

Pereira, 6 de septiembre 2018

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE2018726600100002734
		<b>Fecha</b>	2018-09-07 02:32:53 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. RISARALDA	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
<b>Destinatario</b>	LINA MARCELA RAMIREZ 2		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
			
COR08SE2018726600100002734			

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señora  
LINA MARCELA RAMIREZ  
Carrera 6 28-37  
Pereira

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**

Respetada señora

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la señora LINA MARCELA RAMIREZ, de la Resolución 00494 del 31 de julio 2018, proferida COORDINADORA GRUPO PIVC RC-C, a través de la cual se archiva una averiguación preliminar.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 5 folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 7 al 13 de septiembre 2018, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr diez (10) días hábiles para presentar los recursos de ley.

Atentamente,



**MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE**  
**Auxiliar Administrativa**

Anexo: Cinco (5) folios.

Transcriptor: Elaboró: Ma. Del Socorro S.

Ruta: C:\Documents and Settings\Admin\Escritorio\Oficio Formular Cargos 2012.doc





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION No. 00494**

(31 de julio de 2018)

**"Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"**

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

**I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a de la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A , COMCEL S.A**, NIT 800153993 – 7, centro de atención y ventas CAV, ubicada en la carrera 13 No. 2B-04 Centro Comercial Estación de Pereira y teniendo en cuenta los siguientes:

**II. HECHOS**

El día siete (7) de julio de 2017 mediante memorando la Doctora **YESICA ALVAREZ CIFUENTES** Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Pereira, remite a la Doctora **SORY NAYIBE COPETE MOSQUERA** Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Pereira, queja contra la empresa **COMCEL S.A** por presunta violación a la normatividad laboral en lo que respecta al acoso laboral y persecución sindical en contra de la señora **LINA MARCELA RAMIREZ** (folio 1)

Por auto No. 01159 del doce (12) de julio del año 2017 este despacho decide iniciar Averiguación Preliminar en contra de la empresa **COMCEL S.A CENTRO DE ATENCION Y VENTAS CAV** ubicada en la carrera 13 No. 2B- 04 y/ o centro comercial Estación Central, piso 3 de Pereira, al acoso laboral y persecución sindical ello y con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una(s) falta(s) o infracción(s) e identificar a los supuestos responsables de ésta y obtener elementos de que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control asignando a la Doctora **SORY NAYIBE COPETE MOSQUERA** Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Pereira para practicar las pruebas ordenadas y las demás que surjan y sean pertinentes con el fin de dar claridad a los hechos materia de esta investigación. Auto en el cual en su artículo tercero se ordenó la práctica de las siguientes pruebas: (folio 31)

1. Solicitar Certificado de Existencia y Representación Legal no mayor a 30 días
2. Solicitar a la empresa copia del RUT.
3. Citar y escuchar en diligencia de ampliación a la señora **LINA MARCELA RAMIREZ**.
4. Realizar audiencia Administrativa entre las partes
5. La demás que le despacho comisionado considere conducente y pertinente para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Por oficio 759 del 14 de julio de 2017 se le comunica al señor Representante Legal de la empresa **COMCEL S. A**, la decisión mediante la cual este despacho dispuso adelantar averiguación preliminar en contra de la empresa que El representa y se le anexa copia del auto No. 1559 del 12 de julio de 2017 y a la vez se le solicitó que deberá aportar los documentos referidos dentro del citado auto, máximo dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo del comunicado (folio 32).

El día 08 de agosto del 2017, **JUAN PABLO LOPEZ MORENO** en calidad de apoderado de la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL** presenta un escrito a cuatro (4) folios mediante el cual manifiesta su inconformidad respecto al procedimiento inicial llevado a cabo por este despacho en relación con la decisión de apertura de averiguación preliminar sustentando su descontento presuntamente por la no aplicación del debido proceso (folios 34 – 37).

Mediante comunicado No.2281 del seis de noviembre de 2018 al Doctor **FERNANDO GONSALEZ ARANGO** como representante legal de la empresa **COMCEL S.A** se le informa sobre el procedimiento llevado a cabo por el despacho, y respecto a su solicitud de inconformidad presentada en agosto 8 de 2017 (folio 42)

Por oficio No. 2483 del 23 de noviembre de 2017 y del 4 de diciembre del mismo año la Doctora **SORY NAYIBE COPETE MOSQUERA** Inspectora de Trabajo asignada, cita a los señores (a) **LINA MARCELA RAMIREZ ZUÑIGA** en calidad de Quejosa y al señor **JULIAN ANDRES CARDENAS** para llevar a cabo diligencia de carácter administrativo el día siete (7) de diciembre de 2017 a partir de las 8. 15 de la mañana. (folios -52- 53)

Posteriormente el día siete (7) de diciembre de 2017, se llevó a cabo diligencia administrativa entre los señores **JULIAN ANDRES CARDENAS RENGIFO** en calidad de abogado de la empresa **COMCEL S.A** y **LINA MARCELA RAMIREZ ZUÑIGA** tal como obra a folio del expediente sin que fuera posible una acuerdo formal entre las partes teniendo en cuenta que la reclamante ya no labora para la empresa Querellada.. (folio 55)

Por razones justificadas legalmente, hubo necesidad de reasignar el caso al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **ALONSO MOLINA ALVAREZ** para que continuara con la actuación respectiva. Lo anterior mediante auto No. 00076 del once de enero de 2018. (folio 56).

En cumplimiento del auto comisorio del 27 de febrero de 2018, el Inspector de Trabajo **ALONSO MOLINA ALVAREZ** se dispone a practicar las siguientes pruebas:

1. Practicar visita de carácter general a la empresa "COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A" con sede en la carrera 19 No. 2B 04 La Rebeca Cav Pereira 1, de considerarlo necesario.
2. Solicitar copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días de la empresa **COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A** con sede en la carrera 19 No. 2B 04 La Rebeca Cav Pereira
3. Solicitar copia del RUT de la empresa "COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A" con sede en la carrera 19 No. 2B 04 La Rebeca Cav Pereira.
4. Solicitar a la empresa "COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A" con sede en la carrera 19 No. 2B 04 La Rebeca Cav Pereira 1 copias de los contratos de trabajo de los trabajadores de esta empresa a partir del uno de enero de 2017 y vigentes a la fecha.
5. Solicitar a la empresa **COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A** con sede en la carrera 19 No. 2B 04 La Rebeca Cav Pereira copia del permiso concedido por el Ministerio de Trabajo donde se certifique la autorización para trabajar horas extras.
6. Solicitar copia del reglamento interno de Trabajo de la empresa **COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A** con sede en la carrera 19 No. 2B- 04 La Rebeca Cav Pereira 1
7. Solicitar listado del personal que labora o laboró bajo su dependencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, especificando nombre completo, número de documento de Identidad, dirección de domicilio, número telefónico y correo electrónico o mail.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

8. Solicitar al empleador copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios del 1 de enero de 2016 al 30 de enero de 2018 mes a mes, en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos, novedades, pago de horas extras y demás relacionados.
9. Citar y escuchar en diligencia de declaración bajo juramento a tres (3) Trabajadores escogidos aleatoriamente del listado suministrado por la empresa, con el fin de que depongan sobre los hechos objeto de la actuación administrativa.
10. Solicitar a la empresa **COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A** con sede en la carrera 19 No. 28 04 La Rebeca Cav Pereira 1 copia de la actuación llevada a cabo en contra de la señora **LUZ ANGELA LOPEZ GIRALDO** ante el llamado de atención y presunto incumplimiento al reglamento interno de trabajo.
11. Solicitar copias de los acuerdos colectivos suscritos entre la **COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A** con sede en la carrera 19 No.28 04 La Rebeca Cav Pereira y la organización sindical **UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO** y las TIC Subdirectiva de Pereira.
12. Las demás pruebas que sean solicitadas por el despacho y/o las que el Inspector instructor asignado estimen conducentes, pertinentes y convenientes para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación.

Por oficio No. 808 del 13 de marzo de 2018 se le comunica al señor Representante Legal de **CELULAR COMCEL S.A** lo dispuesto dentro del auto comisorio y se le solicita el aporte de los documentos relacionados dentro del mismo. Se anexa copia del auto en referencia.

El día 28 de marzo de 2018 el abogado **JUAN PABLO LOPEZ MORENO** como apoderado de la sociedad **COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL**, da respuesta a lo requerido dentro del auto de 27 de febrero 2018 a puntos así. (folios 77 a 80)

#### I. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Por la parte Quejosa.

1. El escrito mediante la cual pone en conocimiento del despacho el presunto acoso laboral a que ha sido sometida la Quejosa por parte de la empresa **COMCEL S.A** (folio 5- 8)
2. Una copia del acta de descargos celebrada el día 10 de mayo de 2017 por parte de la señora **LINA MARCELA RAMIREZ ZUÑIGA** frente a una funcionaria de la empresa **COMCEL S.A**. (folios 13 a 18)
3. Copia de un informe de solicitud que se le hace a la trabajadora Querellante por parte de la señora **BEATRIZ CASTAÑO VALLEJO** (folios 22- a 29)
4. Fotocopia de la cedula de ciudadanía de la Quejosa.

Por la empresa **COMCEL S.A** a través de su representante o apoderado legal.

1. Respuesta al oficio No. 759 del 14 de agosto de 2017 (folio 34 a 37)
2. Original de Constancia No. 344 del siete de diciembre de 2017 celebrada ante el despacho de la Inspectora de Trabajo Seguridad Social de Pereira, Doctora **SORY NAYIBE COPETE MOSQUERA** el día siete de diciembre de 2017 (folio 55).
3. Los relacionados dentro del C.D (folio 80 reverso) y en el escrito que presenta el apoderado de la empresa armonía con los pretendidos dentro del auto comisorio del 27 de febrero de 2018.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

disciplinarios a fin de dar respuesta frente al particular...Debiendo en todo caso acudir al Ministerio de Trabajo, el motivo por el cual se requiere información respecto a la trabajadora como quiera que el expediente...corresponde a la queja promovida por la señora LINA RAMIREZ

9. Respecto a la prueba relacionada en el auto del 27 de febrero de 2018 relativa a citar y escuchar en diligencia de declaración bajo juramento a tres (3) trabajadores...me permito oponerme a dicha prueba de plano, en la medida que la encuentro improcedente e inconducente, toda vez que como se ha venido advirtiendo la presente querrela se promueve por parte de la señora LINA RAMIREZ ante un presunto acoso laboral.

10. Finalmente, respecto a la solicitud de copias de los acuerdos colectivos suscritos entre la COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S. A ...y la organización sindical UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO...me permito aclarar al Despacho que no existen acuerdos suscritos con dicha su directiva...Por lo anterior me permito allegar copia de la última Convención Colectiva depositada ante el Ministerio el día

En síntesis, las posibles acciones a decir de la laboriosa las considera como acoso laboral y esto la ha llevado en este despacho, tal y como se manifestó y como obra en el plenario copia de la misma, razón por la cual y al no contra con hechos diferentes se tendrá como ya adelantada la actuación.

#### B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA CON LOS HECHOS PROBADOS.

En armonía con la queja presentada respecto al acoso laboral la ley 1010 de 2006 define en cuanto al acoso laboral en su definición modalidad competencias así :

**Artículo 2º Definición y Modalidades de Acoso Laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

#### **Artículo 8º. Conductas que no constituyen acoso laboral.**

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**Artículo 9º. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2º de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral." (Negrilla y subrayado nuestra)

Por su parte el manual del inspector consagra dentro de las funciones del inspector y relacionada con el tema en mención lo siguiente:

"18. Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y conminar preventivamente al empleador para dar aplicación a los mecanismos de prevención de acoso laboral.

**Objetivo**

Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y cumplir con las funciones previstas en la Ley 1010 de 2006.

**18.3 Procedimiento**

El inspector de trabajo de conformidad con el inciso 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 interviene en el procedimiento preventivo y correctivo de acoso laboral cuando la víctima coloca en su conocimiento (...) la ocurrencia de una situación continuada y

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*ostensible de acoso laboral. Esto es, una situación duradera o permanente (1) y clara, manifiesta o patente (2).*

*(...)*

*La actividad del inspector es preventiva y correctiva, la competencia sancionatoria del artículo 10 en unión con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 no es del inspector, sino de la jurisdicción ordinaria laboral en el caso de víctimas trabajadores particulares y tratándose de servidores públicos del Ministerio Público o las Salas Jurisdiccionales Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura. 3 "*

En cuanto a la Persecución sindical está considerada como el conjunto de acciones represivas o maltrato, persistentes, realizadas por un individuo o más comúnmente un grupo específico, sobre otro grupo o sobre un individuo, del cual se diferencia por la manera de pensar o por determinadas características físicas, religiosas, culturales, políticas, étnicas u otras

### C. RAZONES EN QUE SE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

La queja presentada por la señora **LINA MARCELA RAMIREZ ZUÑIGA** cédula de ciudadanía No. 1.112.766.876 por el presunto acoso laboral y persecución sindical en su contra como empleada a su tiempo de la empresa **COMCEL S.A CENTRO DE ATENCION Y VENTAS CAV**, ubicada en la carrera 13 No. 2B-04 Centro Comercial Estación de Pereira por parte de la señora **BEATRIZ CASTAÑO VALLEJO** como su jefe inmediata para la época.

Tal como obra en el expediente teniendo se trata de un procedimiento preventivo por parte del Inspector de Trabajo buscando la terminación del presunto acoso laboral su competencia se limita a emplear los medios por la vía preventiva para que los hechos no sigan sucediendo de acuerdo a lo establecido en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, agotando la diligencia de carácter administrativa por la vía de la conciliación. Esta diligencia se llevó a cabo el día 07 de diciembre de 2017, ante el despacho de la Doctora **SORY NAYIVE COPETE MOSQUERA**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Pereira asignada para llevar a cabo las diligencias. Conciliación que no fue posible materializar puesto que para la época ya la trabajadora no tenía vínculo laboral con la empresa Querellada, siendo por esto imposible inclusive conminar a la parte presumiblemente causante y hacer el seguimiento respectivo para prevenir unos nuevos hechos por la la inexistencia material tanto del vínculo laboral como de los involucrados.

Con los hechos, las consideraciones, las normas que permitan comprender el concepto de violación que se pretende alegar por parte del Quejoso, para que dicha comprensión presente certeza, los cargos gozarán de esta siempre y cuando se realicen sobre una proposición lícita comprendida en el ordenamiento jurídico, que ataquen la norma acusada y que se pruebe la materialización de la causa origen de la queja, porque, los cargos no pueden derivar consecuencias subjetivas de las disposiciones demandadas, ni extraer de estas, efectos que ellas no contemplan objetivamente. En últimas, los cargos serán ciertos si las proposiciones jurídicas acusadas devienen objetivamente del texto normativo y deben ser objetivamente demostrados y para el caso sin perjuicio de un debido proceso.

Con base en las consideraciones anotadas, éste despacho no encontró mérito para ~~adelantar~~ procedimiento administrativo sancionatorio y en consecuencia se dispondrá el archivo de la actuación.

En mérito de lo expuesto,

---



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

**RESUELVE**

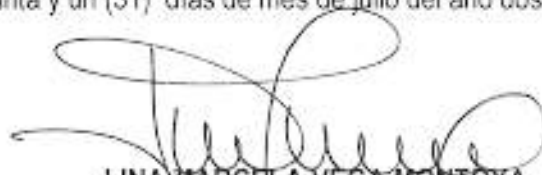
**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** la presente averiguación preliminar respecto de **COMUNICACIÓN CELULAR S.A , COMCEL S.A,** NIT 800153993 – 7, representada legalmente por Fernando Gonzalez Apango y/o quien haga sus veces, ubicada carrera 68A No # 24B - 10 en la ciudad de Bogota y en la carrera 13 No. 2B-04 Centro Comercial Estación en la ciudad de Pereira, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Pereira, a los treinta y un (31) días de mes de julio del año dos mil dieciocho (2018).



**LINA MARCELA VEGA MONTOYA**  
INSPECTORA DE TRABAJO COORDINADORA GRUPO PIVC- RC

Transcrito: A. Molina  
Revisó/Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica: C:\Users\legal\Dropbox\2018\RESOLUCIONES\ARCHIVO AVERIGUACIONES\ RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO COMUNICACION CELULAR S.A.docx

