

ASOCIACIÓN RADIO COMUNITARIA ESTÉREO DE SAN GIL – “LA COMETA”

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

Artículo 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la ASOCIACIÓN RADIO COMUNITARIA ESTÉREO DE SAN GIL – “LA COMETA”, con domicilio principal en San Gil, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto LA EMISORA LA COMETA como sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, los que en todo caso y como principio general deberán ser ejecutados de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2.- Quien aspire a tener un cargo en La Cometa, deberá presentar su hoja de vida a la Gerencia, quien procederá a efectuar la evaluación pertinente de acuerdo al perfil requerido para el cargo a proveer. Una vez escogido(s) el(s) candidato(s), deberá(n) someterse al procedimiento establecido para la Selección de Personal, tales como entrevista y verificación de información suministrada. El(los) candidato(s) seleccionado(s) deberá(n) presentar a LA EMISORA LA COMETA los siguientes documentos:

1. Hoja de vida debidamente diligenciada.
2. Certificado laboral donde conste cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado, donde haya prestado sus servicios expedidos por las dos (2) últimas empresas.
3. Fotocopia de diploma autenticado y actas de grado (bachiller y/o profesional).
4. Fotocopia de la cédula de ciudadanía (dos)
5. Para los profesionales certificados de estudios expedido por la Universidad respectiva, así como de postgrados y especializaciones, según el caso.
6. Examen médico de ingreso
7. Constancia de afiliación a las entidades de seguridad social a las que se encuentre afiliado o desee afiliarse.
8. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

Si el candidato seleccionado es casado o tiene hijos, deberá presentar fotocopia autenticada del registro civil de nacimiento de cada uno de los hijos; así como, fotocopia de la cédula del cónyuge y/o compañero(a) permanente.

El candidato seleccionado deberá suministrar la información sobre su elección libre y voluntaria de afiliación a una Entidad Promotora de Salud, Fondo de Pensiones y Cesantías.

Queda prohibido emplear trabajadores menores de catorce (14) años. Excepcionalmente, y en atención a

circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades aquí señaladas con las limitaciones relativas a la jornada máxima y las previstas en el Código del Menor (Art. 161 C.S.T. subrogado Ley 50/90, Art. 20, Art. 171 del C.S.T. Modificado D. 13/67, Art. 4 y Decreto ley 2737 de 1989 actual Código del menor).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3 - El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de contrato laboral a término fijo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, y LA EMISORA LA COMETA proporciona los medios necesarios para adquirir formación profesional metódica y completa en un oficio, actividad u ocupación relacionada con el manejo administrativo, operativo, comercial, técnico, comunicacional o financiero propio del giro ordinario de sus actividades, conforme a la normatividad vigente.

La subordinación del aprendiz estará referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje y del proceso formativo.

El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y el aprendiz recibirá el apoyo de sostenimiento económico previsto legalmente, sin que constituya salario, salvo disposición legal en contrario.

Todo lo relacionado con el contrato de aprendizaje se regirá por las disposiciones legales vigentes, especialmente las normas expedidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el Ministerio del Trabajo.

Artículo 4 - Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente y en los programas de formación autorizados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o por instituciones reconocidas por el Estado. Las personas mayores de catorce años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos a ellos, bajo las disposiciones especiales de protección laboral de niños, niñas y adolescentes previstas en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes. (L. 188/59, art. 2º).

Artículo 5 - El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre e identificación de LA EMISORA LA COMETA como entidad patrocinadora.
2. Nombre e identificación del aprendiz.
3. Programa de formación, ocupación u oficio objeto del aprendizaje.
4. Duración de las etapas lectiva y práctica.
5. Obligaciones del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (L: 188/59, art. 6º y 7º)
6. Valor del apoyo de sostenimiento económico.
7. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 6 - Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de LA EMISORA LA COMETA., en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de las respectivas empresas, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (L. 787/2002, art. 33).

Artículo 7 - Durante la vigencia de la relación laboral especial de aprendizaje, LA EMISORA LA COMETA garantizará al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual que se ajustará según la etapa y modalidad de su formación. En la modalidad de formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) durante su fase lectiva, monto que se incrementará al cien por ciento (100%) de un SMMLV al iniciar su fase práctica.

Para el caso de la formación dual, el apoyo será del setenta y cinco por ciento (75%) de un SMMLV durante el primer año y del cien por ciento (100%) durante el segundo año. Tratándose de estudiantes universitarios, el apoyo de sostenimiento en ningún caso podrá ser inferior a un salario mínimo legal vigente, independientemente de la fase en que se encuentren. Finalmente, este apoyo de sostenimiento tiene como fin exclusivo garantizar el proceso de aprendizaje y no podrá ser objeto de regulación mediante convenios colectivos, contratos colectivos o fallos arbitrales derivados de negociaciones laborales.

Artículo 8º - Durante la etapa lectiva, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social conforme a la legislación vigente aplicable a los contratos de aprendizaje.

Durante la etapa práctica, el aprendiz estará afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos laborales en calidad de trabajador dependiente, conforme a las disposiciones legales vigentes.

LA EMISORA LA COMETA realizará los aportes correspondientes en los términos establecidos por la ley.

Artículo 9º - El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones, artes, oficios o profesiones que requieran formación profesional metódica y completa, abarcando tanto labores operativas y comerciales como administrativas o financieras propias del giro ordinario de la empresa. Esta relación laboral especial incluye a estudiantes de instituciones de educación reconocidas por el Estado, técnicos profesionales, tecnólogos y aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), por un término que en ningún caso podrá ser superior a tres (3) años. Respecto a su aplicación en el tiempo. Los contratos de aprendizaje se regirán por las normas vigentes al momento de su celebración y ejecución.

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 10- LA EMISORA LA COMETA una vez admitido el aspirante podrá estipular con el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de La Cometa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, Art. 76).

Artículo 11. - El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, Art. 77 numeral 1).

Artículo 12.- El periodo de prueba no puede exceder de 2 meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término

inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos 2 meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Ley 50/90, Art.7).

Artículo 13.- Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (C.S.T. art. 80).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 14.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de LA EMISORA LA COMETA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (C.S.T. Art. 6).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 15.- La duración de la jornada de trabajo se distribuirá como sigue a continuación:

A partir de la siguiente fecha	Jornada máxima legal
15 de julio de 2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15 de julio de 2026	Cuarenta y dos (42) horas semanales

La jornada de trabajo máxima legal se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente el Artículo 158 y siguientes, y la Ley 2101 de 2021 sobre la reducción gradual de la jornada laboral y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 de la jornada máxima legal. Adicionalmente, se garantizará el derecho a la desconexión laboral conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022

Los días y horas laborables de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

- Días laborables: Los días laborables para el personal que labora en LA EMISORA LA COMETA es lunes a sábado, y para el personal operativo el que se establezca de acuerdo a la función que desarrolle, que en todo caso se establecerá por escrito. Para el personal de las oficinas será el previamente establecido por circulares e instrucciones internas, todo lo anterior, sin exceder de la jornada máxima legal establecida.

- Horario laboral:

De lunes a miércoles de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

De jueves a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m. teniendo en cuenta la labor que se realiza con los colectivos infantil y juvenil

Domingos de 5:00 a.m. a 7:00 a.m. si alguno de los programas necesita de la asistencia de control máster.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección confianza o manejo, no tendrán limitación en su jornada laboral ya que deberán trabajar todas las horas que fuere necesarias para el debido y cabal cumplimiento de su obligación y LA EMISORA LA COMETA no reconocerá horas extras ni ninguna otra remuneración a la de su propio salario. (C.S.T., Art. 162, Lit. a).

PARAGRAFO 2: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, la obligación de dedicar dos (2) horas de la jornada semanal exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (según el artículo 21 de la Ley 50 de 1990) será exonerada para LA EMISORA LA COMETA una vez se complete la reducción gradual de la jornada laboral a cuarenta y dos (42) horas semanales. En su lugar, y con el fin de promover el bienestar integral, la empresa y las Cajas de Compensación podrán facilitar y gestionar una jornada semestral para que los empleados compartan con su familia en los espacios destinados para tal fin. Adicionalmente, el empleador podrá adoptar políticas de entornos laborales flexibles como parte de sus programas de bienestar, permitiendo el ingreso de animales de compañía bajo las condiciones de salud y bioseguridad que establezca el reglamento interno.

PARAGRAFO 3: Jornada Laboral flexible. El empleador y el trabajador podrán acordar que las 42 horas semanales se distribuyan en un máximo de seis días a la semana, con jornadas diarias de mínimo cuatro (4) y máximo nueve (9) horas sin lugar a recargos por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio semanal dentro de la jornada ordinaria diurna (6:00 a.m. a 7:00 p.m.).

PARAGRAFO ESPECIAL: Los cambios o modificaciones a la aplicación de las estipulaciones anteriores, serán comunicadas y dadas a conocer según el caso, mediante instrucciones internas circularizadas.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 16.- Trabajo ordinario y nocturno. De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, se define como trabajo ordinario aquel que se realiza en la franja comprendida entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.). Por su parte, el trabajo nocturno es aquel que se ejecuta en el lapso comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

Artículo 17.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que exceda la máxima legal. (CST. Art. 159).

Artículo 18.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Art. 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, Art. 1°).

Artículo 19.- Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Art. 20, literal c), de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro. (L.50/90, Art.. 24)

PARÁGRAFO: LA EMISORA LA COMETA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352/65, cuando la labor y el servicio lo requieran, según el caso.

Artículo 20.- LA EMISORA LA COMETA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 21.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los sábados, domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, 1° de enero, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83).

PARAGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L.50/90 Art. 26 numeral 5°).

PARAGRAFO 2: Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de acuerdo con la gradualidad establecida en el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, así:
 - A partir del 1 de julio de 2025: El recargo será del ochenta por ciento (80%).
 - A partir del 1 de julio de 2026: El recargo será del noventa por ciento (90%).
 - A partir del 1 de julio de 2027: El recargo será del cien por ciento (100%).
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa del pago de este recargo el caso de los turnos sucesivos de trabajo de que trata el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Art. 11 de la Ley 2466 de 2025), referidos a jornadas de treinta y seis (36) horas semanales en turnos de máximo 6 horas diarias.

PARAGRAFO 3: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002, se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de Abril del año 2003.

Trabajo dominical: La gerencia coordinará los trabajos de los días domingos, los cuales, desde ya, quedan autorizados a la luz de las normas laborales colombianas.

Artículo 22.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L.50/90, Art. 25).

Artículo 23.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, LA EMISORA LA COMETA suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, Art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 24.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (CST, art. 186, núm. 1°).

Artículo 25.- La época de vacaciones debe ser señalada por LA EMISORA LA COMETA a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederán las vacaciones. (CST Art. 187).

Artículo 26.- Si se presentara interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (CST Art. 188).

Artículo 27.- Numeral 1 del artículo 189 modificado por el artículo 20 de la ley 1429 de 2010. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

PARÁGRAFO. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

Artículo 28.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza. (CST, Art. 190).

Artículo 29.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo en días suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 30.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D.13/67, Art. 5).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a 1 año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (L.50/90, par. Art. 3°)

PERMISOS

Artículo 31.- LA EMISORA LA COMETA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para el cumplimiento de actividades de representación de LA EMISORA LA COMETA o para actividades de índole personal siempre que el trabajador solicite el permiso por escrito, con la debida oportunidad a la Gerencia de LA EMISORA LA COMETA y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

Artículo 32. Licencia por luto: Artículo 57 numeral 10. Adicionado por la ley 1280 de 2009. LA EMISORA LA COMETA Concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica mencionada en el párrafo anterior no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

PARÁGRAFO 1. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará por escrito, con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- d) Para permisos de un día de trabajo o más, el trabajador solicitará por escrito el mismo al Gerente General, quien determinará la respectiva aprobación.
- e) En el evento de permisos de medio día o menores en tiempo, se sujetará a la determinación de la Gerencia.
- f) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con el respectivo certificado, incluyendo los casos relacionados con diagnóstico y tratamiento de endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023.
- g) Para asistir a obligaciones escolares como acudiente, cuando la presencia del trabajador sea requerida por la institución educativa.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas o legales.
- i) Los trabajadores podrán acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de uso certificado de bicicleta como medio de transporte hacia y desde el lugar de trabajo, conforme a la ley vigente.

PARAGRAFO 2. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

PARAGRAFO 3. Permisos y licencias no remuneradas: los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios, podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en

tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supera las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

CAPITULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

Artículo 33.- Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo consagrado en los artículos 13, 14, 21, y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a LA EMISORA LA COMETA que no podrá ser inferior al treinta por cientos (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

NOTA: El veinticinco por ciento (25%) del valor total de los pagos laborales, estará exento, limitado mensualmente al valor base del año correspondiente. (L.788/2002, Art.17).

1. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y CAJAS de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
2. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de un auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L.50/90, Art. 18).

Artículo 34.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, Art. 133).

Artículo 35.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, Art. 138, num. 1°).

Artículo 36.- De común acuerdo LA EMISORA LA COMETA y todos sus trabajadores han convenido el pago del

salario mediante transferencia electrónica a las Cuentas de Ahorro Individual que cada trabajador posee en BANCO COOPERATIVO COOPCENTRAL. El periodo de pago es por mensualidades vencidas.

PARÁGRAFO 1.

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, Art.134).

Artículo 37. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Artículo 149 C.S.T. modificado por la ley 1429 de 2010 Artículo 18.

- a. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
- b. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
- c. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 38.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 39.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 40.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se

sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 41.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene LA EMISORA LA COMETA en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 42.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene LA EMISORA LA COMETA para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de LA EMISORA LA COMETA, que hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, Art. 91).

Artículo 43.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012 ante la EPS y la ARL.

Artículo 44.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 45.- Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en LA EMISORA LA COMETA, deberá ser informado por ésta a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 46.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA EMISORA LA COMETA como los trabajadores se someterán, a las normas de riesgos profesionales laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que

con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto - Ley 1295 de 1994, ley 1562 de 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 47.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores;
- b. Respeto en las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo;
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de LA EMISORA LA COMETA;
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible; ser verídico en todo caso;
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g. Recibir y aceptar la ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de LA EMISORA LA COMETA en general;
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se desempeñen las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j. Mantener absoluta confidencialidad sobre los eventos corporativos evitando hacer comentarios que generen detrimento a la imagen corporativa de LA COMETA.
- k. Llevar a cabo las labores corporativas en los lugares geográficos que se les señale con el propósito que LA COMETA pueda desarrollar su objeto social.

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 48.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA EMISORA LA COMETA, es el mismo del Organigrama Institucional aprobado por la Junta Directiva.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA EMISORA LA COMETA, el Gerente General y/o la persona que para el efecto designe la Gerencia o la Junta

Directiva en caso de ausencia.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

Artículo 49. - Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (CST., art. 242, ord. 2º y 3º)

Artículo 50.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos enumerados en los arts. 245 y 246 del Decreto 2737/89 y 243 del Decreto 2737/89.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMISORA LA COMETA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 51.- Son obligaciones especiales de LA EMISORA LA COMETA (C.S.T. Art. 57):

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras, eliminando barreras físicas, comunicativas y actitudinales.
14. Realizar los ajustes razonables requeridos para garantizar el acceso, permanencia y desarrollo laboral de las personas con discapacidad.
15. Atender con debida diligencia, y en la medida de sus posibilidades, las órdenes emitidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género.
16. Otorgar medidas de reubicación laboral temporal o permanente a trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar, violencia de pareja o tentativa de feminicidio, procurando garantizar su vida, integridad y estabilidad laboral.
17. Garantizar ambientes de trabajo libres de violencia, acoso y discriminación.
18. Implementar protocolos y mecanismos de prevención y atención frente a violencias basadas en género y acoso sexual laboral.
19. Adoptar medidas razonables de inclusión laboral para personas en condición de vulnerabilidad.
20. Promover acciones preventivas orientadas a la protección de la salud mental, prevención de riesgos psicosociales y fortalecimiento de ambientes laborales saludables.
21. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 52.- Son obligaciones especiales del TRABAJADOR (Art. 58 del C.S.T.):

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LA EMISORA LA COMETA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA EMISORA LA COMETA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Dar un trato respetuoso y cordial a sus compañeros de trabajo y superiores, así como guardar rigurosamente la moral en sus relaciones con los mismos.
5. Comunicar oportunamente a LA EMISORA LA COMETA las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA EMISORA LA COMETA.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de LA EMISORA LA COMETA o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes

- preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de LA EMISORA LA COMETA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T. artículo 58).
 9. Destinar a su uso y sin excepción alguna en las labores contratadas y durante la jornada de trabajo el vestido que suministre LA EMISORA LA COMETA para todos los trabajadores que tengan el derecho. De la misma manera, para los funcionarios no comprendidos o que no tengan derecho a dotación, deberán asistir a su jornada laboral en el día y hora cualquiera que ella sea, con el atuendo y/o vestido apropiado cualquiera que éste sea, excepto jeans y/o camiseta, salvo previa autorización expresa y escrita de su jefe inmediato.
 10. Dar estricto cumplimiento al horario de trabajo establecido por LA EMISORA LA COMETA
 11. Guardar absoluta reserva y discreción sobre los datos de los clientes de LA EMISORA LA COMETA y/o sobre aquellos relacionados con la situación propia de LA EMISORA LA COMETA, que conozcan en desarrollo de su profesión, actividad u oficio. La violación o incumplimiento a dicho precepto podría acarrear al infractor consecuencias penales, laborales y administrativas, además, de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.
 12. Respetar la dignidad, integridad y derechos fundamentales de todas las personas vinculadas a la entidad.

Artículo 53.- Se prohíbe a LA EMISORA LA COMETA (Art. 59 C.S.T.):

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza, y
 - d) En cuanto a la cesantía, LA EMISORA LA COMETA puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA EMISORA LA COMETA
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los

- trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente LA EMISORA LA COMETA. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada LA EMISORA LA COMETA. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
 12. Permitir la contratación de personal, cuando éstos tengan parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad, de afinidad y civil, o sean cónyuges y/o compañero(a)s permanentes de algún funcionario previamente contratado, cualquiera que sea la forma de contratación de éstos o del que se pretende vincular, y/o con un miembro del Consejo de Administración y/o Junta de Vigilancia.
 13. Se prohíbe toda forma de discriminación en el ámbito laboral por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, discapacidad, religión, ideología política, condición económica, estado de salud, situación familiar o cualquier otra condición protegida constitucional y legalmente. Ninguna decisión laboral podrá fundarse en criterios discriminatorios o ajenos a las capacidades y desempeño laboral de la persona trabajadora.

Artículo 54. – Mujeres embarazadas.

Ninguna trabajadora en estado de embarazo podrá ser obligada a ejecutar labores incompatibles con sus restricciones médicas o que impliquen riesgo para su salud o la del nasciturus.

La negativa de la trabajadora a realizar dichas actividades no constituirá falta disciplinaria ni causal de desmejora laboral.

Artículo 55.- Se prohíbe a los trabajadores (Art. 60 C.S.T.):

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, o cualquier otro producto y/o elemento que sea de propiedad de la empresa sin permiso de LA EMISORA LA COMETA
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA EMISORA LA COMETA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer

- en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA EMISORA LA COMETA en objetivos distintos del trabajo contratado.
 9. Tener parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad, de afinidad y civil, o ser cónyuge y/o compañero(a) permanente de algún funcionario, cualquiera que sea la forma de contratación de éstos y/o con un miembro del Consejo de Administración y/o Junta de Vigilancia de LA EMISORA LA COMETA
 10. Auspiciar con su falta de cuidado y responsabilidad la realización de fraudes contra la empresa.
 11. Abstenerse de ejecutar actos de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género.

CAPITULO XIII

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

Artículo 56. - Las comunicaciones laborales realizadas mediante herramientas tecnológicas deberán respetar la dignidad, intimidad y derecho a la desconexión laboral de las personas trabajadoras.

Se prohíbe utilizar medios tecnológicos institucionales para ejercer acoso, discriminación, hostigamiento o violencia laboral.

CAPITULO XIV

ADOPCIÓN DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL.

ARTICULO 57. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, la EMISORA LA COMETA, se sujetará al Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, aplicando la política interna de prevención, y los mecanismos para atender, prevenir, investigar y sancionar dicho acoso, brindando las garantías de protección dentro del ámbito de su competencia. De igual manera, se aplicarán las demás normas y disposiciones legales que sean expedidas con el mismo fin.

PARAGRAFO. Las políticas, protocolos, rutas, lineamientos, directrices, entre otros, que promueva y establezca la EMISORA LA COMETA, con la finalidad antes mencionada, son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores de planta y personal contratista.

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La EMISORA LA COMETA, está firmemente comprometida con garantizar un ambiente laboral seguro, digno y respetuoso, libre de acoso sexual y de cualquier forma de violencia. Nuestra política se enfoca en la prevención, protección y atención oportuna de estas conductas, en estricto cumplimiento con la Ley 2365 de 2024 y demás normativas aplicables. Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual y actuamos con debida diligencia para proteger

los derechos y la dignidad de todos nuestros trabajadores.

Para efectos de esta política, entendemos el acoso sexual laboral como cualquier tipo de persecución, hostigamiento, asedio o chantaje con connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifiesta a través de un ejercicio de poder, ya sea de superior a subordinado, entre compañeros, o incluso de subordinado a superior. Esta conducta puede ser mediada por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, o la posición laboral, y puede ocurrir una o varias veces en nuestro entorno de trabajo.

Se considera acoso sexual laboral a toda conducta que se enmarque dentro de los siguientes actos:

- Actos o comentarios lascivos.
- Propuestas sexuales explícitas o implícitas.
- Insultos o chistes de connotación sexual.
- Contacto físico no deseado.
- Exhibición de material pornográfico o de connotación sexual explícita.
- Cualquier conducta que genere intimidación, hostilidad o humillación con fines sexuales.

Para lograr un ambiente de trabajo seguro y digno, hemos establecido mecanismos de comunicación accesibles y confidenciales para recibir quejas o denuncias:

- Correo Electrónico: <mailto:gerencialacometa@gmail.com>
- Sitio Web: A través de la sección <https://lacometaradio.com/pqrs/>
- Ante el Comité para la Prevención y Atención del Acoso Sexual

Toda persona que presente una queja o denuncia, tiene derecho a ser tratada bajo los siguientes principios:

- Pro persona y pro víctima: Actuamos priorizando el bienestar de la persona afectada.
- Igualdad y equidad: Garantizamos un trato justo y sin discriminación.
- Debido Proceso: Aseguramos que todas las partes sean escuchadas, con plenas garantías procesales.
- Confidencialidad: La información y las identidades de las personas involucradas se manejarán con la máxima reserva.
- Imparcialidad y Celeridad: La investigación se realizará de manera objetiva y en el menor tiempo posible.
- Cero Tolerancia: Las conductas constitutivas de acoso sexual, así como cualquier conducta de violencia y/o discriminación contra cualquier persona de la compañía no serán toleradas.

Hemos diseñado procedimientos internos que garantizan el cumplimiento normativo en este sentido. Al recibir una queja o denuncia, se activará el siguiente proceso:

1. Recepción y Evaluación: El comité encargado recibe la denuncia.
2. Investigación Confidencial: Se realiza una investigación discreta y objetiva para recolectar pruebas y escuchar a las partes.
3. Análisis y Recomendación: El comité encargado emite un informe y recomendaciones de acciones a tomar, que pueden incluir medidas de protección para la víctima y acciones disciplinarias.

4. Acciones Correctivas y Sanciones: Se aplicarán las medidas correctivas y sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente.

La EMISORA LA COMETA, se compromete a realizar campañas de sensibilización y capacitaciones periódicas para todos los trabajadores, con el fin de informar sobre esta política, los canales de denuncia y los riesgos del acoso sexual laboral, promoviendo una cultura de respeto, prevención y cero tolerancias.

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 58.- LA EMISORA LA COMETA no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en contrato de trabajo o la ley (CST, Art. 114).

Artículo 59.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMISORA LA COMETA, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a LA EMISORA LA COMETA, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMISORA LA COMETA implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación, no acatamiento y/o incumplimiento leve por parte del trabajador de algunos de los deberes y/o obligaciones contractuales o reglamentarias, órdenes, instrucciones, funciones y/o términos asignados para la realización de las mismas, que de manera particular le imparta la empresa, su representante y/o jefe inmediato, según el orden jerárquico establecido, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARAGRÁFO: La imposición de multas no impide que LA EMISORA LA COMETA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Artículo 60.- Se establecen a las siguientes faltas graves, las correspondientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio que cada una de ellas, sea considerada como justa causa para dar por terminado unilateralmente el

contrato de trabajo, al tenor de lo consagrado en el Art. 62 C.S.T. Lit. a, núm. 6, obviándose para el efecto suspensión alguna, las que se enuncian, así:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada y/o la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente y/o la falta total al trabajo durante el uno o más días sin excusa suficiente, **cuando causen perjuicio** a LA EMISORA LA COMETA, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- b. Violación, no acatamiento y/o incumplimiento grave por parte del trabajador de algunos de los deberes y/o obligaciones contractuales o reglamentarias, órdenes, instrucciones, funciones y/o términos asignados para la realización de las mismas, que de manera particular le imparta la empresa, su representante y/o jefe inmediato, según el orden jerárquico establecido, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- c. Destinar a su uso y sin excepción alguna en las labores contratadas y durante la jornada de trabajo el vestido que suministre LA EMISORA LA COMETA para todos los trabajadores que tengan el derecho, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- d. De la misma manera, para los funcionarios no comprendidos o que no tengan derecho a dotación, deberán asistir a su jornada laboral en el día y hora cualquiera que ella sea, con el atuendo y/o vestido apropiado cualquiera que éste sea, excepto jeans y/o camiseta, salvo previa autorización expresa y escrita de LA EMISORA LA COMETA, su incumplimiento implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- e. Incumplimiento grave frente al horario de trabajo establecido por LA EMISORA LA COMETA, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- f. La violación grave o incumplimiento al deber de guardar absoluta reserva y discreción sobre los datos de los clientes de LA EMISORA LA COMETA y/o sobre aquellos relacionados con la situación propia de LA EMISORA LA COMETA, que conozcan en desarrollo de su profesión, actividad u oficio. La violación o incumplimiento a dicho precepto además de acarrear al infractor consecuencias penales, laborales y administrativas, implicará a juicio de LA EMISORA LA COMETA la terminación unilateral del contrato

de trabajo con justa causa, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.

- g. Sustraer de la oficina los útiles de trabajo, las materias primas sin permiso del empleador, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- h. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias alucinógenas o drogas enervantes, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- i. Auspiciar con su falta de cuidado y responsabilidad, la realización de fraudes contra la empresa, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- j. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- k. Entregar a la empresa informes, certificaciones o documentos falsos ya sea la perjudique o no pecuniariamente, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- l. Realizar actos que falten a la moral y a las buenas costumbres dentro del lugar de trabajo, así como no brindar un trato cordial y respetuoso a sus compañeros y superiores, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- m. Utilizar los implementos o herramientas suministradas por LA EMISORA LA COMETA en asuntos distintos al trabajo contratado, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de

- atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- n. Abusar de la confianza depositada por LA EMISORA LA COMETA con el único ánimo de buscar una satisfacción pecuniaria o personal para sí o para cualquier persona, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
 - o. Negarse a cumplir las órdenes, disposiciones e instrucciones circularizadas y/o verbales emanadas de la Gerencia General, ya sea en forma intencionada o por negligencia, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
 - p. No comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
 - q. No prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA EMISORA LA COMETA implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
 - r. La inobservancia de las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y la ausencia de diligencia y cuidado frente a las instrucciones y/o órdenes preventivas de accidentes y/o enfermedades profesionales, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
 - s. El no registro en las oficinas de LA EMISORA LA COMETA de su domicilio y dirección, y no dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
 - t. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan portar los celadores, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio

de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.

- u. Realizar colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- v. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- w. No conservar o restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materia primas sobrantes, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- x. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo y/o compañeros de trabajo, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa
- y. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
- z. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la empresa o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.

PARAGRAFO: Además de las causales que anteceden, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con lo establecido en los artículos 58, 60 del C.S.T. y manuales y/o reglamentos internos de procedimiento, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de ser considerado como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 61.- El proceso disciplinario se desarrollará, como mínimo, de acuerdo con las siguientes etapas establecidas en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, las cuales deberán realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, así:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. Indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. Traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que soportan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. Señalamiento de un término no inferior a cinco (5) días para que el trabajador presente sus descargos, es decir pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvierta las pruebas y allegue las que considere necesarias para sustentar su defensa. Si la defensa del trabajador es verbal, deberá levantarse un acta en la que se transcriba su versión.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Parágrafo 2. El proceso y el expediente disciplinario tendrán reserva desde su inicio y esta se mantendrá incluso después de que el empleador comunique el fallo definitivo al trabajador o trabajadora.

Parágrafo 3. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

Artículo 62.- En el proceso disciplinario se garantizará las siguientes condiciones especiales de acuerdo con lo establecido en los parágrafos del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 que deben observarse:

1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.
2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.
3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

4. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Artículo 63.- De la diligencia se levantará un acta escrita que deberá contener la relación fiel de lo ocurrido, las intervenciones, constancias y la recepción de las pruebas aportadas o solicitadas. El acta será suscrita por todos los intervinientes. En caso de que el trabajador se niegue a firmar, se dejará constancia de ello y será suscrita por dos (2) testigos de tal hecho.

En el cuerpo del acta se consignarán por separado:

- ✓ Los informes o versiones de las personas convocadas por el Empleador.
- ✓ Las respuestas, descargos y manifestaciones del trabajador implicado.
- ✓ Las declaraciones de los dos (2) acompañantes del trabajador (compañeros o representantes sindicales), en caso de haber hecho uso de este derecho.

Artículo 64. AMPLIACIÓN Y PRUEBAS. Si durante la diligencia surgiere la necesidad de ampliar versiones o practicar nuevas pruebas para el esclarecimiento de los hechos, estas se evacuarán en la misma sesión si fuere posible. De lo contrario, se suspenderá la diligencia y se señalará fecha para su práctica dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, salvo que la naturaleza de la prueba requiera de un término superior, caso en el cual se informará al trabajador.

Nota: Si el trabajador, habiendo sido citado en debida forma, no se presentare a la diligencia de descargos sin mediar justificación válida, o si presentándose decidiere guardar silencio, se entenderá que desiste de su derecho a ser oído y a presentar pruebas en su defensa. En tal caso, el Empleador procederá a tomar una decisión con base en las pruebas recaudadas y las evidencias que obren en el expediente, dándose por agotado el trámite del debido proceso. El allanamiento a los cargos por parte del trabajador se tendrá como prueba de la falta, sin perjuicio de la valoración integral que deba realizar el Empleador.

Artículo 65. PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES. En caso de que la empresa decida imponer una sanción, la misma podrá ser apelada ante el superior jerárquico de quien la profirió. La apelación deberá presentarse, por escrito, dentro de los tres (3) días siguientes a la comunicación de la sanción informando los argumentos en los cuales la fundamenta. La interposición del recurso de apelación suspenderá la sanción de la que es objeto del recurso, hasta que el mismo sea resuelto.

Artículo 66. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA Y COMUNICACIONES. En cumplimiento de lo dispuesto sobre el uso de tecnologías de la información, todas las citaciones, traslados de pruebas y notificaciones de decisiones podrán realizarse al correo electrónico institucional o al correo personal suministrado por el trabajador en su hoja de vida o actualizado en la base de datos de la empresa.

Se entenderá surtida la notificación en la fecha y hora en que el correo sea enviado, siempre que el Empleador cuente con el acuse de recibo o el registro de envío del servidor.

Es deber del trabajador consultar diariamente su buzón de correo.

Los términos procesales empezarán a correr a partir del día hábil siguiente al envío del mensaje de datos.

CAPITULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 67.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en LA EMISORA LA COMETA el cargo de Gerente y/o Jefe de Recurso Humano si lo hubiese y/o quien haga sus veces, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 68.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.

CAPITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN (LEY 1010 DE 2006)

Artículo 69. DEFINICIÓN: Se entiende 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 del mismo.

Artículo 70. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA EMISORA LA COMETA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en LA EMISORA LA COMETA y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 71. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL: La ley ha definido las siguientes:

- a. Maltrato laboral
- b. Persecución laboral
- c. Discriminación laboral
- d. Entorpecimiento laboral.
- e. Inequidad laboral.
- f. Desprotección laboral.

Artículo 72. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA EMISORA LA COMETA ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- 2) Creación del Comité de Convivencia Laboral, en concordancia la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012
- 3) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la entidad.
- 4) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en LA EMISORA LA COMETA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA EMISORA LA COMETA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 73. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1) LA EMISORA LA COMETA tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
- 2) El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de LA EMISORA LA COMETA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la

confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de LA EMISORA LA COMETA
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3) Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 - 4) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - 5) Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de LA EMISORA LA COMETA, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 - 6) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Artículo 74. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece que todas y cada una de las personas partícipes en este procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan estar involucrados. El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a. Cualquier persona vinculada laboralmente con LA EMISORA LA COMETA, que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Jefe de Área, quien hará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada, en caso de que el involucrado sea el Jefe de Área la situación se comunicará al gerente general.

- b. Una vez el Jefe de Área, analice la procedencia de la queja presentada, pondrá en conocimiento del Comité, los hechos ocurridos, para que procedan a tomar las medidas pertinentes, de conformidad con las funciones que le han sido asignadas.

CAPITULO XVIII

PUBLICACIONES

Artículo 75.- Una vez cumplida la obligación de informar a los trabajadores sobre el contenido del presente reglamento, LA EMISORA LA COMETA procederá a su publicación formal mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos y visibles dentro del lugar de trabajo. En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la empresa garantizará adicionalmente el acceso permanente al documento a través de un medio virtual o canal digital institucional (como la página web oficial, correo electrónico o plataforma interna), lo cual eximirá a la entidad de realizar publicaciones físicas en cada sede si existen múltiples centros de trabajo separados. Junto con el texto del reglamento, se deberá publicar o adjuntar digitalmente la resolución aprobatoria correspondiente, asegurando que el soporte de dicha difusión quede debidamente registrado para fines legales.

CAPITULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 76.- No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST artículo 109).

CAPITULO XX

VIGENCIAS

Artículo 77.- El presente Reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST artículo 121).

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 78.- Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones y sin efecto legal, administrativo y disciplinario las disposiciones e instrucciones que le sean contrarias.



Artículo 79.- LA EMISORA LA COMETA cuando a bien lo considere, podrá otorgar a sus trabajadores de forma libre y voluntaria a título de mera liberalidad y como bonificación no constitutiva de salario, prestaciones o conceptos extralegales fuera de las contempladas por la ley.

En constancia firma,

GLADYS TATIANA BALLESTEROS SANTANA

Gerente y Representante Legal

ASOCIACIÓN RADIO COMUNITARIA ESTÉREO DE SAN GIL – LA COMETA

EMISORA LA COMETA

Nit 804.004.845 - 1

Calle 15 No. 6 - 72

San Gil



Nit. 804.004.845-1
Calle 15 No 6-72
Cel. 304 587 0664
lacometaradio.com
radio_cometa@yahoo.com
San Gil, Santander - Colombia

MP 163-1