



MINISTERIO DEL TRABAJO

Pereira, 8 de marzo 2023

Señor
JHON WILSON AGUIRRE
Presidente SINTRVALORES
Calle 8 Bis No. 15-61
jwilsonag6@gmail.com
Pereira

No. Radicado: 08SE2023726600100001200
Fecha: 2023-03-08 04:59:35 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario SINTRVALORES
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2023726600100001200



ASUNTO: Notificación Aviso Resolución 038 del 20 de enero 2023, Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar.
Radicación: 11EE2022726600100001954
QUERELLADA: COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDD TRANSBANK LTDA.

Respetada Señor.

Por medio de la presente se **NOTIFICACION AVISO**, al (a) señor (a) **JHON WILSON AGUIRRE**, de la Resolución 038 del 20 de enero 2023, proferida por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (4) 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 9 al 15 de marzo 2023, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: Cuatro (4) folios por ambas caras

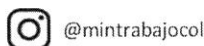
Transcriptor: Ma. Del Socorro S.
Revisó/Aprobó: Inspector(a)

C:\Users\lagudelov\AppData\Local\OFICIO _copia-1.docx

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

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

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



Libertad y Orden

ID 14998978

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -
CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

Radicación: 11EE2022726600100001954**Querrelado:** COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.**RESOLUCION No. 038**

(Pereira, 20 de enero de 2023)

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL 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 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, con Nit. 900170865-7, representada legalmente por la señora Nathaly Galeano Medina y/o quien haga sus veces, ubicada en la calle 19 No. 68 b -76 Piso 4 en la ciudad de Bogotá y en la carrera 6 No.13 -43 y/o avenida 30 de agosto No. 87 - 188 de la ciudad de Pereira, teléfono 3374727, correo electrónico notificaciones-judiciales.co@prosegur.com de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

El 18 de abril de 2022 mediante radicado N°. 11EE2022726600100001954, se recibe en la Coordinación del Grupo PIVC-RCC de esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, queja presentada por el señor JHON WILSON AGUIRRE, presidente de la Subdirectiva Pereira de la Organización Sindical "Sintravalores", contra la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, por presunta violación a la Ley 2191 de 2022 que regula la desconexión laboral. (Folios 1 a 3).

Mediante Auto No.556 del 19 de abril de 2022, la Dra. Lina Marcela Vega Montoya, Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones de esta Dirección Territorial ordena iniciar Averiguación Preliminar a la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, por presunta violación a la Ley 2191 de 2022 que regula la desconexión laboral. (Folio 4).

Mediante auto No.559 del 19 de abril de 2022 se ordena iniciar Averiguación Preliminar a la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA por presunta violación a la Ley 2191 de

Mediante oficio N.08SE2022726600100002021 del 10 de mayo de 2022 se comunico a la Representante Legal de la Empresa Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda el Auto No. 559 del 19 de abril de 2022, de inicio de Averiguación Preliminar. (Folio 6).

Mediante oficio N.08SE2022726600100002022 del 10 de mayo de 2022 se comunicó al presidente "Sintravalores" el Auto N°.559 del 19 de abril de 2022, de inicio de Averiguación Preliminar. (Folio 7).

El 20 de mayo de 2022, mediante radicado N°.05EE2022726600100002554, se recibe en este Despacho vía correo electrónico oficio enviado por la señora NATHALY GALEANO MEDINA, en calidad de Representante Legal de la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda, con el cual aporta algunos de los documentos solicitados en el auto de inicio de averiguación preliminar. (Folios 10 a 18).

En virtud de lo expuesto se precede a realizar lo siguiente,

III. ANALISIS PROBATORIO:

La queja inicial presentada por la Organización Sindical "**SINTRAVALORES SUBDIRECTIVA PEREIRA**" plantea presuntas irregularidades en materia laboral por parte de la Empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, relacionadas con presunta violación a la Ley 2191 de 2022 por ordenar reentrenamiento de Escoltas de forma virtual, en los hogares y en tiempo de descanso. (Folio 1).

Argumenta el señor Jhon Wilson Aguirre presidente de la Subdirectiva Pereira "Sintravalores" que:

"...Colocamos en Conocimiento de ustedes que la empresa Colombiana de Seguridad Transbank de Proseguir quiere que hagamos un reentrenamiento de Escolta de forma virtual y en nuestros hogares, y en tiempo de descanso de nuestro trabajo, con esto violando la ley de desconexión laboral 2191 del 2022 en su artículo 3, y no solo con violar dicha ley, da un plazo hasta el día 20 de abril del presente año para hacer este curso, coaccionando a sus trabajadores". (Folio 1).

Anexa demás copia del oficio enviado el 13 de abril de 2022 a la señora Nathaly Galeano, directora nacional de Recurso Humano y al señor Edwin Contreras, Delegado Sucursal Pereira, recibido en la empresa por la señora Ana Luisa Arias en la fecha antes indicada a las 2:02, documento firmado por varios dirigentes sindicales, denominado "Informe sobre reentrenamiento virtual", en el cual expresan que:

"Por medio de la presente colocamos en conocimiento de la compañía, que todo el personal que está vinculado con nuestras organizaciones sindicales "UNETDV", "UNTRAG4S" Y "SINTRAVALORES", estamos dispuestos a realizar dicho reentrenamiento virtual como lo manifiesta la compañía, siempre y cuando se realice dentro del horario laboral y con elementos de la compañía (Equipo de cómputo, internet)".

Exponen lo establecido en el artículo 3 de la ley 2191 del 2022 de Desconexión Laboral y agregan que

" Por lo tanto, estaremos dispuestos a capacitarnos, siempre y cuando se respete nuestra jornada de descanso, ya que no solo vivimos de estar prestándole el servicio laboral a la compañía, sino que también nos corresponde dedicarles tiempo a nuestras familias y este tiempo es claramente el que tenemos cuando salimos de la compañía, por lo tanto se nos es imposible conectarnos externamente". (Folios 1 a 3).

Al respecto en el oficio enviado vía electrónica el 20 de mayo de 2022, por la representante legal de la empresa Nathaly Galeano Medina, expresa que:

"Vale la pena señalar que la Compañía en todo momento ha observado y dado estricto cumplimiento a las obligaciones laborales, así como a las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo, y demás que regulan la materia, buscando siempre el bienestar y protección de todos nuestros trabajadores y grupos de interés.

En los anexos allegados con el presente escrito, se observa como mi representada cumple con todas las exigencias legales que a la fecha la cartera ministerial como la normatividad laboral vigente exigen, para garantizar de esta manera el cumplimiento de ello, y como ya se mencionó el bienestar y garantía de todos y cada uno de los derechos laborales de sus trabajadores.

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

Por lo anterior, está más que evidenciado que la empresa garantiza los derechos laborales de sus trabajadores, por lo cual no a quebrantando ninguna disposición legal, y mucho menos está trasgrediendo alguno derecho, por el contrario, salta a la vista la aplicación de todos los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y de las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo como de las demás normativas exigidas, dando cuenta así, que no existe mérito alguno para el inicio de ningún proceso administrativo sancionatorio, y como resultado de ello, la presente averiguación preliminar está llamada a ser archivada en favor de mi representada.

Con lo anterior, esperamos dar respuesta total y satisfactoria a la información requerida, aunque estaremos atentos a prestar colaboración oportuna a cualquier requerimiento adicional".

Agrega que **"Así mismo, es importante mencionar que mi representada cuenta con todos los mecanismos establecidos en la ley 1010 de 2006, mencionados en la norma bajo discordia, por lo cual el querellante, como todos los trabajadores, pueden presentar las quejas ante el comité de convivencia laboral, el cual cuenta con la competencia y facultades para atender estas en situaciones.**

Es así, que lo mencionado por el querellante, **aunque no es conocido por parte de mi representada, como se mencionó inicialmente, pues no fue trasladada la queja incoada, cualquier fundamento es endeble y no tiene dislate alguno, aunado a ello, no allega al plenario prueba que sustente su dicho.**

Frente a la anterior manifestación se hace necesario señalar que se anexó copia del oficio enviado el 13 de abril de 2022 a la señora Nathaly Galeano, Directora Nacional de Recurso Humano y al señor Edwin Contreras, Delegado Sucursal Pereira, recibido en la empresa por la señora Ana Luisa Arias en la fecha antes indicada a las 2:02, documento firmado por varios dirigentes sindicales, denominado "Informe sobre reentrenamiento virtual", en el cual le expresan las organizaciones sindicales la inconformidad sobre el "reentrenamiento Virtual". (Folios 2 y 3).

De otra parte, el despacho había señalado como prueba Citar a Diligencia Administrativa Especial al señor Jhon Wilson Aguirre, presidente de la subdirectiva Pereira de "Sintravalores con la Representante Legal de la empresa "Transbank Ltda", frente a lo cual ésta en su escrito de respuesta a lo solicitado manifiesta que:

"De otro lado, llamo poderosamente la atención al despacho, pues mi representada con extrañeza observa se menciona y el despacho decreta como practica de pruebas la recepción de versiones de la organización sindical SINTRAVALORES no tiene vínculo legal aplicable con la señalada organización, máxime cuando SINTRAVALORES es un sindicato de base, por ende, solo puede estar compuesto por trabajadores cuya actividad se despliegue a favor de una misma empresa, en este sentido para los trabajadores afiliados a SINTRAVALORES y que pertenezcan a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

Por lo cual nos oponemos de manera imperativa a la práctica de dicha prueba por lo antes expuesto, dejando salvedad que en caso de ser practicada carecerá de toda legalidad y no podrá ser utilizada en ninguna instancia por parte del ente ministerial."

Así mismo, es imperativo mencionar que en repetidas y múltiples oportunidades mi representada ha rechazado la existencia de la mencionada organización sindical en la compañía por lo previamente expuesto."

La empresa anexó copia del Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral y equidad de género, procedimiento General 3P Programación de rutas, Certificaciones de Archivo Laboral sobre la Organización Sindical "Sintravalores" y copia de los Estatutos de la Organización Sindical "Sintravalores". (Folios 14 a 18).

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

tal y como lo indica el Manual del Inspector de Trabajo "...Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respeto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política."

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de Averiguación Preliminar del caso en particular, todas las Pruebas allegadas y practicadas, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver la respectiva Averiguación Preliminar

En relación con la presunta normatividad laboral aludida y para el caso en particular debe tenerse en cuenta lo establecido en las normas presuntamente transgredidas, enunciadas en la ley 2191 de 2022, "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral" en los siguientes términos:

“ARTICULO 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 2. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 4. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.

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

c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta".

Frente a la solicitud del despacho de presentar la Política de Desconexión señalada como obligación para las empresas, la representante legal de Transbank Ltda manifestó:

"Ahora bien, descendiendo en el caso de marras, me permito indicar al despacho que mi representada cumple a cabalidad con lo preceptuado en dicha normativa, y esto no solo desde la fecha de entrada en vigencia de esta, por el contrario, desde interregnos anteriores a la ley ha venido implementando diferentes sistemas de información mediante los cuales ejerce su poder subordinante sobre el personal vinculado con la empresa, para de esta manera transmitir las directrices, órdenes, programación de turnos y demás conforme las funciones y cargo que cumple cada trabajador, respetando así los espacios ajenos a las actividades que realiza cada trabajador, los cuales no son del resorte de mi representada.

*En el caso de la operación, la compañía tiene implementado **la aplicación EMPLOYER y el Sistema Operativo de Logística (SOL)** mediante el cual se efectúa la programación de los turnos para el personal operativo como es el caso del querellante, esta programación se carga en dichos sistemas, a la cual tiene acceso cada trabajador desde su dispositivo móvil o PC, en el cual observa el turno que tiene programado, sin que en ningún momento tenga comunicación alguna por otro medio por parte de la empresa, siendo la única directriz la verificación de la aplicación para conocer la programación que tiene determinada el trabajador.*

*De lo anterior, es imperativo traer a colación **el IUS VARIANDI, facultad que tiene el empleador de variar o modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo, siempre que no se trate de condiciones esenciales del contrato.***

El Ius Variandi laboral, o derecho de variación, es la facultad que tiene el empleador, por su poder subordinante, de variar de forma unilateral las condiciones que inicialmente se acordaron en el contrato de trabajo".

Analizado el asunto con las normas anteriores, encontramos que hay desconocimiento por parte de la empresa sobre lo ordenado en la ley 2191 de 2022 en especial en lo indicado en el artículo 5 que le señala a las empresas "la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna".

Por lo anterior y en razón de la **función preventiva** de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, función la cual tiende a que se cumpla a cabalidad las normas sociolaborales, adoptando medidas que protejan los derechos del trabajo y así evitar posibles conflictos entre empleadores y trabajadores, al igual que promover acciones de cumplimiento que redunden en beneficio de ambas partes, este despacho conminará a la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda para que establezca y presente la "Política de Desconexión Laboral" que señala la ley 2191 de 2022.

Aunado a lo expuesto, es indispensable recordar el postulado constitucional, que aduce:

"ARTICULO 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."

En concordancia con este artículo, se encuentra lo establecido en el artículo 3 de la Ley 14 37 de 2011 que estipula:

principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

..."

Los artículos citados, hacen parte del desarrollo de todas las actuaciones administrativas adelantadas por este despacho, siendo respetuosos de los principios tanto constitucionales como los contemplados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, principios rectores de esta averiguación preliminar.

Es necesario precisarle al representante legal de la empresa que la presente conminación no impide que en caso de queja posterior o de oficio, es viable proceder nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes con el fin de realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar, aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectúe en otros casos específicos.

Por consiguiente y en aras de continuar con la inspección, vigilancia y control de las normas laborales, se conminará a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, para que presente a este despacho la "Política de Desconexión Laboral de la empresa" de conformidad con lo establecido en la ley 2191 de 2022.

En consecuencia, el suscrito inspector de trabajo adscrito al grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y de resolución de conflictos y conciliación de la dirección territorial Risaralda

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR en la averiguación administrativa preliminar adelantado en el expediente 11EE2022726600100001954 contra **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, con Nit. 900170865-7, representada legalmente por la señora Nathaly Galeano Medina y/o quien haga sus veces, ubicada en la calle 19 No. 68 b -76 Piso 4 en la ciudad de Bogotá y en la carrera 6 No.13 -43 y/o avenida 30 de agosto No. 87 - 188 de la ciudad de Pereira, teléfono 3374727, correo electrónico notificaciones-judiciales.co@prosegur.com, para que presente antes del **31 de marzo de 2023** la "**Política de Desconexión Laboral**" que señala la ley 2191 de 2022, con los mecanismos y demás procedimientos internos que establezca la empresa para dar cumplimiento con lo ordenado en la ley, **so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.**

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, con Nit. 900170865-7, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR en la diligencia de notificación que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos 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 averiguación preliminar"

ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los veinte (20) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023)



FRANCISCO JAVIER MEJÍA RAMÍREZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: F J Mejía
Revisó: Lina Marcela V
Aprobó: : F J Mejía

Ruta electrónica:[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/FRANCISCO JAVIER/6. RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/FRANCISCO%20JAVIER/6.RESOLUCION%20DE%20ARCHIVO%20DEFINITIVO%20COMPAÑIA%20COLOMBIANA%20DE%20SEGURIDAD%20TRANSBANK%20LTDA.docx)

