto en la reciente Ley 2101 de 2021, mediante el cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin que ello signifique una afectación de los derechos e interés de los trabajadores.

En este sentido, como resultado del acatamiento a la disposición legal en mención, mi representada ha propuesto un plan de transición para la implementación gradual de la reducción de la jornada, y con ello lograr cumplir el objeto del mandato legal, el cual expresa lo siguiente: " Artículo 1. Objeto, la presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores"

Dicha propuesta transicional consiste en una primera medida que, desde el 16 de julio de 2023 y hasta el 16 de julio de 2024, siempre que la operación lo permita, se tendrá una jornada laboral de 47 horas semanales, debiendo pagarse como horas extra aquella que sobrepase la jornada descrita, logrando ajustarse a lo dispuesto en la norma ya mencionada.

Se precisa que el trabajo suplementario se dará siempre que así lo requiera el servicio y para permitir la continuidad de la operación.

Con lo anterior, mi representada demuestra el cabal cumplimiento de la normatividad en materia de jornada laboral, puesto que entiende el trabajo suplementario como se establece en el artículo 159 del Código Sustantivo de Trabajo: " Artículo 159. Trabajo suplementario: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal".

Así las cosas, es claro que mi representada de ninguna manera ha pretendido actuar arbitrariamente, si no, sometida al ordenamiento legal, mas específicamente en la ley 2102 de 2021, que determina las pautas para su implementación, debiendo así realizar las modificaciones correspondientes a la regulación de los límites de su jornada.

Así mismo, resulta importante dejar constancia que la implementación de la nueva jornada conforme a directrices legales, de ninguna manera significa un detrimento de las garantías laborales de nuestros colaboradores, a quienes se les ha indicado de manera clara que esto no trae como consecuencia la disminución de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, por el contrario, la disminución de la jornada máxima laboral implica, el aumento de valor de la hora diaria, toda vez que por menos tiempo laborado el trabajador continuara devengando la misma remuneración.

Así las cosas, resulta admisible resaltar al despacho que, contrario a las supuestas conductas endilgadas por la organización sindical, en contra de mi representada, se logra evidenciar su rol de garante de los derechos de sus colaboradores.

En tanto que, las acciones desplegadas por la compañía tiene como inca finalidad (i) cumplir con el ordenamiento jurídico, (ii) mantener un nivel de operatividad y producción estable, y con ello, (iii) poder brindar las condiciones adecuadas para el desarrollo laboral y personal de cada uno de sus empleados.

Por lo anterior respetuosamente manifestamos nuestro desacuerdo con las razones que tuvo en consideración el despacho para iniciar averiguación preliminar en contra de Carton de Colombia, siendo que las actuaciones realizadas por la organización sindical no atienden a la realidad del caso.

Ahora bien, frente a los señalamientos de la organización sindical, también debemos indicar que: **Para la implementación de la reducción gradual de la jornada laboral, mi representada no necesita del consentimiento expreso de los trabajadores, sin embargo se han dispuesto espacios de dialogo para escuchar propuestas y tener en cuenta los puntos de vista de la organización sindical.**

En este punto, es imperante manifestar ante el ente Ministerial que, si bien el nuevo mandato legal legal, establece la posibilidad de lograr una estrategia de común acuerdo entre empleador y trabajador, sobre la distribución de la jornada laboral y con ello alcanzar la reducción de la jornada laboral, lo cierto es que, dicha posibilidad no es imperativa, por ello, resulta importante hacer mención al pronunciamiento que realizo esta misma autoridad administrativa (...) folios 14 al 18.

SEXTO: Corolario a lo antes expuesto, como quiera que no se observo en la documentación allegada por la examinada con meridian claridad el cumplimiento de ley 2101 del 15 de julio de 2021, una vez comunicada la existencia de méritos a las partes (oficios de fecha 01 de noviembre de 2023, con Radicados Nos. 2227 y 2228), procede este despacho mediante Auto No. 0179 del 26 de diciembre de 2023 a formular cargos contra la empresa CARTON DE COLOMBIA S.A, identificada con NIT 890300406-3, por la presunta violación a las normas referidas en los siguientes artículos:

LEY 2101 DE 2021 (julio 15) "Por medio de la cual se reduce la jornada semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones"

ARTICULO 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) de la jornada laboral semanal, quedando 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá (...).

Artículo 5 Modificación extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley como jornada de 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.

SEXTO: A folio 47, obra oficio de fecha 9 de enero de 2024, remitido a la examinada con el fin de surtir la notificación personal del auto No. 0179 del 26 de diciembre de 2023, consecuentemente la Dra Melani vanessa Estrada Ruiz quien funge como apoderada tal como yace a folios 50 al 52 se notifica del auto previamente mencionado.

SEPTIMO: el día 7 de febrero de 2024 encontrandose dentro de los terminos para el efecto la examinada a traves del Dr. JORGE MAYA RUGELES, en calidad de apoderado especial de la compañía CARTON DE COLOMBIA S.A, tal como yace a folio 51 en los siguientes términos:

"falsa motivación del auto de formulacion de cargos No. 0179 del 26 de diciembre de 2023. Los motivos expuestos en el acto administrativo desatienden la realidad fáctica y jurídica del caso.

Sea lo primero indicar que, luego de revisar el contenido del Auto de Formulación de Cargos de la referencia, se hace evidente la falsa motivación del acto administrativo, teniendo en cuenta, que el ente Ministerial desatiende a la realidad fáctica y jurídica del caso que nos ocupa, al considerar que se encuentra incumplimiento con la obligación contenida en la ley 2101 del 2021 referente a la reducción de la jornada laboral.

Artículo primero: Iniciar procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos en contra de la empresa Carton de Colombia s.a (...)

Cargo único: Se le reprocha a la empresa CARTON DE COLOMBIA S.A, ser presuntamente responsable de no implementar la reducción de la jornada semanal conforme a la ley 2101 de 2021, una vez entrada en

vigencia, según lo comunicado por el Sindicato Nacional de Grabajadores de Colombia-SINTRACARCOL y no desvirtuado por la examinada, tal como obra a folios 14 al 18".

Conviene señalar que, si esta entidad hubiese realizado un juicioso análisis del expediente, habría podido concluir que **Sintracarcol solicitó acompañamiento del Ministerio para realizar un diálogo conjunto con la empresa y no la presentación de una querrela; no obstante el despacho inició averiguación preliminar, sin permitir a las partes dialogar y proponer formulas de arreglo para superar las diferencias producidas por la implementación de la ley 2101 del 2021.**

Desde que se promulgo la ley 2101 del 2021, la empresa ha estado en constante dialogo con sus trabajadores a fin de llegar a una formula que permita lograr la reducción paulatina sin perjudicar el descanso de los trabajadores, no ocasionar una perturbación grave en la marcha normal de la empresa, en todo caso, respetando lo establecido en la ley.

Con ocasión a los diálogos, mi representada tuvo conocimiento de las propuestas planteadas por la organización sindical querellante, las cuales consisten en la acumulación de tiempo suplementario para luego ser compensado en descanso o días de vacaciones(..)

Como era necesario implementar una solución, luego de los diálogos con los trabajadores y de haber realizado el análisis legal y de opertividad, se definió cumplir lo dispuesto en la ley 2101 del 2021 a partir de julio del 2023, estableciéndose una jornada laboral semanal de 47 horas semanales.

Conviene señalar que, en los casos que se requiera garantizar la continuidad de la operación, Carton de Colombia pagara las horas extras laboradas por los cargos autorizados y respetando los límites de ley. (subraya fuera de texto)

De lo anterior se desprende claramente que, no ha existido detrimento en las garantías ni de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que la empresa redujo la jornada ordinaria, respeto el valor de la hora ordinaria y, en ese sentido, los trabajadores ven incrementado su ingreso en proporción a las horas laborales, y considerando el incremento en la base para calcular recargos, cuando ello tuviere lugar.

Así las cosas, el verdadero motivo en el que se funda la solicitud presentada por Sintracarcol y que erradamente este despacho tomo como una querrela, es la lograr la intervención del ente ministerial como facilitador de un dialogo que permita el moldeamiento del plan dispuesto por Carton de Colombia para lograr la ejecución de lo dispuesto en la ley 2102 de 2021 y a partir de las propuestas presentadas por el sindicato y la compañía avalar la viabilidad normativa de cada una de ellas..... (...)

Con respecto a la potestad del empleador de acordar con los trabajadores la distribución de las horas de trabajo semanales, cabe manifestar que es obligante para el empleador la implementación de la reducción de la jornada laboral máxima de 48 horas a 42 horas semanales, iniciando con 47 horas semanales para el año 2023; sin embargo, el empleador puede o no acordar con los trabajadores la distribución, cuestión saludable para la armonía en las relaciones laborales; sin embargo no es obligante la aquiescencia de los trabajadores, debido a que la norma preceptua que dicha acción es potestativa, no obligante, gracias a lo cual, puede el empleador imponer la distribución o acordarla con los trabajadores"

Lo anterior, señala de manera taxativa que, NO se requiere la aprobación de los trabajadores u organizaciones sindicales para dar aplicación a los horarios de trabajo por medio de los cuales se reduce de manera gradual la jornada de trabajo. No obstante, la empresa en sus habituales espacios de dialogo con trabajadores, ha intercambiado ideas y razones con el fin de lograr alternativas operacionales y legales que permitan la implementación gradual de la reducción de la jornada.....(...) folios 69 al 76.

SEPTIMO: Consecuentemente Mediante Auto No.0880 del 28 de febrero de 2023, se resuelve lo relativo a las pruebas, en dicho instrumento se indica a la examinada que se tendrá como pruebas en la actuación la documental allegada en las diferentes etapas y en consecuencia se corre traslado para alegar de conclusión (folios 79 y 81), comunicando debidamente dicho Auto a la Investigada (folio 82).

OCTAVO: Por su parte la examinada **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 890300406-3, allega respuesta de escrito al Auto de Alegatos de conclusión, en los siguientes términos:

" Reiteramos la falsa motivación del auto de formulación de cargos No. 0179 del 26 de diciembre de 2023. Los motivos expuestos en el acto administrativo desatienden a la realidad fáctica y jurídica del caso. Respetuosamente nos permitimos recalcar al despacho que, luego de revisar el contenido del auto de formulación de cargos de la referencia, se hace evidente la falsa motivación del acto administrativo, teniendo en cuenta que, el ente Ministerial desatiende a la realidad fáctica y jurídica del caso que nos ocupa, al considerar que mi representada se encuentra incumpliendo con la obligación contenida en la ley 2101 de 2021 referente a la reducción de la jornada laboral.

Sin embargo, le reiteramos al despacho que, una vez realizado el correspondiente análisis, se observa que el auto de formulación de cargos se limita a citar la norma presuntamente vulnerada sin especificar cuales fueron los motivos que configuran la supuesta afectación, además, el despacho tampoco hizo mención de las pruebas en las que se baso para poder concluir que existían méritos para dar inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio.

Así las cosas, insistimos en explicar las razones por las que consideramos que, se debe abstener este despacho de imponer sanción a mi representada y en su lugar, absolver a Carton de Colombia, maxime, si mi representada no ha vulnerado la norma citada por el despacho.

Frente al cargo único: resaltamos que, NO existe incumplimiento por parte de Carton de Colombia frente a la reducción gradual de la jornada laboral.

Con respecto a la anterior premisa, debemos reafirmar que, Carton de Colombia es una compañía caracterizada por el cumplimiento de las obligaciones que ostenta en su calidad de empleadora y siempre ha estado comprometida en garantizar a su personal, condiciones de trabajo dignas, basadas en el respeto a la normatividad laboral vigente.

Por lo anterior, mi representada siempre ha estado abierta al dialogo de alternativas con sus trabajadores que permitan implementar la reducción gradual de la jornada, considerando las necesidades y planteamientos de los trabajadores y respetando el marco legal.

Así las cosas, respetuosamente insistimos en que, no le asiste la razón al despacho cuando señala que, mi representada ha incumplido lo dispuesto en la ley 2101 del 2021, por medio del cual se aprobó la reducción de la jornada laboral de 48 horas a 42 horas semanales a 2026 de forma progresiva, iniciando para el mes de julio de 2023 con 47 horas a la semana. Lo anterior por cuanto: Desde que se promulgo la ley 2101 del 2021, la empresa ha estado en constante dialogo con sus trabajadores a fin de llegar a una formula que permita lograr la reducción paulatina sin perjudicar el descanso de los trabajadores, no ocasionar una perturbación grave en la marcha normal de la empresa, en todo caso, respetando lo establecido en la ley.

Con ocasión a los diálogos, mi representada tuvo conocimiento de las propuestas planteadas por la organización sindical querellante, sin embargo, estas en principio no son viables para el desarrollo de la actividad dentro de la empresa.

Como era necesario implementar una solución, luego de los diálogos sostenidos con los trabajadores y de haber realizado el análisis legal y de opertividad, se definió cumplir con lo dispuesto en la ley 2101 del 2021 a partir del 2023, estableciendo una jornada laboral semanal de 47 horas semanales. Conviene señalar que, en los casos que se requiere garantizar la continuidad en la operación, y superar ese limite ordinario, Carton de Colombia pagara las horas extraordinarias laboradas por los cargos autorizados y respetando los limites de la ley. Lo anterior tal y como se procederá a explicar mas delante de forma clara y precisa."

ACERVO PROBATORIO

La Teoría de la Carga Dinámica de la Prueba es "...una manifestación de lealtad procesal inter partes, en que ambas se obligan a ser solidarias, suministrando todos los medios a su alcance para acreditar la veracidad de los hechos, aunque esto afecte sus propios intereses." (Santana et, al, 2021, p. 1 – 12).

De este modo, lo realmente importante dentro del proceso es que se alleguen los medios probatorios acerca de los respectivos supuestos fácticos, aún a pesar del desmedro que esto podría ocasionar a la parte que aporta dicho medio, la razón de esto es porque (Nieva, 2020) "...en el proceso no es importante quien ha aportado una prueba o quien ha afirmado un hecho, lo que interesa es averiguar la veracidad de los hechos, o sea la carga objetiva de prueba." (p. 39), así las cosas, podría indicarse bajo este argumento que todos las partes del proceso tendrían la carga de la prueba en el entendido de lograr llegar a la veracidad de los hechos involucrados en el proceso.

Llegados a este punto es necesario recalcar que para estructurar la carga probatoria no basta con soportar el hecho de hallarse en deber de aportar la prueba al proceso, sino que además quien la aporta (Ruiz, 2017) "...debe aportarla en condiciones de idoneidad y aptitud probatoria, lo que se refiere tanto al contenido del conocimiento como a la fiabilidad del órgano del conocimiento (testigo o perito), siendo esta prueba relevante." (p. 121); por lo que la distribución de la carga probatoria necesariamente debe estar relacionada con la conducencia de dicho medio para hallar la verdad real coincidente con la verdad procesal.

Dicho lo anterior, es preciso señalar frente al cargo impuesto y de cara la norma presuntamente omitida, esto es la ley 2101 de 2021, se observa, señala que esta ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin embargo el legislador no determino expresamente como el empleador deberá realizar la reducción de la jornada laboral semanal, situación por la cual correspondía entonces a la investigada aportar al despacho en el curso de la actuación evidencia de la forma en la cual había implementado dicha reducción, de la cual se espera por mandato legal que no implique reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Ahora bien que obra en el expediente los siguientes pronunciamientos de la examinada

- Escrito de respuesta de la examinada CARTON DE COLOMBIA S.A, en la etapa de Averiguación Preliminar (folios 14 al 18).
- Escrito de descargos a la Formulación de Cargos No. 0179 del 26 de diciembre de 2023 (folios 69 al 76).
- Respuesta dada por la Examinada con ocasión del Tralado Alegatos de Conclusión (folios 83 al 90).

Revisado lo incorporado en el escrito de descargos, no se aprecia con claridad un argumento solido del cual se pueda inferir este despacho que la examinada dio aplicación a la ley 2101 de 2021, habida cuenta que solo se limita la examinada a atacar el acto administrativo como tal, dejando de lado su defensa.

De otra parte, en la etapa de alegatos de conclusión allegados se encuentra incorporado el siguiente argumento: "(...) El plan de transición aplicado consiste en que, desde el 16 julio de 2023 y hasta el mes de julio de 2024, se tiene una jornada laboral de 47 horas semanales, aclarándose que toda hora adicional de trabajo debe pagarse como hora extra sin sobrepasar los límites de la Ley, logrando ajustarse a lo dispuesto en la norma ya mencionada. Con lo anterior, mi representada demuestra el cabal cumplimiento de la normatividad en materia de jornada laboral, dado que, la compañía tiene establecida una jornada ordinaria de 47 horas a la semana, y que, de ninguna manera la hora extra laborada podrá ser sumada a la jornada ordinaria, debido a que su regulación se encuentra establecida en una norma totalmente distinta como lo es el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo: "ARTICULO 159. Trabajo Suplementario: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal" Se precisa que, el trabajo suplementario se dará siempre que así lo requiera el servicio y para permitir la continuidad de la operación, y para esto mi representada se encuentra debidamente autorizada por la Resolución no. 6153 del 1 de diciembre de 2022.

Aunado al anterior, y en aras de fortalecer nuestra tesis de defensa respecto al cumplimiento de la reducción de la jornada laboral por parte de mi representada, ponemos en conocimiento del Despacho que, antes de implementarse la reducción de la jornada laboral, un trabajador recibía por concepto de salario el pago de las 48 horas semanales laboradas, situación que cambio con ocasión a la reducción de la jornada, pues, en la actualidad un trabajador recibe por concepto de salario el pago de 47 horas semanales laboradas, y en los caso que labore horas extras recibe un pago adicional.

Como evidencia, a continuación: nos permitimos realizar un comparativo de la programación de turnos de un colaborador, mostrando como se laboraba antes de julio de 2023 y después de la aplicación de la reducción de la jornada laboral:

Programación de turno anterior al inicio de la reducción de la jornada laboral:

Programación de Turnos	Empleado	Turno	Fecha Inicio	Fecha Fin
45000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	05.02.2023	05.02.2023
50000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	06.02.2023	06.02.2023
60000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	07.02.2023	07.02.2023
65000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	08.02.2023	08.02.2023
70000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	09.02.2023	09.02.2023
75000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	10.02.2023	10.02.2023
80000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	11.02.2023	11.02.2023
85000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	12.02.2023	12.02.2023
90000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	13.02.2023	13.02.2023
95000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	14.02.2023	14.02.2023
00000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	15.02.2023	15.02.2023
05000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	16.02.2023	16.02.2023
10000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	17.02.2023	17.02.2023
15000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	18.02.2023	18.02.2023

De la anterior programación, se observa que el colaborador realizaba 2 turnos (1 y 2), en los cuales trabajaba 8 horas por día, lo que significa que, durante una semana trabajaba 48 horas, lo anterior, resulta de la multiplicación de las 8 horas laboradas en cada turno por los 6 días de una semana.

Programación de turno posterior al inicio de la reducción de la jornada laboral:

Programación de Turnos	Empleado	Turno	Fecha Inicio	Fecha Fin
20000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	04.02.2024	04.02.2024
30000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	05.02.2024	05.02.2024
40000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	06.02.2024	06.02.2024
50000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	07.02.2024	07.02.2024
60000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	08.02.2024	08.02.2024
70000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	09.02.2024	09.02.2024
80000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	10.02.2024	10.02.2024
90000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	11.02.2024	11.02.2024
00000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	12.02.2024	12.02.2024
10000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	13.02.2024	13.02.2024
20000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	14.02.2024	14.02.2024
30000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	15.02.2024	15.02.2024
40000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	16.02.2024	16.02.2024
50000015	Martinez Cardona Jonathan Juvenal	MC1040	17.02.2024	17.02.2024

Ahora bien, de esta nueva programación de turnos, se logra evidenciar que, el mismo colaborador se le programan los mismos turnos del año anterior, pero con la gran diferencia que, en 5 días de la semana labora 8 horas en cada día, y en un día de la misma semana labora 7 horas, para un total de 47 horas semanales correspondiente a la jornada ordinaria laboral. Asimismo, le indicamos al despacho que, el día que el colaborador labora 7 horas y siempre y cuando la operación lo requiera, se le es reconocida y pagada una hora extra, que en todo caso no puede ser tenido en cuenta dentro de las 47 horas de la jornada ordinaria laboral. lo anterior tal y como se encuentra establecido en el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, el trabajo suplementario se encuentra supeditado a la necesidad del servicio Como sustento de lo anterior, nos permitimos adjuntar el volante de nómina correspondiente a cada una de las fechas indicadas anteriormente, mediante los cuales se logra evidenciar que, durante la programación de turno antes de iniciar la reducción de la jornada laboral, el colaborador no recibía remuneración por concepto de horas extras, diferente de como recibe su salario en la actualidad, pues durante la programación de turno posterior a la reducción, se le cancela 1 hora extras realizada en cada semana siempre y cuando sea requerido. Lo anterior conforme se encuentra resaltado en la programación de turnos y el siguiente volante de nómina:

Caja Costarricense de Seguro Social		Cuenta Corriente		Módulo de Pago		Localidad		Fecha	
Número de Cuenta		Número de Cuenta		Número de Cuenta		Número de Cuenta		Número de Cuenta	
DEBITOS		CREDITOS		DEBITOS		CREDITOS		DEBITOS	
1110	Amo. Regu	5.000	2020	Amo. Regu	10.000	2020	Amo. Regu	10.000	2020
1120	Amo. Regu	41.667	2020	Amo. Regu	83.333	2020	Amo. Regu	83.333	2020
1130	Amo. Regu	77.000	2020	Amo. Regu	154.000	2020	Amo. Regu	154.000	2020
1140	Amo. Regu	113.333	2020	Amo. Regu	226.666	2020	Amo. Regu	226.666	2020
1150	Amo. Regu	148.666	2020	Amo. Regu	297.333	2020	Amo. Regu	297.333	2020
1160	Amo. Regu	184.000	2020	Amo. Regu	368.000	2020	Amo. Regu	368.000	2020
1170	Amo. Regu	219.333	2020	Amo. Regu	438.666	2020	Amo. Regu	438.666	2020
1180	Amo. Regu	254.666	2020	Amo. Regu	509.333	2020	Amo. Regu	509.333	2020
1190	Amo. Regu	290.000	2020	Amo. Regu	580.000	2020	Amo. Regu	580.000	2020
1200	Amo. Regu	325.333	2020	Amo. Regu	650.666	2020	Amo. Regu	650.666	2020
1210	Amo. Regu	360.666	2020	Amo. Regu	721.333	2020	Amo. Regu	721.333	2020
1220	Amo. Regu	396.000	2020	Amo. Regu	792.000	2020	Amo. Regu	792.000	2020
1230	Amo. Regu	431.333	2020	Amo. Regu	862.666	2020	Amo. Regu	862.666	2020
1240	Amo. Regu	466.666	2020	Amo. Regu	933.333	2020	Amo. Regu	933.333	2020
1250	Amo. Regu	502.000	2020	Amo. Regu	1004.000	2020	Amo. Regu	1004.000	2020
1260	Amo. Regu	537.333	2020	Amo. Regu	1074.666	2020	Amo. Regu	1074.666	2020
1270	Amo. Regu	572.666	2020	Amo. Regu	1145.333	2020	Amo. Regu	1145.333	2020
1280	Amo. Regu	608.000	2020	Amo. Regu	1216.000	2020	Amo. Regu	1216.000	2020
1290	Amo. Regu	643.333	2020	Amo. Regu	1286.666	2020	Amo. Regu	1286.666	2020
1300	Amo. Regu	678.666	2020	Amo. Regu	1357.333	2020	Amo. Regu	1357.333	2020
1310	Amo. Regu	714.000	2020	Amo. Regu	1428.000	2020	Amo. Regu	1428.000	2020
1320	Amo. Regu	749.333	2020	Amo. Regu	1498.666	2020	Amo. Regu	1498.666	2020
1330	Amo. Regu	784.666	2020	Amo. Regu	1569.333	2020	Amo. Regu	1569.333	2020
1340	Amo. Regu	820.000	2020	Amo. Regu	1640.000	2020	Amo. Regu	1640.000	2020
1350	Amo. Regu	855.333	2020	Amo. Regu	1710.666	2020	Amo. Regu	1710.666	2020
1360	Amo. Regu	890.666	2020	Amo. Regu	1781.333	2020	Amo. Regu	1781.333	2020
1370	Amo. Regu	926.000	2020	Amo. Regu	1852.000	2020	Amo. Regu	1852.000	2020
1380	Amo. Regu	961.333	2020	Amo. Regu	1922.666	2020	Amo. Regu	1922.666	2020
1390	Amo. Regu	996.666	2020	Amo. Regu	1993.333	2020	Amo. Regu	1993.333	2020
1400	Amo. Regu	1032.000	2020	Amo. Regu	2064.000	2020	Amo. Regu	2064.000	2020
1410	Amo. Regu	1067.333	2020	Amo. Regu	2134.666	2020	Amo. Regu	2134.666	2020
1420	Amo. Regu	1102.666	2020	Amo. Regu	2205.333	2020	Amo. Regu	2205.333	2020
1430	Amo. Regu	1138.000	2020	Amo. Regu	2276.000	2020	Amo. Regu	2276.000	2020
1440	Amo. Regu	1173.333	2020	Amo. Regu	2346.666	2020	Amo. Regu	2346.666	2020
1450	Amo. Regu	1208.666	2020	Amo. Regu	2417.333	2020	Amo. Regu	2417.333	2020
1460	Amo. Regu	1244.000	2020	Amo. Regu	2488.000	2020	Amo. Regu	2488.000	2020
1470	Amo. Regu	1279.333	2020	Amo. Regu	2558.666	2020	Amo. Regu	2558.666	2020
1480	Amo. Regu	1314.666	2020	Amo. Regu	2629.333	2020	Amo. Regu	2629.333	2020
1490	Amo. Regu	1350.000	2020	Amo. Regu	2700.000	2020	Amo. Regu	2700.000	2020
1500	Amo. Regu	1385.333	2020	Amo. Regu	2770.666	2020	Amo. Regu	2770.666	2020
1510	Amo. Regu	1420.666	2020	Amo. Regu	2841.333	2020	Amo. Regu	2841.333	2020
1520	Amo. Regu	1456.000	2020	Amo. Regu	2912.000	2020	Amo. Regu	2912.000	2020
1530	Amo. Regu	1491.333	2020	Amo. Regu	2982.666	2020	Amo. Regu	2982.666	2020
1540	Amo. Regu	1526.666	2020	Amo. Regu	3053.333	2020	Amo. Regu	3053.333	2020
1550	Amo. Regu	1562.000	2020	Amo. Regu	3124.000	2020	Amo. Regu	3124.000	2020
1560	Amo. Regu	1597.333	2020	Amo. Regu	3194.666	2020	Amo. Regu	3194.666	2020
1570	Amo. Regu	1632.666	2020	Amo. Regu	3265.333	2020	Amo. Regu	3265.333	2020
1580	Amo. Regu	1668.000	2020	Amo. Regu	3336.000	2020	Amo. Regu	3336.000	2020
1590	Amo. Regu	1703.333	2020	Amo. Regu	3406.666	2020	Amo. Regu	3406.666	2020
1600	Amo. Regu	1738.666	2020	Amo. Regu	3477.333	2020	Amo. Regu	3477.333	2020
1610	Amo. Regu	1774.000	2020	Amo. Regu	3548.000	2020	Amo. Regu	3548.000	2020
1620	Amo. Regu	1809.333	2020	Amo. Regu	3618.666	2020	Amo. Regu	3618.666	2020
1630	Amo. Regu	1844.666	2020	Amo. Regu	3689.333	2020	Amo. Regu	3689.333	2020
1640	Amo. Regu	1880.000	2020	Amo. Regu	3760.000	2020	Amo. Regu	3760.000	2020
1650	Amo. Regu	1915.333	2020	Amo. Regu	3830.666	2020	Amo. Regu	3830.666	2020
1660	Amo. Regu	1950.666	2020	Amo. Regu	3901.333	2020	Amo. Regu	3901.333	2020
1670	Amo. Regu	1986.000	2020	Amo. Regu	3972.000	2020	Amo. Regu	3972.000	2020
1680	Amo. Regu	2021.333	2020	Amo. Regu	4042.666	2020	Amo. Regu	4042.666	2020
1690	Amo. Regu	2056.666	2020	Amo. Regu	4113.333	2020	Amo. Regu	4113.333	2020
1700	Amo. Regu	2092.000	2020	Amo. Regu	4184.000	2020	Amo. Regu	4184.000	2020
1710	Amo. Regu	2127.333	2020	Amo. Regu	4254.666	2020	Amo. Regu	4254.666	2020
1720	Amo. Regu	2162.666	2020	Amo. Regu	4325.333	2020	Amo. Regu	4325.333	2020
1730	Amo. Regu	2198.000	2020	Amo. Regu	4396.000	2020	Amo. Regu	4396.000	2020
1740	Amo. Regu	2233.333	2020	Amo. Regu	4466.666	2020	Amo. Regu	4466.666	2020
1750	Amo. Regu	2268.666	2020	Amo. Regu	4537.333	2020	Amo. Regu	4537.333	2020
1760	Amo. Regu	2304.000	2020	Amo. Regu	4608.000	2020	Amo. Regu	4608.000	2020
1770	Amo. Regu	2339.333	2020	Amo. Regu	4678.666	2020	Amo. Regu	4678.666	2020
1780	Amo. Regu	2374.666	2020	Amo. Regu	4749.333	2020	Amo. Regu	4749.333	2020
1790	Amo. Regu	2410.000	2020	Amo. Regu	4820.000	2020	Amo. Regu	4820.000	2020
1800	Amo. Regu	2445.333	2020	Amo. Regu	4890.666	2020	Amo. Regu	4890.666	2020
1810	Amo. Regu	2480.666	2020	Amo. Regu	4961.333	2020	Amo. Regu	4961.333	2020
1820	Amo. Regu	2516.000	2020	Amo. Regu	5032.000	2020	Amo. Regu	5032.000	2020
1830	Amo. Regu	2551.333	2020	Amo. Regu	5102.666	2020	Amo. Regu	5102.666	2020
1840	Amo. Regu	2586.666	2020	Amo. Regu	5173.333	2020	Amo. Regu	5173.333	2020
1850</									

Para mayor claridad, precisamos lo siguiente: (i) En una semana el trabajador labora 6 días y descansa 1., en cada día labora 8 horas. (ii) De la multiplicación que se realice con base a la programación del año 2024, se deberá descontar una hora en cada semana, pues esta es reconocida y pagada como hora extra y de ninguna forma hace parte de la jornada ordinaria. (iii) La programación de turnos de expiden (iv) En el volante de nomina el concepto de hora extras causado por la reducción de la jornada laboral se identifica 1302 Od

Se reitera que, el anterior comparativo, es una muestra más de que, mi representada si se encuentra cumplimiento con lo normado en la ley 2101 de 2021 Y es que, el anterior hecho no lo puede desconocer el Despacho, en tanto que, es la misma organización sindical quien manifiesta en su escrito de queja el plan de transición desplegado por mi representada en aras de lograr cumplir lo dispuesto en la ley 2101 de 2021, como también fue explicado y desarrollado en nuestro escrito de contestación de la presente querrela y escrito de descargos

Así las cosas, es claro que mi representada de ninguna manera ha pretendido actuar arbitrariamente, si no, sometida al ordenamiento legal, más específicamente en la ley 2101 de 2021. Por ultimo y antes de continuar con la argumentación de los presentes alegatos de conclusión, debemos precisarle al Despacho que, continuar con la presente investigación administrativa en contra de mi representada significa una afectación directa de los derechos fundamentales al debido proceso y seguridad jurídica de mi representada, pues este ente Ministerial acusa a Cartón Colombia de actuar contrario a la norma, cuando lo cierto es que, mi representada en medio del vacío normativo que existe actualmente frente a la forma en que se deberá realizar la reducción de la jornada laboral, ha buscado persistentemente soluciones que resulten con el cumplimiento de la norma.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108, la Ley 1437 del 18 de enero de 2011 y la Resolución No. 3455 de noviembre 16 de 2021.

Dentro de la presente investigación, se trato de establecer la presunta responsabilidad que le asiste a la empresa CARTON DE COLOMBIA S.A, identificada con Nit 890300406-3, con direccion de notificación en la calle 15 No. 18-109 ZN INDUSTRIAL PUERTO ISAACS del municipio de Yumbo- Valle en torno a la observancia de la ley 2101 de 2021.

En este contexto, para un mejor proveer iniciara este despacho indicando lo siguiente:

La Ley 2101 de 2021 otorga dos opciones para el empleador o empresa empleadora, para la implementación de la nueva jornada máxima legal, a saber:

1. Implementación automática: El artículo 3 de la ley objeto de estudio señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a la entrada en vigencia de la ley, es decir, a partir del 15 de Julio de 2021.

2. Implementación gradual: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del artículo 3 así:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Se observa, por tanto, que la norma se refiere únicamente a la disminución de la jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin afectación del salario devengado por el trabajador.

Por ello, la Ley 2101 de 2021 en su artículo 5, se refiere a las expresiones del Código Sustantivo del Trabajo CST., en las cuales se menciona cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en el entendido de que debe leerse cuarenta y dos (42), cuestión que para nada afecta el hecho de que el empleador por su poder subordinante,

pueda ordenar que los trabajadores laboren trabajo suplementario y de horas extras, pagando los recargos ordenados por la ley.

"Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3."

(...)

El artículo 158 del CST establece que la jornada ordinaria que rige el contrato es la acordada por las partes, pero si no hay acuerdo la máxima legal, norma que a la letra dice:

"Artículo 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal."

La citada norma, prioriza el acuerdo entre las partes en aspectos como los de la jornada laboral; sin embargo, dicho acuerdo no puede vulnerar los topes legales, ni de la jornada máxima legal, ni las provisiones para los turnos de trabajo, ni los límites para la jornada flexible; por tanto, si el empleador implementa la reducción gradual de la jornada laboral, establecida en la Ley 2101 de 2021, distribuyendo las cuarenta y dos (42) horas semanales, en 5 o 6 días a la semana, respetando el día de descanso remunerado dominical, sin afectación del salario devengado por el trabajador, esta implementación podrá ser acordada consensualmente entre trabajador y empleador, no obstante le faculta al empleador para implementar la distribución de la jornada laboral de manera unilateral, cuando a la letra dice el Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST., en su artículo 161, modificado por la Ley 2101 de 2021:

"Artículo 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:..." (resaltado fuera de texto)

En efecto, la Ley 2101 de 2021 dispone el objeto de la ley cuando a la letra dice en su artículo 1:

"Artículo 1. Objeto, La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores." (resaltado fuera de texto)

(...)

De otra parte, el límite del trabajo suplementario y de horas extras, sigue siendo el mismo, es decir, dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, en atención al artículo 22 de la Ley 50 de 1990, que ordenó adicionar el Código Sustantivo del Trabajo CST.:

"Artículo . LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras." (resaltado fuera de texto)

Es la razón por la cual, si el empleador requiere continuar con el mismo número de horas laborables diarias, debe tener en cuenta que el límite del trabajo suplementario y de horas extras no ha variado, siendo el mismo y que en caso de requerir superar los límites establecidos, podría implementar turnos de trabajo, en los cuales el empleador tiene la posibilidad de aumentar o disminuir el número de horas laborales, sin sobre pasar los límites señalados por el CST., para cada turno.

De otra parte, llegado a este punto es necesario analizar lo manifestado por la examinada en relación con la falsa motivación y falta de competencia de este operador administrativo frente a la presente actuación, razón por la cual este despacho para un mejor proveer se permitirá establecer lo siguiente:

Sobre la falsa motivación, el Consejo de Estado, ha precisado que esta "causal autónoma e independiente se relaciona directamente con el principio de legalidad de los actos y con el control de los hechos determinantes de la decisión administrativa.

Para que prospere la pretensión de nulidad de un acto administrativo con fundamento en la causal denominada falsa motivación, la Sala ha señalado que "es necesario que se demuestre una de dos circunstancias:

- a) O bien que los hechos que la Administración tuvo en cuenta como motivos determinantes de la decisión no estuvieron debidamente probados dentro de la actuación administrativa; o
- b) Que la Administración omitió tener en cuenta hechos que si estaban demostrados y que si hubiesen sido considerados habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente"

Luego, es preciso advertir que en el presente asunto no podría deprecarse una falsa motivación en el acto que formulo cargos, como quiera que este no es un acto que ponga fin a una actuación administrativa.

En esta línea de argumentación al formularse cargos se debiera señalarse con precisión y claridad:

"Los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes".

Nótese como la ley 1437 de 2011 artículo 47 no tiene mas requisitos que los anteriores, en tal sentido el auto de formulación de cargos que hoy nos ocupa señala:

Cargo único: *Se le reprocha a la empresa CARTON DE COLOMBIA S.A, ser presuntamente responsable de no implementar la reducción de la jornada semanal conforme a la ley 2101 de 2021, una vez entrada en vigencia, según lo comunicado por el Sindicato Nacional de Grabajadores de Colombia-SINTRACARCOL y no desvirtuado por la examinada, tal como obra a folios 14 al 18".*

Es claro que los hechos que la originan están fundamentados en una solicitud de intervención efectuada por la organización sindical SINTRACARCOL visible a folio 2, tal como se menciona en el acápite de hechos.

Situación que en cumplimiento de nuestras funciones origino la apertura de la averiguación preliminar, habida cuenta que la respuesta emitida en primer termino por la examinada no fue lo suficientemente contundente, quedando entonces en duda el efectivo cumplimiento de la ley laboral, en consonancia con las funciones establecidas para los inspectores de trabajo al tenor de lo señalado en la ley 1610 de 2013 se dio inicio a la correspondiente actuación administrativa como lo señala la ley 1437 de 2011 en su artículo 47.

Ante este escenario, agotado el trámite de la averiguación preliminar, se tiene que el cargo impuesto por este despacho estrictamente reprocha una presunta omisión frente a la reducción que contempla la ley 2101 de 2021, siendo entonces claro el contenido del mismo en su redacción, permitiendo a la examinada una defensa certera frente a lo enunciado, pues como bien se desprende de la literalidad del cargo impuesto, lo único que debiera probarse en el presente asunto es que se haya implementado la reducción de la jornada laboral, lo que a la luz de la normativa implica que sea de forma gradual, de la jornada semanal, y conforme las reglas contenidas en la disposición mencionada.

Bajo este presupuesto carece de todo sustento las aseveraciones de la examinada al indicar:

"Reiteramos la falsa motivación del auto de formulación de cargos No. 0179 del 26 de diciembre de 2023. Los motivos expuestos en el acto administrativo desatienden a la realidad fáctica y jurídica del caso.

Respetuosamente nos permitimos recalcar al despacho que, luego de revisar el contenido del auto de formulación de cargos de la referencia, se hace evidente la falsa motivación del acto administrativo, teniendo en cuenta que, el ente Ministerial desatiende a la realidad fáctica y jurídica del caso que nos ocupa, al considerar que mi representada se encuentra incumpliendo con la obligación contenida en la ley 2101 de 2021 referente a la reducción de la jornada laboral.

Sin embargo, le reiteramos al despacho que, una vez realizado el correspondiente análisis, se observa que el auto de formulación de cargos se limita a citar la norma presuntamente vulnerada sin especificar cuales fueron los motivos que configuran la supuesta afectación, además, el despacho tampoco hizo mención de las pruebas en las que se baso para poder concluir que existían méritos para dar inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio."

RAZONES QUE SUSTENTAN LA DECISION

Para el cumplimiento de lo normado en la Ley 2101 de 2021, empleadores y trabajadores deben tener en cuenta la memoria justificativa de la ley, es decir, el espíritu de la norma para lo cual se erigió:

"En el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1919, se estableció como límite máximo de jornada laboral semanal 48 horas, 16 años después esta misma autoridad internacional recomendó implementar una jornada laboral semanal de 40 horas, convenio 47 de 1935, para todos los sectores, no solo para el sector administrativo o de oficina en donde se pensaba que tendría mayor pertinencia la reducción de la jornada laboral semanal, sino para todos los integrantes o participantes de la economía.

Dicha propuesta no reducía, al igual que la presente iniciativa legislativa, el salario de los trabajadores ni ninguna otra característica o situación que estuviera relacionada con la calidad de vida de los trabajadores.

Esta propuesta surge a finales de la crisis de los años 20 como una alternativa para mejorar los índices de desempleo, toda vez que se consideraba que si se trabajaban menos horas, se podía emplear a más personas. Colombia hasta el momento no ha suscrito o ratificado dicho convenio y por ello hace más de 100 años tiene una jornada laboral de 48 horas a la semana.

En el año 1962, hace 58 años, la recomendación 116 del mismo órgano internacional sugiere a todos los estados miembros, entre ellos Colombia, a reducir de manera progresiva la jornada laboral de 48 a 40 horas a la semana, soportado en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de igual manera se ratifica en la prohibición de desmejorar las condiciones salariales o derechos adquiridos de los trabajadores, de ahí que la iniciativa legislativa se adhiere a esas recomendaciones.

Colombia ratificó el convenio C001 de la OIT, en el año 1919, hace 101 años es entonces que Colombia tiene una jornada laboral de 48 horas semanales en el sector industrial colombiano.

En el sector comercio y oficinas, nuestro país suscribió el convenio C030 el 04 marzo 1969, hace más de 50 años, igualmente sobre 48 horas semanales. Es claro que hoy en día las condiciones han variado desde el punto de vista, social, económico, tecnológico y legal en donde ya se permite una ejecución del contrato de trabajo a distancia a través del trabajo en casa, teletrabajo o trabajo virtual, algunos procesos se han automatizado y con la llegada de nuevas herramientas y tecnologías no se requiere tanto tiempo para que los trabajadores desempeñen sus funciones

Este retraso de la legislación colombiana en reducir la jornada laboral semanal, repercute de manera indirecta en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que tienen menos tiempo libre para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación. De hecho, Colombia encabeza el listado de los países con peor balance de la vida familiar y laboral, con un puntaje de 0.9 sobre 10. El 27 % de los colombianos trabaja un número de horas mayor que el promedio de otros países, es por ello que hay un notorio desequilibrio en la balanza vida-trabajo. Y es que Colombia está desconociendo que las actividades que se realizaban hace más de 50 años en 48 horas a la semana hoy en día se pueden realizar, gracias a los avances tecnológicos, en menos tiempo."

Es la razón por la cual, empleadores y trabajadores deben tener en cuenta el objetivo perseguido al erigir la ley, que no es otro que el mencionado con antelación, siendo la razón por la cual, no es dable para el cumplimiento ampliar el descanso del trabajador en la distribución de la jornada laboral en al menos en dos sesiones, para atender las necesidades del trabajador como la ingesta de alimentos, tiempo no remunerado por el empleador, distinto a las pausas activas, propia del sistema de riesgos laborales, que se cumplen dentro de la jornada laboral del trabajador para prevenir contingencias de origen laboral, por tanto remunerado; sino que al contrario, la reducción de las horas laboradas, deben permitir a los trabajadores, tener dicho tiempo para cumplir sus expectativas de vida, amén de otros objetivos de la norma, como aumentar el índice de empleo, debido a que en algunos casos, podría generarse la necesidad de vincular a más trabajadores. (UNIFICACION CRITERIO REDUCCION GRADUAL JORNADA LABORAL LEY 2101 DE 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones")

Ahora bien, conocida la fuente legal, se tiene que en su defensa la examinada elevó los siguientes argumentos:

A folio 2:

"Por medio de la presente, la Compañía acusa recibo de su comunicación de la referencia y, en virtud de ésta, nos permitimos indicar que la Empresa desde el 15 de julio de 2023, implementó la reducción gradual de la jornada laboral en cumplimiento de la Ley 2101 de 2023, de acuerdo con las necesidades de la

operación en la que se requiere trabajar con el mismo número de horas laborales diarias durante esta primera etapa de transición. Lo anterior, fue socializado con los trabajadores en su momento, respetando y velando el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

En ese orden de Ideas, le informamos que la Compañía para este año continuará con el esquema definido, sin embargo se han tenido muy en cuenta las propuestas planteadas en las reuniones llevadas a cabo con los sindicatos, y en ese sentido estamos trabajando en construir el nuevo esquema de trabajo en el que se llegue a la jornada laboral ordinaria de 42 horas semanales." (negrilla fuera de texto)

Posterior a ello arguye en su defensa tal como obra a folio 70

"... Como era necesario implementar una solución, luego de los diálogos sostenidos con los trabajadores y de haber realizado el análisis legal y de opertividad, se definió cumplir con lo dispuesto en la ley 2101 del 2021 a partir del 2023, estableciendo una jornada laboral semanal de 47 horas semanales.

Conviene señalar que, en los casos que se requiere garantizar la continuidad en la operación, y superar ese límite ordinario, Carton de Colombia pagara las horas extraordinarias laboradas por los cargos autorizados y respetando los límites de la ley. Lo anterior tal y como se procederá a explicar mas adelante de forma clara y precisa..." (negrilla fuera de texto)

Hasta lo allí mencionado, no se tiene en el plenario evidencia determinante que permita concluir que la examinada dio aplicación a lo señalado en la ley 2101 de 2021.

Al respecto conviene decir que, en virtud de lo señalado en el artículo 47 del CPACA, el investigado tiene derecho a presentar descargos y a solicitar o aportar pruebas, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación del auto de formulación de cargos.

Es así como la regla general, en materia probatoria, es que la parte que alega unos hechos materia de debate debe probarlos, para así lograr la consecución de un derecho. Se trata de la materialización de un postulado procesal de antaño conocido como onus probandi, incumbit actori, y que nuestro Código de Procedimiento Civil recogió en su artículo 177 al establecer que "incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Concordantemente, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permite su valoración, como expresa Parra Quijano, J. P., de conformidad p. ej. con las reglas de la experiencia, la lógica, etc.

En este sentido deberá valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción.

En este punto nos detendremos, para analizar de cara a la norma enunciada en la formulación de cargos, la defensa allegada por la examinada, teniendo en consideración claro esta, el hecho que al estudiar la norma referida, se observa, que el legislador no determino expresamente como el empleador deberá realizar la reducción de la jornada laboral semanal, como tampoco se indica que esta deba ser de común acuerdo entre el empleador y trabajador, ya que se limitó simplemente a indicar que para el año 2023 la reducción gradual se hará en 1 hora semanal, por lo que se entendería que el empleador tendrá libertad de determinar según sus necesidades y en ejercicio pleno de su poder subordinante, la manera que más le beneficie para la implementación.

"Por lo anterior, es claro que el empleador bajo ningún supuesto puede perder de vista la finalidad de la ley, la cual es mejorar la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que lo que se busca es que los trabajadores cuenten con más tiempo libre, es decir, fuera de su lugar de trabajo, para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación.

Es preciso indicar que los empleadores deberán tener en cuenta que no se deben enfocar únicamente en dar cumplimiento a la ley a como dé lugar, por lo que, para tomar sus decisiones, es su deber, tener total observancia de la finalidad de la ley, es decir, para lo que fue creada, es por esto por lo que bajo ningún supuesto podrá desmejorar los derechos de sus trabajadores." (ASUNTO Radicado No. 02EE202341060000072286 Descansos, Reducción de la Jornada Laboral, Ley 2101 de 2021 Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo)

Bajo este presupuesto, no existe dentro del plenario evidencia con la cual se pueda establecer con claridad la forma en la que la examinada efectuo la reducción gradual de la jornada laboral tal como lo señala la ley 2101 de 2021, como quiera que solo se tiene hasta los alegatos de conclusión, pronunciamiento que indica

"...el análisis legal y de opertividad, se definió cumplir con lo dispuesto en la ley 2101 del 2021 a partir del 2023, estableciendo una jornada laboral semanal de 47 horas semanales.

Conviene señalar que, en los casos que se requiere garantizar la continuidad en la operación , y superar ese limite ordinario, Carton de Colombia pagara las horas extraordinarias laboradas por los cargos autorizados y respetando los limites de la ley. Lo anterior tal y como se procederá a explicar mas adelante de forma clara y precisa..." (negrilla fuera de texto)

Conforme los postulados la reducción de las horas laboradas, los empleadores deben permitir a los trabajadores, tener dicho tiempo para cumplir sus expectativas de vida, amén de otros objetivos de la norma.

Razón por la cual la alternativa adoptada por la examinada, si bien esta en el ámbito de las decisiones que puede adoptar dentro de su autonomía empresarial, no demuestran el cumplimiento estricto de la norma laboral imputada en la formulación de cargos, esto es la ley 2101 de 2021.

GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

De acuerdo con las funciones atribuidas a las Inspecciones del Trabajo, en el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, la cual le asignó la Función Coactiva o de Policía Administrativa al determinar que "Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad."

Con base en lo anterior, las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social deben observar de esta norma dos elementos esenciales para la aplicación de la potestad sancionatoria dentro de la garantía del debido proceso (art. 29 de la C.P.) por ser el límite fijado en la jurisprudencia para la cuantificación de la sanción, el primero hace referencia al principio de razonabilidad y el segundo al principio de proporcionalidad, aspectos que constituyen piedra angular al momento de la tasación de la sanción en los términos del artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A

En cuanto al principio de razonabilidad ha de decirse que este no es fruto del azar, capricho o discrecionalidad arbitraria del funcionario que la va a imponer, sino que debe observarse los parámetros establecidos en el artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A., en el sentido que la decisión debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza.

En relación con el principio de proporcionalidad, la jurisprudencia de la Corte Constitucional aprecia una tendencia a exigir un respeto a este principio en la imposición de sanciones administrativas y que se encuentra ligada a los hechos que le sirven de causa de conformidad con el artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A. Sin embargo, advierte sobre diferencias relativas a los criterios para su aplicación en la órbita mundial.

Frente al juicio de razonabilidad y proporcionalidad, es pertinente decir que la ponderación en cuanto al quantum o monto de la sanción encuentran sus límites en los criterios del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013; sin embargo como dicho límite está fundado en la facultad discrecional en que se puede mover el Inspector de Trabajo y Seguridad Social dentro de los criterios aludidos para agravar o disminuir la sanción, debe el mismo inspector observar las reglas del artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A en el sentido de que al momento de imponer la sanción, ésta debe ser adecuada a los fines que la norma autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa.

Para la imposición de la multa referida en el presente Acto Administrativo, se tuvo en cuenta los criterios establecidos en la Ley 1610 de 2013, artículos 7 y 12 numeral 1, que dice:

Artículo 7. que reza: "2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente :-> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras

esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA." (subrayado por el despacho)

Artículo 12 numeral 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicamente tutelados.

En este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se ha de verificar si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño. Así las cosas, el operador de IVC podrá ponderar bajo este criterio la respectiva sanción dosificando la misma en una cuantía en caso de que se evidencie la amenaza o puesta en peligro del interés jurídico tutelado, o en su defecto aumentarla ante la ocurrencia efectiva del perjuicio ocasionado por el infractor. Para tal efecto, el análisis debe comportar la finalidad del procedimiento por el cual se está investigando, la gravedad de la infracción por la naturaleza del bien jurídico tutelado y el grado de perturbación del ordenamiento jurídico de acuerdo con las pruebas que validan la amenaza o daño ocasionado.

Bajo este presupuesto, procede este despacho a indicar que la inquirida con su actuar ha puesto en peligro el bien jurídico tutelado a través de la resolución 2101 de 2021, habida cuenta que la finalidad primordial de la normatividad laboral, es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, situación esta que la examinada ha obviado con la implementación planteada en la norma ibidem, poniendo en riesgo el real y efectivo cumplimiento de los derechos de los trabajadores a su cargo. Es de señalar que la examinada no puede perder de vista en sus decisiones para la implementación de la reducción de la jornada laboral, la finalidad de la Ley 2101 de 2021, por ende, cualquier maniobra que contrarie los postulados normativos y que perjudiquen los derechos de los trabajadores vulnera la disposición legal, situación que hoy se le reprocha, pues ha antepuesto sus intereses económicos, dejando de lado su deber de total observancia de la finalidad de la ley, es decir, para lo que fue creada.

Es por esto que esta implementación gradual de la reducción de la jornada laboral ajustada por la hoy examinada pagando horas extraordinarias, resultaría contraria el espíritu de la norma, y un claro incumplimiento en los terminos del artículo 3 de la ley 2101 de 2021, generando un peligro al interés jurídicamente tutelado mismo que consiste en permitir a los trabajadores, tener dicho tiempo para cumplir sus expectativas de vida, amén de otros objetivos de la norma acusada.

RAZONABILIDAD	PROPORCIONALIDAD
La sanción debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza. Cada procedimiento tiene una finalidad y protege un bien jurídico Tutelados" y "Que se protege". En ese sentido, la aplicación de una multa o cierre del establecimiento desde el punto de vista sancionatorio, busca si dicha medida guarda simetría a lo que se pretende proteger.	La sanción debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa. En este punto no se mira la finalidad del procedimiento sino el análisis de los hechos materia de investigación; luego, teniendo en cuenta los mínimos y máximos establecidos como sanción, procede a dosificar conforme lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013
Para el caso que nos ocupa, la sanción se fundamenta en lo señalado en los artículos 485 y 486 del CST, teniendo en cuenta que en materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política y las demás normas legales que los establecen, con base en ello, lo que se busca proteger es que no se menoscaben aquellas normas de Indole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas o clausura del sitio de trabajo	La sanción impuesta se encuentra señalada en el CST art. 486 cuando refiere que los funcionarios del Ministerio de Trabajo como autoridad de policía, podran imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, la finalidad de este procedimiento es el de sancionar una conducta en materia laboral individual objeto reproche, la cual se encuentra tipificada en la nuestra legislación, de acuerdo con el bien jurídico que anteriormente se menciona, en procura de proteger de manera especial las disposiciones normativas protegidas con la ley 2101 de 2021.

Debe tenerse en cuenta el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019, creó el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social, el cual está conformado por las multas que han sido impuestas por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

Que a través del Decreto 120 del 28 de enero de 2020, se reglamentó el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social y el destino de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.

Que hasta tanto el Ministerio del trabajo no expedida el acto administrativo correspondiente que adopte la transición de la equivalencia de Unidad de Valor Tributario -UVT- a la Unidad de Valor Básico -UVB-, se deberá dar aplicación a la Resolución Nro. 000187 del 28 de noviembre del año 2023 de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (Dian), el valor de la UVT que regirá para el año 2024 es de \$47.065; de otra parte, el Decreto 2292 del 29 de diciembre del año 2023 estableció como salario mínimo legal mensual el valor de \$1.300.000, es decir que, las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo podrán ser impuestas entre 27,63 UVT a 138.107 UVT.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho:

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 890300406-3, representada legalmente por el señor **ALVARO JOSE HENAO RAMOS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.824.847, o por quien haga sus veces, con dirección de domicilio principal en la Calle 15 No. 18-109 ZN INDUSTRIAL PUERTO ISAACS, de la ciudad de Yumbo- Valle, según certificado de Camara y Comercio expedido quien **AUTORIZA**, recibir notificaciones personales a través del correo electrónico: notificaciones@smurfitkappa.com por quien haga sus veces, con multa de **NOVENTA Y CUATRO MILLONES CIENTO TREINTA MIL PESOS M/CTE (\$ 94'130.000)**, valor equivalente a **2.000**, Unidades de Valor Tributario (UVT), a favor del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FVICOT), "El pago correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner **PUNTO VIRTUAL - Pagos Electrónicos (PSE)** del sitio web del **BANCO AGRARIO** <https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>, en la Cuenta denominada **DTN-FVICOT**, con número **300700011459** y código de portafolio del Ministerio del Trabajo **377**, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FVICOT). Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtvalle@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co. Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que adquiera firmeza el acto administrativo, hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley". La presente presta mérito ejecutivo de acuerdo con lo ordenado en el Art. 99 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011.

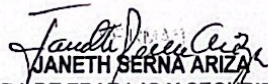
ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER personería al Dr. **JORGE MAYA RUGELES** en los terminos y para los efectos del poder conferido. (ver f. 19)

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución a la examinada **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 890300406-3, representada legalmente por el señor **ALVARO JOSE HENAO RAMOS**,

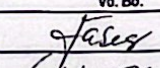
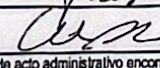
identificado con cédula de ciudadanía No. 16.824.847, o por quien haga sus veces, con dirección de domicilio principal en la Calle 15 No. 18-109 ZN INDUSTRIAL PUERTO ISAACS, de la ciudad de Yumbo- Valle, según certificado de Camara y Comercio expedido quien AUTORIZA, recibir notificaciones personales a través del correo electrónico: notificaciones@smurfitkappa.com (f. 6 reverso) y al peticionario SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CARTON DE COLOMBIA - SINTRACARCOL, con dirección de notificación en la calle 24 AN No. 2BISN-30 de la ciudad de Santiago de Cali- Valle y correo de notificación: directivanacional@hotmail.com, (ver. F. 3) el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) en concordancia con el artículo 4 del Decreto 491 de 2020.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, 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, recursos que podrán ser interpuestos a través de los correos electrónicos: jsema@mintrabajo.gov.co y lcortes@mintrabajo.gov.co; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23 AN - 02, Piso 4, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JANETH SERNA ARIZA

INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vc. Bo.
Proyectado por	JANETH SERNA ARIZA Inspectora de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	

De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.