REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

Radicado: **11EE2023730500100017417**
Querellado: **CARTON DE COLOMBIA S.A.**
Querellante: **SINTRACARCOL- SECCIONAL MEDELLIN-**
ID: **15154009**

RESOLUCIÓN No. 0848

Medellín, (08 OCT 2026 **de 2026)**

"POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

EL SUSCRITO DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, nombrado mediante resolución 3516 del 5 de octubre de 2026, en uso de sus facultades legales conferidas por el decreto 4108 de 2011 y sus modificaciones, Decreto 1072 de 2015 y en especial las conferidas en la Resolución 3455 de 2021 artículo 1° numeral 7, Resolución 3238 de 2021, artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, y

I- C O N S I D E R A N D O

Que el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de dicho Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

Que Resolución 3228 de 2021, asignó a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social adscritos al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control la función de adelantar investigaciones administrativo - laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y demás normas sociales.

II - ANTECEDENTES:

Que con el radicado No. **11EE2023730500100017417** de **05 de septiembre de 2023**, la Dirección Territorial de Antioquia inicio averiguación preliminar a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, Identificada con **890300406 - 3**, ubicado **CALLE 17 NO. 43 F 316, MEDELLIN I ANTIOQUIA**, correo electrónico: **notificaciones@smurfitkappa.com.co**, para verificar presunto incumplimiento a las normas laborales y sociales, especialmente cumplimiento de jornada de trabajo, horas extras y recargos.

Que mediante auto **Nro. 5566** de **7 de noviembre de 2023**, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, asigna a un Inspector de Trabajo, consecuentemente con el auto No. **5933** de **28 de noviembre de 2023** se avocó conocimiento y se decreta la práctica de pruebas para adelantar averiguación preliminar laboral a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, Identificada con **890300406 - 3**, ubicado **CALLE 17 NO. 43 F 316, MEDELLIN I ANTIOQUIA**, correo electrónico: **notificaciones@smurfitkappa.com.co**, para verificar presunto incumplimiento a las normas laborales y sociales, especialmente cumplimiento de jornada de trabajo, horas extras y recargos. (folio 50-52)

Lo anterior es comunicado bajo el radicado No. **08SE2023730500100017482 DE 2023- 12- 18**, según certificación de la empresa de envíos 472 a folios 53- 55.

Con el radicado No. **11EE2023730500100000107 DE 2023- 01- 03**, la empresa en cuestión da respuesta y envía la documentación, sin embargo, una vez revisada arrojo inconsistencias, lo que dio lugar a emitir el auto de méritos No. **3018 de 16 de agosto de 2024**, el cual es comunicado a través del radicado No. **08SE2024730500100008293 DE 2024- 08- 20**. (Folio 60- 62)

Con el auto de cargos No. **3018 de 16 de agosto de 2024**, se emite un auto de pruebas a la empresa en cuestión. (Folio 60- 64)

La empresa da respuesta a este auto de pruebas a través del radicado No. **05EE2024730500100019601**, a través del correo electrónico de suscrita.

Que a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, Identificada con **890300406 - 3**, a través del auto No. **3994 de 26 de septiembre de 2024**, se le formularon cargos y posteriormente se emitió el auto No. **4583 de 28 de octubre de 2024**. (Folio 69- 97)

Con la resolución No. **2513 de 20 de diciembre de 2024**, se resuelve la investigación administrativa a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, Identificada con **890300406 - 3**. (Folio 98- 105)

A través del radicado No. **11EE2025710500100000284 DE 2025- 01- 08**, el sindicato **SINTRACARCOL- SECCIONAL MEDELLIN-**, interpone recurso de reposición y apelación frente a la resolución No. **2513 de 20 de diciembre de 2024**. (Folio 106)

Con la resolución No. **0503 de 26 de febrero de 2025**, se resuelve el recurso de reposición y apelación interpuesto a la resolución No. **2513 de 20 de diciembre de 2024**, con la revocatoria desde el auto de cargos No. **3994 de 26 de septiembre de 2024**, emitido a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, Identificada con **890300406 - 3**, inclusive. (Folio 107- 118)

El día **12 de marzo de 2025**, se recibieron tres testimonios, y se le dio traslado a la empresa, para que ejerciera el derecho de contradicción y defensa a folio 119- 127.

Con el radicado No. **11EE2025730500100006109 DE 2025- 03- 17**, la empresa en cuestión hace uso de su derecho de defensa y contradicción a folios 128- 155 y solicita audiencia para escuchar unos testimonios.

Con fecha **20 de marzo de 2026**, son llevados a cabo los testimonios solicitados por la empresa, los cuales serán tenidos al momento de dar emitir la decisión.

Que mediante el auto No. **2513 DE 20 DE DICIEMBRE DE 2024**, se le endilgaron a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.**, Identificada con **890300406 - 3**, los siguientes cargos:

- **CARGO PRIMERO. POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES EMPLEADOR** los trabajadores de la empresa vienen laborando turnos de más de dos (2) horas extras o suplementarias diarias, con lo que presuntamente la empresa, estaría vulnerando lo contemplado en el artículo 13 de la ley 2466 de 25 de junio de 2025.

- **CARGO SEGUNDO. POR INCUMPLIMIENTO A LA JORNADA ORDINARIA LABORAL.** Por no atender los lineamientos impartidos frente a la disminución progresiva de la jornada laboral, presuntamente está violando la ley 2101 de 2021.

- **CARGO TERCERO. POR NO DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO ADICIONADAS O MODIFICADAS POR CONVENCION COLECTIVA, PACTO COLECTIVO O LAUDO ARBITRAL** Por incumplimiento a la convención colectiva, al presuntamente estar vulnerando los turnos convenidos en la convención colectiva, puede estar violando el capitulo XV, articulo 83, parágrafo 3.

A través de Auto No. **4583 de 28 de octubre de 2024**, se cierran las pruebas y se da traslado a la empresa en cuestión para que conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1610 de 2013, dentro de los tres (3) días siguientes a su comunicación, presentaran **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, permaneciendo durante este tiempo el expediente a su disposición en la Dirección Territorial de Antioquia. (Folio 17)

Se agotó la comunicación a la empresa y de conformidad con lo preceptuado en el artículo 37 y 68 La empresa dio respuesta y presenta **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, y se tendrán en cuenta al momento de dar presentar a la decisión.

Surtidas las etapas probatorias y procedimentales de rigor en la inspectora comisionada, profiere la resolución No **0329** de **28 de abril de 2026**, mediante la cual sanciona pecuniariamente a la empresa querellada. Se procedió a notificar la Resolución Nro. 0329 de 28 de abril de 2026 con el radicado No. No. **08SE2026730500100005640 DE 2026- 05- 06**, según consta en la planilla de la empresa de **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.**, (Folio 206- 211).

Con el radicado No. **11E2026730500100010546 de 21 de mayo de 2026 y 05EE2026730500100010546 de 21 de mayo de 2026**, según folio 212.

Con **resolución, 0590 del 28 de julio de 2026** la inspectora de instancia resuelve el recurso de reposición, confirmando la decisión inicial y concediendo respectivamente el recurso de apelación que debe surtir su trámite y decisión en esta Dirección Territorial.

III – DE LOS RECURSOS INTERPUESTOS

Inconforme con la decisión inicial, la querellada **CARTON DE COLOMBIA S.A.**., en escrito presentado por su representante legal el 21 de mayo de 2026, con radicación "11E2026730500100010546", censuran la decisión de instancia proponiendo los siguientes cargos que a continuación se reseñan así:

1. ***"FALSA MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NO. 0329 DEL 28 DE ABRIL DE 2026 NOTIFICADA EL 6 DE MAYO DE 2026***

Los motivos expuestos en el acto administrativo desatienden la realidad fáctica y jurídica. Violación al principio de legalidad de las sanciones.

Sea lo primero indicar que, el acto administrativo que nos ocupa advierte una falsa motivación, teniendo en cuenta que, de manera errada, este Despacho insiste en considerar que mi representada transgredió lo dispuesto en las normas sobre jornada laboral, sin valorar

debidamente ni otorgar mérito alguno a los argumentos y soportes allegados en los escritos de descargos y alegatos de conclusión.

En este sentido, se advierte que, al pretender mantener incólume la acusación formulada en contra de mi representada, el ente ministerial incurre en falsa motivación, ya que los señalamientos no se ajustan a la realidad fáctica ni jurídica de la Compañía, realidad que ha sido debidamente aclarada y demostrada a lo largo de la presente actuación administrativa. En ese sentido, procederemos a exponer las razones por las cuales este despacho deberá revocar de manera integral el acto administrativo de la referencia, conforme a lo siguiente:

A. Cargo Primero. Por incumplimiento de las obligaciones especiales del empleador
Este cargo relacionado con el presunto hecho de que, en la empresa, para la época de la queja, se estaban laborando más de 2 horas extras o suplementarias diarias, vulnerando el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

Al respecto la empresa a lo largo de la investigación aportó pruebas documentales de los horarios de trabajo y de las jornadas que se venían cumpliendo, que dan a entender lo contrario, es decir que las horas extras laboradas se encontraban dentro de los límites legales. Igualmente, así quedó demostrado con las declaraciones testimoniales que se recepcionaron a petición de la empresa.

Al respecto el testigo Harold Andrés Obregón Sotelo expresó:

Sobre el segundo punto de horas extras, se aclara que estas se utilizan por cuestiones excepcionales que permitan la continuidad de la producción debido a que nuestro proceso productivo requiere una continuidad que no implique de paros o pérdidas de producción. Para la operación de estas máquinas, se requieren operarios con actividades definidas por lo tanto sí por alguna razón un operario se ausenta ya sea por incapacidades, calamidades, permisos sindicales, etc. Se debe suplir la ausencia para poder continuar con la operación, puesto que en caso contrario las maquinas se pararían y habría perdidas en la producción. Importante aclarar que en los últimos años hemos disminuido en más del 70% las horas extras realizadas debido a que por las inversiones antes mencionadas, se ha podido mejorar la productividad y ampliar la capacidad de producción de la planta.

Y el testigo Francisco Alexander Castañeda Bustamante, manifestó:

El otro punto es el tiempo extra que se ocasiona, es por cosas eventuales como las incapacidades, como maquinas varadas o urgencias de los clientes, situaciones que se salen de las manos, cuando se necesita el tiempo extra se le pregunta a la gente si desea hacerlo, no es algo obligatorio y todo se hace con el fin de que esto no supere las 12 horas semanales que debería hacer un trabajador, hasta la fecha se ha logrado reducir hasta un 70% esta situación, ya que la empresa ha adquirido nuevas maquinarias para que seamos más eficientes y se logre cumplir con la necesidades de los clientes esto ha aumentado el tiempo de descanso del personal operativo.

B. Cargo Segundo. Sor incumplimiento a la jornada ordinaria laboral

No existe prueba alguna de un incumplimiento a la jornada laboral. Por el contrario, quedó demostrado con la prueba documental aportada y con las declaraciones de los testigos de la empresa que realmente se ha disminuido la jornada ordinaria de trabajo en cumplimiento de lo

establecido por la Ley 2101 de 2021, la cual mantuvo incólume la disposición sobre trabajo suplementario, por lo que, aun con reducción de jornada, un empleador esta en la facultad de trabajar horas extra.

Dicho lo anterior, los turnos de trabajo que se encontraban establecidos en la empresa con anterioridad a la aplicación de la Ley 2101 de 2021, se han reducido gradualmente en las horas ordinarias de trabajo cuando se comenzó a aplicar la reducción de la jornada por efecto de dicha ley, pero la nueva ley de reducción de jornada máxima de trabajo no prohibió que se efectuaran trabajos en horas extras dentro de los términos de las normas antes citadas. Por lo tanto, la empresa acude válidamente al trabajo suplementario debidamente autorizado por la autoridad laboral y dentro de los parámetros permitidos por la ley y por la autorización del Ministerio del Trabajo ya mencionada.

Al respecto el testigo Harold Andrés Obregón Sotelo informó:

El primero es la reducción de la jornada laboral, en este punto es importante aclarar que la empresa a cumplido en la ley de reducción de jornada laborai, la cual indica una transición de 48 horas a 42horas en el 2026, esta reducción se ha venido cumpliendo tal como lo indica la norma pasando inicialmente a 47 horas, posteriormente a 46, en este momento estamos en 44 y llegaremos a 42horas a mediados de este año. En cada etapa de la transición se han ido ajustando los turnos de trabajo de manera que se cumpla con la jornada vigente, estos ajustes en los turnos de trabajo, se han realizado disminuyendo progresivamente el horario laboral del día sábado que el 2022, tenia un horario de finalización a las 10 de la noche y en cada etapa se ha ido reduciendo hasta tener hoy la finalización de labores a las 10 de la mañana, es importante aclarar que la programación normal de la planta debido a la producción continua de las maquinas, es iniciar labores el domingo a las 10 de la noche y finalizando el sábado en el horario indicado, el dia domingo se trabaja excepcionalmente en maquinas o secciones puntuales debido a requerimientos especiales de los clientes.

Y el testigo Francisco Alexander Castañeda Bustamante, declaró:

Con respecto al tema de la reducción de la jornada laboral la empresa nos comunicó en el año 2023, que iba a haber una reducción apegándose a la ley, pero nos dijo a todos los trabajadores qué debía haber una transición porque la reducción implicaba, pues organizar nómina y que también como no solamente estábamos nosotros como planta, sino que era a nivel nacional, por el momento nos iban a pagar esa hora extra demás todos estuvimos de acuerdo a través de una reunión que se hizo a todos y todos vimos que se fue cumpliendo esa reducción, que el día sábado no trabajábamos 8 horas sino 7 horas, para el 2026 la empresa ya ha cumplido con la reducción de la jornada laboral, esa reducción no se hizo aumentando de pronto el tiempo del almuerzo o aumentando descansos dentro de la empresa, sino que existe un rotación de tres turnos: turno 1 de 44 horas, turno 2 de 40horas y turno 3 de 48 horas, logrando así que en el turno 2 solo se trabaje de lunes a viernes, para cumplir las 40horas y así lograr el cumplimiento de la reducción de la jornada laboral.

C. Cargo Tercero. Por no dar cumplimiento a las contratos de trabajo adicionadas o modificadas por convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral

Si bien existen los turnos convenidos en la convención colectiva de trabajo, la empresa demostró que, por motivos de fuerza mayor, directamente relacionados y causados por el traslado de la planta de producción desde la ciudad de Medellín hacia el Municipio de Guarne,

excepcionalmente se presentó una ocasión en la cual se debió programar un turno por fuera de lo pactado en la convención, situación aislada que fue en aquella oportunidad por una causa inevitable. Siendo así y tal como se demostró, se explica y se justifica lo ocurrido con dicho turno, por una situación insuperable ya que el traslado de la planta era necesario para dar continuidad a la actividad de esta.

Vale la pena resaltar que los turnos convencionales si bien están preestablecidos con el fin de organizar la actividad productiva de la empresa, bajo ningún entendido pueden entenderse como un limitante o una restricción para que el empleador, en ejercicio de sus facultades legales, establezca esquemas de trabajo diferentes por necesidades de la planta, con el fin de garantizar la operación.

Al respecto el testigo Harold Andrés Obregón Sotelo declaró:

Sobre el tercer punto de la programación de los turnos, es importante precisar que la planta se programa normalmente, para trabajar desde el domingo a las 10 de la noche hasta el sábado a las 10 de la mañana, es decir en horarios de días laborales a tres turnos hasta completar la jornada de reducción. Las programaciones para los días domingos, se hacen de manera excepcional y en estas no trabaja toda la planta, sino que trabajan algunas maquinas o líneas de producción que se requieren por dicha excepción, por lo tanto, solo se hacen programaciones parciales y de manera excepcional.

Adicionalmente, durante el 2023, año de la queja nos encontrábamos en pleno traslado de la planta, que implico traslados parciales de maquinaria y equipo durante mas de un año en las cuales se operaron las dos plantas en simultaneo hasta culminar con el traslado total de la maquinaria sin afectar la atención a los clientes, sin afectar a los trabajadores, manteniendo las mismas condiciones, e incluso mejorando los beneficios que le da la empresa a sus trabajadores.

Es Importante también aclarar que cuando me refiero a maquinas son las líneas de producción que trabajan cada una con un número determinado de trabajadores. Hoy en la planta de guarne tenemos 8 líneas de producción y en Medellín teníamos 6 líneas de producción.

Y el testigo Francisco Alexander Castañeda Bustamante, expresó:

El último punto eran dos turnos que se programaron un fin de semana, el turno 1 y turno 3 esa situación fue debido a que en ese momento la empresa se estaba trasladando para el municipio de Guarne y debido a esa situación tan compleja para no afectar a los clientes, toco programar esos dos turnos, desde el 2023 hasta la fecha no se han vuelto a programar esos turnos, ya que con el tiempo la empresa cuando logro la estabilidad en la planta de Guarne no volvió a ver la necesidad, ni la urgencia de programar estos turnos.

Por lo tanto, existe falsa motivación del acto administrativo, en la medida en que el despacho no justificó que pruebas le permitieron concluir que había una trasgresión por parte de la Compañía ni apreció las pruebas aportadas dentro del proceso que permitían concluir, sin lugar a dudas, que todas las actuaciones de Cartón de Colombia S.A. se han dado en el marco facultativo de la ley. Esto porque las conclusiones a las que se llega para derivar las sanciones allí indicadas se soportan básicamente en la queja presentada por el sindicato, la cual carece de sustento fáctico y por lo tanto la presunta violación de las normas no se demostró.

Al respecto en cambio se puede observar que la empresa sancionada sí demostró, no solo con la abundante prueba documental que obra en el expediente, sino también con la testimonial, que los aspectos por los cuales se deriva la sanción o no existieron o se encuentran plenamente justificados.

Así, se puede observar en cuanto a la disminución de la jornada ordinaria de trabajo, que esta efectivamente se ha reducido en los precisos términos de la norma legal; que en cuanto a las horas extras se encuentra que solo esporádica y excepcionalmente en algunos casos cuando se presentaron ciertos volúmenes de producción, hubo necesidad de las mismas por fuerza mayor ya que era imposible técnicamente parar las máquinas. Y en cuanto a los turnos de trabajo pactados en la convención colectiva de trabajo, solo ocurrió por circunstancias de fuerza mayor en vista del traslado de la planta de producción como ya se indicó.

2. VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN

El despacho previa expedición del auto de formulación de cargos no realizó un estudio acucioso de las pruebas debidamente aportadas y de los argumentos planteados por la defensa.

En consonancia con lo manifestado en párrafos precedentes, debemos reiterar que el despacho en el auto de formulación de cargos y la resolución sancionatoria no estudió con precisión y claridad, los hechos y pruebas que reposan dentro del expediente.

Al respecto tenemos que la mencionada resolución, no concretó, ni precisó en forma clara qué circunstancias de hecho o de derecho constituían para el Despacho, las presuntas violaciones por las cuales se emitieron sanciones.

En el cuerpo de la Resolución, no se evidencia que el Despacho haya realizado una evaluación o apreciación formal de las pruebas aportadas por mi representada, tampoco se estudió la tesis propuesta en defensa de la Compañía, ni se expresó las circunstancias que condujeron al ente ministerial a descartarlas de plano, por lo que consideramos una violación al derecho de la defensa y contradicción por parte de su despacho.

Del estudio de las pruebas aportadas, el despacho podía concluir que de parte de mi representada no ha existido violación normativa alguna que deba ser objeto de sanción por este ente ministerial, toda vez que su actuar fue ajustado a los preceptos legales a los que está sometido.

Lo anterior, ha sido tratado por la Corte Constitucional que ha manifestado en distintas sentencias, que, al no darle la apreciación correcta a las pruebas dentro de un proceso, el fallador podría incurrir en defectos facticos, situación que tiene lugar cuando resulta evidente que el apoyo probatorio en que se basó el juez para aplicar una determinada norma es absolutamente inadecuado, situación que se configuró en el presente caso, donde el ente ministerial pretende endilgar responsabilidades de incumplimiento normativo a mi representada, cuando dentro del cúmulo de pruebas que reposan en el expediente, es factible inferir la inexistencia de tal trasgresión.

Finalmente, reiteramos en este punto que, la valoración de las pruebas aportadas en el transcurso del proceso ayuda a soportar los argumentos presentados frente al caso en concreto y a llenar el vacío de interpretación de su despacho, si los hubiere.

Por consiguiente, por vía del recurso de reposición solicito que se revoque la decisión sancionatoria. En subsidio y con el mismo propósito dejo presentado el recurso de apelación para ante el superior jerárquico la Dirección Territorial de Antioquia."

Una vez examinado tantos los antecedentes del caso, como la resolución inicial, el recurso interpuesto y los motivos que confirman el acto administrativo, esta Dirección Territorial procede a resolver dentro del marco de sus competencias el recurso de alzada.

IV - CONSIDERACIONES DEL DESPACHO FRENTE A LOS RECURSOS PRESENTADOS.

Competencia

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 4108 de 2011 y Resolución No. 3455 de noviembre de 2021, corresponde a esta Dirección conocer de los recursos de apelación interpuestos en contra de las decisiones proferidas por los Inspectores de Trabajo y Coordinadores de Grupo.

Oportunidad

Se procedió a verificar que los recursos hubieran sido presentados dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, toda vez que la resolución impugnada se notifica a los interesados el **6 de mayo de 2026 (folios 206 a 208)**, en consecuencia el escrito contentivo del recurso, tal como obra en texto ingresó el pasado **21 de mayo de 2026 (folio 212 al dorso)**, se le asignó radicación con guarismo "**11E2026730500100010546**" en el que obra documento contentivo de recurso de apelación, razón por la cual se procede a desatar el respectivo recurso de alzada en contra de la resolución número **0329 del 28 de abril de 2026**, Por lo tanto, se observa que el recurso fue interpuesto oportunamente dentro del término previsto por el artículo 76 de la ley 1437 del año 2011.

Análisis del Despacho.

A grandes rasgos la querellante plantea en su recurso dos cargos contra el acto administrativo que se denominan así: . ***1. "FALSA MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NO. 0329 DEL 28 DE ABRIL DE 2026 NOTIFICADA EL 6 DE MAYO DE 2026 y 2. VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN.***

Este despacho examinara cada uno de los cargos propuestos a efectos de determinar si le asiste la razón a la parte resistente y determinar si el acto administrativo cumple con la suficiencia jurídica y fáctica que motiva la sanción.

1. **Sobre la "falsa motivación".**

El recurrente sostiene que la Resolución No. 0329 de 2026 se encuentra afectada por el vicio de falsa motivación, debido a que las conclusiones que sirvieron de fundamento para la imposición de la sanción no corresponden a los hechos acreditados dentro de la actuación administrativa ni a la correcta aplicación del ordenamiento jurídico laboral. En su criterio, la autoridad administrativa desconoció los argumentos de defensa y omitió valorar integralmente el material probatorio aportado durante los descargos y alegatos de conclusión, circunstancia que condujo a una apreciación errónea de la realidad fáctica del caso.

En relación con el primer cargo, referido al presunto incumplimiento de las normas sobre trabajo suplementario, se afirma que la empresa acreditó mediante pruebas documentales y testimoniales que las horas extras ejecutadas se mantuvieron dentro de los límites legalmente autorizados. Asimismo, se demostró que dichas labores tuvieron carácter excepcional y obedecieron a necesidades operativas asociadas a la continuidad del proceso productivo, tales como ausencias de personal, contingencias técnicas y requerimientos extraordinarios de producción, destacándose además una reducción significativa de su utilización gracias a inversiones tecnológicas y mejoras en productividad.

Respecto del segundo cargo, relacionado con el supuesto incumplimiento de la jornada ordinaria laboral, se argumenta que la prueba recaudada evidencia el cumplimiento progresivo de la reducción de jornada prevista en la Ley 2101 de 2021. Se señala que la compañía ajustó gradualmente sus turnos de trabajo de conformidad con el cronograma legal establecido y que la mencionada normativa no eliminó la posibilidad de acudir al trabajo suplementario dentro de los parámetros autorizados por la ley y por el Ministerio del Trabajo.

Frente al tercer cargo, consistente en la presunta inobservancia de los turnos pactados en la convención colectiva, se expone que la programación excepcional de determinados horarios obedeció a circunstancias de fuerza mayor derivadas del traslado de la planta de producción desde Medellín hacia Guarne. Según la defensa, se trató de una situación aislada, necesaria para garantizar la continuidad de la operación y la atención de los clientes, sin que ello constituyera una alteración permanente de las condiciones convencionales.

Con fundamento en lo anterior, el censor advierte que la autoridad sancionadora sustentó su decisión principalmente en los señalamientos formulados por la organización sindical, sin efectuar una valoración objetiva, integral y razonada de la totalidad de las pruebas obrantes en el expediente, las cuales demostrarían que las conductas investigadas no existieron o, en su defecto, se encontraban plenamente justificadas.

Antes de resolver este cargo de censura, de precisa de la definición de la "falsa motivación" y sus requisitos. vale la pena examinar los presupuestos jurisprudenciales exigibles para predicar de un acto administrativo vicios por "falsa motivación", Siendo así, a criterio del Consejo de Estado; sobre el particular advierte en la Sentencia del 5 de junio de 2025, sección Cuarta, con radicación 3-33-000-2017-00083:

> *"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 demostrar una de dos circunstancias**: **(a)** que **los hechos** que la Administración tuvo en cuenta como motivos determinantes **no estuvieron debidamente probados** dentro de la actuación; o **(b)** que la Administración **omitió tener en cuenta hechos probados** que, de haber sido considerados, **habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente**."*
>
> *(...)*
>
> *"La motivación del acto implica que la manifestación de la administración tiene una causa que la justifica y **debe obedecer a criterios de legalidad, certeza de los hechos, debida calificación jurídica y apreciación razonable**; los motivos en que se instituye el acto deben ser **ciertos, claros y objetivos**."*

(...)

"Cuando la Constitución o la ley mandan que ciertos actos se dicten de forma motivada y esa motivación ***no consta****, la administración* ***incurre en vicio de expedición irregular****, lo que* ***configura la nulidad*** *del acto." (negritas por fueras del original)*

La misma sección Cuarta del Consejo de Estado en sentencia del 7 de octubre de 2021, con radicación 20001-23-33-000-2014-00337-01, amplia el concepto de falsa motivación cuando señala:

"Conforme al artículo 137 del CPACA, la ***falsa motivación*** *es causal de nulidad. Para que se configure es necesario verificar:* ***(i)*** *la existencia de un* ***acto motivado*** *(de lo contrario se trataría de* ***falta de motivación****); y* ***(ii)*** *la* ***divergencia*** *entre la* ***realidad fáctica o jurídica*** *que induce la expedición del acto y los* ***motivos*** *de hecho o de derecho que la Administración tuvo en cuenta para decidir."*

"Quien alegue la nulidad por falsa motivación debe ***probar****:* ***(a) error de hecho*** *—porque los hechos* ***no estuvieron debidamente probados*** *o porque la Administración* ***omitió hechos probados*** *que* ***habrían llevado a una decisión distinta****—; o* ***(b) error de derecho*** *—por* ***inexistencia de la norma invocada****,* ***ausencia de relación*** *entre la norma y los hechos, o* ***errónea interpretación****—."*(subrayas y negritas agregadas).

También la sección segunda del Consejo de Estado, en providencia del 27 de febrero de 2020, con radicación 11001-03-24-000-2019-00319-00 recalca la hipótesis clásica de los presupuestos de la falsa motivación así:

"*El vicio de nulidad por* ***falsa motivación*** *se configura cuando se expresan los motivos de la decisión —total o parcialmente—, pero los* ***argumentos expuestos no están acordes con la realidad fáctica y probatoria****, lo que puede suceder en* ***uno de tres eventos****:* ***(i)*** *cuando los motivos determinantes de la decisión* ***se basaron en hechos no debidamente acreditados****;* ***(ii)*** *cuando, habiéndose probado unos hechos,* ***no fueron tenidos en cuenta*** *y su consideración* ***habría conducido a una decisión diferente****; o* ***(iii)*** *por* ***apreciación errónea de los hechos****, de suerte que los hechos ocurrieron pero* ***no tienen el alcance*** *que les atribuye el acto."* (negritas agregadas).

Siendo así, La Sección Cuarta del Consejo de Estado ha precisado que la falsa motivación solamente se estructura cuando se demuestra que los hechos determinantes del acto no fueron debidamente probados, o cuando la administración omitió considerar hechos acreditados que habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente. Igualmente, ha señalado que el vicio puede configurarse cuando existe **una divergencia entre la realidad fáctica o jurídica y los motivos invocados por la administración para decidir.** En consecuencia, la carga de demostrar dicha discordancia recae sobre quien la alega.

Definidos los parámetros para acusar a un acto administrativo de falsa motivación, resulta primordial examinar cada cargo formulado en el auto **2513 DE 20 DE DICIEMBRE DE 2024** que posteriormente devino en la respectiva sanción:

1.1. Sobre el primer cargo.

El primer cargo formulado consiste en:

> ***"CARGO PRIMERO. POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES EMPLEADOR*** *los trabajadores de la empresa vienen laborando turnos de más de dos (2) horas extras o suplementarias diarias, con lo que presuntamente la empresa, estaría vulnerando lo contemplado en el artículo 13 de la ley 2466 de 25 de junio de 2025."*

El libelista sostiene en su recurso que:

> *"Al respecto la empresa a lo largo de la investigación aportó pruebas documentales de los horarios de trabajo y de las jornadas que se venían cumpliendo, que dan a entender lo contrario, es decir que las horas extras laboradas se encontraban dentro de los límites legales. Igualmente, así quedó demostrado con las declaraciones testimoniales que se recepcionaron a petición de la empresa.*
>
> *Al respecto el testigo Harold Andrés Obregón Sotelo expresó:*
>
> *Sobre el segundo punto de horas extras, se aclara que estas se utilizan por cuestiones excepcionales que permitan la continuidad de la producción debido a que nuestro proceso productivo requiere una continuidad que no implique de paros o pérdidas de producción. Para la operación de estas máquinas, se requieren operarios con actividades definidas por lo tanto sí por alguna razón un operario se ausenta ya sea por incapacidades, calamidades, permisos sindicales, etc. Se debe suplir la ausencia para poder continuar con la operación, puesto que en caso contrario las maquinas se pararían y habría perdidas en la producción. Importante aclarar que en los últimos años hemos disminuido en más del 70% las horas extras realizadas debido a que por las inversiones antes mencionadas, se ha podido mejorar la productividad y ampliar la capacidad de producción de la planta.*
>
> *Y el testigo Francisco Alexander Castañeda Bustamante, manifestó:*
>
> *El otro punto es el tiempo extra que se ocasiona, es por cosas eventuales como las incapacidades, como maquinas varadas o urgencias de los clientes, situaciones que se salen de las manos, cuando se necesita el tiempo extra se le pregunta a la gente si desea hacerlo, no es algo obligatorio y todo se hace con el fin de que esto no supere las 12 horas semanales que debería hacer un trabajador, hasta la fecha se ha logrado reducir hasta un 70% esta situación, ya que la empresa ha adquirido nuevas maquinarias para que seamos más eficientes y se logre cumplir con la necesidades de los clientes esto ha aumentado el tiempo de descanso del personal operativo."*

Al igual que el cargo formulado tercero, por el cual la empresa fue sancionada, y sobe la cual este despacho se pronunciará más adelante, adietase que el censor advierte eventos excepcionales o de fuerza mayor que conllevaron a la extensión de las jornada laboral, sobre el particular, hay que referirnos a este hecho jurídico como eximentes de responsabilidad en establecer limites horarios.

El punto de partida normativo en Colombia es el artículo 64 del Código Civil, aplicable de manera transversal en las distintas ramas del derecho:

> *"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."*

La norma equipara ambas figuras, sin diferenciarlas conceptualmente, y destaca dos elementos centrales: **Imprevisibilidad, e Irresistibilidad.**

La jurisprudencia de las altas cortes ha ido más allá, y ha ahondado en las características de **Imprevisibilidad, e Irresistibilidad,** que la ley exige para que se predique y demuestre la fuerza mayor.

La Corte Suprema de Justicia, especialmente en sus salas Civil y Laboral, ha construido una doctrina constante sobre los requisitos estructurales de la fuerza mayor y el caso fortuito.

Sentencia SC16932-2015

En esta providencia de la Sala Civil del Máximo Tribunal de la justicia Ordinaria, reiterando línea anterior, la Corte señaló:

> *"Por fuerza mayor o caso fortuito debe entenderse el imprevisto que no es posible resistir (…) Estos hechos requieren que sean imprevisibles o irresistibles, significando lo primero, un acontecer intempestivo, excepcional o sorpresivo; y lo segundo, imposible o inevitable de superar en sus consecuencias."*

En idéntico sentido la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL, 29 de mayo de 2002, Rad. 17570 precisa:

> *"Sólo puede calificarse de fuerza mayor o caso fortuito el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible (…) siendo indispensable analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho."*

En similar sentido Jurisprudencia de la Corte Constitucional ha acogido la definición legal y la ha desarrollado, especialmente en relación con el debido proceso y la responsabilidad, así en Sentencia T-195 de 2019:

> *"La fuerza mayor o el caso fortuito se configuran cuando ocurre un evento imprevisible, irresistible y externo que imposibilita objetivamente el cumplimiento de un deber."*

Además, precisó en Sentencia SU-449 de 2016 donde acoge la doctrina del Consejo de Estado, que no todo impedimento personal constituye fuerza mayor, y que el juez debe verificar estrictamente sus elementos.

> *"La fuerza mayor es una causa extraña y externa a la actividad que produce el daño, caracterizada* ***por su imprevisibilidad e irresistibilidad****. El caso fortuito, por el contrario, proviene de la propia estructura de la actividad riesgosa, puede permanecer oculto y no constituye una verdadera causa extraña."*

Aunado a lo expuesto, El Consejo de Estado, especialmente en materia de responsabilidad del Estado, ha elaborado la distinción más clara y técnica entre ambas figuras. En sentencia del26 de enero de 2011, Sección Tercera Expediente. 18431, allí se indicó:

> *"La fuerza mayor constituye un hecho externo, imprevisible e irresistible, totalmente ajeno a la actividad administrativa; mientras que el caso fortuito tiene*

origen en la propia organización o funcionamiento del servicio."

En una sentencia emblemática del máximo tribunal de la Jurisdicción Contencioso administrativo como lo es la decisión proferida por la *Sección Tercera, Expediente. 23311.* la Corporación sostuvo:

*"La excepción de fuerza mayor no prospera cuando no se acredita la irresistibilidad ni la **imprevisibilidad** (...) Nada más humanamente previsible que una tragedia si un puente se construye o se permite su uso en condiciones defectuosas."*

Adviértase pues, como el Consejo de Estado, además de insistir en las características de imprevisibilidad e irresistibilidad de estos eventos, impone el deber del actor de demostrar tales circunstancias.

Realizado un recorrido sobre el tratamiento legal y jurisprudencial de la fuerza mayor, se entiende que esta debe atender **a un hecho extraño, irresistible e imprevisible, demostrable por el recurrente**. Siendo así, se evidencia que las incapacidades, averías en las máquinas y procesos productivos, urgencias de demanda de clientes, y el traslado de sede que el censor pretende hacer ver como intempestivas, no son suficientes para justificar su incumplimiento a la jornada máxima laboral y asignación horaria por encima de los máximos de ley, puesto que tales renuncias aparte de ser mínimas en una empresa de cerca de ciento sesenta y dos (162) trabajadores (véase prueba folio 58 formato usb archivo pdf denominado "2. Listado numerado de trabajadores") , eran totalmente previsibles por comportar una consecuencia probable y latente dentro de toda relación de trabajo. Siendo así, las novedades reportadas por la querellada no cumplen con los requisitos y dimensión extraordinaria para que estas puedan considerarse una fuerza mayor eximente en los términos del artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no siéndole posible a la querellada pretender amplificar sus efectos.

Siendo así, se considera por el despacho que la sanción impuesta por el cargo primero formulado resulta acertada, y el motivo del recurso sobre el particular resulta insuficiente para desvirtuarlo.

1.2. Sobre el segundo cargo.

El segundo cargo formulado, que generó la respectiva sanción fue:

- *"**CARGO SEGUNDO. POR INCUMPLIMIENTO A LA JORNADA ORDINARIA LABORAL.** Por no atender los lineamientos impartidos frente a la disminución progresiva de la jornada laboral, presuntamente está violando la ley 2101 de 2021."*

Refiere la parte resistente en su recurso sobre el particular que:

"No existe prueba alguna de un incumplimiento a la jornada laboral. Por el contrario, quedó demostrado con la prueba documental aportada y con las declaraciones de los testigos de la empresa que realmente se ha disminuido la jornada ordinaria de trabajo en cumplimiento de lo establecido por la Ley 2101 de 2021, la cual mantuvo incólume la disposición sobre trabajo suplementario, por lo que, aun con reducción de jornada, un empleador está en la facultad de trabajar horas extra.

Dicho lo anterior, los turnos de trabajo que se encontraban establecidos en la empresa con anterioridad a la aplicación de la Ley 2101 de 2021, se han reducido gradualmente en las horas ordinarias de trabajo cuando se comenzó a aplicar la reducción de la jornada por efecto de

dicha ley, pero la nueva ley de reducción de jornada máxima de trabajo no prohibió que se efectuaran trabajos en horas extras dentro de los términos de las normas antes citadas. Por lo tanto, la empresa acude válidamente al trabajo suplementario debidamente autorizado por la autoridad laboral y dentro de los parámetros permitidos por la ley y por la autorización del Ministerio del Trabajo ya mencionada.

Al respecto el testigo Harold Andrés Obregón Sotelo informó:

El primero es la reducción de la jornada laboral, en este punto es importante aclarar que la empresa ha cumplido en la ley de reducción de jornada laboral, la cual indica una transición de 48 horas a 42horas en el 2026, esta reducción se ha venido cumpliendo tal como lo indica la norma pasando inicialmente a 47 horas, posteriormente a 46, en este momento estamos en 44 y llegaremos a 42horas a mediados de este año. En cada etapa de la transición se han ido ajustando los turnos de trabajo de manera que se cumpla con la jornada vigente, estos ajustes en los turnos de trabajo, se han realizado disminuyendo progresivamente el horario laboral del día sábado que el 2022, tenía un horario de finalización a las 10 de la noche y en cada etapa se ha ido reduciendo hasta tener hoy la finalización de labores a las 10 de la mañana, es importante aclarar que la programación normal de la planta debido a la producción continua de las maquinas, es iniciar labores el domingo a las 10 de la noche y finalizando el sábado en el horario indicado, el día domingo se trabaja excepcionalmente en máquinas o secciones puntuales debido a requerimientos especiales de los clientes.

Y el testigo Francisco Alexander Castañeda Bustamante, declaró:

Con respecto al tema de la reducción de la jornada laboral la empresa nos comunicó en el año 2023, que iba a haber una reducción apegándose a la ley, pero nos dijo a todos los trabajadores qué debía haber una transición porque la reducción implicaba, pues organizar nómina y que también como no solamente estábamos nosotros como planta, sino que era a nivel nacional, por el momento nos iban a pagar esa hora extra demás todos estuvimos de acuerdo a través de una reunión que se hizo a todos y todos vimos que se fue cumpliendo esa reducción, que el día sábado no trabajábamos 8 horas sino 7 horas, para el 2026 la empresa ya ha cumplido con la reducción de la jornada laboral, esa reducción no se hizo aumentando de pronto el tiempo del almuerzo o aumentando descansos dentro de la empresa, sino que existe un rotación de tres turnos: turno 1 de 44 horas, turno 2 de 40 horas y turno 3 de 48 horas, logrando así que en el turno 2 solo se trabaje de lunes a viernes, para cumplir las 40horas y así lograr el cumplimiento de la reducción de la jornada laboral."

Sobre el particular este despacho considera examinar el soporte factico en los que reposan las consideraciones para proferir la sanción respectiva por parte de la inspectora de instancia de acuerdo a la resolución 0329 del 28 de abril del de 2026, donde reposa lo siguiente:

"Teniendo en cuenta todas las pruebas aportadas por las partes además de los testimonios y habiendo hecho un estudio en relación con la norma de la reducción de la jornada consagrada en la ley 2101 de 2021 y a las horas extras de más de dos diarias, pues los testimonios así lo manifiestan:

(...) "1. Tiempo extra: la empresa está trabajando tiempo extra excediendo el límite que da la norma, el reglamento interno del trabajo y el permiso dado por el ministerio del trabajo, el cual es muy claro que dice que se debe trabajar máximo dos horas extras diarias sin exceder las 12 horas a la semana y ellos programa hasta 4 horas extras diarias, por lo que nosotros pensamos que

están incumpliendo con el permiso de las 2 horas extras diarias, se fundamentó esta queja en que estamos trabajando con mucho personal temporal el cual ellos llaman con la figura de incrementos de producción y por la falta de gente y de personal vinculado, deben trabajar esas horas extras, lo que se quiere es que se vincule a personas para el funcionamiento normal de la compañía.

2. *Turnos: en ese momento programaban dos turnos, turno 3 y turno 1, en el artículo 83 de la convención colectiva de trabajo dice cuando se programen únicamente 2 turnos, estos se harán de turno 1 (6am- 2pm) y turno 2 (2pm a 10pm) y ellos estaban programando de 10pm- 6am y 6am a 2pm., ósea, turno 1 y turno 3.*

3. *Reducción de la jornada laboral: en el momento de la querella, la administración de la planta de MEDELLIN, reunió a los trabajadores informando que la implementación de la jornada laboral la iban a pagar en plata, es decir que debíamos seguir trabajando la jornada normal pero que en la remuneración se vería reflejada un pago de una hora extra, se le manifestó a la administración en el momento que el espíritu de la jornada laboral era el descanso, mas no trabajar por una remuneración más alta, la empresa en su momento se negó y dijo que eso era una decisión administrativa, por lo cual vemos el incumplimiento de la reducción de la jornada laboral, porque debería hacerse en consenso, la reducción de esta, con los trabajadores" (...)*

   Ahora bien, dentro de los testimonios recibidos, la empresa a través de las personas que asigno para ello deja claro que la situación se presentó en un momento en que se encontraban haciendo un traslado de la planta, por lo que para este despacho queda claro que dicha situación si, se presentó y viene reforzando lo que fue denunciado en la queja por parte de la organización sindical, así:

   "Sobre el tercer punto de la programación de los turnos, es importante precisar que la planta se programa normalmente, para trabajar desde el domingo a las 10 de la noche hasta el sábado a las 10 de la mañana, es decir en horarios de días laborales a tres turnos hasta completar la jornada de reducción. Las programaciones para los días domingos, se hacen de manera excepcional y en estas no trabaja toda la planta, sino que trabajan algunas maquinas o líneas de producción que se requieren por dicha excepción, por lo tanto, solo se hacen programaciones parciales y de manera excepcional.

   Adicionalmente, durante el 2023, año de la queja nos encontrábamos en pleno traslado de la planta, que implico traslados parciales de maquinaria y equipo durante mas de un año en las cuales se operaron las dos plantas en simultaneo hasta culminar con el traslado total de la maquinaria sin afectar la atención a los clientes, sin afectar a los trabajadores, manteniendo las mismas condiciones, e incluso mejorando los beneficios que le da la empresa a sus trabajadores.

   Es importante también aclarar que cuando me refiero a maquinas son las líneas de producción que trabajan cada una con un número determinado de trabajadores. Hoy en la planta de guarne tenemos 8 líneas de producción y en Medellín teníamos 6 líneas de producción".

   Razón suficiente para deducir por parte de este despacho que, si hubo la trasgresión de la norma, en dicho momento y que aunque para estos momentos ya no se esté presentando, dicha situación si, fue violatoria de las normas laborales y social."

Frente a lo plasmado en la resolución sancionatoria, observa el despacho que la prueba testimonial, que reposa a folios 119 a 127, donde obra declaración de los señores OSCAR ALEXANDE MUÑOZ

ALVAREZ, FABIAN ANDREY JARAMILLO MESA, Y OSCAR ALEXANDER MUÑOZ ALVAREZ, fue determinante para la resolución de instancia.

Sin embargo, este despacho, considera antes de pronunciarse sobre el acervo probatorio obrante en el despacho construir un marco normativo sobre la ley 2101 del año 2021 relativa a la reducción de la jornada laboral.

1.2.1. De la jornada máxima legal.

En primer lugar, se hará un recorrido sobre los Convenios internacionales de la OIT, que regulan la materia. Posteriormente se mencionará la legislación doméstica y conceptos de Este Ministerio, que como criterio orientador, contribuyen a la interpretación de la ley.

1.2.2. Marco normativo internacional: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La limitación de la jornada de trabajo es uno de los ejes históricos del Derecho Internacional del Trabajo. Desde su creación en 1919, la OIT ha desarrollado convenios y recomendaciones orientados a proteger la salud, seguridad y dignidad de los trabajadores mediante la fijación de límites máximos al tiempo de trabajo, plasmado en los siguientes instrumentos internacionales.

1.2.3. Convenio núm. 1 de la OIT (1919)

Convenio sobre las horas de trabajo (industria)
Este fue el **primer convenio adoptado por la OIT**, y establece como regla general una **jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales** en los establecimientos industriales. Su finalidad es evitar jornadas excesivas y sus efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores.

1.2.4. Convenio núm. 30 de la OIT (1930)

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)
Extiende el mismo límite de **8 horas diarias y 48 semanales** a los trabajadores del comercio y de las oficinas públicas y privadas, consolidando el estándar general de protección en distintos sectores económicos.

1.2.5. Convenio núm. 47 de la OIT (1935)

Convenio sobre la semana de cuarenta horas
Introduce el **principio de la reducción de la jornada a 40 horas semanales**, sin disminución del salario, como objetivo deseable para los Estados miembros, vinculado al progreso social y al reparto del empleo.

1.2.6. Recomendación núm. 116 de la OIT (1962)

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo
No tiene carácter vinculante, pero exhorta a los Estados a **reducir progresivamente la jornada laboral**, atendiendo a las condiciones económicas y sociales de cada país, y sugiere limitar estrictamente el uso de horas extraordinarias.

1.2.7. Otros instrumentos complementarios

La OIT ha complementado la regulación de la jornada con normas sobre descanso y recuperación del trabajador, entre ellas:

- **Convenio núm. 14 de 1921** y **Convenio núm. 106 de 1957** sobre descanso semanal (mínimo 24 horas consecutivas cada siete días).

- **Convenio núm. 132 de 1970** sobre vacaciones anuales pagadas. Estos instrumentos refuerzan la idea de que la jornada máxima debe integrarse con tiempos efectivos de descanso.

1.2.8. Marco normativo colombiano sobre la jornada máxima legal.

Detallados los instrumentos internacionales del trabajo descritos, se precisa de la mención particular que contiene nuestra legislación domestica; haciendo mención a la norma magna del Estado Colombiano, y posteriormente a la ley que regula la jornada y horarios en el contexto laboral colombiano.

1.2.8.1. Constitución Política de 1991

El **artículo 25** reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, en condiciones dignas y justas, mientras que el **artículo 53** ordena expedir el estatuto del trabajo conforme a principios mínimos, entre ellos la protección especial al trabajador. Estos mandatos constitucionales sirven de fundamento para la limitación legal de la jornada.

1.2.8.2. Código Sustantivo del Trabajo (CST).

El **artículo 161 del CST** fijó la jornada ordinaria máxima en **8 horas diarias y 48 horas semanales**, con excepciones para actividades insalubres, peligrosas, menores de edad y sistemas de turnos.

Tras las reformas recientes, el artículo 161 —modificado por la Ley 2101 de 2021— establece que la **duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 42 horas semanales**, distribuibles entre cinco o seis días, garantizando el descanso obligatorio.

1.2.8.3. Ley 2101 de 2021: Reducción progresiva de la jornada laboral.

La **Ley 2101 de 2021** constituye el eje central del régimen actual. Su objeto es **reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos de los trabajadores**.

La reducción se aplica por etapas:

Tabla N°1

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

La ley modifica expresamente el artículo 161 del CST y permite esquemas de distribución flexible del tiempo de trabajo, siempre que no se exceda el promedio semanal y se respete el descanso semanal.

El marco normativo colombiano sobre la jornada máxima legal se inscribe en una **tradición internacional impulsada por la OIT**, que concibe la limitación del tiempo de trabajo como mecanismo de protección a la salud y dignidad del trabajador. La **Ley 2101 de 2021** alinea progresivamente a Colombia con estos estándares internacionales, marcando el tránsito definitivo de la semana de 48 horas a la de **42 horas semanales**, sin desmejorar las condiciones salariales así:

En criterio orientador sobre la ley 2101 del año 2021, el Ministerio del Trabajo en concepto con Radicado 02EE2024410600000047075 sobre Reducción de la Jornada Laboral, consideró que los limites a la jornada ordinaria laboral máxima, implican que los trabajadores al mes deban laborar dentro de los siguientes limites horarios.

Tabla N°2

A PARTIR DE CUANDO	FORMULA PARA SACAR VALOR DE LA HORA DIA LABORAL	HORAS DIA LABORAL	HORAS AL MES LABORADAS
15 DE JUL 2023	$\frac{47 \div 6 \times 30}{30}$	7.83 horas	235
15 DE JUL 2024	$\frac{46 \div 6 \times 30}{30}$	7.66 horas	230
15 DE JUL 2025	$\frac{44 \div 6 \times 30}{30}$	7.33 horas	220
15 DE JUL 2026	$\frac{42 \div 6 \times 30}{30}$	7 horas	210

Este criterio, cobra especial relevancia, para el análisis de las pruebas que más adelante se analizaran, a efectos de determinar si existe trasgresión a los límites permitidos por parte de la querellada.

Aclarado lo anterior, y ante el valor que la inspectora de instancia y el recurrente aportan a las pruebas testimoniales, basta con revisar lo indicado por el Consejo de Estado frente a la valoración de las pruebas testimoniales y la existencia de otros medios de prueba. Esto atendiendo al mandato del artículo 40 de la ley 1437 del año 2011, que prescribe la admisibilidad de los medios de prueba que la ley procesal general consagra dentro de los procedimientos administrativos sancionatorios.

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha desarrollado criterios precisos sobre la valoración de la prueba testimonial y su confrontación con la prueba documental, partiendo de la premisa de que ninguno de estos medios de convicción goza de una supremacía automática sobre el otro. Por el contrario, corresponde al operador jurídico efectuar un análisis integral de todo el acervo probatorio bajo las reglas de la sana crítica, verificando la coherencia, credibilidad y corroboración de cada elemento de prueba.

En este sentido, el Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A, en sentencia del 29 de agosto de 2019, Rad. 08001-23-33-000-2014-01034-01 (4422-16), precisó que las inconsistencias

entre declaraciones no constituyen por sí mismas razón suficiente para restarles valor probatorio, señalando:

> *"El hecho de que existan contradicciones entre varios testimonios practicados en un procedimiento disciplinario, por sí mismo, no se constituye necesariamente como un parámetro para negarles su credibilidad."*

En la misma providencia, la Corporación estableció los criterios que deben orientar la valoración de las declaraciones de terceros, indicando que:

> *"La coherencia de los relatos, su contextualización, las corroboraciones periféricas y la existencia de detalles oportunistas. Estos parámetros no pueden ser estudiados de manera aislada sino conjunta y comprehensiva."*

Adviértase cómo el máximo tribunal de lo contencioso administrativo exige que la valoración testimonial no se limite a verificar la existencia de contradicciones formales, sino que se fundamente en un examen integral del relato y en su correspondencia con los demás elementos probatorios obrantes en el expediente. De esta manera, la eficacia de una declaración dependerá de su coherencia interna y de su corroboración con otros medios de convicción, entre ellos los documentos.

Por su parte, el Consejo de Estado, Sección Tercera, Subsección C, en sentencia del 31 de enero de 2011, Rad. 05001-23-26-000-1990-006381-01 (17842), al estudiar la valoración de distintos medios de prueba, recordó que no todo documento tiene aptitud para acreditar los hechos que contiene, precisando:

> *"Las noticias difundidas en medios escritos, verbales, o televisivos, en términos probatorios, en principio no dan fe de la ocurrencia de los hechos en ellos contenidos, sino simplemente, de la existencia de la noticia o de la información."*

En la misma providencia, al referirse a la prueba testimonial, la Corporación destacó su especial relevancia dentro del proceso judicial, indicando:

> *"La prueba testimonial, tiene como fundamento la presunción de que el hombre tiende a decir la verdad, a ser sincero."*

Y posteriormente agregó:

> *"Las versiones dadas por los testigos en el asunto sub examine se presumen ciertas, los hechos que relatan y las circunstancias que describen pueden ser tenidas en cuenta, en atención a que no fueron desvirtuadas ni su dicho fue tachado de sospechoso o falso."*

De lo expuesto se concluye que la jurisprudencia del Consejo de Estado no acoge una regla según la cual la prueba documental deba prevalecer siempre sobre la testimonial, ni tampoco la inversa. Lo que exige es una valoración conjunta y razonada del material probatorio, de manera que la credibilidad del testimonio dependerá de su coherencia, contextualización y corroboración, mientras que la fuerza demostrativa del documento dependerá de su autenticidad, contenido y capacidad real para acreditar los hechos debatidos. Por ello, cuando un documento no ofrece certeza sobre la ocurrencia de un hecho o simplemente acredita la existencia de una información, una declaración testimonial coherente, consistente y respaldada por otros elementos del expediente puede resultar

más persuasiva y convincente para el juzgador. Asimismo, cuando un documento contemporáneo a los hechos logra desvirtuar una versión testimonial carente de corroboración objetiva, será aquel el que ofrezca mayor fuerza demostrativa. En consecuencia, el Consejo de Estado ha sostenido que la determinación de la verdad procesal no depende de la naturaleza aislada del medio de prueba, sino de la valoración integral y armónica de todo el acervo probatorio conforme a las reglas de la sana crítica.

Definidas estas reglas, se precisa de un estudio mas profundo por parte de este despacho, de las pruebas documentales aportadas por la querellada dentro del tramite administrativo, siendo así, se observa la necesidad de recurrir a la prueba documental aportada por CARTON DE COLOMBIA S.A.

En primer lugar, se observa a folio 58 del expediente que la empresa aportó un dispositivo USB en respuesta al Auto de Pruebas No. 3201 del 29 de agosto de 2024, dentro del cual obra un archivo en formato PDF denominado **"5 y 6. Copia de registro horas extras de todos los trabajadores 2023"**. Dicho documento resulta de especial relevancia para determinar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la jornada máxima legal, particularmente aquellas derivadas de la implementación gradual de la Ley 2101 de 2021, la cual estableció que a partir del 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria máxima de trabajo debía reducirse a cuarenta y siete (47) horas semanales.
En este contexto, corresponde examinar las horas extras registradas con posterioridad a la entrada en vigor de dicha reducción, teniendo en cuenta que el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo establece como límite máximo para el trabajo suplementario dos (2) horas diarias, restricción que debía ser observada por el empleador al momento de programar y ejecutar la jornada laboral de sus trabajadores.

Bajo este panorama, llama la atención de este Despacho que, según la información contenida en el referido registro de horas extras, desde el mes de agosto de 2023, esto es, cuando ya se encontraba vigente la reducción de la jornada laboral semanal establecida por la Ley 2101 de 2021, varios trabajadores registraron labores suplementarias superiores a dos (2) horas por día. Tal situación evidencia, prima facie, una transgresión de los límites temporales previstos para el trabajo suplementario en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.
En efecto, al revisar la información consignada en la octava columna denominada **"Cantidad horas"**, se advierte que algunos trabajadores registraron hasta cuatro (4) horas extras en una misma jornada, superando ostensiblemente el máximo legal permitido. Así, y a manera meramente ilustrativa, los siguientes empleados excedieron los límites establecidos tanto para la duración de la jornada laboral como para el trabajo suplementario permitido por la legislación laboral colombiana:`

Número de personal	Nombre del empleado o candidato	Período	Fecha actual	Semana	Día	Mes	Cantidad horas	Departamento
102855	Gonzalez Morales Juan Camilo	202307	31/07/2023	32	31	7	4,00	Producción Corrugado
4865	Villa Aguirre Juan Felipe	202307	31/07/2023	32	31	7	4,00	Producción Corrugado
101841	Gomez Roldan Andres Felipe	202308	01/08/2023	32	1	8	4,00	Producción Corrugado

104400	Urrego Zuluaga Jorge Eliecer	202308	01/08/2023	32	1	8	4,00	Producción Corrugado
4832	Grisales Alvarez Juan Danilo	202308	01/08/2023	32	1	8	4,00	Producción Corrugado
102870	Correa Guzman Dadian Santiago	202308	01/08/2023	32	1	8	4,00	Producción Corrugado
4865	Villa Aguirre Juan Felipe	202308	01/08/2023	32	1	8	4,00	Producción Corrugado
100226	Castañeda Bustamante Francisco Alexander	202308	01/08/2023	32	1	8	4,00	Producción Corrugado
102870	Correa Guzman Dadian Santiago	202308	02/08/2023	32	2	8	4,00	Producción Corrugado
100226	Castañeda Bustamante Francisco Alexander	202308	02/08/2023	32	2	8	4,00	Producción Corrugado
101541	Lopez Gomez Duvan Stiven	202308	03/08/2023	32	3	8	4,00	Producción Corrugado
103542	Vera Ramirez Sebastian	202308	04/08/2023	32	4	8	4,00	Producción Corrugado
103543	Alzate Rincon Juan Diego	202308	04/08/2023	32	4	8	4,00	Producción Corrugado

Conforme con la prueba documental arrimada por la misma empresa querellada, es claro que las versiones de los denunciantes, quienes reportaron que la empresa sobrepasaba los limites horarios impuestos por ley, durante el año 2023, cuando iniciaba la aplicación de la ley 2101 del 2021, si se compadece con la prueba documental, lo que soporta la veracidad de los testimonios, y por ende prueba certera y suficiente de tales incumplimientos. Por ende, este despacho, considera acertada la sanción por el cargo formulado.

1.3. Sobre el tercer cargo.

El tercer cargo por el cual se sanciona a la empres CARTON DE COLOMBIA S.A. consiste en:

- *"**CARGO TERCERO. POR NO DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO ADICIONADAS O MODIFICADAS POR CONVENCION COLECTIVA, PACTO COLECTIVO O LAUDO ARBITRAL** Por incumplimiento a la convención colectiva, al presuntamente estar vulnerando los turnos convenidos en la convención colectiva, puede estar violando el capitulo XV, articulo 83, parágrafo 3."*

Sobre este motivo de sanción, se opone la querellada indicando que:

"*Si bien existen los turnos convenidos en la convención colectiva de trabajo, la empresa demostró que, por motivos de fuerza mayor, directamente relacionados y causados por el traslado de la planta de producción desde la ciudad de Medellín hacia el Municipio de Guarne, excepcionalmente se presentó una ocasión en la cual se debió programar un turno por fuera de lo pactado en la convención, situación aislada que fue en aquella oportunidad por una causa inevitable. Siendo así y tal como se demostró, se explica y se justifica lo ocurrido con dicho turno, por una situación insuperable ya que el traslado de la planta era necesario para dar continuidad a la actividad de esta.*

Vale la pena resaltar que los turnos convencionales si bien están preestablecidos con el fin de organizar la actividad productiva de la empresa, bajo ningún entendido pueden entenderse como un limitante o una restricción para que el empleador, en ejercicio de sus facultades legales, establezca esquemas de trabajo diferentes por necesidades de la planta, con el fin de garantizar la operación.

Al respecto el testigo Harold Andrés Obregón Sotelo declaró:

Sobre el tercer punto de la programación de los turnos, es importante precisar que la planta se programa normalmente, para trabajar desde el domingo a las 10 de la noche hasta el sábado a las 10 de la mañana, es decir en horarios de días laborales a tres turnos hasta completar la jornada de reducción. Las programaciones para los días domingos, se hacen de manera excepcional y en estas no trabaja toda la planta, sino que trabajan algunas maquinas o líneas de producción que se requieren por dicha excepción, por lo tanto, solo se hacen programaciones parciales y de manera excepcional.

Adicionalmente, durante el 2023, año de la queja nos encontrábamos en pleno traslado de la planta, que implico traslados parciales de maquinaria y equipo durante mas de un año en las cuales se operaron las dos plantas en simultaneo hasta culminar con el traslado total de la maquinaria sin afectar la atención a los clientes, sin afectar a los trabajadores, manteniendo las mismas condiciones, e incluso mejorando los beneficios que le da la empresa a sus trabajadores.

Es Importante también aclarar que cuando me refiero a maquinas son las líneas de producción que trabajan cada una con un número determinado de trabajadores. Hoy en la planta de guarne tenemos 8 líneas de producción y en Medellín teníamos 6 líneas de producción.

Y el testigo Francisco Alexander Castañeda Bustamante, expresó:

El último punto eran dos turnos que se programaron un fin de semana, el turno 1 y turno 3 esa situación fue debido a que en ese momento la empresa se estaba trasladando para el municipio de Guarne y debido a esa situación tan compleja para no afectar a los clientes, toco programar esos dos turnos, desde el 2023 hasta la fecha no se han vuelto a programar esos turnos, ya que con el tiempo la empresa cuando logro la estabilidad en la planta de Guarne no volvió a ver la necesidad, ni la urgencia de programar estos turnos.

Por lo tanto, existe falsa motivación del acto administrativo, en la medida en que el despacho no justificó que pruebas le permitieron concluir que había una trasgresión por parte de la Compañía ni apreció las pruebas aportadas dentro del proceso que permitían concluir, sin lugar

a dudas, que todas las actuaciones de Cartón de Colombia S.A. se han dado en el marco facultativo de la ley. Esto porque las conclusiones a las que se llega para derivar las sanciones allí indicadas se soportan básicamente en la queja presentada por el sindicato, la cual carece de sustento fáctico y por lo tanto la presunta violación de las normas no se demostró.

Al respecto en cambio se puede observar que la empresa sancionada sí demostró, no solo con la abundante prueba documental que obra en el expediente, sino también con la testimonial, que los aspectos por los cuales se deriva la sanción o no existieron o se encuentran plenamente justificados.

Así, se puede observar en cuanto a la disminución de la jornada ordinaria de trabajo, que esta efectivamente se ha reducido en los precisos términos de la norma legal; que en cuanto a las horas extras se encuentra que solo esporádica y excepcionalmente en algunos casos cuando se presentaron ciertos volúmenes de producción, hubo necesidad de las mismas por fuerza mayor ya que era imposible técnicamente parar las máquinas. Y en cuanto a los turnos de trabajo pactados en la convención colectiva de trabajo, solo ocurrió por circunstancias de fuerza mayor en vista del traslado de la planta de producción como ya se indicó."

Antes de referirnos a los motivos concretos de censura propuestos por el libelista, precisa este despacho de la definición de competencias de este Ministerio del Trabajo para investigar y sancionar incumplimientos a las normas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo, para no dejar manto de duda frente a las competencias legalmente atribuidas a esta autoridad de policía administrativa.

Para el análisis, alcance, límites de la competencia de este Ministerio como entidad encargada de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control de eventuales incumplimientos de normas laborales y sociales, debemos partir de los postulados generales de la Constitución Política y su bloque de constitucionalidad cimentado en convenios internacionales ratificados por el Estado Colombiano, pasando posteriormente a las competencias asignadas por el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias.

Siendo así, resulta menester partir de lo previsto por el artículo 121 de la Carta Política que determina el marco de competencia de los órganos del Estado así:

> *"**ARTÍCULO 121.** Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley."*

Por otra parte, tenemos la cláusula de legalidad o general de competencias de nuestra norma superior, que distingue el ámbito de las actuaciones regladas de los públicos frente a las restricciones expresas de los particulares así:

> *"**ARTÍCULO 6**. Los particulares solo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones."*

Sobre las garantías y principios fundamentales del trabajo contiene la norma de normas el articulo 53 el siguiente postulado:

*"**ARTÍCULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."(subrayas y negritas agregadas).

Es necesario advertir que al entenderse los principios como mandato de optimización y rectoría de las actuaciones del Estado es clara la intención del constituyente de encargar al Estado Colombiano de la salvaguarda de las normas legales y convencionales en pro del principio de dignidad humana en las relaciones industriales, a su vez la norma mencionada nos advierte de la integración al ordenamiento jurídico interno de los Convenios internacionales del Trabajo. Para el caso en concreto nos resulta particularmente relevante los convenios 81 sobre inspección del Trabajo y Convenio 154 sobre negociación colectiva, ambos instrumentos internacionales han sido ratificados por Colombia obligando al Estado Colombiano al respeto y garantía del mismo.

Siendo así tenemos que el convenio 81 de la OIT sobre Inspección laboral demanda del Estado Colombiano la salvaguarda de los siguientes puntos:

"Artículo 2

*1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas **a las condiciones de trabajo** y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.*

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

Artículo 3

2. *El sistema de inspección estará encargado de:*

(a) velar por el cumplimiento ***de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo*** *y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;*

(b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores." (subrayas y negritas agregadas).

Adviértase que el convenio 81 obliga a los inspectores a la verificación del cumplimiento de disposiciones de "condiciones de trabajo". Ahora bien, para definir en que preceptos normativos se regulan las condiciones de trabajo, además de la ley, el convenio 154 sobre negociación colectiva ratificado por Colombia, define como fin de la negociación colectiva y por ende de los acuerdos que emanen de este derecho entre empleadores y trabajadores los relativos a "fijar las condiciones de trabajo y empleo"

"Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión ***negociación colectiva*** *comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

- ***(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o***
- *(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- *(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.".*

Claramente de las disposiciones recogidas por la Constitución y su bloque de constitucionalidad conformado por los convenios OIT ratificados por Colombia como los ya vistos, si permite la inspección del trabajo en normas que regulen las condiciones de trabajo tales como las emitidas producto de una negociación.

Definido el marco de competencias en la Constitución y convenios internacionales del Trabajo, se precisa revisar la órbita de la inspección laboral dentro de la ley. Po tanto, es preciso transcribir el artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo que reza:

> *"**ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES**. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*
>
> *1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente **para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical**. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.*
>
> *Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.*
>
> *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.*
>
> *La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, **no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.***
>
> *3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los*

jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo."

Adviértase que el articulo 486 si atribuye facultades a los inspectores de ejercer medidas de prevención, control, vigilancia y control de cuando se violen disposiciones que regulen las condiciones laborales. A su vez la ley 1610 del año 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral" define que:

"Artículo 1°. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales ***y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.***

Artículo 2°. Principios orientadores. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, ***los Convenios Internacionales,*** *en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa.*

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.*

2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: 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..."(subrayas y negritas agregadas)***

Claramente la norma especial sobre inspección laboral faculta a esta entidad a la vigilancia y control de las normas que regulan el derecho laboral colectivo en el plano privado; así como las demás normas de carácter sociolaboral, lo que atribuye función a este Ministerio del Trabajo de su vigilancia y control.

Una vez definida la competencia legal para la inspección, vigilancia y control de este Ministerio para adelantar investigaciones sobre presuntos incumplimientos convencionales, basta con mirar la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva de Trabajo y porque es una norma vinculante entre las partes y constituye un elemento normativo cuya inspección en su cumplimiento recae sobre esta entidad, al respecto nos indica el articulo 467 y 468 del Código Sustantivo del trabajo que:

"ARTICULO 467.- DEFINICION*. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra,*

para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTICULO 468.- CONTENIDO*. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación* ***con las condiciones generales de trabajo****, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe. (Subrayas y negritas agregadas)*

Frente al particular, la Corte Constitucional en Sentencia C- 902 de 2003, expresó:

"Entendida así ***la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben****, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad. […]" (subrayas y negritas agregadas).*

Evidentemente tanto la ley como la jurisprudencia atribuyen carácter normativo de forzoso cumplimiento por las partes suscribientes a la convención colectiva de trabajo como instrumento que regula las condiciones del trabajo; lo que en concordancia con las competencias del Inspector del Trabajo dentro del marco del mandato de los instrumentos internacionales ya revisados, así como de la misma ley, le atribuye potestad para la inspección, vigilancia y control sobre presuntos incumplimientos sobre el mismo; eso sí, sin que lo anterior signifique la resolución de litigios sobre derechos y solución a casos individuales que implique declaratoria de derechos .

Definida la competencia de este Ministerio para sancionar incumplimientos contractuales, frente al argumento expuesto por la recurrente, el Despacho considera que este no tiene vocación de prosperidad. En primer lugar, porque la justificación central de la inconformidad descansa nuevamente sobre la presunta existencia de una situación de fuerza mayor derivada del traslado de la planta de producción desde la ciudad de Medellín al municipio de Guarne, circunstancia que ya fue ampliamente analizada al resolver el cargo primero y respecto de la cual se concluyó que no cumple los presupuestos legales y jurisprudenciales exigidos para su configuración.

En efecto, tal como se explicó en precedencia, el artículo 64 del Código Civil define la fuerza mayor o caso fortuito como el hecho imprevisible e irresistible que no es posible resistir. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado ha sido uniforme en señalar que para la configuración de esta figura deben concurrir simultáneamente los elementos de imprevisibilidad e irresistibilidad, de manera que no basta con acreditar la existencia de una dificultad empresarial, un problema operativo o una necesidad productiva, sino que debe

demostrarse la ocurrencia de un evento extraordinario, externo y ajeno a la esfera de control del obligado.

Bajo tal entendimiento, no resulta admisible considerar que el traslado de una planta de producción constituya un hecho imprevisible o irresistible. Contrario a ello, se trata de una decisión empresarial deliberada, planeada y ejecutada por la propia compañía dentro de su ámbito de dirección y organización. De hecho, la misma recurrente reconoce que dicho proceso se extendió durante más de un año, implicó traslados parciales de maquinaria, operación simultánea de dos plantas de producción y una estrategia diseñada para mantener la atención de clientes sin afectar la actividad comercial. Tales afirmaciones, lejos de demostrar una circunstancia extraordinaria, evidencian precisamente la existencia de una planeación previa, de un cronograma de ejecución y de una serie de medidas adoptadas anticipadamente para administrar los efectos de la decisión empresarial.

No puede perderse de vista que aquello que ha sido diseñado, programado y ejecutado por quien posteriormente pretende invocarlo como eximente de responsabilidad difícilmente puede calificarse como imprevisible. Menos aun cuando la propia empresa reconoce que el traslado se desarrolló progresivamente durante un largo periodo de tiempo y que respondió a una estrategia organizacional encaminada a garantizar la continuidad de la producción. La eventual necesidad de ajustar turnos, redistribuir personal o implementar medidas para atender compromisos comerciales constituye una consecuencia natural y previsible de una decisión de tal magnitud, razón por la cual no es posible otorgarle el carácter de fuerza mayor que pretende la recurrente.

Tampoco se acredita el requisito de irresistibilidad. Los testimonios citados por la empresa se limitan a indicar que resultaba conveniente mantener la operación, evitar afectaciones a los clientes y garantizar la continuidad del proceso productivo. Sin embargo, ninguno de los declarantes explica por qué resultaba objetivamente imposible cumplir simultáneamente las obligaciones legales y convencionales vigentes. En otras palabras, la prueba testimonial únicamente pone de presente una necesidad empresarial de mantener niveles de producción y servicio, pero no demuestra la existencia de un acontecimiento insuperable que impidiera observar los límites establecidos por la legislación laboral o por la convención colectiva de trabajo.

Por el contrario, las declaraciones rendidas por los señores Harold Andrés Obregón Sotelo y Francisco Alexander Castañeda Bustamante terminan corroborando que la programación controvertida obedeció a decisiones organizacionales adoptadas por la empresa para atender exigencias de operación y producción durante el proceso de traslado. Lo afirmado por los testigos evidencia una situación derivada de la propia estructura empresarial y de la forma en que la compañía decidió ejecutar el cambio de sede productiva, mas no un hecho externo, ajeno, irresistible e imprevisible capaz de exonerarla del cumplimiento de las normas laborales y de los compromisos convencionales vigentes.

Debe recordarse además que, según la doctrina acogida por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, la fuerza mayor exige la presencia de una causa extraña a la actividad desarrollada por quien la invoca. En este caso, el traslado de la planta no constituye una causa externa, pues proviene directamente de una decisión adoptada por la misma organización empresarial. Se trata, entonces, de una circunstancia inherente a la actividad económica y a la gestión administrativa de la compañía, la cual no puede transformarse jurídicamente en un fenómeno extraordinario para justificar el desconocimiento de obligaciones legales o convencionales.

Aun si se aceptara que el traslado generó complejidades operativas, ello tampoco permitiría concluir automáticamente la existencia de una causa eximente. La jurisprudencia ha sido enfática en señalar

que la fuerza mayor debe acreditarse de manera estricta por quien la alega. En el presente asunto, la empresa no aportó elementos objetivos que permitan verificar por qué las medidas adoptadas eran inevitables, por qué no existían alternativas organizacionales menos lesivas o por qué resultaba materialmente imposible respetar los parámetros convencionales pactados con la organización sindical. La simple referencia a necesidades productivas, continuidad del servicio o atención de clientes constituye una explicación empresarial, pero no una prueba de fuerza mayor en los términos exigidos por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, existe un aspecto adicional que desvirtúa de manera contundente la tesis de la recurrente. La empresa en ningún momento desconoce la existencia de la convención colectiva de trabajo ni cuestiona su validez jurídica. Por el contrario, reconoce expresamente que los turnos objeto de controversia se encuentran regulados dentro de una convención colectiva vigente, circunstancia que resulta de especial relevancia para resolver el asunto.

En efecto, conforme al sistema de relaciones laborales colombiano, la convención colectiva de trabajo produce plenos efectos obligatorios para las partes mientras se encuentre vigente. El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo le atribuye fuerza vinculante, y el artículo 480 ibidem establece los mecanismos para su revisión judicial cuando sobrevengan circunstancias que alteren fundamentalmente las condiciones económicas existentes al momento de su celebración. Así las cosas, mientras una convención colectiva no haya sido revisada, modificada o dejada sin efectos mediante los procedimientos legalmente previstos, sus cláusulas continúan siendo obligatorias tanto para el empleador como para los trabajadores.

Por tal razón, no resulta jurídicamente admisible sostener que los turnos convencionales constituyen simples orientaciones organizativas susceptibles de ser desconocidas unilateralmente por el empleador cuando surjan necesidades de producción. Una afirmación de tal naturaleza vaciaría de contenido el carácter normativo y vinculante de la negociación colectiva. Precisamente porque la convención colectiva es una fuente formal del derecho laboral, sus disposiciones obligan a las partes y no pueden ser modificadas por decisión unilateral de una de ellas.

En el expediente no existe prueba de que la convención colectiva hubiese sido revisada judicialmente, suspendida, anulada o modificada mediante los mecanismos previstos en la ley. Tampoco se acredita la existencia de acuerdos posteriores con la organización sindical encaminados a alterar temporalmente el régimen convencional de turnos. Por consiguiente, para la fecha de ocurrencia de los hechos investigados, las cláusulas convencionales se encontraban plenamente vigentes y eran de obligatorio cumplimiento.

De esta manera, la defensa de la recurrente termina sustentándose en una premisa equivocada: asumir que las necesidades operativas de la empresa tienen la capacidad de desplazar unilateralmente obligaciones convencionales válidamente pactadas. Sin embargo, ni la ley ni la jurisprudencia reconocen semejante facultad. Las exigencias productivas, los compromisos comerciales, la continuidad de la operación o el traslado de una planta industrial pueden constituir retos de gestión empresarial, pero no autorizan por sí mismos el desconocimiento de los acuerdos colectivos vigentes ni permiten exonerar el incumplimiento de disposiciones laborales imperativas.

En consecuencia, dado que la alegada fuerza mayor ya fue descartada por no acreditarse los elementos de imprevisibilidad e irresistibilidad; dado que el traslado de la planta corresponde a una decisión empresarial planificada y plenamente previsible; y dado que la convención colectiva de trabajo se encontraba vigente y nunca fue revisada o dejada sin efectos conforme a los mecanismos previstos en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, concluye el Despacho que los

argumentos expuestos en el recurso son insuficientes para desvirtuar las conclusiones de la resolución recurrida y, por tanto, no logran desestimar la configuración de la infracción atribuida a la investigada.

Con fundamento en los parámetros fijados por el Consejo de Estado sobre la causal de falsa motivación, este Despacho advierte que el argumento de la recurrente carece de vocación de prosperidad, toda vez que no se acredita ninguno de los presupuestos exigidos para la configuración de dicho vicio. En efecto, la jurisprudencia de la jurisdicción de lo contencioso administrativa ha sido uniforme en señalar que la falsa motivación únicamente se configura cuando los hechos determinantes del acto no se encuentran probados, cuando la Administración omite valorar hechos acreditados que habrían conducido a una decisión sustancialmente distinta o cuando existe una divergencia real entre los hechos acreditados y las razones que sustentan la decisión adoptada.

Ninguna de estas circunstancias se presenta en el caso bajo examen. Por el contrario, la resolución recurrida se edificó sobre un conjunto amplio de pruebas documentales y testimoniales valoradas de manera conjunta conforme a las reglas de la sana crítica. La recurrente afirma que el acto administrativo desconoció las pruebas aportadas por la empresa; sin embargo, de la lectura integral de la resolución sancionatoria se evidencia precisamente lo contrario. La autoridad administrativa examinó los testimonios de los trabajadores y representantes de la empresa, analizó la documentación allegada durante la investigación y confrontó ambos medios de convicción para determinar el alcance real de los hechos investigados.

Particularmente relevante resulta advertir que una de las pruebas determinantes para la configuración de las infracciones provino de la propia empresa. En efecto, el archivo denominado "5 y 6. Copia de registro horas extras de todos los trabajadores 2023", aportado por la querellada en cumplimiento del Auto de Pruebas, permitió verificar que durante el año 2023 varios trabajadores registraron jornadas suplementarias superiores a las dos horas diarias permitidas por la legislación laboral. Así las cosas, la conclusión contenida en la resolución no se fundamentó exclusivamente en la queja sindical, como erradamente lo afirma la recurrente, sino en documentos suministrados por la propia investigada que corroboraron objetivamente los hechos denunciados.

Tampoco puede sostenerse que la Administración hubiera omitido valorar hechos capaces de modificar sustancialmente el sentido de la decisión. Los argumentos relacionados con incapacidades, averías de maquinaria, necesidades de producción, requerimientos de clientes, traslados de planta y demás circunstancias operativas sí fueron examinados por la autoridad administrativa. No obstante, luego de su valoración, se concluyó razonadamente que tales situaciones no tenían la entidad suficiente para constituir fuerza mayor ni para justificar el desconocimiento de los límites legales sobre jornada laboral, trabajo suplementario o cumplimiento de obligaciones convencionales. El desacuerdo de la recurrente con dicha conclusión no transforma una valoración probatoria legítima en un supuesto de falsa motivación.

De igual manera, no existe error de derecho alguno en la motivación del acto. La resolución sancionatoria se sustentó en normas vigentes y plenamente aplicables al caso concreto, entre ellas la Ley 2101 de 2021, las disposiciones relativas al trabajo suplementario contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las cláusulas convencionales que regulan la programación de turnos. La empresa no demuestra la inexistencia de estas normas, ni su inaplicabilidad al caso, ni una interpretación manifiestamente errónea de las mismas. Por el contrario, sus argumentos se limitan a exponer una lectura diferente de los hechos y del valor probatorio que debe otorgarse a determinados elementos del expediente.

Adicionalmente, la propia defensa incurre en una contradicción significativa. Mientras afirma que no existieron las irregularidades investigadas, simultáneamente reconoce que sí se presentaron extensiones de jornada, programación de turnos distintos a los convencionales y medidas excepcionales derivadas del traslado de la planta, intentando justificarlas posteriormente bajo la tesis de la fuerza mayor. Esta circunstancia evidencia que los hechos tenidos en cuenta por la Administración no fueron inventados ni supuestos, sino que incluso son aceptados por la propia recurrente, quien simplemente pretende atribuirles una consecuencia jurídica distinta.

Finalmente, tampoco se verifica una divergencia entre la realidad probada y la motivación del acto administrativo. Las pruebas documentales aportadas por la empresa, los testimonios obrantes en el expediente y las manifestaciones realizadas por los propios declarantes coinciden en demostrar la ocurrencia de jornadas suplementarias superiores a los límites legales, la implementación de esquemas de trabajo asociados al traslado de la planta y la realización de programaciones distintas a las previstas convencionalmente. La resolución sancionatoria no hizo más que extraer de dichos elementos las consecuencias jurídicas que el ordenamiento laboral establece para tales conductas. En consecuencia, al encontrarse debidamente acreditados los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión, al haberse valorado las pruebas aportadas por todas las partes, al no existir omisión de hechos relevantes capaces de modificar el sentido del fallo y al sustentarse la decisión en normas vigentes y aplicables, concluye este Despacho que no se configura la causal de falsa motivación alegada por la recurrente. Lo que realmente se evidencia es una discrepancia de la investigada frente a la valoración probatoria y las conclusiones jurídicas adoptadas por la autoridad administrativa, circunstancia que por sí sola resulta insuficiente para desvirtuar la presunción de legalidad que ampara el acto administrativo sancionatorio.

2. sobre la "violación al derecho de defensa y contradicción".

El recurrente sostiene que la actuación administrativa vulneró su derecho de defensa y contradicción, argumentando que tanto el auto de formulación de cargos como la resolución sancionatoria fueron expedidos sin un análisis serio, completo y detallado de las pruebas y argumentos presentados por la empresa. Según su tesis, el Ministerio del Trabajo no precisó adecuadamente cuáles fueron las circunstancias fácticas y jurídicas que sustentaron cada una de las sanciones impuestas, ni explicó de manera suficiente las razones para descartar los argumentos de descargo presentados durante la investigación.

Asimismo, la empresa afirma que la resolución sancionatoria no contiene una valoración formal de las pruebas documentales y testimoniales aportadas por su defensa, ni un estudio de la teoría del caso propuesta por la compañía. En su criterio, el Despacho omitió pronunciarse sobre elementos probatorios que demostraban que su actuación se ajustó a la legalidad y que no se configuraron las infracciones laborales atribuidas.

La recurrente agrega que, de haberse apreciado correctamente el acervo probatorio, la autoridad administrativa habría concluido que no existió incumplimiento normativo alguno. Aduce que el Ministerio incurrió en un defecto fáctico al fundamentar la sanción en una valoración probatoria inadecuada, desconociendo pruebas que, a su juicio, evidenciaban la inexistencia de las conductas investigadas.

Finalmente, sostiene que las pruebas aportadas permitían aclarar cualquier duda interpretativa sobre los hechos objeto de investigación y respaldaban plenamente los argumentos de defensa expuestos durante el trámite administrativo. Por tal razón, considera que la decisión sancionatoria desconoce las garantías de defensa y contradicción, razón por la cual solicita la revocatoria integral

de la resolución mediante el recurso de reposición y, de manera subsidiaria, mediante el recurso de apelación ante la Dirección Territorial de Antioquia.

Para referirnos a este cargo, hay que examinar los criterios definidos por la Corte Constitucional para la formulación de cargos por parte de autoridades administratrativas. Frente a la decisión tomada, donde se puede pensar que investigar presuntos incumplimientos de las normas laborales y sociales, puede desbordar eventualmente el principio de tipicidad y legalidad como garantía del debido proceso, se hace importantísimo referirnos a sentencia de la Corte Constitucional en sentencia C- 032 del año 2017, quien define y delimita este principio dentro del marco de una investigación administrativa sancionatoria, advirtiendo que en estas instancias dicho principio no es rígido, sino que en la faculta de proferir cargos una entidad administrativa debe:

> *" ... Bajo esta perspectiva, se cumple el principio de legalidad en el ámbito del derecho administrativo sancionador cuando se establecen: (i) "los elementos básicos de la conducta típica que será sancionada"; (ii) "las remisiones normativas precisas cuando haya previsto un tipo en blanco o los criterios por medio de los cuales se pueda determinar la claridad de la conducta"; (iii) "la sanción que será impuesta o, los criterios para determinarla con claridad..."*

Frente a este cargo propuesto debemos asumir su estudio de acuerdo con lo dispuesto sobre el particular por la Corte Constitucional en sentencia C- 032 del año 2017, con ponencia del Magistrado: Alberto Rojas Ríos, que se ha referido sobre la facultad sancionatoria de la ley 1437 del año 2011 así:

> *"La regla vigente de la Corte Constitucional respecto del carácter flexible del principio de tipicidad, como componente del principio de legalidad en derecho administrativo sancionatorio, señala que se satisfacen los requerimientos normativos de dicho principio "cuando concurren tres elementos: (i) "Que la conducta sancionable esté descrita de manera específica y precisa, bien porque la misma esté determinada en el mismo cuerpo normativo o sea determinable a partir de la aplicación de otras normas jurídicas; (ii) "Que exista una sanción cuyo contenido material esté definido en la ley"; (iii) "Que exista correlación entre la conducta y la sanción". **De todos modos, ha destacado la Corte Constitucional que "las conductas o comportamientos que constituyen falta administrativa no tienen por qué ser descritos con la misma minuciosidad y detalle que se exige en materia penal, permitiendo así una mayor flexibilidad en la adecuación típica**". (subrayas y negritas agregadas).*

A modo de síntesis y sobre el cargo propuesto, se tiene que la ley si faculta a este Ministerio a formular cargos sobre el incumplimiento de normas del trabajo y convencionales eventualmente soslayadas por el querellado.

Hay que destacar que precisamente el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, si bien despoja a este Ministerio del Trabajo de facultades de resolver diferendos individuales y declarar derechos, si atribuye competencia como organismo de control, prevención y sanción ante la inobservancia de las normas propias del código. Mas aún, este precepto normativo atribuye facultades oficiosas a los Inspector del Trabajo para solicitar información: "los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismo", esto precisamente en

desarrollo de las potestades de policía administrativa que desarrolla el artículo 3 de la ley 1610 del año 2013 .

Frente al cargo relativo a la presunta vulneración del derecho de defensa y contradicción, este Despacho considera que el mismo no está llamado a prosperar, toda vez que una revisión integral de la actuación administrativa permite concluir que la empresa investigada contó con todas las garantías procesales necesarias para conocer los hechos objeto de investigación, ejercer su defensa, aportar pruebas, controvertir las allegadas al expediente, formular descargos, presentar alegatos y recurrir la decisión sancionatoria.

En primer lugar, resulta pertinente advertir que el derecho de defensa no se vulnera por el simple hecho de que la autoridad administrativa adopte una decisión contraria a los intereses del investigado. La garantía constitucional se materializa cuando la parte conoce los cargos formulados, dispone de oportunidades reales para ejercer contradicción y la administración estudia los argumentos que le son sometidos a consideración. Por ello, el desacuerdo del recurrente con las conclusiones alcanzadas por la autoridad administrativa no puede confundirse con una supuesta afectación de las garantías procesales.

En el presente caso, mediante **Auto No. 2513 del 20 de diciembre de 2024** fueron formulados con absoluta claridad los cargos imputados a la empresa CARTON DE COLOMBIA S.A., identificándose de manera concreta las conductas investigadas, las normas presuntamente vulneradas y los hechos que sustentaban la imputación. Así, se precisó un primer cargo relacionado con la programación de jornadas superiores a dos horas extras diarias; un segundo cargo relativo al incumplimiento de los lineamientos sobre reducción progresiva de la jornada laboral establecidos en la Ley 2101 de 2021; y un tercer cargo referente al incumplimiento de los turnos pactados en la convención colectiva de trabajo. En consecuencia, la investigada conoció con exactitud las circunstancias de tiempo, modo y lugar que fundamentaban la actuación administrativa, así como el marco normativo aplicable a cada reproche.

De igual forma, no es cierto que la resolución sancionatoria carezca de análisis probatorio o que las pruebas aportadas por la empresa hubieran sido ignoradas. Por el contrario, la propia resolución recurrida demuestra que fueron examinados los testimonios de los señores Harold Andrés Obregón Sotelo, Francisco Alexander Castañeda Bustamante y demás declarantes, así como la documentación allegada por la misma empresa durante la etapa probatoria. Lo que ocurrió fue que, luego de valorar integralmente dichos elementos, la autoridad administrativa concluyó que estos no desvirtuaban los hechos objeto de investigación sino que, en múltiples aspectos, terminaban corroborándolos.

Particular importancia tiene como ya se indicó la prueba documental aportada por la propia investigada mediante el archivo denominado "5 y 6. Copia de registro horas extras de todos los trabajadores 2023". De dicho documento se evidenciaron registros de trabajadores que laboraron hasta cuatro horas extras en una misma jornada durante el periodo en que ya se encontraba vigente la reducción progresiva de la jornada laboral. Por consiguiente, la sanción no se edificó exclusivamente sobre la queja sindical ni sobre apreciaciones subjetivas de la autoridad administrativa, sino sobre documentos suministrados por la misma empresa y valorados conjuntamente con los testimonios rendidos dentro de la actuación.

Tampoco puede afirmarse que existiera indeterminación en los hechos sancionados. La resolución identificó expresamente los comportamientos investigados, explicó las normas aplicables, analizó las pruebas documentales y testimoniales recaudadas y expuso las razones jurídicas por las cuales

consideró acreditadas las infracciones. De esta manera, la motivación del acto permitió a la empresa conocer claramente las razones de la decisión y ejercer adecuadamente los recursos procedentes, tal como efectivamente ocurrió mediante el recurso de reposición y, subsidiariamente, el de apelación.

En consecuencia, no se evidencia vulneración alguna al derecho de defensa y contradicción. La empresa conoció los cargos formulados, ejerció plenamente su derecho de contradicción, aportó pruebas, solicitó y practicó testimonios, presentó descargos, formuló alegatos y recurrió la decisión sancionatoria. Asimismo, la resolución impugnada contiene un análisis expreso de los elementos probatorios obrantes en el expediente y explica las razones por las cuales estos fueron considerados insuficientes para desvirtuar los hechos investigados. Lo que realmente refleja el recurso no es una afectación del debido proceso, sino una discrepancia de la investigada con la valoración probatoria y las conclusiones jurídicas adoptadas por la Administración, circunstancia que resulta insuficiente para acreditar la vulneración de las garantías constitucionales invocadas y, por tanto, no desvirtúa la legalidad del acto administrativo recurrido.

En mérito de lo expuesto, esta Dirección Territorial confirmara la decisión inicial sancionatoria.

V. RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: **CONFIRMAR** la Resolución **Nro. 0329 del 28 de abril de 2026**, por medio de la cual se sanciona a la empresa **CARTON DE COLOMBIA S.A.** , identificada con **890300406 - 3**, **así como la resolución 0590 del 28 de julio de 2026, por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición**, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR el contenido de esta resolución a las partes jurídicamente interesadas, de conformidad con los artículos 66 y ss del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, previa advertencia que contra la presente decisión no procede ningún recurso, solo las acciones contencioso-administrativas:

Medellín, 08 OCT 2026

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

ROBERTO JAIRO SARASTI DE LOS RIOS
Director Territorial Antioquia

Elaboró:
J.Gomez,
Prof especializado
DT Antioquia.

Revisó:
Laura A.
Directora Territorial (e.)
DT Antioquia.

Aprobó:
R. Sarasti.
Director Territorial.
DT Antioquia.