



MINISTERIO DEL TRABAJO

CALI, 04/01/2023

11340

Al responder por favor citar este número de radicado
NOTIFICACION POR AVISO

Señor(a), Doctor(a),
Representante legal o quien haga sus veces
COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA
ATTE: CARLOS FERNANDO RINCON
CL 19 68B-76
BOGOTA

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
Resolución: 6317 de fecha 13/12/2022
Radicación 5505 DE 29/07/2022 ID: 15037269
Querellante: MIGUEL ANGEL VILLADA OSORIO

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (la) señor (a) doctor (a) CARLOS FERNANDO RINCON, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía 75.079.614, quien obra como Representante Legal o quien haga sus veces de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, de la Resolución 6317 de fecha 13/12/2022, proferido (a) por el(la) Dr(a). VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS, Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social DEL GRUPO PIVC, a través del cual se dispuso ordenar el archivo de una averiguación preliminar

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 5 folio (s), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, **informándole** que contra el acto administrativo que se notifica, proceden los Recursos de reposición ante el funcionario que la dictó y el de apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro del término establecido (10 días siguientes al de la notificación personal y/o aviso), que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos jcandelo@mintrabajo.gov.co; lacortes@mintrabajo.gov.co, en el horario de atención al ciudadano de 7 a.m. a 4 p.m de lunes a viernes y en caso de hacerlo de manera presencial, en la ventanilla única del Ministerio de Trabajo Dirección Territorial del Valle con sede en Santiago de Cali, ubicado en la Av 3 nte. 23AN-02 Piso 1, en horario de atención al público de 7 a.m. a 3:30 p.m. de lunes a viernes.

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

Por lo anterior cumplido los términos de notificación, y no presentarse ningún recurso, este despacho procederá a su correspondiente Ejecutoria, quedando en firme el acto administrativo en mención.

Cordialmente,

TEMISTOCLES PAREDES E
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRUPO PIVC

Anexo: lo anunciado

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Dirección Territorial del Valle
del Cauca. GRUPO PIVC
Av. 3 Nte. 23AN-02 PISO 4
Tel 3779999 EXT. 79040

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co

472 1111 572	Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DE TRABAJO - CALI Dirección: Avenida 2 Norte # 23 AN 02 Cal Teléfono: 5248011 Código Postal: NIT/C.C.T.: 130115228 Referencia: 11340 Ciudad: CALI Depto.: VALLE DEL CAUCA Código Operativo: 7777000	YG292664812C0 Fecha de Autorización: 04/01/2023 11:42:25
	Nombre/Razón Social: COMPANIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD FINANCIERA LTDA Dirección: CL 19 68B 700 Tel: Código Postal: 110931288 Ciudad: BOGOTÁ D.C. Depto.: BOGOTÁ D.C. Teléfono: 11 1372	Causa/ Devolución: <input type="checkbox"/> Retornado <input type="checkbox"/> No existe <input type="checkbox"/> No existe <input type="checkbox"/> No en tiempo <input type="checkbox"/> Desconocido <input type="checkbox"/> Desconocido <input type="checkbox"/> Desconocido
Peso Físico (kg): 200 Peso Volumétrico (kg): Peso Facturado (kg): 200 Valor Declarado: \$0 Valor Físico: \$1.800 Costo de manejo: \$0 Valor Total: \$1.800 COP	Día Contener: Observaciones del cliente: NO RESOLVE ROSA NEGRA	Firma Nombre y/o sello de quien recibe: Fecha de entrega: Distribuidor: Gestión de entrega: Tel:
77770001111572YG292664812C0		PO CALI 7777 OCCIDENTE 000





ID: 15037269

Querellante: MIGUEL ANGEL VILLADA OSORIO

Querellado: COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA

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

RESOLUCION No. 6317
(Cali, diciembre 13 del 2022)

“Por medio de la cual se archiva una Acción de inspección de carácter general”

La suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 3455 del 2021 la cual deroga la Resolución 2143 de 2014, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor **CARLOS FERNANDO RINCON** identificado con CC. 75079614, o quien haga sus veces, con dirección para notificación en la dirección: **Calle 19 No. 68 B 76** en la ciudad de Bogotá DC, y/o correo electrónico: enrique.pita@prosegur.com.

II. HECHOS

1.- Con escrito radicado mediante Nro. 5505 de fecha 29/07/2022 en esta Dirección Territorial, el señor MIGUEL ANGEL VILLADA OSORIO, manifiesta:

“(…) con el mayor respeto me dirijo a ustedes de manera libre para manifestar exponer o denunciar una presunta discriminación de la cual soy víctima por parte de la compañía colombiana de Seguridad Transbank, esta misma empresa de la que soy empleado bajo el cargo de escolta especializado en ATM. El motivo de mi inconformidad se basa en los pormenores que describiré a continuación.

La señora Nathaly Galeano Molina quien ocupa el cargo de jefe de recursos humanos y la vez representante legal de esta empresa a quien por medio de llamada telefónico le he manifestado el descontento de que esta empresa tenga una brecha salarial entre empleados que tienen el mismo cargo cumplen las mismas funciones y tienen diferencial de ingresos adicional que este personal tuvo un aumento en su salario el cual no se aplico al grupo de compañeros que pertenecen a los distintos sindicatos violando el artículo 143 del código sustantivo de trabajo (AL IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO) generando una evidente discriminación (…)
(…)” (folio 1 y 2).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

2.- En virtud de lo anterior, se asignó mediante Auto No. 4545 DEL 08/09/2022 a la Inspectora de Trabajo VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS adscrita a este grupo, para que adelante trámite de AVERIGUACIÓN PRELIMINAR contra de la sociedad COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, por presunta violación a: normatividad laboral. La funcionaria asignada avoca mediante Auto No. 4625 del 12/09/2022 y procede a comunicar y requerir la presente actuación (folios 9 al 11).

3.- El Despacho recibe respuesta de la sociedad a través de la señora NATHALY GALEANO MEDINA en calidad de Representante Legal. quien manifiesta:

"(...)

Al revisar la queja presentada por el señor VILLADA OSORIO se nota con facilidad que la misma carece de cualquier tipo de medio de prueba que logre acreditar las aseveraciones realizadas en el documento, por lo que, a criterio del suscrito, no basta con enunciar un sinnúmero de acusaciones de incumplimientos sin adjuntar soportes que lo demuestren, so pena de ser una actuación temeraria y tendenciosa.

ii. RESPECTO DE LA SUPUESTA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DEL SEÑOR VILLADA OSORIO.

Sea el momento para indicar que mi representada respeta todas y cada una de las garantías constitucionales que le asisten a los trabajadores, incluyendo, por supuesto, al señor MIGUEL ÁNGEL VILLADA OSORIO.

Con relación al salario devengado por los trabajadores de la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LIMITADA.**, éste obedece al pactado de manera inicial en los contratos de trabajo, el cual nunca ha generado una vulneración a sus derechos fundamentales.

iii. RESPECTO DEL PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.

Es un principio contemplado por el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que busca evitar tratamientos desiguales o discriminatorios por parte del empleado.

En virtud del principio constitucional de la igualdad, que prohíbe discriminar a las personas por razones subjetivas como la edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, señaladas en el artículo numeral 2 del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que, si un trabajador tiene un salario inferior a otro, ha de ser por razones objetivas que justifiquen ese tratamiento diferenciado.

El principio de trabajo igual salario igual, está contemplado por el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

iv. **REQUISITOS DEL PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.**

El ya citado artículo señala que cuando se den las siguientes condiciones el salario de los trabajadores debe ser igual:

1. Mismo cargo o actividades.
2. La misma jornada.
3. Mismas condiciones de eficiencia.

De cumplirse con lo anterior el salario debe ser igual, pues los trabajadores no siempre laboran en las mismas condiciones.

Es de precisar que el simple hecho de cumplir con las mismas funciones no implica que deba existir igualdad en la remuneración, como lo recuerda la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 68341 del 17 de febrero de 2021 con ponencia del magistrado Santander Rafael Brito:

*"Como lo pretendido por la censura, se basa en la nivelación salarial, basado en la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no basta demostrar que un trabajador desempeñó, formalmente, el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (artículo 5° de la Ley 6ª de 1945, artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011, Convenios 100 y 111 de la OIT), lo relevante, a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, **es que ambos cumplan el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad, aspectos que recogen el principio de a trabajo igual, salario igual, el cual se encuentra íntimamente enlazado al principio de primacía de la realidad sobre la forma.** Sobre la temática objeto de escrutinio, la Sala ha puntualizado entre otras, en la sentencia CSJ SL6570-2015, que reiteró la CSJ SL16217-*

*2014, al precisar que «[...] **aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan.**»*

El denominado principio, se encuentra cimentado en la presencia de pares, pues no se puede hablar de igualdad frente a disparejos, es decir, es necesario, que dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad.

De manera que el trabajador que alegue desigualdad en el pago de salario debe demostrar que realizó las mismas actividades que sus compañeros, y en las mismas condiciones de eficiencia, premisa que para este caso no se nota, pues como se indicó, el señor VILLADA OSORIO únicamente menciona una desigualdad sin hacer alusión a ningún tipo de criterio objetivo.

v. **RESPECTO DEL PRINCIPIO DEL ONUS PROBANDI.**

Para el caso que ahora nos ocupa, el trabajador debe demostrar el puesto o cargo desempeñado y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo cargo con similares funciones y eficiencia, y el empleador debe justificar que tal diferencia obedece a causas objetivas.

Sobre la carga de la prueba señala la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 70676 del 3 de febrero de 2020 con ponencia de la magistrada Cecilia Margarita Durán:

"De otra parte, desde el punto de vista de carga de la prueba, la posición de la Sala esbozada en la ya mencionada sentencia CSJ SL16404-2014, siguiendo la sentencia CSJ SL, 3 junio 2009, rad. 35593, es del siguiente tenor:

El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que, si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado."

Se reitera, no basta con arrojar una serie de acusaciones sobre desnivelación salarial, sobre desigualdad sin siquiera aportar una prueba que intente acreditar dicha, lo que claramente deberá evaluar el Ministerio de Trabajo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

vi. RESPECTO DE LA OBLIGACIÓN DE INCREMENTAR EL SALARIO POR PARTE DE LA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LIMITADA.

Para este punto, debemos recordar que, es obligatorio incrementar el salario del trabajador en dos casos: por disposición legal y por disposición contractual.

Por ley, el salario mínimo es incrementado cada año, y ese incremento aplica para todos los trabajadores que devenguen un salario mínimo.

Para el caso de los trabajadores que tengan un salario superior al mínimo, la obligación de incrementarlo surge de lo que se haya pactado en el contrato, pues solo de establecerse dicha obligación al interior del contrato, bien sea en el mismo, en un acuerdo colectivo o en Reglamento de Trabajo, surge tal imposición para el empleador.

Recordemos lo que señala el artículo 148 del código sustantivo del trabajo sobre el efecto jurídico del salario mínimo:

"La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior."

Una vez que se expide el Decreto que fija el Salario Mínimo, el salario de quienes devengaban un valor inferior a aquel se incrementa automáticamente por ministerio de la ley.

Como bien lo señala el artículo 148 ya referido, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente aquellos salarios que sean inferiores al nuevo salario mínimo, pero ese incremento no se hace extensivo a los salarios superiores al mínimo, como es el caso del señor VILLADA OSORIO.

Al respecto señaló la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 56518 del 9 de abril de 2019 con ponencia de la magistrada Cecilia Margarita Durán:

"Reajuste salarial: ha sostenido esta Corporación, que ante la inexistencia de norma alguna que así lo disponga, el reajuste anual de salarios no es procedente cuando el monto devengado supera el salario mínimo mensual legal vigente. (CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36894). Por esa razón, en la liquidación a efectuarse en este caso, en los años 2001 y 2002, dado que para esos periodos su salario era superior al mínimo legal y, para los demás, sería el último, luego no opera reajuste alguno por este concepto."

También ha dicho la Corte Suprema de Justicia que a los jueces no les está permitido ordenar incrementos de salarios excepto cuando se trata del salario mínimo, como en la sentencia 46855 del primero de febrero de 2011 reiterada en sentencia 58043 del 18 de octubre de 2017 con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda:

"Empero, lo que no es dable a un juez del trabajo ni a ningún otro, es ordenar un incremento salarial que no tiene ningún respaldo en el ordenamiento jurídico vigente, porque la función de los jueces no es legislar, y es distinta también a la de los arbitadores, por eso es contrario a sus atribuciones"

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

hacer la ley, ya que su deber, al menos en el derecho positivo colombiano, es aplicarla por cuanto los funcionarios judiciales, en sus providencias sólo están sometidos al imperio de la Ley, como lo pregona paladinamente el texto 230 de la Carta Política, y lo refuerza aún más al agregar que la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial."

Ahora, si se devenga un salario superior al mínimo y al incrementarse el salario mínimo, este supera al salario que tenía el trabajador, se debe reajustar hasta que sea igual al mínimo.

"(...) Anexa los siguientes documentos: Soporte de pago de salarios del último semestre de 2022, Contrato de trabajo del señor MIGUEL ANGEL VILLADA OSORIO, Desprendibles de pago de MIGEL ANGEL VILLADA OSORIO, otrosí cambio cargo (folios 12 al 34).

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

El Despacho evidencia en el acervo probatorio acercado a la plenaria, la importancia del siguiente documental, en la que apoyaremos la decisión a tomar en el Acto Administrativo, a saber:

- Escrito de respuesta de la examinada de fecha del 18 de septiembre del 2022 (folios 12 al 16)
- Contrato de trabajo del señor MIGUEL ANGEL VILLADA OSORIO, otrosí cambio cargo (folios 17 al 22).
- Desprendibles de pago de MIGEL ANGEL VILLADA OSORIO del año 2022 (folios 23 al 31)
- Soportes planillas de pago de la seguridad social integral del querellante del año 2022 (folios 32 y 33).

Una vez analizadas las pruebas y elementos fácticos obrantes en el expediente recopilados respetando el debido proceso en el transcurso de la actuación Administrativa, el Despacho tendrá en consideración todas las pruebas recabadas, no obstante, tendrá mayor relevancia las mencionadas anteriormente del expediente, siendo entonces estas suficientes para tomar una decisión de fondo en el presente proceso.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011 y la Resolución 3455 del 16 de noviembre del 2021 mediante la cual se deroga la resolución 2143 de 2014, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, procede a decidir de fondo la presente actuación en los siguientes términos.

Conocida la fuente legal que faculta a esta instancia para adelantar las investigaciones relativas a inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de normas laborales, procede el despacho, con base en las diligencias adelantadas y documentación allegada, a determinar si existe o no mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la examinada, para lo cual hace las siguientes precisiones:

La existencia y razón de ser de la etapa de averiguación preliminar obedece a la finalidad de establecer la probable existencia de ciertas conductas que, en criterio de la autoridad correspondiente, ameriten ser investigadas. Así entonces, es la averiguación preliminar la etapa en la cual a la autoridad administrativa se

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

le permite obtener los elementos probatorios que demuestren la necesidad de abrir un procedimiento administrativo sancionatorio, al igual que proporciona elementos para identificar al infractor de la normatividad laboral, o, por el contrario, si no existe la conducta reprochable, justificar el archivo del proceso sin vincular a persona alguna como investigada. Lo anterior se sustenta en lo dispuesto en el artículo 47 de la ley 1437 de 2011.

Descendiendo al caso que nos atañe y para esclarecer los hechos que dieron origen a la actuación administrativa, se tiene que el trabajador menciona en su escrito que:

"(...) he manifestado el descontento de que esta empresa tenga una brecha salarial entre empleados que tienen el mismo cargo cumplen las mismas funciones y tienen diferencial de ingresos adicional que este personal tuvo un aumento en su salario el cual no se aplicó al grupo de compañeros que pertenecen a los distintos sindicatos (...)" (folio 1)

Es así, que de acuerdo con lo anterior la examinada da respuesta de la examinada a través de la señora NATHALY GALEANO MEDINA en calidad de Representante Legal, se manifiesta en los siguientes términos:
"(...)

ii. RESPECTO DE LA SUPUESTA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DEL SEÑOR VILLADA OSORIO.

Sea el momento para indicar que mi representada respeta todas y cada una de las garantías constitucionales que le asisten a los trabajadores, incluyendo, por supuesto, al señor MIGUEL ÁNGEL VILLADA OSORIO.

Con relación al salario devengado por los trabajadores de la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LIMITADA.**, éste obedece al pactado de manera inicial en los contratos de trabajo, el cual nunca ha generado una vulneración a sus derechos fundamentales.

(...)

vi. RESPECTO DE LA OBLIGACIÓN DE INCREMENTAR EL SALARIO POR PARTE DE LA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LIMITADA.

Para este punto, debemos recordar que, es obligatorio incrementar el salario del trabajador en dos casos: por disposición legal y por disposición contractual.

Por ley, el salario mínimo es incrementado cada año, y ese incremento aplica para todos los trabajadores que devenguen un salario mínimo.

Recordemos lo que señala el artículo 148 del código sustantivo del trabajo sobre el efecto jurídico del salario mínimo:

"La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior."

Una vez que se expide el Decreto que fija el Salario Mínimo, el salario de quienes devengaban un valor inferior a aquel se incrementa automáticamente por ministerio de la ley.

Como bien lo señala el artículo 148 ya referido, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente aquellos salarios que sean inferiores al nuevo salario mínimo, pero ese incremento no se hace extensivo a los salarios superiores al mínimo, como es el caso del señor VILLADA OSORIO.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

(...)

También ha dicho la Corte Suprema de Justicia que a los jueces no les está permitido ordenar incrementos de salarios excepto cuando se trata del salario mínimo, como en la sentencia 46855 del primero de febrero de 2011 reiterada en sentencia 58043 del 18 de octubre de 2017 con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda:

"Empero, lo que no es dable a un juez del trabajo ni a ningún otro, es ordenar un incremento salarial que no tiene ningún respaldo en el ordenamiento jurídico vigente, porque la función de los jueces no es legislar, y es distinta también a la de los arbitradores, por eso es contrario a sus atribuciones

hacer la ley, ya que su deber, al menos en el derecho positivo colombiano, es aplicarla por cuanto los funcionarios judiciales, en sus providencias sólo están sometidos al imperio de la Ley, como lo pregona paladinamente el texto 230 de la Carta Política, y lo refuerza aún más al agregar que la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial."

Ahora, si se devenga un salario superior al mínimo y al incrementarse el salario mínimo, este supera al salario que tenía el trabajador, se debe reajustar hasta que sea igual al mínimo.

Al observar el cargo desempeñado por el señor MIGEL ANGEL VILLADA OSORIO, se observa que éste dista de ser igual o inferior al Salario Mínimo Legal Vigente, por lo que claramente no le asiste a esta Compañía la obligación de incrementarlo de manera anual.

(...)" anexando a dicho escrito los siguientes documentos: el contrato de trabajo del señor MIGUEL ANGEL VILLADA OSORIO, otrosí cambio cargo, desprendibles de pago del año 2022 y los soportes de las planillas de pago de la seguridad social integral del querellante del año 2022 todo lo anterior en los folios del 17 al 33 del plenario.

Que una vez visto lo anterior, en principio es indispensable destacar que el Concepto 303 Ministerio de trabajo de 2020 describe y estima conveniente y en el cual precisa que: en el Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe *corresponder salario igual, toda vez que no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*

Sin embargo, las Fuentes Auxiliares del Derecho como lo es la Jurisprudencia han sostenido que la igualdad salarial predicable entre trabajadores no es una igualdad matemática, que opere de la misma forma para todos los casos, pues como bien lo señaló el legislador, dependerá de factores objetivos como el cargo, jornada, condiciones de eficiencia, antigüedad, entre otros.

En este sentido se pronunció la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de noviembre 14 de 1957, en la cual señaló:

"... El texto legal, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia –sin embargo- es aplicable también a casos individuales, pero a este nivel ha sido estricta la exigencia de que se demuestre plenamente la igualdad en las condiciones de eficiencia entre dos trabajadores que reciben remuneración distinta, en el mismo oficio y en igual puesto y jornada. Ahora bien: es de sentido común que la antigüedad en el trabajo y la experiencia consiguiente pueden estar en un momento dado en relación directa e inequívoca, con la eficiencia del trabajador.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

La antigüedad en el trabajo influye necesariamente en las condiciones de eficiencia del trabajador en aquellos casos en que es objetivamente importante la capacidad que se deduce de la experiencia, la mayor confianza que inspira el trabajador antiguo, su adaptación al medio de trabajo, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad que haya demostrado en la práctica y que no pueden predicarse de un trabajador que apenas se inicia, aunque a la larga pueda resultar con mayores capacidades....

De otra parte, la igualdad en condiciones de eficiencia, que le permita a un trabajador realizar una labor de igual valor a la que otro realiza, debe ser apreciada objetivamente, aunque no solo en cuanto al rendimiento físico pues no se trata de una remuneración por rendimiento. Debe configurarse también trabajos de igual valor frente a aspectos de tanta importancia como la capacidad de iniciativa y el sentido de responsabilidad, respecto al equipo, al material, al trabajo y seguridad de los compañeros y al cumplimiento de órdenes e instrucciones. Se trata de que los salarios sean iguales, tanto en cantidad como en calidad".

Así mismo, lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia T – 079 del 28 de febrero de 1995, en la cual expuso:

"... Estos factores cuantitativos y cualitativos no contradicen el principio de la igualdad, porque como ya lo dijo la Corte en sentencia C – 71 de 1993, no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen. Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor".

Mediante sentencia SU-916 de 1997, la misma Corporación se pronunció sobre el principio de remuneración proporcional a la cantidad y calidad de trabajo:

"Es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono. El patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones. Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros. "

En este orden de ideas, debe aclararse que si el trabajador considera que se cumplen los criterios para una nivelación salarial respecto de los demás trabajadores, podrá en primera instancia acudir a su empleador.

Ahora bien, en los pronunciamientos citados de la Honorable Corte Constitucional señaló que las controversias sobre el principio a trabajo igual – salario igual corresponde juzgarlas a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, y por vía de tutela sólo cabría como mecanismo transitorio.

Corolario a lo anterior debe advertirse que el Ministerio de Trabajo no es competente al tenor del art. 486 del CST para declarar derechos individuales ni definir controversias, porque estos temas deben ser resueltos por la justicia ordinaria en cabeza de un Juez laboral. Para mejor proveer me permito citar textualmente el

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

contenido del Artículo 486 Atribuciones y Sanciones. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965. Texto modificado por la Ley 50 de 1990, el cual establece:

"1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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 ellas. 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." Subrayado por fuera del texto original.

Finalmente, este operador administrativo aclara como se estableció anteriormente que no tiene la competencia ni los juicios pertinentes para realizar las respectivas comparaciones y valoraciones de eficiencia, experiencias, habilidades, experticias y demás de un cargo a otro, ni mucho menos regular jornales que estén por encima del salario mínimo legal vigente y más cuando han sido establecidos según las diferentes actividades descritas en los contratos de trabajo, por tal razón, el peticionario podrá acudir ante la justicia ordinaria, en procura del reconocimiento de sus derechos individuales por cuanto los inspectores de trabajo no son competentes para el reconocimiento de dichos derechos.

En consecuencia, de lo anterior, este Despacho dando estricta aplicación a lo dispuesto en el art. 47 de la Ley 1437 de 2011 y de conformidad con los lineamientos legales aludidos en precedencia, culminará el presente asunto.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar contra de la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor **CARLOS FERNANDO RINCON** identificado con CC. 75079614, o quien haga sus veces, con dirección para notificación en la dirección: **Calle 19 No. 68 B 76** en la ciudad de Bogotá DC, y/o correo electrónico: enrique.pita@prosegur.com., al tenor de lo expresado en la parte considerativa de este Acto Administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR el contenido del presente acto administrativo a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor **CARLOS FERNANDO RINCON** identificado con CC. 75079614, o quien haga sus veces, con dirección para notificación en la dirección: **Calle 19 No. 68 B 76** en la ciudad de Bogotá DC, y/o correo electrónico: enrique.pita@prosegur.com y el señor **MIGUEL ANGEL VILLADA OSORIO** identificado con CC. 1108120056 con dirección electrónica para notificación: miguelangel-86@hotmail.com.

ARTICULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a

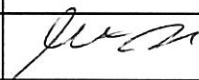
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una acción de inspección de carácter general"

ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, recursos que podrán ser interpuestos a través de los correos electrónicos: vhurtado@mintrabajo.gov.co – lacortes@mintrabajo.gov.co, en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 4, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	VICTORIA E. HURTADO RIOS Inspector de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		