

DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ D.C			
Fecha del informe		25/11/2024	
Inspeccionado: PLURAL COMUNICACIONES SAS			
Dirección: CARRERA 43 A N. 21-64			
Ciudad/Municipio/Departamento: Bogotá			
Sector Económico:	INFORMACIÓN COMUNICACIONES Y	Nit. Empresa: 901.032.662-1	Área Geográfica: Urbana <input checked="" type="checkbox"/> Rural <input type="checkbox"/>
REPRESENTANTE LEGAL: SANTIAGO VALENCIA BECERRA			
Cédula de Ciudadanía: 79600925			
Inspectoras: ANGELICA MIREYA SALINAS GOMEZ Y MARIA AUXY DIAZ VIDAL			
Auto de asignación o comisorio: Auto 029 del 28 de octubre de 2024 y Auto 860 del 29 de octubre de 2024			
INTRODUCCIÓN			
<p>En Bogotá D.C. a los treinta (30) días del mes de octubre de 2024, y en cumplimiento de los Autos enunciados, hacen presencia las Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social de la D.T Bogotá comisionadas en las instalaciones del domicilio principal de la empresa PLURAL COMUNICACIONES SAS, en aras de llevar a cabo acción de inspección de carácter general en el marco de las competencias de inspección y vigilancia que tiene la entidad.</p>			
I. HECHOS			
<p>En cumplimiento de la asignación otorgada en los Autos de comisión, se realizó visita a la empresa PLURAL COMUNICACIONES SAS y se vinculó a la Acción de Inspección General a las siguientes sociedades:</p> <ol style="list-style-type: none">1. COMPAÑÍA DE MEDIOS DE INFORMACION SAS – CMI TELEVISIÓN con NIT. 860.044.421-7.2. HMTV UNO SAS con NIT. 901.010.962-1.3. NTC NACIONAL DE COMUNICACIONES SA. – NTC SAS con NIT. 860.052.616-1.4. RADIO TELEVISIÓN INTERAMERICANA – R.T.I SA. con NIT 860.004.201-2. <p>Con el objeto de verificar el cumplimiento de la norma laboral y aporte a pensiones, de conformidad con la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, y una vez en el lugar visitado se tiene que las inspectoras de trabajo y seguridad social fueron atendidas por la señora LAURA ARBOLEDA (apoderada de PLURAL COMUNICACIONES y HMTV UNO SAS), CARLOS RAMIREZ (Apoderado de CMI TELEVISIÓN), MARTHA LOPEZ DE VARGAS (Representante legal de NTC SA), RICARDO GARCIA (Representante legal de RTI SA).</p> <p>Asimismo, al espacio se presentan: CLAUDIA PATRICIA VILLANUEVA (Acompañante de NTC SA), CARLOS ALBERTO MORENO, LADY RAMOS, PAULA ANDREA OLAYA (Plural comunicaciones SAS) y SANDRA MILENA VARGAS (CMI Televisión).</p> <p>Se procedió a diligenciar el acta de visita de carácter general la cual se anexa al presente informe.</p> <p>Inicialmente, esta inspección solicita a las delegadas y representantes legales de las empresas presentes los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Planillas de seguridad social de los últimos 3 meses del 2024 (julio, agosto y septiembre).			

- Resumen de nómina de los últimos tres meses de 2024, incluyendo modalidad de contrato, novedades de retiro y forma de retiro.
- Informar el numero de trabajadores de los últimos tres años, indicando retiros y las justificaciones de movimiento de la planta.
- Relación de trabajadores con estabilidad laboral reforzada y/o sujetos de especial protección constitucional en la nomina vigente. *Reportes de trabajadoras en estado de embarazo, lactancia, pre pensionados, estabilidad laboral reforzada por salud, con corte al 30 de septiembre de 2024.
- Resolución de autorización para laborar horas extras.
- Reglamento interno del trabajo actualizado y registro fotográfico de donde se encuentra publicado.
- Desprendible de nómina de los últimos 3 meses (julio, agosto y septiembre de 2024) de 3 empleados. Soporte de pago.
- Horarios laborales en general por cada empresa. Si esta en el reglamento, se da por cumplido.
- Entrega de dotación de 3 empleados que cumplan las características, 3 periodos que indica la norma de entrega de dotación. Diciembre 2023, abril y agosto 2024.
- Registro del día de la familia, desglosando como es la modalidad y la actividad, dado el caso. Se solicita hacer un muestreo de 3 empleados por los dos últimos periodos.
- Soporte de asistencia a audiencia motivo por la cual no se hace presente el sr RICARDO GARCIA, para lectura y firma del acta de inspección general.

Adicionalmente, como la queja que origina esta acción denuncia un presunto despido colectivo por parte de PLURAL COMUNICACIONES, se le requieren los siguientes documentos adicionales:

- Informe la composición accionaria de la sociedad PLURAL COMUNICACIONES S.A.S., con corte a diciembre 2021 y con corte a la fecha.
- ¿Los cambios en la composición accionaria de la sociedad han sido informados a la Superintendencia de Sociedades? En caso afirmativo allegar copia del documento soporte.
- ¿Los cambios en la composición accionaria de la sociedad han sido informados al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones? En caso afirmativo allegar copia del documento soporte y la respuesta expedida por MINTIC.
- Informe si existe o no control societario en la sociedad PLURAL COMUNICACIONES S.A.S. y con quién.
- Explique en que consiste la relación comercial, alianza, acuerdo de contenido y/o contrato de colaboración entre PLURAL COMUNICACIONES S.A.S. y el GRUPO PRISA MEDIA. Allegar copia de este.
- ¿Cuántos trabajadores han sido desvinculados de la sociedad PLURAL COMUNICACIONES S.A.S., para la presente vigencia (2024)? Se deberán indicar el número de retiros incluyendo los despidos por justa causa, no justa causa, voluntario, mutuo acuerdo, finalización de la obra o labor contratada.
- ¿Cuántos trabajadores había a corte de diciembre de 2023?
- ¿Cuáles han sido los cargos de los trabajadores que han salido este año? Mencionar y discriminar numéricamente.
- ¿En qué condiciones han sido desvinculados los trabajadores, para el año 2024?
- ¿En materia laboral, que modalidades de contratación tiene la sociedad?
- Allegar copia (muestreo) de un contrato de trabajo por obra o labor.
- Señalar el porcentaje en que se ha reducido la nómina en el año 2024, (enero a septiembre)
- ¿Cómo se han suplido las labores de los trabajadores que han salido de nómina este año?
- ¿Informe si es cierto o no que la sociedad PLURAL COMUNICACIONES S.A.S., ha informado (verbal o escrito) a sus trabajadores sobre despidos inminentes al interior de la compañía?

En caso afirmativo, informar porque canales o a través de que procedimientos se les han comunicado a los empleados actuales sobre los cambios en la compañía y su impacto en respecto de su estabilidad laboral.

- 15. Informe las razones por las cuales se han ejecutado despidos al interior de la compañía. (razones técnicas, jurídicas, económicas)
- 16. Al interior de la compañía informar si existen trabajadores con especial protección constitucional (madre o padre cabeza de familia, víctima de conflicto armado, embarazadas - lactantes, prepensionados, estabilidad laboral reforzada por salud, etc.) Discriminar numéricamente.
- 17. ¿De la población antes mencionada, informar si en lo corrido de la presente vigencia (mes por mes) se han despedido trabajadores? Discriminar numéricamente e informar las razones de los despidos.
- 18. ¿En la nómina de la compañía existen trabajadores con algún grado de discapacidad?

La anterior documentación se debe allegar a nombre de las Dras. KAREN DONATTO, ANGELICA SALINAS Y MARIA AUXY DIAZ, en calidad de funcionarias adscritas a la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo a los correos electrónicos asalinas@mintrabajo.gov.co kdonato@mintrabajo.gov.co mdiazv@mintrabajo.gov.co y al correo dtbogota@mintrabajo.gov.co dentro de los tres (03) días hábiles contados a partir del día siguiente a la realización de la diligencia.

II. DOCUMENTACIÓN RECEPCIONADA

Teniendo en cuenta el requerimiento hecho por las funcionarias en la diligencia, los empleadores enviaron la siguiente documentación para el estudio:

1. PLURAL COMUNICACIONES S.A.S:

El 5 de noviembre de 2024, por medio de correo electrónico, la Dra. LAURA ARBOLEDA, apoderada de la empresa PLURAL COMUNICACIONES S.A.S, allego a este despacho la siguiente documentación:

- 1. Planilla de seguridad social de los últimos 3 meses del 2024 (julio, agosto y septiembre)
- 2. Resumen de nómina de los últimos tres meses del 2024 (julio, agosto y septiembre), incluyendo modalidad de contrato, novedades de retiro y forma de retiro.
- 3. Informe del numero de trabajadores de los últimos tres años, es decir, desde enero a diciembre del 2022 y 2023, y de enero a septiembre de 2024, indicando los retiros y la justificación de movimiento de planta.
- 4. Relación de trabajadores con estabilidad laboral reforzada y/o sujetos de especial protección constitucional de la nómina vigente. "Reporte de trabajadoras en estado de embarazo (reporte realizado por la trabajadora), lactancia, pre pensionado (reporte realizado por el trabajador), estabilidad laboral reforzada por salud (Trabajadores calificados con PCL superior al 50% de origen común o laboral o con fallo o sentencia de reintegro ejecutoriada) con corte al 30 de septiembre de 2024.
- 5. Resolución de autorización para laborar horas extras.
- 6. Reglamento interno de trabajo actualizado y registro fotográfico de donde se encuentra publicado.
- 7. Desprendible de nómina de los últimos tres meses de 2024 (julio, agosto y septiembre) de tres empleados.
- 8. Horarios laborales en general con cada empresa.
- 9. Soporte de entrega de dotación de tres empleados en las fechas indicadas por la norma, diciembre de 2023, abril de 2024 y agosto de 2024.

10. Registro del día de la familia de tres trabajadores en los dos últimos periodos, indicando modalidad y actividad.

En relación con las preguntas específicas realizadas a PLURAL COMUNICACIONES S.A.S, remitieron la siguiente documentación y respuestas:

- 1. Composición accionaria de la sociedad.
- 2. ¿Los cambios en la composición accionaria de la sociedad han sido informados a la Superintendencia de Sociedades? En caso afirmativo allegar copia del documento soporte.

Respuesta: No existe la obligación de notificar ante la Superintendencia de Sociedades el cambio de la composición accionaria de Plural Comunicaciones, puntualmente, del momento en el que HMTV UNO SAS quedó como accionista único de Plural Comunicaciones al ser el titular del 100% de las acciones. Por tanto, no se realizó mencionada notificación.

No obstante, la Superintendencia solicita en el reporte anual la información de la composición accionaria de la compañía. Teniendo en cuenta esto, en el reporte presentado a la Superintendencia de Sociedades del año 2022 se reportó a HMTV UNO SAS como único accionista.

- 3. ¿Los cambios en la composición accionaria de la sociedad han sido informados al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones? En caso afirmativo allegar copia del documento soporte y la respuesta expedida por MINTIC.

Respuesta: Si, en efecto la Sociedad le notificó al Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MINTIC) el cambio de la composición accionaria de la sociedad Plural Comunicaciones S.A.S, razón por la cual, se adjunta soporte que lo acredita en el Anexo B.

- 4. Informe si existe o no control societario en la sociedad PLURAL COMUNICACIONES S.AS y ¿con quién?

Respuesta: En efecto, HMTV UNO SAS ejerce control sobre PLURAL COMUNICACIONES SAS al ser el titular del 100% de sus acciones.

- 5. Explique en que consiste la relación comercial, alianza, acuerdo de contenido y/o contrato de colaboración entre PLURAL COMUNICACIONES S.A.S. y el GRUPO PRISA MEDIA. Allegar copia de este.

Respuesta: Plural Comunicaciones SAS celebró un contrato de licencia de contenidos con CARACOL RADIO, vigente desde el primero (01) de octubre de 2024, mediante el cual se licencian programas reconocidos como "6 AM, IMPRESENTABLES, ENTRE VALIENTES, EL PULSO DEL FUTBOL, TENDENCIA TOTAL, LA LUCIERNAGA, LA POLÉMICA Y W SIN CARRETA" para su emisión en Canal 1; esta contratación, que sigue el formato estándar utilizado con otros productores de contenido, se enmarca dentro de la Autonomía del Concesionario y busca fortalecer y diversificar la parrilla de programación del Canal con contenidos de amplio alcance y reconocido pluralismo informativo. Se aporta como Anexo C.

En relación con este punto, habida cuenta de que el contrato de licencia suscrito entre Plural Comunicaciones S.A.S. y CARACOL PRIMERA CADENA RADIAL COLOMBIANA S.A. contiene información técnica y comercial de un altísimo valor para cada sociedad, además de estar sujeta a una cláusula de confidencialidad contractual por contener secretos empresariales, tal

como se manifestó durante la diligencia de Inspección Laboral de carácter general que se llevó a cabo el treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024), se solicita que el Anexo C – Contrato de licencia entre las sociedades mencionadas, sea tratado con **RESERVA LEGAL** y **CONFIDENCIALIDAD** y que, para estos efectos, se adopten todas las medidas del caso, incluyendo la limitación de consulta sobre dicho documento en la mayor medida posible

6. ¿Cuántos trabajadores han sido desvinculados de la sociedad PLURAL COMUNICACIONES S.A.S., para la presente vigencia (2024)? Se deberán indicar el número de retiros incluyendo los despidos por justa causa, no justa causa, voluntario, mutuo acuerdo, finalización de la obra o labor contratada.

INGRESOS Y DESVINCULACIONES ENERO A SEPT 2024		
dic-23	Total trabajadores activos	99
Enero a Septiembre 2024	Ingresos	55
	Retiros mutuo acuerdo	(5)
	Retiros Sin Justa Causa	(11)
	Retiros voluntarios	(21)
	Retiros obra o labor	(22)
	Retiros term. Contrato aprendizaje	(11)
	Retiros en periodo de prueba	(3)
sep-24	Total trabajadores activos	81

7. ¿Cuántos trabajadores había a corte de diciembre de 2023?

Respuesta: A diciembre de 2023 PLURAL COMUNICACIONES S.A.S. tenía 99 empleados activos de los 122 reportados en la planilla.

8. ¿Cuáles han sido los cargos de los trabajadores que han salido este año? Mencionar y discriminar numéricamente.

Respuesta: Por favor verificar el Anexo D – Trabajadores desvinculados entre enero y septiembre de 2024 con especificación de cargo y forma de retiro.

9. ¿En qué condiciones han sido desvinculados los trabajadores?

Respuesta: Por favor verificar el Anexo D – Trabajadores desvinculados entre enero y septiembre de 2024 con especificación de cargo y forma de retiro.

10. ¿En materia laboral, que modalidades de contratación tiene la sociedad?

Respuesta: La Sociedad emplea dos modalidades de contratación laboral: contratos a término indefinido y contratos por obra o labor determinada. Adicionalmente, cumpliendo con la normativa vigente, se vinculan los aprendices correspondientes según la cuota regulada por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

11. Allegar copia (muestreo) de un contrato de trabajo por obra o labor.

Respuesta: Se adjunta copia de contrato por obra o labor del trabajador EDGAR ENRIQUE CONTRERAS ROJAS de acuerdo con el Anexo E.

12. Señalar el porcentaje en que se ha reducido la nómina en el año 2024 (enero a septiembre).

Respuesta: La nómina de enero a septiembre de 2024 se ha reducido en total en 18 personas, incluye ingresos de personal y todos los tipos de retiro así:

REDUCCIÓN DE NÓMINA ENERO A SEPTIEMBRE 2024		
Novedades		%
Enero a Septiembre 2024	Ingresos	56%
	Retiros mutuo acuerdo	-5%
	Retiros Sin Justa Causa	-11%
	Retiros voluntarios	-21%
	Retiros obra o labor	-22%
	Retiros term. Contrato aprendizaje	-11%
	Retiros en periodo de prueba	-3%
Total		18%

13. ¿Cómo se han suplido las labores de los trabajadores que han salido de nómina este año?

Respuesta: De los 73 retiros que se han realizado por diferentes motivos, tal y como se especifica en el punto anterior, se han contratado 55 personas para suplir dichos cargos, las 18 posiciones restantes corresponden a contratos de obra o labor de los programas Lo Se Todo y Sin Carreta que ya no están al aire.

14. ¿Informe si es cierto o no que la sociedad PLURAL COMUNICACIONES S.A.S., ha informado (verbal o escrito) a sus trabajadores sobre despidos inminentes al interior de la compañía? En caso afirmativo, informar porque canales o a través de que procedimientos se les han comunicado a los empleados actuales sobre los cambios en la compañía y su impacto en respecto de su estabilidad laboral.

Respuesta: No es cierto que Plural haya emitido algún tipo de comunicación, ya sea verbal o escrita, a sus trabajadores sobre posibles despidos inminentes.

15. Informe las razones por las cuales se han ejecutado despidos al interior de la compañía. (razones técnicas, jurídicas, económicas).

Respuesta: Las terminaciones unilaterales surtidas al interior de la Sociedad han respondido exclusivamente a procesos de organización interna, basados en la optimización de funciones y adaptación a las necesidades operativas actuales de la compañía, como parte de un proceso natural de ajuste organizacional para mejorar la eficiencia en la operación.

16. Al interior de la compañía informar si existen trabajadores con especial protección constitucional (madre o padre cabeza de familia, víctima de conflicto armado, embarazadas - lactantes, prepensionados, estabilidad laboral reforzada por salud, etc.) Discriminar numéricamente.

Respuesta: A la fecha, únicamente una (1) trabajadora ha comunicado formalmente su condición de especial protección constitucional por fuero de maternidad, encontrándose actualmente en el disfrute de su licencia de maternidad, lo cual puede corroborarse con la visualización del Anexo F que se corresponde también con el Anexo 5.

17. ¿De la población antes mencionada, informar si en lo corrido de la presente vigencia (mes por mes) se han despedido trabajadores? Discriminar numéricamente e informar las razones de los despidos.

Respuesta: La Sociedad no ha realizado desvinculaciones de ningún trabajador que goce de especial protección constitucional.

18. ¿En la nómina de la compañía existen trabajadores con algún grado de discapacidad?

Respuesta: Actualmente, Plural no cuenta con trabajadores en condición de discapacidad dentro de su planta de personal.

CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES:

Recibida la documentación solicitada a PLURAL COMUNICACIONES en el término impuesto, esta inspección realiza el estudio de las pruebas y emite las siguientes consideraciones:

a) Salario y prestaciones sociales:

Con base en la información proporcionada en la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes (PIA), la empresa ha realizado los pagos correspondientes a salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales para el periodo de agosto y septiembre de 2024.

Algunos puntos clave son:

Pago de salud: Las cotizaciones a diferentes EPS han sido realizadas de forma adecuada, con pagos por un total significativo a las entidades correspondientes.

Pago de pensiones: Se observa que las cotizaciones a fondos pensionales como Protección y Porvenir están correctamente gestionadas.

Riesgos laborales: Se confirma el cumplimiento de pagos a la ARL Seguros Bolívar.

Parafiscales: El pago de aportes al SENA, ICBF, y ESAP también parece estar al día.

En los desprendibles de nómina allegados se evidencian descuentos por los siguientes conceptos:

- Fondo de solidaridad pensional
- Retefuente
- Fondos AFC
- Plan de celular
(ver anexos)

b) Seguridad social:

Aportes a la Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgos Laborales):

Salud: Se realizaron los aportes a varias EPS (Ej. **Cajacopi, Aliansalud EPS, Sanitas EPS**, etc.), con valores correspondientes al número de afiliados. No se evidencian días de mora en los pagos, lo que indica que la empresa está cumpliendo correctamente con este componente.

Pensión: De acuerdo con los documentos proporcionados de **Plural Comunicaciones** de **julio, agosto y septiembre de 2024**, se observa lo siguiente:

- **Julio 2024:** Los pagos a los fondos pensionales fueron realizados el **13 de septiembre de 2024**, lo que indica un **retraso de 29 días**.
- **Agosto 2024:** El pago de los aportes correspondientes se realizaron dentro del termino legal y no presenta días de mora.
- **Septiembre 2024:** El pago de los aportes correspondientes fue realizado también en **septiembre** y no presenta días adicionales de mora.

Los pagos a **pensión y seguridad social** presentan un **retraso de 29 días** en el mes de **julio de 2024**. Este retraso supera el **plazo máximo de 15 días** establecido por la legislación colombiana para los pagos de seguridad social.

Riesgos Laborales: El aporte a la ARL (**Seguros Bolívar S.A.**) parece estar al día y cubre la cantidad de trabajadores registrados.

Parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación): En cuanto a los aportes a los parafiscales (**SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar**), se observaron pagos regulares para cada uno, aunque se muestra un valor de **días de mora de 10 días** en algunos de estos.

El total de los pagos refleja la correcta cotización de todos los conceptos relacionados con la seguridad social y los parafiscales, con un pago general de \$138.402.800 para un período de empleados variado (de 99 a 111 empleados).

Plural Comunicaciones está cumpliendo, en general, con los pagos de seguridad y prestaciones sociales, aunque se recomienda una revisión interna para corregir las moras menores y evitar que se acumulen en el futuro. El cumplimiento con los pagos es adecuado, pero es importante monitorear los días de mora para asegurarse de que no se conviertan en un patrón problemático.

c) Horas extras:

La empresa allega a esta inspección **Resolución 1857 de 12 de mayo de 2023, con vigencia de dos (02) años, en donde el Ministerio del Trabajo autoriza laborar horas complementarias o adicionales**, en la sede principal de la empresa, sucursales, agencias y/o establecimientos que tenga o llegare a tener dentro del territorio nacional, para el desarrollo de sus actividades.

Hasta dos (2) horas diarias las que no podrán pasar de doce (12) semanales, siempre y cuando no se excedan de diez (10) horas laborales al día, por el término de dos (2) años a partir de la fecha de ejecutoria del presente acto administrativo para los cargos de:

GESTOR DE PAUTA, OPERADOR DE INGESTA, INGENIERO TV, OPERADOR MASTER, COORDINADOR CLOSED CAPTION, OPERADOR DE CLOSED CAPTION, ASISTENTE DE PLAY LIST, COORDINADOR DE PLAY LIST, ASISTENTE QUALITY CONTROL Y TRCIFICO, EDITOR DE PROGRAMACION, AUXILIAR DE PROGRAMACION, SUPERNUMERARIO PROGRAMACION, EDITOR PROMOS, COORDINADOR EDICION PROMOS JUNIOR, ANALISTA CONTABLE, EDITOR DE CONTENIDOS DIGITALES.

d) Reglamento Interno de Trabajo (RIT):

Durante la inspección realizada a Plural Comunicaciones, se evidenció que el Reglamento Interno de Trabajo no ha sido actualizado para incorporar las disposiciones de la Ley 2365 de 2024, que establece medidas para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral. Este incumplimiento puede exponer a la empresa a sanciones legales y comprometer la protección de los derechos de los trabajadores.

Se recomienda a la empresa proceder a la actualización inmediata de su RIT, incorporando las disposiciones de la mencionada ley, y a implementar programas de capacitación para todo el personal sobre las nuevas normativas, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y conforme a la legislación vigente.

e) Entrega de dotación:

Se observa que la empresa realizó la entrega de la dotación en las siguientes fechas:

- 26 de diciembre de 2023, fuera del plazo establecido de 20 de diciembre.
- 30 de abril de 2024, en cumplimiento con el plazo del primer periodo del año.
- 30 de agosto de 2024, cumpliendo con la fecha límite del segundo periodo.

A pesar de que la entrega de la dotación en diciembre de 2023 se efectuó con 6 días de mora respecto al límite establecido.

f) Día de la familia:

Tras revisar los documentos proporcionados, se puede concluir que Plural Comunicaciones cumple adecuadamente con las disposiciones establecidas por la Ley 1857 de 2017, la cual garantiza el otorgamiento de un día al año para que los empleados disfruten con sus familias, como parte de sus derechos laborales.

La empresa ha demostrado flexibilidad en la implementación de este beneficio, permitiendo que los empleados elijan entre dos fechas propuestas, 22 o 29 de diciembre de 2023, para disfrutar del Día de la Familia. Además, en aquellos casos donde la operación del Canal lo requiera, los empleados que no puedan tomar este día en las fechas establecidas tienen la posibilidad de coordinar con su jefe inmediato un día alternativo, sin que ello afecte su derecho a disfrutar de este beneficio.

Por otro lado, como resultado del estudio de los demás documentos entregados por PLURAL COMUNICACIONES, se pudo evidenciar las siguientes modificaciones en la organización societaria, que ha tenido múltiples modificaciones desde su origen (2016):

2016 – contrato de concesión	
INTEGRANTES	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
CMI	26,66666666666667%
HMTV	20%
NTC	26,66666666666667%
RTI	26,66666666666667%
TOTAL	100%

1

2021 – 2022	
INTEGRANTES	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
CMI	20%
HMTV	40%

¹ Documento constitutivo del proponente “Promesa de sociedad Futura PLURAL COMUNICACIONES SAS” (03 de noviembre de 2016)
https://www.contratos.gov.co/consultas/detalleProceso.do?numConstancia=16-1-162757&g-recaptcha-response=03AfCWeA4bG-qfacr5cNNz4jg3Gl68TjMNBViBqh_2KB7vmZquChnBMseEPZig57_ywLMT47clidiwvc3-QZr0XNY65ARZdV12NNjiHH0WcoLWeiBxC3FLKFJdxRUXEc88Cl45I5hi8cxfc4lc5AcLY2_QL3_G87SYvmoD3TrPaOtPF0ypiXBrt7u76sJKsE1w7qv5hN23IV8IYoZwR7SlaEg-2ecQEF09qvAmtXv6nAscRbHOiAm45PfQVzdrekiUnMY_ioFw9TPWB2JBpPaDHSzNkQfvvu4Nx1ViXfBAWw7I11gO5Fib7NHVpvqg78uNS43aHX7BCPCKY_mh3_8tPIN5i7MHOYsB0KxWosf4ujfgyQySEfFrdWksf3v72k2f6fsnYQD-X5bWpRrjMeCirrHMruzaHfg0N52wiCbad6ChUO1WuQW9vzpmToZt8XGpXcv4CH0JHTFPJa7IPpkg1IH0J9IHJy6DL8BJfzLy_beGyiicqb7tU8kvCZldRWKVJ2P6ROKGU5n88nWKrIFUCrvUkP2GOP6leiqx12YMom3u-C2aAuFUZZscag8B3fB3KwQ4T41OAcjsV81WOQ05RoCnAWpLWEzHCTWxe5Ko4vGjbl2LxvLdKV8YwZ3q40UflkPeO_5pfx4mjRr9yNhPw_i-vO8bi5CYaneLLaOVwIBKIAi5CeRw_5uO5Hg-Ec-qcKxTby44nHdCle5ZV9Qwt2eMclJ9ToCjTWmFmeMvHXb_SNQsreUMhncRhjwesMnzKqgRHb_Oecw8ER8reYMI03u388ckmTpHYYZeKG_230xHrld7owR1QV_nMLPNiuEdllyyGRhuvnOt5n2wG8lx6pvlNQ3vsOjjRx8m_dhrU25i_wMf05s6l

NTC	20%
RTI	20%
TOTAL	100%

2	
2023	
INTEGRANTES	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
HMTV	100%
PHOENIX MEDIA SAS	100%

3

En conclusión, se evidencia que HMTV duplicó su porcentaje de participación frente al 2016, al 2022, y al 2023, modifica su composición de HMTV con 100%, al igual que PHOENIX MEDIA SAS., es decir, el 20 de diciembre de 2022, los accionistas para ese momento (CMI, NTC y RTI) ofertaron a la sociedad HMTV UNO SAS el 100% de las acciones que pertenecían a PLURAL COMUNICACIONES SAS. Seguidamente, el 21 de diciembre de 2022, mediante reunión extraordinaria de Asamblea General de Accionistas de PLURAL COMUNICACIONES SAS, HMTV UNO SAS acepto la oferta, quedando como único accionista y con el 100% de la participación accionaria de la sociedad PLURAL COMUNICACIONES SAS. ⁴

Las empresas CMI, NTC y RTI hoy en día no ostentan la calidad de socios de la sociedad PLURAL COMUNICACIONES SAS, ya que estos prestan sus servicios a través de otras figuras contractuales.

2. NACIONAL DE TELEVISION Y COMUNICACIONES S.A - NTC S.A:

El 5 de noviembre de 2024, dentro del término legal establecido, NACIONAL DE TELEVISION Y COMUNICACIOENS SA, en adelante NTC, remite a esta inspección la siguiente documentación:

1. Planillas de seguridad social de julio, agosto y septiembre de 2024.
2. Nomina de julio, agosto y septiembre de 2024, con reporte de modalidad de contrato, novedades de retiro y forma de retiro.
3. Trabajadores de enero a diciembre de 2022 y 2023; y de enero a septiembre de 2024, indicando retiros y la justificación de novedad en la planta.
4. Trabajadores con estabilidad laboral reforzada. Reporte de trabadores en estado de embarazo (reporte realizado por la trabajadora), lactancia, pre pensionados (reporte realizado por el trabajador), estabilidad laboral reforzada por salud (trabajadores calificados con PCL superior al 50% con corte al 30 de septiembre de 2024.

Carta Beatriz Velásquez comunica fuero pre pensionada con fecha agosto 28 de 2024.

5. Reglamento interno de trabajo y registro fotográfico de su publicación.
6. Desprendibles de nómina de los últimos tres meses (julio, agosto y septiembre) de 2024 de tres empleados.
7. Horarios laborales en general. Si está en el Reglamento se da por cumplido.

Respuesta: Actualmente se adelantan los trámites para la inclusión de la Ley 2101 de 2021 aclarando que la jornada laboral de la compañía, hoy en día, no excede de cuarenta y cinco (45) horas semanales según el horario incluido en el artículo 21 del Reglamento Interno de Trabajo.

² (2021) Certificado de PLURAL COMUNICACIONES SAS del 30 de octubre de 2024, en donde consta la composición accionaria de la compañía al 31 de diciembre de 2021. (2022) Tomado de ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, ACTA No. 15.

³ Respuesta solicitud de información composición accionaria PLURAL COMUNICACIONES SAS, entregada al MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES, de fecha 1 de marzo de 2023.

⁴ Respuesta solicitud de información composición accionaria PLURAL COMUNICACIONES SAS, entregada al MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES, de fecha 1 de marzo de 2023.

- 8. Entrega de dotación de tres (3) empleados que cumplan las características, tres (3) períodos que indica la norma de entrega de dotación diciembre 2023, abril 2024 y agosto 2024.
- 9. Registro del día de la familia de tres (3) empleados correspondientes al segundo semestre de 2023 y al primer semestre de 2024.

CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES:

Recibida la documentación solicitada a **NTC** en el término impuesto, esta inspección realiza el estudio de las pruebas y emite las siguientes consideraciones:

a) Salarios y prestaciones sociales:

En los documentos de la nómina de julio, agosto y septiembre de 2024, se observa que los salarios de los empleados están correctamente registrados y parece que se paga la remuneración correspondiente según los contratos establecidos.

El número de trabajadores y las modalidades de contratación (término fijo, indefinido, por obra o labor) también están claramente indicados, y se registra el detalle de los retiros, tanto por despido como por renuncia aceptada, lo cual sugiere una correcta administración de los pagos laborales.

Los pagos a salud, pensión, riesgos laborales (ARL), y parafiscales (SENA, ICBF, CCF) se han realizado correctamente y están dentro de los plazos establecidos.

No se observan días de mora en los pagos de seguridad social y prestaciones sociales, lo que indica que NTC S.A. ha cumplido con las obligaciones en este aspecto.

En todos los períodos revisados (julio, agosto y septiembre de 2024), los valores líquidos pagados a las entidades (como Colfondos, Colpensiones, ARL SURA, y EPS), han sido cancelados dentro del tiempo límite, sin intereses de mora, lo cual demuestra un cumplimiento puntual.

b) Seguridad social:

Tras revisar los documentos proporcionados de **NTC S.A.**, se concluye que la empresa cumple adecuadamente con el pago de la seguridad social de sus empleados. A continuación, se detallan los aspectos evaluados:

- **Salud:** Los pagos a las EPS correspondientes se realizan puntualmente, sin evidencias de morosidad.
- **Pensión:** Los aportes a los fondos de pensiones están al día, reflejando las cotizaciones correspondientes a cada empleado.
- **Riesgos Laborales:** Los pagos a la ARL están correctamente efectuados, asegurando la cobertura adecuada para los trabajadores.
- **Parafiscales: SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar:** Los aportes parafiscales se realizan dentro de los plazos establecidos, sin retrasos significativos.
- En los desprendibles de nómina allegados se evidencian descuentos por los siguientes conceptos:
 - Libranzas
 - Plan exequial
 - Plan complementario (ver anexos)

Las planillas de autoliquidación de aportes reflejan los pagos realizados y están debidamente registradas, indicando un cumplimiento con la normatividad vigente.

No se observan días de mora ni anomalías en los pagos de seguridad social, lo que indica un cumplimiento oportuno y correcto, por lo tanto, NTC S.A. cumple con las obligaciones de pago de la seguridad social de sus empleados, asegurando la afiliación y cotización adecuada a los sistemas de salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales.

c) Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Tras la revisión del Reglamento Interno de Trabajo de NTC S.A., se observa que, si bien se incluyen algunas disposiciones clave en cuanto a jornada laboral, permisos y condiciones laborales generales, el reglamento no está completamente actualizado conforme a las leyes más recientes, especialmente la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y la Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual en el ámbito laboral.

Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral):

Esta ley refuerza las disposiciones existentes sobre el acoso laboral y establece que las empresas deben implementar protocolos claros para prevenir, detectar y sancionar el acoso.

El reglamento de NTC S.A. no menciona específicamente el acoso laboral ni describe procedimientos detallados para tratar estos casos.

Se sugiere actualizar el reglamento para incluir un protocolo claro y accesible contra el acoso laboral, con procedimientos detallados para su prevención, detección y resolución.

Ley 2365 de 2024 (Acoso Sexual en el Ámbito Laboral):

Esta ley establece la protección contra el acoso sexual en el ámbito laboral, exigiendo que las empresas adopten protocolos para prevenir y abordar este tipo de acoso.

El reglamento de NTC S.A. no menciona específicamente el acoso sexual, lo cual es una omisión importante para cumplir con la Ley 2365 de 2024.

Es necesario actualizar el reglamento para incluir un protocolo claro contra el acoso sexual, detallando las medidas preventivas y procedimientos de denuncia, y asegurando que los trabajadores tengan acceso a recursos para reportar cualquier incidente de este tipo.

En resumen, se recomienda que **NTC S.A.** proceda a la **actualización del Reglamento Interno de Trabajo** para alinearlo completamente con las normativas **Ley 1010 de 2006** y **Ley 2365 de 2024**, a fin de garantizar el cumplimiento con la legislación vigente y proteger los derechos de los trabajadores de manera efectiva.

d) Entrega de dotación:

En cuanto al cumplimiento de la entrega de dotación por parte de NTC S.A., revisemos dos aspectos importantes: la fecha de entrega y el modo de entrega (en dinero).

- Fecha de entrega de la dotación:

En el caso de NTC S.A., se reporta lo siguiente:

- **25 de octubre de 2024:** No es una de las fechas estipuladas en la ley, ya que debería haberse entregado a más tardar el 31 de agosto para el segundo período.
- **25 de abril de 2024:** Tampoco se ajusta a los plazos establecidos. De acuerdo con la ley, el plazo máximo era el 31 de marzo para el primer período.
- **15 de diciembre de 2023.**

Por consiguiente, NTC S.A. no está cumpliendo correctamente con las fechas estipuladas por la ley para la entrega de la dotación. Las entregas en **octubre y abril** se realizaron fuera del plazo permitido.

- **Entrega de la dotación en dinero:**

Según el Código Sustantivo del Trabajo, la dotación laboral debe entregarse en especie (ropa y calzado adecuado para la labor), no en dinero. El artículo 230 establece que la dotación no puede ser sustituida por dinero, excepto en casos muy específicos, como en la modalidad de contratos de trabajo a domicilio. La entrega de 200.000 pesos colombianos en dinero como dotación no cumple con la normatividad vigente, ya que la ley exige que la dotación se entregue en especie, y no en efectivo.

Por lo tanto, NTC S.A. debe ajustar las fechas de entrega de la dotación para que se realicen dentro de los plazos legales establecidos: 31 de marzo, 31 de agosto y 20 de diciembre. La empresa debe entregar la dotación en especie (ropa y calzado adecuado), y no en dinero. La entrega en efectivo no es válida según la legislación laboral colombiana, salvo en excepciones muy específicas.

En conclusión:

- ✓ NTC S.A. cumple en su mayoría con las disposiciones legales, especialmente en lo referente al pago de salarios y prestaciones sociales, el Día de la Familia, y el cumplimiento de los aportes a la seguridad social.
- ✓ La empresa ha tenido algunas irregularidades en la entrega de la dotación (tanto en las fechas de entrega como en el hecho de entregar dinero en lugar de dotación en especie).

3. HMTV UNO S.A.S.:

Teniendo en cuenta que esta sociedad en el periodo comprendido entre los años 2021, 2022, 2023 y 2024 no ha tenido empleados en su nómina, y considerando el certificado expedido por el representante legal Dr. RAMIRO ANDRES AVENDAÑO JARAMILLO, esta inspección no evidencia que se configure violación a normas laborales de carácter laboral individual.

4. RADIO TELEVISION INTERAMERICANA SA - RTI S.A:

De acuerdo con el contenido del Certificado expedido por el Representante Legal (S) Dr. Eduardo Flórez, para los años 2023 y 2024 no tenían empleados a cargo ni vinculados por otro medio de contratación, en razón a que la empresa finalizó sus actividades como productora desde el año 2009. Esta inspección no evidencia que se configure despido colectivo por parte de la sociedad.

5. COMPAÑÍA DE MEDIOS DE INFORMACIÓN - CMI S.A.S.:

La COMPAÑÍA DE MEDIOS DE INFORMACION CMI SAS remitió a esta inspección, por medio de correo electrónico, la siguiente documentación:

1. Planilla de pago de seguridad social correspondientes a julio, agosto y septiembre de 2024, consolidada a través del operador enlace operativo.
2. Nomina de empleados de enero a diciembre de 2022 y 2023; y de enero a septiembre de 2024, incluyendo modalidad de contrato, novedades de retiro y forma de retiro.
3. Relación de trabajadores con estabilidad laboral reforzada y/o sujetos de especial protección constitucional de la nómina vigente.

Respuesta: Al respecto, la Compañía se permite informar:

- Lactancia: No existen trabajadoras que actualmente se encuentren haciendo uso de este derecho.

- Embarazo: A la fecha de contestación de este requerimiento la empresa no ha sido notificada por alguna trabajadora que se encuentre en estado de gestación.

- Pre pensionados: Actualmente la compañía no ha sido notificada por algún trabajador sobre la existencia de este fuero, pues ninguno ha informado que le falten menos de 3 años para completar las semanas mínimas requeridas para acceder a una pensión de vejez, así como no se ha tenido acceso a la historia laboral.

- Estabilidad Laboral Reforzada: Acogiendo los parámetros indicados por las Inspectoras del ministerio, informamos que ningún trabajador cuenta con un dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 50%, con falo de tutela o proceso ordinario laboral en firme que lo haga acreedor de esta protección.

No obstante, informamos que actualmente existen 3 trabajadores con incapacidades y tratamientos médicos, siendo éstos:

CÉSAR ESTEBAN MOSQUERA CELIS, identificado con C.C. No. 80.004.198, JOHN JAMES ESCOBAR AMAYA, identificado con C.C. No. 79.660.638 y WILSON SALDARRIAGA PINEDA, identificado con C.C. 79.329.553.

4. Resolución de autorización para laborar horas extras

Respuesta: Nos permitimos informar que no contamos con dicho permiso, toda vez que la Compañía no labora horas extras o tiempo suplementario. No obstante, informamos que en ocasiones muy esporádicas se han reconocido en los últimos 3 meses a ciertos trabajadores por nómina. Se adjunta archivo en Excel. Punto 5.

5. Reglamento Interno de Trabajo con el registro fotográfico de publicación en 2 lugares visibles de la empresa.
6. Desprendibles de nómina de los últimos 3 meses (julio, agosto y septiembre de 3 trabajadores).

Respuesta: Al respecto. Informamos que pago es quincenal, dado que el 15 de cada mes se realiza un pago anticipado de la nómina y en el mismo documento se refleja en las deducciones. Igualmente, los comprobantes de nómina se remiten a través del sistema SIGO.

- 7. Horarios laborales. Informamos que en el Reglamento Interno de Trabajo se encuentran relacionados los mismos.
- 8. Entrega de dotación: Se adjuntan los soportes de entrega de los periodos periodo de septiembre y diciembre de 2023 y mayo de 2024.
- 9. Registro día de la familia:

Respuesta: Sobre este punto, informamos que la actividad que realiza la Compañía NO permite organizar un día para la jornada familiar, esto, debido a que la emisión y producción del noticiero es diaria de lunes a viernes, por ende, se realiza el disfrute de la siguiente manera:

- Para el primer semestre del año, cada empleado acuerda con su jefe directo el día que desea disfrutar el día de la familia, haciendo la solicitud formal mediante carta o formato establecido y firmado por cada una de las partes.
- Para el segundo semestre, se organizan turnos en día hábil anterior a las fechas del 24 de diciembre y 31 de diciembre, para que los empleados puedan disfrutar el día de la familia, cada jefe de departamento elabora un listado con las personas que descansan el día acordado para informar al departamento de Recursos Humanos. Se adjuntan soportes.

CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES:

Recibida la documentación solicitada a **CMI**, esta inspección realiza el estudio de las pruebas y emite las siguientes consideraciones:

a) Salarios y prestaciones sociales:

A partir de las planillas de los meses de julio, agosto y septiembre de 2024, la empresa está realizando los pagos correspondientes a seguridad social y salarios, de acuerdo con las planillas de autoliquidación. A continuación, destaco puntos clave que se deben considerar:

Aportes a Seguridad Social:

Los aportes a salud, pensión, y riesgos laborales están siendo realizados en los montos correspondientes según lo establecido en las normativas colombianas. Las planillas indican pagos para cada trabajador afiliado, así como para las entidades correspondientes de EPS, pensión y ARL (Administradora de Riesgos Laborales).

Pago de Salarios:

Las planillas reflejan pagos realizados en las fechas correspondientes para los meses de Julio, agosto y septiembre de 2024. Los valores de salarios varían según el cargo y el salario pactado, pero no se observan irregularidades en el monto o las fechas de pago.

En cuanto a morosidad o anomalías en el pago, parece que no hay pagos atrasados o falta de aportes, ya que las planillas están correctamente reportadas y no hay menciones de pagos vencidos o pagos incompletos.

b) Seguridad social

En los documentos de las planillas de autoliquidación, se pueden observar los aportes a la seguridad social realizados para los meses de julio, agosto y septiembre de 2024, detallando los pagos a salud, pensión, riesgos laborales (ARL), y parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar).

- **Aportes a Salud (EPS):** Los pagos realizados a varias EPS (como Sura EPS, Aliansalud EPS, Capital Salud EPS, etc.) reflejan los aportes correctos según el número de empleados reportados.

Los valores de salud están dentro de los límites establecidos y los pagos son puntuales, sin evidencias de morosidad.

- **Aportes a Pensión (AFP):** En las planillas también se reportan los aportes a fondos de pensión como Colfondos, Porvenir, y Protección.

El total de los pagos parece ser adecuado, con los montos correspondientes a los salarios reportados y dentro de los plazos establecidos, sin evidencias de morosidad.

- **Aportes a Riesgos Laborales (ARL):** El aporte a ARL Sura está debidamente registrado, y no se presentan retrasos en los pagos. El monto corresponde al número de trabajadores afiliados y al salario de cada uno.
- **Aportes Parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación):** Los pagos a SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar están correctamente reflejados en las planillas, con los valores correspondientes al número de empleados.

Se observa que CMI realiza los pagos correctamente y dentro de los plazos establecidos, sin ningún tipo de atraso o mora.

CMI S.A. realiza los aportes a salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales de manera puntual y correcta, según lo reportado en las planillas de autoliquidación de los meses de julio, agosto y septiembre de 2024 y no se observan morosidades significativas ni errores en los montos de los pagos.

c) Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

ras revisar el Reglamento Interno de Trabajo de CMI S.A., se identificó que no está completamente actualizado conforme a las normativas laborales más recientes, en particular con respecto a las leyes 1010 de 2006 y 2365 de 2024.

Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral):

La Ley 1010 de 2006 establece que las empresas deben implementar protocolos claros para la prevención y sanción del acoso laboral. El Reglamento Interno de Trabajo de CMI S.A. no incluye un protocolo detallado sobre cómo abordar y prevenir el acoso laboral. La ley requiere que las empresas cuenten con procedimientos claros para la denuncia, investigación y sanción de los casos de acoso laboral, y esto debe reflejarse en el reglamento interno.

Ley 2365 de 2024 (Acoso Sexual en el Ámbito Laboral):

La Ley 2365 de 2024 refuerza la protección contra el acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo que las empresas deben adoptar protocolos para prevenir, detectar y abordar el acoso sexual en el entorno de trabajo. El Reglamento Interno de Trabajo de CMI S.A. no menciona el acoso sexual, ni establece los mecanismos necesarios para su prevención, denuncia y atención. De acuerdo con la ley, las empresas deben tener protocolos accesibles para los empleados que detallen cómo se manejarán estos casos.

Es necesario que CMI S.A. proceda a la actualización urgente de su Reglamento Interno de Trabajo para cumplir con las leyes 1010 de 2006 y 2365 de 2024. El reglamento debe incluir los protocolos claros contra el acoso laboral con medidas para prevenir, detectar y sancionar estos casos y los protocolos detallados contra el acoso sexual en el ámbito laboral, con procedimientos de denuncia accesibles y efectivos para los empleados.

e) Entrega de dotación:

En cuanto al cumplimiento de la entrega de dotación por parte de NTC S.A., revisemos dos aspectos importantes: la fecha de entrega y el modo de entrega (en dinero).

No son entregadas las dotaciones en los términos establecidos en el artículo 230 del C.S. del T., toda vez que se evidencia entrega de dotación del mes en septiembre y diciembre del 2023 y en mayo del 2024.

Dado que el ARTICULO 230 de C.S. del T. señala: "SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.", ya que para el año 2024 solo realizo una (1) entrega en el mes de mayo del 2024 y según la fecha de entrega y lo estipulado en el artículo citado debía haber realizado dos (2) entrega en la presente anualidad.

f) Día de la familia:

CMI allega soportes de disfrute del día de la familia en los dos (2) semestres solicitados, para el segundo semestre del 2023 se evidencia disfrute en el mes de diciembre del 2023 y para el primer semestre del 2024 se evidencia disfrute en diferentes mensualidades del 2024. (ver anexos)

Señalado lo anterior las suscritas quedan atentas a instrucciones

Firmas:


ANGELICA MIREYA SALINAS GOMEZ
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION TERRITORIAL BOGOTA


MARIA AUXY DIAZ VIDAL
INSPECTORA 20 DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTA