

Santiago de Cali, 23 de junio de 2023

Señor
Representante Legal y/o Apoderado
SINDICATO UNION PORTUARIA SECCIONAL BUENAVENTURA
subdirectivabun@unionportuariadecolombia.com
Buenaventura, Valle del Cauca



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

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR VÍA ELECTRÓNICA

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 3675 el 21 de junio de 2023

ID:

Autorización: SI

Cordial saludo,

En virtud de lo estipulado en el Artículo 56 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se procede a notificarle electrónicamente de acuerdo con su autorización que figura en el expediente, se procede a notificar hoy **23 DE JUNIO DE 2023**, el contenido de la **RESOLUCION 3675 el 21 de junio de 2023**. "Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelacion", expedida por la doctora **GIOVANNY SAAVEDRA LASSO** - Directora Territorial del Valle del Cauca.

Contra la mencionada Resolución, no procede recurso alguno. Se anexa la Resolución citada en formato PDF contentiva de (3) folios.

Cordialmente,

MARÍA FERNANDA MONTENEGRO ALVAREZ
Auxiliar Administrativo

Anexos: Resolución en Formato PDF

Página | 1

Elaboró:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Revisó:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Aprobó:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Santiago de Cali, 23 de junio de 2023

Señor
Representante Legal y/o Apoderado
**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA, SERVICIO DE LA INDUSTRIA DE
TRANSPORTE Y LOGISTICA DE COLOMBIA "SNTT"**
info@snttdecolombia.org
Santiago de Cali, Valle del Cauca



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

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR VÍA ELECTRÓNICA

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 3675 el 21 de junio de 2023

ID:

Autorización: SI

Cordial saludo,

En virtud de lo estipulado en el Artículo 56 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se procede a notificarle electrónicamente de acuerdo con su autorización que figura en el expediente, se procede a notificar hoy **23 DE JUNIO DE 2023**, el contenido de la **RESOLUCION 3675 el 21 de junio de 2023. "Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelacion"**, expedida por la doctora **GIOVANNY SAAVEDRA LASSO** - Directora Territorial del Valle del Cauca.

Contra la mencionada Resolución, no procede recurso alguno. Se anexa la Resolución citada en formato PDF contentiva de (3) folios.

Cordialmente,

MARÍA FERNANDA MONTENEGRO ALVAREZ
Auxiliar Administrativo

Anexos: Resolución en Formato PDF

Página | 1

Elaboró:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Revisó:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Aprobó:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN NÚMERO 3675
(JUNIO 21 DE 2023)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN****LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No. 1196 del 20 de febrero de 2023**, la Coordinadora Encargada del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, Autorizó a la empresa **C.I. DE AZUCARES Y MIELES S.A.**, con NIT. **890300554-5** para que el personal que ocupa los cargos de Auxiliar de contenedores, Bodeguero, Distribuidor de bodega, Encargado oficina de registro, Coordinador terminales marítimos, Líder de operaciones, Supervisor de embalaje, Auxiliar de operaciones, Analista de embarque, Operador equipo I, II, V y VI, Supervisor de equipos, Mecánico Industrial I y II, Vulcanizador, Ingeniero de planeación y ejecución eléctrico, Electricista I, II y III, Mecánico automotriz I y II, Técnico de refrigeración, Mecánico push pull, Supervisor de recibo, Distribuidor de bodega, Analista TI SAP, Analista de sistemas y desarrollo SAP, Analista de aseguramiento de la calidad, Analista CTL calidad, Inspector vehicular, Auxiliar bodega, Supervisor de desembalaje, Auxiliar de báscula, Supervisor empaquetado, Mezcla de fertilizantes, Operador de cargador JR, Auxiliar de despachos y bodega, Auxiliar de producción, Auxiliar de mantenimiento, Analista de nómina, Coordinador de logística exportaciones, Analista de planeación JR, Analista de logística de contenedores, Analista de planeación logística JR, Analista de logística, Analista de logística de facturación, Coordinador administrativo de operación, Supervisor de seguridad, Técnico de monitoreo, Auxiliar de sistemas, Supervisor de operaciones, Auxiliar facturación, Coordinador de planeación, Auxiliar contable, Auxiliar de servicios generales y Analista de calidad, laboren horas extras en todos sus establecimientos de comercio ubicados en Palmira, Buga, Buenaventura, Yotoco y Cali, por una vigencia de dos (02) años.

El mencionado Acto Administrativo, fue notificado a las partes jurídicamente interesadas, interponiéndose contra el mismo, recurso de Reposición y en subsidio de Apelación, por parte del señor **JUAN CARLOS ESTUPIÑAN JARAMILLO**, en calidad de Presidente de la Organización Sindical **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA, PORTUARIA - TRANSPORTE Y SU LOGISTICA COLOMBIANA - SINAPORTLC**, dentro de los términos de ley.

Que a través de **Resolución No. 2936 del 9 de mayo de 2023**, se decidió recurso de Reposición, en el cual se confirma la decisión inicial y debido a ello, se concede recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

RESOLUCIÓN NÚMERO 3675 DEL 21 DE JUNIO DE 2023
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Manifiestan el recurrente señor **JUAN CARLOS ESTUPIÑAN JARAMILLO**, en escrito presentado el día 9 de marzo de 2023, los siguientes argumentos: "...En virtud de lo cual se dispone en la precitada resolución que extiende la jornada de trabajo a trabajadores sindicalizados y representados por **SINAPORTLC** y que de tiempo atrás vienen presentado cuadros de fatiga crónica y saturación de trabajo en las operaciones de **CIAMSA S.A.** en el terminal marítimo de Buenaventura, conforme la continua exposición a factores de riesgo ergonómico, radiaciones ionizantes, desgaste por el esfuerzo físico y las duras condiciones de labor en sede de las labores de cargue y descargue tanto en operaciones terrestres como marítimas. Por lo que la autorización a ampliar la jornada laboral a tiempo extra suplementario conforme lo señala la precitada Resolución 1196 sin la necesaria motivación y estudio de los factores de riesgo a la que están expuestos los trabajadores en áreas operacionales de la entidad, supone una exposición a mayores y más graves lesiones y al desarrollo de patrones de labores peligrosas por lo extendidas y que ponen en riesgo las actividades, los procesos y a los trabajadores llevados al sobre - esfuerzo anotado. Máxime si se tiene en cuenta, que se trata de una autorización para laborar **HORAS EXTRAS** en actividades operativas sometidas al sobreesfuerzo que implica la asignación de salario por productividad y el trabajo a destajo. Sobre este particular se ha expresado con anterioridad la organización sindical bajo los siguientes criterios y en atención a las condiciones del trabajo en sede de las operaciones de **CIAMSA S.A** en lo que tiene que ver con sus actividades logísticas y de bodegaje en el terminal marítimo de Buenaventura. La actividad de la industria económica portuaria es una labor altamente peligrosa debido a que las ARL nacionales la consideran de nivel 5 de riesgo laboral (la máxima en nuestra normativa laboral) y las que la OMS y la ONU reconocen como actividad de alto riesgo. La actividad de la industria económica portuaria tiene unos factores de riesgo de primera línea y son los estibadores y operadores de equipos portuarios que a diario deben manipularla en; embalar, desembalar y trasladar mercancías y productos peligrosos. Del estudio realizado por el inspector encargado y acorde al artículo 22 de la ley 50 de 1990, "Cuando la jornada se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras". Es de tener en cuenta que se manejan los siguientes turnos de trabajo en la parte administrativa: De 08:00h a 17:00h descansando sábados y domingos. **En la parte operativa:** De 06:00h a 14:00h, 6 días, de 14:00h a 22:00h 6 días y de 22:00h a 6:00h 6 días, descansando el día domingo, solo existe cambio de turnos, no hay descanso, es una empresa esclavizante a los operativos no los pone a descansar como a los administrativos, sabiendo que estos últimos son la base de la economía de la empresa. Por lo que, al momento de autorizar dos horas adicionales a la jornada diaria, se estaría autorizando que, en el segundo turno de trabajo, el personal que salía a las 22:00 horas, terminaría saliendo a las 00:00h y tiene que desplazarse hasta su vivienda, pero no se ha tenido en cuenta el riesgo que prevalece en las calles de la ciudad de Buenaventura, que para nadie es un secreto que en sus calles ronda la violencia, la inseguridad, los hurtos y los homicidios, como los puede comprobar por el noticiero "Pacífico web hoy". La empresa no está garantizando el transporte hasta la vivienda de cada trabajador, Por lo que deja a sus trabajadores expuestos a la inseguridad constante que atraviesa la ciudad de Buenaventura. Lo anterior puede acarrear un impacto psicosocial negativo en la vida de los trabajadores, producto de las circunstancias mencionadas, se puede producir cambios alimenticios, cambios en la higiene del sueño, que pueden derivar en inestabilidad emocional y a futuro inciden en afectaciones a la calidad de vida de cada trabajador en su dimensión laboral, familiar e individual. Es de tener en cuenta que en el hecho anterior se manifiesta que "Cuando la jornada se amplíe por acuerdo entre el empleador y Trabajador", lo cual no aplica en este caso, teniendo en cuenta que no se ha llegado a ningún acuerdo entre los trabajadores y la empresa. Adicionalmente a ello hay que tener en cuenta que el artículo 3 de la ley 2101 de 2021: **ARTÍCULO 3. Implementación Gradual.** La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta Llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana. En este orden de ideas, razón por la cual este año la jornada semanal será de 47 horas. Las mercancías peligrosas, o antiguamente conocidas como materiales nocivos, pueden ser productos químicos, mezclas de sustancias o productos manufacturados, en definitiva, cualquier artículo que suponga un riesgo para la salud o seguridad de personas, animales, infraestructuras...etc. "Los trabajadores en el cargo de estibadores, que constituyen la base operacional de CIAMSA S.A en el terminal portuario de Buenaventura están expuestos a graves factores de riesgo por razón del sobreesfuerzo físico que deben realizar y que demanda de sus empleadores y de las autoridades administrativas que se adopte , una mayor objetividad en el planteamiento de procedimientos y programas tendiente a disminuir el impacto sobre la salud del trabajador y en segundo lugar capacitar al trabajador sobre este factor de riesgo que tiene como actividad principal su sustento y en la capacitación de nuevas funciones laborales ya que la fuerza bruta por la edad tiende a disminuirse. Todas estas labores de alto esfuerzo físico que obligan a que el trabajador portuario adopte

RESOLUCIÓN NÚMERO 3675 DEL 21 DE JUNIO DE 2023
 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

determinadas posturas para realizar sus tareas, teniendo entre estas: posturas de pie, sentado, encorvado, etc. y que generan la exposición del operador durante largas jornadas de esfuerzo a factores de Riesgo de postura ergonómica conforme el manejo de carga que ocasiona efectos evidentes sobre la salud de los trabajadores, por lo que es indispensable conocer las consecuencias y efectos que puedan derivarse de la ampliación de la jornada de trabajo aquí solicitada y que se puedan presentar con el fin de determinar medidas de prevención seguimientos y control sobre estos factores de riesgo. Determinar los efectos que se pueden presentar en el sistema osteomuscular son: Traumáticos: Desgarros, luxaciones, fracturas. Inflamatorios: Tendinitis, bursitis, sinovitis, artritis, condritis. Degenerativos: Osteoartritis, Espondilo artrosis. Se presentan también efectos específicos relacionados con la realización de actividades laborales y que afectan determinadas estructuras del cuerpo y cuya presentación clínica puede ser Aguda, Subaguda o crónica. Estas patologías pueden ocurrir, a nivel de: Hombro, codo, Puño, Rodilla, Tobillo, Columna. Existe un grave problema adicional en esta industria portuaria y es la exposición al problema respiratorio de estos trabajadores por el riesgo de contacto químico a través de los canales respiratorios los polvillo del carbón, carbonato, urea, carbonato de sodio, bicarbonato, azufre, trigo, soya, maíz, lentejas y todo tipo de productos a granel almacenado en las escotillas de los buques y las bodegas de almacenajes de estos puertos. Es así como un incremento de la jornada laboral sin la debida planeación ni estructuración desde los protocolos y medidas propias del programa de SALUD y SEGURIDAD EN EL TRABAJO podría traer como resultado un incremento no deseado ni previsto en materia de el desarrollo de las patologías de origen profesional y de los accidentes de trabajo, por razón del stress y el agotamiento físico de los trabajadores del empleador CIAMSA S.A. Lo anterior y en virtud de tal y como lo dispone la normatividad vigente que establece en el artículo 2.2.4.6.24, Decreto 1072 de 2015, compilatorio, lo pertinente a las obligaciones del empleador y contratante en materia de medios y conductas vinculantes de conformidad con la relación laboral y subordinada bajo su órbita de dominio tales como los controles de ingeniería y de administración en sede de las instalaciones y conforme los manuales d de operación que exigen al respecto unos estándares mínimos de responsabilidad extracontractual. Conforme se señala en la norma precitada y que establece con cargo al empleador los siguientes estándares de seguridad que incluyen como parte del mandato legal la extensión, duración y aplicación de la jornada de trabajo entre otros factores a controlar en la gestión del riesgo con cargo al extremo empleador... En esta materia se establece por el Convenio 74 de la Organización Internacional del Trabajo, "Sobre la prevención de los accidentes industriales mayores" el cual fuera ratificado por la LEY 320 DE 1996 (septiembre 20) Diario Oficial No. 42.885, de 25 de septiembre de 1996 y que señala sobre las responsabilidades plurales de los empleadores en materia de prevención de accidentes mayores lo siguiente; "CONVENIO 174 OIT- **CONVENIO SOBRE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES INDUSTRIALES MAYORES**; ARTÍCULO 90. Disposiciones relativas a la instalación. Respecto a cada instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, los empleadores deberán establecer y mantener un sistema documentado de prevención de riesgos de accidentes mayores en el que se prevean: a) La identificación y el estudio de los peligros y la evaluación de los riesgos, teniendo también en cuenta las posibles interacciones entre sustancias; b) Medidas técnicas que comprendan el diseño, los sistemas de seguridad, la construcción, la selección de sustancias químicas, el funcionamiento, el mantenimiento y la inspección sistemática de la instalación; c) Medidas de organización que comprendan la formación e instrucción del personal, el abastecimiento de equipos de protección destinados a garantizar su seguridad, una adecuada dotación de personal, los horarios de trabajo, la distribución de responsabilidades y el control sobre los contratistas externos y los trabajadores temporales que intervengan dentro de la instalación; (...) 3 el subrayado es nuestro. En virtud de lo expuesto y en criterio de la organización sindical, el precitado acto administrativo (la RESOLUCION 1196 del 20 de febrero de 2023) no atiende los criterios del principio de precaución y no exhibe la suficiente motivación ni sustentación en materia de las medidas y el plan de HIGIENE y SEGURIDAD INDUSTRIAL y los protocolos de salud y seguridad en el trabajo necesarios para el decreto de la ampliación de la jornada de trabajo de este tipo de trabajadores en sede de la operación del empleador CIAMSA S.A. que logre controlar y mitigar los factores de riesgo a los que están expuestos los mismos en desarrollo de las jornadas extendidas solicitadas en áreas operativas y sin embargo, que fueran autorizadas por la autoridad competente sin exhibir la suficiente motivación legal y el sustento técnico requerido para ampliar la jornada de trabajo de los operarios de CIAMSA S.A..."

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Que dentro de las competencias atribuidas a los funcionarios del ministerio de trabajo se encuentra la autorización para laborar horas extras o trabajo suplementario a las empresas, dicha facultad se encuentra reglamentada en el Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 que, en su tenor literal, señala lo siguiente: "Artículo 2.2.12.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer

RESOLUCIÓN NÚMERO 3675 DEL 21 DE JUNIO DE 2023
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

excepciones a la jornada máxima legal de trabajo."

En los siguientes numerales se señala "2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran. 3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso. 4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa será sancionada de conformidad con las normas legales."

Conforme a las competencias ya dichas, es meritorio aclarar que, con relación a las manifestaciones realizadas por el recurrente, esta Cartera Laboral debe atemperarse a lo señalado en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, de este Ministerio, en donde se encuentran claramente definidos los requisitos que se exigen para la autorización de este trámite, por lo que el Inspector de Trabajo debe constatar el cumplimiento de estos, así:

1. Solicitud presentada por el empleador dirigida a la Dirección Territorial del domicilio de la empresa, indicando: los lugares donde se requiere laborar horas extras, las razones claras que justifican la petición y la vigencia requerida que en todo caso no podrá ser superior a dos (2) años.
2. Relación de actividades (cargos) para los cuales se solicita la autorización.
3. Certificación expedida por parte de la ARL a la cual la empresa se encuentra afiliada, especificando:
 - a) Las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos para los cargos que requieren trabajar horas extras.
 - b) Evaluación donde se establezca a manera general si los trabajadores que desempeñen los cargos que requieren trabajar horas extras, por este hecho se verían afectados por las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos (Tomando como referencia los programas de vigilancia epidemiológica).
 - c) Existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización de horas extras.
4. Manifestación expresa sobre la existencia o no de organización sindical en la empresa. En caso de existir, deberá aportar el nombre, dirección, correo electrónico, teléfono.
5. Manifestación expresa sobre la existencia o no de Pactos o Convenciones Colectivas. En caso de contar con alguno, verificar que se haya anexado la parte pertinente del mismo donde se estableció la jornada laboral, el horario de trabajo y el trabajo suplementario.
6. Copia del último Depósito en caso de tener PACTO o CONVENCION COLECTIVA.
7. Reglamento de trabajo, si es el caso.
8. De existir organización sindical se dará traslado de la solicitud, para que emita concepto de los motivos expuestos por el empleador.

Visto lo anterior, se evidencia dentro del plenario que el funcionario instructor se atemperó al procedimiento señalado en el citado Anexo Técnico, y verificó el cumplimiento por parte de la empresa de cada una de las exigencias de Ley, así mismo se aprecia a folio 16 del expediente que mediante oficio radicado No. 08SE2023717600100004708 de fecha 13 de febrero de 2023, se corrió traslado de la solicitud elevada por la empresa **C.I. DE AZUCARES Y MIELES S.A.**, a las Organizaciones Sindicales **SINDICATO UNION PORTUARIA SECCIONAL BUENAVENTURA, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA, SERVICIO DE LA INDUSTRIA DE TRANSPORTE Y LOGISTICA DE COLOMBIA "SNTT" Y SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA, PORTUARIA - TRANSPORTE Y SU LOGISTICA COLOMBIANA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 3675 DEL 21 DE JUNIO DE 2023
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN**

- **SINAPORTLC**, de tal suerte que al acreditarse el cumplimiento de cada uno de los requisitos se procedió a emitir la correspondiente autorización.

Ahora bien, en cuanto a lo mencionado por el recurrente de: "...al momento de autorizar dos horas adicionales a la jornada diaria, se estaría autorizando que, en el segundo turno de trabajo, el personal que salía a las 22:00 horas, terminaría saliendo a las 00:00h y tiene que desplazarse hasta su vivienda, pero no se ha tenido en cuenta el riesgo que prevalece en las calles de la ciudad de Buenaventura, que para nadie es un secreto que en sus calles ronda la violencia, la inseguridad, los hurtos y los homicidios, como los puede comprobar por el noticiero "Pacífico web hoy"... Adicionalmente a ello hay que tener en cuenta que el artículo 3 de la ley 2101 de 2021: **ARTÍCULO 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana. En este orden de ideas, razón por la cual este año la jornada semana será de 47 horas...**", se informa al peticionario que de acuerdo con el artículo 159 del CST, es trabajo suplementario o de horas extras "el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal". Por regla general, el trabajo suplementario no puede exceder los límites establecidos en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, en virtud del cual, "en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras", tal y como se autorizó en la Resolución recurrida, de tal manera que dicha autorización se encuentra expedida conforme a lo indicado por la Ley laboral.

Para finalizar, se informa al recurrente que de considerar que el empleador no se encuentra cumpliendo las obligaciones de Ley, podrán solicitar la participación de este Ministerio quien adelantará de ser el caso y demostrado el mérito respectivo, las investigaciones a través de los Grupos de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control o de aquellos que tengan sus funciones.

Conforme a lo anterior, la decisión contenida en la **Resolución No. 1196 del 20 de febrero de 2023**, se encuentra ajustada a derecho y acorde a las competencias legales establecidas a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en acatamiento a los principios que rigen las actuaciones administrativas, especialmente al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 3 numeral 1º de la Ley 1437 de 2011.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 1196 del 20 de febrero de 2023, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

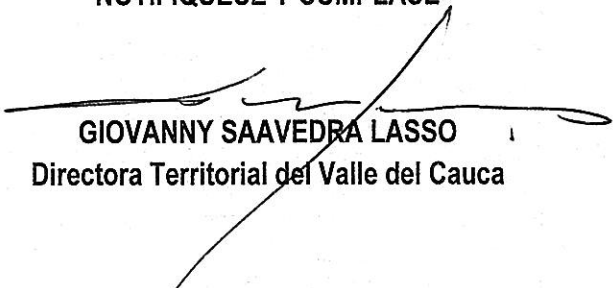
ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al señor **JUAN CARLOS ESTUPIÑAN JARAMILLO**, en calidad de Presidente de la Organización Sindical **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA, PORTUARIA - TRANSPORTE Y SU LOGISTICA COLOMBIANA - SINAPORTLC**, al correo electrónico: sinaportlc@gmail.com. A la Organización Sindical **SINDICATO UNION PORTUARIA SECCIONAL BUENAVENTURA** al correo electrónico: subdirectivabun@unionportuariadecolombia.com. A la Organización Sindical **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA, SERVICIO DE LA INDUSTRIA DE TRANSPORTE Y LOGISTICA DE COLOMBIA "SNTT"** al correo electrónico: info@snttdecolombia.org. A la empresa **C.I. DE AZUCARES Y MIELES S.A.**, en la Avenida 3A Norte No. 56N – 32, Cali, Valle, correo electrónico: ciamsa@cinamsa.com.

RESOLUCIÓN NÚMERO 3675 DEL 21 DE JUNIO DE 2023
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, al veintiuno (21) días de junio de dos mil veintitrés (2023).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


GIOVANNY SAAVEDRA LASSO
Directora Territorial del Valle del Cauca

Elaboró: Yazmín C.
Revisó y Aprobó: Giovanny S.

*Recibi
Ma S
23/06/2023
OC Lora*