



RESOLUCIÓN No. 102 DE 2026

“Por medio de la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Canal Regional de Televisión TEVEANDINA S.A.S.”

LA GERENCIA DEL CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA S.A.S.,

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las contenidas en los artículos 37 y 38 de los estatutos internos, y

CONSIDERANDO:

Que el Canal Regional de Televisión TEVEANDINA S.A.S. es una sociedad entre entidades públicas del orden nacional, descentralizada indirecta, organizada como empresa Industrial y Comercial del Estado, constituida por escritura pública No. 2889 del 06 de junio de 1995 de la Notaria 21 de Bogotá D.C., registrada ante la Cámara de Comercio de Bogotá, el día 14 de junio de 1995 bajo el No. 496867 del libro IX, reformada por el Acta No. 245 del 30 de enero del 2023 de la Junta Administradora, inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el día 17 de febrero de 2023, con el No 02935233 del libro IX, la sociedad se transformó de sociedad Limitada a Sociedad por acciones simplificadas bajo el Nombre de CANAL REGIONAL DE TELEVISION TEVEANDINA S.A.S.

Que la Constitución Política, señala en su artículo 123 que “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”

Que los Estatutos Internos del Canal estipulan en su “Artículo 38. FUNCIONES DEL GERENTE. Modificado por el artículo 5 del Acuerdo 008 de 2013, establecen las atribuciones y facultades del Gerente general y en especial la contemplada en el literal i) Dirigir las relaciones laborales de la entidad, de conformidad con el régimen legal de sus servidores; entre otras.

Que TEVEANDINA S.A.S., cuenta con una planta de personal aprobada de veintidós (22) Trabajadores Oficiales, cuya normativa se encuentra sujeta a lo estipulado en la Ley 6 de 1945, así como el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo complementen o adicione.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.30.5.1 estipula respecto del Reglamento Interno de Trabajo. Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un "reglamento interno de trabajo".

Adicionalmente, en su artículo 2.2.30.5.2., estipula que el reglamento debe contener entre otros, los requisitos y reglas para la admisión de aspirante, las horas de entrada y salida de los trabajadores, horas de turnos, equipos, tiempo destinado al almuerzo y periodo de descanso durante la jornada, días de descanso legales, vacaciones remuneradas y permisos no remunerados, salario mínimo fijado por el Gobierno Nacional, remuneración, aumentos de salario por antigüedad, periodos de pagos, prescripción de orden, higiene y seguridad, riesgos laborales, orden jerárquico, sanciones disciplinarias, reclamos y su tramitación y prestaciones adicionales a



las obligatorias.

Así mismo, en el artículo 2.2.30.3.5 respecto de la incorporación de cláusulas favorables al trabajador, establece que en todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

Que mediante Resolución No. 048 del 04 de mayo de 2015, el Canal Regional de Televisión TEVEANDINA LTDA hoy Televisión TEVEANDINA S.A.S, adoptó el Reglamento Interno de Trabajo y posteriormente mediante Resolución No. 046 de 2016 fue modificado dicho documento.

Que, en aras de mantener el mejoramiento continuo de la entidad, dada la normativa citada previa verificación de la Dirección Jurídica y Administrativa se determinó la necesidad de actualizar el reglamento interno de trabajo vigente, con el fin de corresponder a la realidad y a la actualidad en materia laboral teniendo en cuenta el régimen aplicable.

Que el artículo 2.2.30.5.4 del Decreto 1083 de 2015, indica que los reglamentos internos solamente empezarán a regir quince días después de la aprobación provisional, siempre que ocho días antes de su vigencia se hayan puesto en conocimiento de los trabajadores por medio de copias fijadas, a lo menos en dos sitios visibles del lugar del trabajo.

Que en cumplimiento de las disposiciones legales y dadas la importancia que representa para todos los trabajadores de la Empresa, se definen las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, como un aporte más entre las relaciones de transparencia y justicia social que siempre deben imperar entre el cuerpo directivo y los trabajadores.

Que la publicación del mismo cumple con lo establecido en las normas y la voluntad de la administración, de que los trabajadores conozcan sus derechos y deberes, así como los aspectos disciplinarios, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo.

Que respecto de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos el presente estatuto regirá en cuanto sus disposiciones no sean contrarias a las normas legales y reglamentarias dictadas específicamente para ellos, las cuales siempre primaran.

Que toda norma Legal que derogue modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento, se considera incorporada dentro del mismo.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo aplicable a los trabajadores oficiales de **TEVEANDINA S.A.S.**, sin perjuicio de la aplicación supletiva de aquellas disposiciones que resulten compatibles frente al trabajador oficial y empleado público de la entidad, y en consecuencia derogar las resoluciones 048 de 2015 y 046 de 2016, conforme al siguiente articulado:



CAPÍTULO I NATURALEZA

ARTÍCULO 1.- NATURALEZA DE LA ENTIDAD. La Sociedad Canal Regional de Televisión **TEVEANDINA S.A.S.**, es una sociedad entre entidades públicas organizada como Empresa Industrial y Comercial del Estado, que tiene el carácter de entidad descentralizada indirecta perteneciente al orden Nacional, cuyo domicilio es en la Carrera 45 No.26-33 de la ciudad de Bogotá, D.C.

CAPÍTULO II CAMPO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 2.- CAMPO DE APLICACIÓN. - El presente reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores oficiales de la entidad, salvo estipulaciones en contrario que solo podrán ser favorables al trabajador. Para efectos del presente acto administrativo se entiende por empleador al Canal Regional de Televisión **TEVEANDINA S.A.S.** (en adelante, el Canal). Sus disposiciones se entienden subordinadas a la Constitución Política, la Ley y las demás normas del ordenamiento jurídico vigente; en consecuencia, cualquier modificación, aclaración o adición introducida por norma posterior se entenderá incorporada automáticamente en lo pertinente y prevalecerá sobre las disposiciones que le sean contrarias.

CAPÍTULO III DE LA PROVISIÓN DE CARGOS.

ARTÍCULO 3.- DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. - El único empleado público del Canal Regional de Televisión **TEVEANDINA S.A.S.**, es el Gerente; y su vinculación se hará de libre nombramiento y remoción por parte de la Junta Administradora Regional, en cabeza del Ministro de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (MINTIC), conforme a lo estipulado en los Estatutos Internos de la entidad.

ARTÍCULO 4.- DE LOS TRABAJADORES OFICIALES. - La provisión de cargos se hará de acuerdo con lo señalado en la Ley 6a. de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y la reglamentación interna existente.

ARTICULO 5.- PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEO. - a contratación de trabajadores oficiales de **TEVEANDINA S.A.S.**, se hará mediante la suscripción de un contrato de trabajo, el cual será firmado por el Gerente de la empresa y el trabajador.

PARÁGRAFO 1.- Las funciones del cargo serán notificadas al trabajador que se vincula, por intermedio de su contrato de trabajo y del Manual de Perfiles y Competencias adoptado por la entidad.

PARÁGRAFO 2.- A su ingreso a **TEVEANDINA S.A.S.**, el funcionario recibirá la inducción prevista de acuerdo con los procedimientos de la entidad, en la cual se incluirá la información general de la entidad, los beneficios como funcionario, entre otra información general.

ARTÍCULO 6.- INHABILIDADES PARA EL INGRESO. – No podrán ser vinculados a la entidad como trabajadores personas con las cuales los funcionarios tengan parentesco hasta el tercer



grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por patrimonio o unión permanente. Tampoco podrán designar a personas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación, o tengan injerencia en la misma, entendiéndose como tales al Gerente o jefes de área encargados de los trámites de selección y vinculación, y los funcionarios que laboren en el área a la cual se vinculará el nuevo trabajador.

De igual forma, constituyen además inhabilidades para desempeñar cargos en el Canal las establecidas en la Constitución, las Leyes, los reglamentos administrativos y las referidas en la Ley o las que lleguen a modificarse.

PARÁGRAFO ÚNICO. - No se podrá contratar a personas que se encuentren en uno o cualquiera de los siguientes eventos:

1. No reúna los requisitos para el desempeño del cargo.
2. Se encuentre inhabilitado para el desempeño de un cargo.
3. Gozar de una pensión o ser mayor de 65 años, salvo las excepciones consagradas En la Ley
4. Encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. No presentar los documentos exigidos para la suscripción del contrato de trabajo.
6. Estar disfrutando de una licencia en el desempeño de otro cargo público.
7. Cuando sobre la persona ha recaído una auto detención preventiva.

ARTÍCULO 7.- REQUISITOS DE ADMISIÓN. - Pueden aspirar a tener un cargo en **TEVEANDINA S.A.S.**, las personas cuya capacitación, experiencia y antecedentes se adecúen a los requisitos generales previstos en el presente reglamento y a las exigencias particulares del cargo para el cual aplican, previstas por la entidad.

ARTÍCULO 8.- CONVOCATORIA. Los ciudadanos podrán consultar las convocatorias para ocupar cargos que se publiquen en la página web del Canal o por los medios institucionales definidos para tal efecto. El envío de la hoja de vida del aspirante en el marco de la convocatoria no le otorga derecho alguno ni obliga al Canal, hasta tanto se surta el proceso correspondiente y se comunique oficialmente la selección para ocupar el cargo vacante.

PARÁGRAFO 1.- En caso de ser seleccionado deben aportarse los siguientes documentos:

- Formato de hoja de vida y Declaración de Bienes y Rentas en el formato único previsto en el artículo 1º de la Ley 190 de 1995 y demás normas que la complementen o adicionen.
- Fotocopia del documento de identidad.
- Una fotografía reciente 3x4 cm fondo blanco.
- Fotocopia de la Libreta Militar, en los casos que aplica.
- Fotocopia de los diplomas de bachiller, técnico, profesional y postgrado, según los requisitos exigidos para el cargo. Cuando se trate de un título profesional o de postgrado obtenido en el exterior debe estar debidamente convalidado ante el Ministerio de Educación Nacional.
- Fotocopia de la tarjeta profesional, si es el caso.
- Certificaciones laborales de los empleos o cargos que ha ocupado el candidato, en las cuales debe constar: cargo ocupado, tiempo de servicio y funciones desempeñadas.
- Si se encuentra activo en el régimen de seguridad social, aportar certificación de la



respectiva entidad, donde se indique fecha de afiliación y semanas cotizadas o en su defecto comunicación escrita en la que informe de manera libre y espontánea a qué entidad del Sistema de Seguridad Social desea afiliarse.

- Certificado de aptitud medica de ingreso practicado en el lugar que el Canal determine, para tales efectos la Dirección Jurídica y Administrativa entregará al candidato la autorización correspondiente para la práctica del examen.
- Certificación bancaria con fecha de expedición no mayor a treinta (30) días.
- Formato de tratamiento de datos personales o la autorización equivalente definida por la entidad, debidamente suscrita.

PARÁGRAFO 2.- Lo anterior, no implica compromiso alguno por parte del Canal, para contratar al aspirante.

PARÁGRAFO 3.- En el proceso de vinculación el Canal no exigirá al aspirante documentos, certificaciones o datos expresamente prohibidos por la Constitución y la Ley, tales como información sobre estado civil, religión, afiliación o preferencia política, condición de género, número de hijos, prueba de embarazo, examen de VIH u otros que vulneren derechos fundamentales, salvo los eventos en que exista autorización legal expresa.

ARTÍCULO 9.- VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN. - La Empresa se reserva el derecho de verificar la veracidad y autenticidad de los documentos allegados por el aspirante, al momento de su vinculación y durante la relación laboral, cuando ello resulte necesario para fines institucionales y de control. Si los documentos antes mencionados resultan ser falsos o adulterados, se procederá a adelantar las actuaciones a que haya lugar ante las autoridades competentes.

PARÁGRAFO 1.- El Canal podrá consultar, por los medios legalmente habilitados, los antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales y demás registros públicos que resulten procedentes para la vinculación, permanencia y retiro del trabajador, en los términos autorizados por el ordenamiento jurídico.

PARÁGRAFO 2.- El contrato de trabajo y los documentos asociados al proceso de vinculación podrán suscribirse mediante firma manuscrita, digital o electrónica, siempre que se garantice su validez, autenticidad, integridad y conservación, de conformidad con la normativa vigente.

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 10.- DEFINICIÓN.- El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz, de las ocupaciones o



- profesiones en las que se refiere el presente Artículo.
- b. La subordinación está referida, exclusivamente, a las actividades propias del aprendizaje.
 - c. La formación se recibe a título estrictamente personal.
 - d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, Adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011.

ARTÍCULO 11: -Podrán celebrar contrato de aprendizaje los menores de edad que cuenten, con la autorización expresa del Ministerio del Trabajo para laborar, conforme a lo dispuesto en las normas laborales vigentes. Esta autorización es un requisito previo indispensable para la legalidad del contrato y deberá ser gestionada por el representante legal del menor o por quien tenga su patria potestad.

ARTÍCULO 12.- Durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **TEVEANDINA S.A.S.**, un apoyo de sostenimiento mensual así: 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá, como mínimo, durante el primer año, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá, como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 1: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y en Riesgos Laborales, pagados plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social integral en Salud, Pensión y Riesgos Laborales y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales producto de una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 3: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, sin importar si la formación es tradicional o dual.

ARTÍCULO 13.- CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. - El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del



- aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
 5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
 6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
 7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
 8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
 9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
 10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
 11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
 12. Fecha de suscripción del contrato.
 13. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO ÚNICO. - TEVEANDINA S.A.S. no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices, a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTÍCULO 14. CONTRATACIÓN DE APRENDICES. - En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, el Canal Regional de Televisión **TEVEANDINA S.A.S.** se ceñirá a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, modificado por el artículo 168 de la Ley 1450 de 2011 y demás normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan, incluyendo las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 15.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. El Canal deberá:

1. Facilitar al APRENDIZ los medios para que tanto en las fases Lectiva y Práctica, reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del presente contrato.
2. Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación Profesional Integral del SENA (o por la Institución Educativa donde el aprendiz adelanta sus estudios) las evaluaciones y certificaciones del APRENDIZ en su fase práctica del aprendizaje.
3. Suministrar al aprendiz la dotación de seguridad industrial, cuando el desarrollo de la etapa práctica así lo requiera, para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales.

PARÁGRAFO 1: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y en Riesgos Laborales, pagados plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social integral en Salud, Pensión y Riesgos Laborales y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales producto de una negociación colectiva.

ARTÍCULO 16.- OBLIGACIONES DEL APRENDIZ. El aprendiz por su parte se comprometerá con el Canal **TEVEANDINA S.A.S.**, a:

1. Concurrir puntualmente a las clases durante los periodos de enseñanza para así recibir la Formación Profesional Integral a que se refiere el presente Contrato, someterse a los



- reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación del SENA (o de la Institución Educativa donde el aprendiz adelante sus estudios), y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación.
2. Concurrir puntualmente al lugar asignado por la Empresa para desarrollar su formación en la fase práctica, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomiende y que guarde relación con la Formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la EMPRESA. En todo caso la intensidad horaria que debe cumplir el APRENDIZ en etapa práctica puede ser establecida hasta la jornada máxima legal, teniendo en cuenta la implementación automática o gradual de la disminución de la jornada. (Ley 2101 de 2021).
 3. Proporcionar la información necesaria para que el Empleador lo afilie como trabajador aprendiz al sistema de seguridad social en salud en la E.P.S., que elija.

ARTÍCULO 17.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. - El contrato podrá darse por terminado en los siguientes casos:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
- Por el vencimiento del término de duración del presente Contrato.
- La cancelación de la matrícula por parte del SENA de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos.
- El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los periodos de Formación Profesional Integral en el SENA o en la EMPRESA, cuando a pesar de los requerimientos de la Empresa o del SENA, no se corrijan en un plazo razonable. Cuando la decisión la tome la Empresa, esta deberá obtener previo concepto favorable del SENA.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

PARÁGRAFO 1.- Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, **TEVEANDINA S.A.S.**, deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

PARÁGRAFO 2.- El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS.

ARTÍCULO 18. TRABAJADORES A TÉRMINO INDEFINIDO. - Los trabajadores oficiales del Canal, en cuyos contratos de trabajo no se estipule un término fijo, o cuya duración no esté determinada por la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, son trabajadores oficiales con contratos a término indefinido, contrato que se entenderá celebrado por seis (6) meses, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945.

ARTÍCULO 19.- PRÓRROGA. - Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, por el sólo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios a la entidad, con su consentimiento expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo.



PARÁGRAFO ÚNICO. - Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12 y 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015, la terminación unilateral del contrato del trabajo por parte del Canal **TEVEANDINA S.A.S**, dará derechos a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado y presuntivo.

ARTÍCULO 20.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. - Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12 y 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015, la terminación unilateral del contrato del trabajo por parte del Canal dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado presuntivo.

CAPÍTULO VI PERÍODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 21.- PERÍODO INICIAL DE PRUEBA. - El Canal podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de ella, las aptitudes, conocimientos y capacidades del trabajador en el desempeño del cargo y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, el cual no podrá exceder la quinta parte del tiempo del contrato.

ARTÍCULO 22.- ESTIPULACIÓN DEL CONTRATO. - El período de prueba debe ser estipulado por escrito, en todos los casos, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo para los trabajadores oficiales.

ARTÍCULO 23.- TÉRMINO DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba para todos los trabajadores oficiales del Canal será de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de inicio del contrato de trabajo. Cuando entre el Canal y un mismo trabajador se celebren contratos sucesivos, solo será aplicable el período de prueba pactado para el primer contrato, salvo disposición legal en contrario.

PARÁGRAFO 1.- Durante el período de prueba, el trabajador recibirá la inducción institucional prevista por la entidad y podrá ser evaluado conforme a los instrumentos y procedimientos internos definidos para verificar su adaptación, desempeño y conocimiento de las funciones asignadas.

PARÁGRAFO 2.- Cuando durante el período de prueba se presenten ausencias temporales superiores a tres (3) días hábiles por incapacidad, licencia o permiso, dicho período podrá ampliarse por un término equivalente al de la ausencia, dejando constancia de ello en la correspondiente actuación administrativa o contractual.

ARTÍCULO 24.- EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA. - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente por escrito, en cualquier momento y sin previo aviso, sin necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización.

Expirado el período de prueba y si el trabajador continuase al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo, en concordancia con el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo complementen o modifiquen, desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores oficiales en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales a que



haya lugar, de acuerdo con la Ley y naturaleza de la Empresa.

CAPÍTULO VII JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 25.- La jornada ordinaria máxima de los trabajadores oficiales de la entidad será la que corresponda conforme a la reducción gradual prevista en la Ley 2101 de 2021 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. Mientras subsista el esquema actualmente adoptado por la entidad, se laborará de lunes a jueves, con inicio a las 8:00 a. m. y terminación a las 5:30 p. m. y el viernes con inicio a las 8:00 a. m. y terminación a las 5:00 p. m., con un descanso de una (1) hora para almuerzo a tomar entre las 12:00 m. y las 2:00 p. m., sin perjuicio de los ajustes que deban realizarse para armonizar la jornada con la normatividad vigente.

Los trabajadores oficiales que, por razón de sus funciones, tengan a cargo la operación, programación y supervisión técnica del Canal, cumplirán el horario que se defina conforme a las necesidades del servicio, sin exceder la jornada máxima legal ni desconocer los límites previstos para el trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, cuando haya lugar a su reconocimiento.

PARÁGRAFO 1º.- La empresa podrá establecer y modificar en cualquier momento las jornadas y horarios de algunas áreas, de acuerdo con sus necesidades y conforme a las normas vigentes, sin exceder las horas laborales de acuerdo con la Ley. En el caso de los cargos de nivel operativo, el horario será acordado de acuerdo con las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 26.- EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. - Del horario aquí establecido quedan exceptuados:

- Quienes realizan actividades discontinuas e intermitentes.
- Los que ejercen labores de simple vigilancia, en los cuales la jornada ordinaria será la que establezca la Ley para dichas actividades.
- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, para quienes no habrá limitación de jornada, tales trabajadores deberán trabajar el tiempo necesario para cumplir sus deberes, sin que el trabajo prestado dentro de dicho horario constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique remuneración alguna.

ARTÍCULO 27.- EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. - El horario de trabajo podrá ampliarse por disposición del Gerente, por causas de fuerza mayor o caso fortuito, con el fin de evitar que se paralice la normal marcha de las actividades del Canal. Se llevará un registro de las horas extras que se llegaren a trabajar.

ARTÍCULO 28.- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor a dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirán igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 29.- SEDE DE TRABAJO. - Será la señalada en el contrato de trabajo y el lugar o sitio de trabajo será aquel que indique la empresa para el desarrollo de las actividades y funciones de los trabajadores.



CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

ARTÍCULO 30.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. - El descanso constituye el período en el cual no existe prestación del servicio, pero se remunera como si se hubiere prestado. Serán de descanso obligatorio remunerado, según la Ley, los 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, además de los jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi 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 Christi 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 con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 de 1.983, arts. 1 y 2).

ARTÍCULO 31.- DESCANSO DOMINICAL. - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 30 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 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 1: - No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día, auxilio, indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente.

ARTÍCULO 32: - DESCANSO COMPENSADO. - La Gerencia del Canal podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 33.- COMPENSATORIO POR SUFRAGIO. - El trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir con su función como sufragante. Este descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo entre las partes.

PARAGRAFO: - Para los trabajadores que hayan sido jurados de votación tendrán derecho a 1 día compensatorio de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación.

ARTÍCULO 34.- COMPENSATORIO POR CUMPLEAÑOS. - Los funcionarios tendrán derecho a un (1) día de compensatorio por cumpleaños. Dicho compensatorio debe ser elegido máximo al mes siguiente del acontecimiento, so pena de perder el beneficio, previa autorización del jefe inmediato. El día elegido debe ser comunicado a la Dirección Jurídica y Administrativa o en la que haga sus veces, con tres (3) días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO 35.- ACUMULACIÓN DE DESCANSOS. - En caso de labores que no puedan ser suspendidas y en consecuencia el trabajador no pueda tomar el descanso a que tiene derecho,



este podrá ser tomado dentro de la semana siguiente a la fecha inicialmente programada, previo acuerdo con el jefe inmediato y comunicación a la Dirección Jurídica y Administrativa.

CAPÍTULO IX LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 32.- JORNADA ORDINARIA DIURNA Y NOCTURNA. - Trabajo Ordinario y Nocturno. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m., de conformidad con la Ley.

ARTÍCULO 33.- TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. - Es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal o convencional.

ARTÍCULO 34.- RECONOCIMIENTO. - **TEVEANDINA S.A.S.** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, este solo será reconocido cuando haya sido previamente autorizado por la entidad, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, de conformidad con la legislación laboral vigente, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 CST, deberá ser autorizado expresamente por el empleador.

PARÁGRAFO 2: No se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras; pero se debe llevar registro del trabajo suplementario de cada persona trabajadora en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas

ARTÍCULO 35.- TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. Remuneración del trabajo nocturno y del suplementario. 1. El trabajo nocturno por el solo 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 previstas en la Ley. 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 algún otro.

PARÁGRAFO 1. - La liquidación de las horas extras y recargos deberá llevarse a cabo mediante acto administrativo que motive el servicio y contará con la planilla de control de horas que establezca la entidad por el jefe de área o proceso y se efectuará en la liquidación de la nómina del mes siguiente, previa presentación por parte del trabajador de las planillas de control.

PARÁGRAFO 2. La empresa reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 36.- DISFRUTE DE LAS VACACIONES. Los servidores públicos que hubieren



prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 8º y siguientes Decreto 1045 de 1978).

ARTÍCULO 37.- GOCE DE LAS VACACIONES. - Estas deberán concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

ARTÍCULO 38.- COMPENSACIÓN EN DINERO.

1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces. Tal reconocimiento no implica continuidad del servicio. (Artículo 10 del Decreto 995 de 2005).
3. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 39.- DE LA COMPETENCIA PARA CONCEDER LAS VACACIONES: Previo acuerdo con el jefe de área o proceso, las vacaciones serán concedidas mediante acto administrativo suscrito por el Gerente.

ARTÍCULO 40.- PROGRAMACIÓN DE VACACIONES: Las vacaciones de los trabajadores deberán ser programadas por cada área o proceso iniciando vigencia e informadas a la Dirección Jurídica y Administrativa para su revisión y visto bueno.

Dicha programación deberá ser seguida estrictamente, salvo en los casos en los que el superior determine que el trabajador no pueda salir a disfrutar de sus vacaciones por necesidades del servicio. Lo cual, deberá informarse por escrito a la Dirección Jurídica y Administrativa.

ARTÍCULO 41.- ÉPOCA DEL DISFRUTE. La época de las vacaciones debe ser señalada por **TEVEANDINA S.A.S.**, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 42.- PAGO DE LAS VACACIONES. El empleador deberá pagar al funcionario el valor de las vacaciones a disfrutar por lo menos con 5 días de antelación a la fecha del inicio del descanso remunerado.

ARTÍCULO 43.- INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. - El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales: (Artículo 15 – Ley 1045 de 1978),

- a. Las necesidades del servicio;
- b. La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;
- c. La incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos del ordinal anterior;
- d. El otorgamiento de una comisión;
- e. El llamamiento a filas.



Dicha interrupción se decretará mediante acto administrativo motivado, dentro de lo cual, previo acuerdo entre las partes, el trabajador tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute.

ARTÍCULO 44.- DISFRUTE DE VACACIONES INTERRUMPIDAS. - Cuando ocurra interrupción injustificada del goce de las vacaciones ya concedidas, el trabajador tendrá derecho a reanudarlas por el tiempo que falte.

ARTÍCULO 45.- APLAZAMIENTO DE LAS VACACIONES. - Las vacaciones solo se podrán aplazar por necesidades del servicio y sin que el trabajador haya iniciado el disfrute. El aplazamiento se realizará mediante acto administrativo motivado expedido por el gerente de la entidad.

ARTÍCULO 46.- ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES. - 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 dos (2) años.

ARTÍCULO 47.- PRESCRIPCIÓN DE LAS VACACIONES. - El derecho a disfrutar las vacaciones o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en (4) cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie el acto administrativo correspondiente.

ARTÍCULO 48.- RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA PRIMA DE VACACIONES. - La prima de vacaciones es el equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio, estas se pagarán con las vacaciones dentro de los términos establecidos previo al disfrute de estas.

ARTÍCULO 49.- REGISTRO: La Dirección Jurídica y Administrativa del Canal 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 estas.

CAPÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 50.- Por motivos plenamente justificados, se podrán conceder permisos y licencias a los trabajadores que lo soliciten, para no asistir o ausentarse del trabajo, por el tiempo que permita la Ley o que a juicio de la Empresa sea necesario una vez analizado cada caso, y cuando ocurran las siguientes circunstancias:

1. Para casos de calamidad doméstica, estos se regirán por las normas pertinentes para los trabajadores oficiales.
2. Para concurrir a los servicios médicos correspondientes.
3. Para el ejercicio del sufragio.
4. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.
5. Para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.
6. Para atender citaciones judiciales.

PARÁGRAFO 1º.- 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 permita las circunstancias. La duración de este permiso no será superior a tres (3) días.
- b. En caso de fallecimiento del 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 (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.
- c. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con tres (3) horas de anticipación y el permiso solo lo concederá la entidad a un número de trabajadores que no supere el 10% del total.
- d. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente y a las citaciones judiciales) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **TEVEANDINA S.A.S.**
- e. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia, conforme a los términos, requisitos y condiciones dispuestas en el art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo y/o cualquier norma que lo modifique, adicione, elimine o reemplace. En el evento en que la compañía en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este Artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.
- f. Cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, éste tendrá derecho a una licencia de paternidad que será remunerada por la EPS a la que se encuentre afiliado, conforme a los términos y requisitos dispuestos en el art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021 y cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya. Para el reconocimiento de la licencia deberá demostrarse el nacimiento del menor mediante el Registro Civil de Nacimiento, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En el evento en que la compañía en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este Artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.
- g. Los padres del menor podrán disfrutar de una licencia parental compartida, conforme los términos y requisitos dispuestos en el Artículo 2º de la Ley 2114 de 2021 y/o cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya.
- h. La madre y/o padre del menor podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de la licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, conforme los términos y requisitos dispuestos en el Artículo 2º de la Ley 2114 de 2021 y/o cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya.
- i. Se concederá una licencia remunerada por el periodo de diez (10) días, una vez por año, al padre o madre o quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y cuando requiera un cuidado permanente o cuidados paliativos para el control y otros síntomas. Los diez (10) días hábiles de la licencia se otorgarán de manera continua o discontinua, según se acuerde con el trabajador y la empresa. Se deberán cumplir los requisitos estipulados en la Ley 2174 de 2021 "Ley Isaac".
- j. El permiso para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en las que resulte



obligatoria la asistencia del trabajador se otorgará siempre que exista requerimiento del centro educativa comprobable. Dentro de los cinco (5) días hábiles/calendarios siguientes al permiso, el trabajador deberá acreditar ante el área de Recursos Humanos la asistencia a la actividad escolar.

PARÁGRAFO 2º. - Los permisos de que trata este reglamento deberán ser previamente solicitados por escrito al jefe inmediato y éste lo reportará a su superior con copia a la Dirección Jurídica y Administrativa; y En ningún caso los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o la diligencia de que este se trate, sin exceder del tiempo convenido. En caso de que lo hagan, el canal no remunerara el tiempo empleado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

ARTÍCULO 51.- En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador tendrá hasta cinco (5) días para comprobar la grave calamidad que dio lugar a ausentarse del trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. - SANCIONES. - De acuerdo con el régimen disciplinario aplicable, será sancionado el trabajador que ante ausencias laborales aduzca calamidad domestica no comprobada o inexistente o cuando este no de aviso oportunamente de acuerdo con lo aquí previsto, o se ausente más tiempo del concedido.

ARTÍCULO 52.- PERMISOS REMUNERADOS. - Los trabajadores de **TEVEANDINA SAS.** tendrán derecho hasta tres (3) días de permiso remunerado para atender asuntos de acuerdo con las circunstancias de que da cuenta el artículo 58 de este reglamento y las demás que a juicio de la Empresa hagan necesaria la concesión de dicha situación administrativa, una vez analizado cada caso en particular, previa comprobación de estas.

ARTÍCULO 53.- PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR PERMISO. - Los permisos se deberán solicitar de la siguiente manera:

- a. Por escrito del trabajador interesado, indicando las razones, motivos y tiempo requerido y si es del caso, aportando prueba sumaria que acredite la situación en que se sustenta la petición.
- b. Deberán tener el visto bueno del jefe inmediato.

ARTÍCULO 54.- LICENCIA. - Un trabajador se encuentra en licencia, cuando transitoriamente se separa del ejercicio de sus funciones, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad, por prestación del servicio militar o por luto.

ARTÍCULO 55.- LICENCIA POR SOLICITUD PROPIA. - Los trabajadores tienen derecho a una licencia sin remuneración alguna hasta por sesenta (60) días continuos o discontinuos al año. Cuando a juicio de la Empresa exista justa motivación por parte del trabajador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

PARÁGRAFO 1º. - El otorgamiento de la licencia dependerá de la causa que la motive, de tal manera que, si las razones están fundadas en la fuerza mayor o el caso fortuito, la empresa deberá concederla, en caso contrario, será facultativo de esta otorgarla teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

PARÁGRAFO 2º.- La empresa no podrá revocar la licencia concedida, pero puede renunciarse en todo caso por el beneficiario. El tiempo de licencia ordinaria o de prórroga no es computable,



para ningún efecto, como tiempo de servicio.

PARÁGRAFO 3°. - Durante la licencia ordinaria no se podrán desempeñar otros cargos dentro de la administración pública. El desacato a esta disposición constituye falta disciplinaria sancionable.

ARTICULO 56.- AUTORIZACIÓN DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD O MATERNIDAD. Las licencias por enfermedad o maternidad se rigen por las normas previstas en los sistemas generales de seguridad social en salud y de riesgos profesionales, según sea el caso, y se tramitarán por su superior ante la Dirección Jurídica y Administrativa o en la que haga sus veces. Las licencias de que trata este artículo, para todos los efectos legales, no interrumpen el tiempo de servicios del trabajador.

ARTICULO 57. – LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. – Para efectos del reconocimiento de la licencia de maternidad o de paternidad a un (a) trabajador (a) del Canal, se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 2114 de 2021 mediante la cual se modificó el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes. En dicho sentido, gozarán de la protección laboral establecida legalmente.

ARTÍCULO 58.- LICENCIA REMUNERADA EN CASO DE ABORTO: - La trabajadora de **TEVEANDINA S.A.S.** que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con el salario que devengaba al momento de iniciarse el descanso.

ARTÍCULO 59.- PERMISO POR LACTANCIA. - Durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la jornada laboral, a dos permisos para amamantar a su hijo, de treinta (30) minutos cada uno, que pueden ser acumulables en el día. El número de descansos o su tiempo de duración podrán ampliarse cuando un certificado médico, expedido por la entidad administradora de seguridad social correspondiente así lo justifique.

PARAGRAFO: Para dar trámite a este tipo de permisos, la trabajadora deberá informar por escrito a la Dirección Jurídica y Administrativa el horario en el que hará uso del permiso por lactancia equivalente a 1 hora diaria. El horario que se haya acordado podrá modificarse siempre y cuando se informe a la Dirección con una antelación de por lo menos 3 días hábiles.

Este permiso se hace extensivo en los mismos términos, cuando aplique, para la madre adoptante del menor de 6 meses, asimilando como fecha de parto la de entrega física del menor.

ARTÍCULO 60. LICENCIA POR SERVICIO MILITAR. Cuando un funcionario sea llamado a prestar el servicio militar obligatorio o convocado en su calidad de reservista, su situación como empleado al momento de ser llamado a filas no suspende el vínculo laboral, pero no tendrá derecho a percibir la remuneración que corresponde al cargo del cual es titular.

ARTÍCULO 61. COMUNICACIÓN. El trabajador que sea llamado a prestar el servicio militar obligatorio o convocado en su calidad de reservista, deberá comunicar el hecho al Gerente, quien procederá a conceder licencia por todo el tiempo de la conscripción o de la convocatoria.

ARTÍCULO 62.- SUSPENSIÓN DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS. La prestación del servicio militar suspende los procedimientos disciplinarios que se adelanten contra el trabajador e interrumpe y borra los términos legales corridos para interponer recursos. Reincorporado el trabajador al servicio, se reanudarán los procedimientos y comenzarán a correr



los términos.

ARTÍCULO 63. REINTEGRO. - Al finalizar el servicio militar, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a su empleo o a otro de igual categoría de funciones similares, dentro de los treinta (30) días siguientes a la baja. Vencido el anterior término y si no se presentare a reasumir sus funciones o manifestase su voluntad de no hacerlo, el Gerente de la entidad procederá a retirarlo del servicio.

PARÁGRAFO ÚNICO. - El tiempo del servicio militar será tenido en cuenta para efectos de las prestaciones sociales en los términos de la Ley.

ARTÍCULO 64.- VENCIMIENTO DE LAS LICENCIAS. - Vencidas las licencias de que trata este capítulo, el trabajador debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones. De no hacerlo incurrirá en abandono del cargo.

CAPÍTULO XII COMISIONES.

ARTÍCULO 65.- CONCEPTO. - Un trabajador se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Gerencia, cumple oficialmente una o varias de las siguientes actividades:

1. Ejerce temporalmente las funciones de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo.
2. Atiende transitoriamente actividades diferentes a las inherentes al empleo del cual es titular.
3. Adelanta estudios.
4. Atiende invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales o de instituciones privadas.

ARTÍCULO 66.- COMISIÓN DE SERVICIOS. - Durante la comisión de servicios el trabajador ejerce las funciones que la Administración de **TEVEANDINA S.A.S.** le señale, en un lugar diferente de la sede habitual de su cargo. Las comisiones de servicio se otorgan para:

1. Cumplir misiones especiales conferidas por los superiores del trabajador.
2. Asistir a conferencias, seminarios, o
3. Realizar visitas de observación que interesen a la entidad y que se relacione con el ramo en que presta sus servicios al funcionario.

En el acto administrativo que confiera la comisión de servicios se expresará su duración, la cual podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días más.

PARÁGRAFO ÚNICO. - Está Prohibida toda comisión de servicios de carácter permanente.

ARTÍCULO 67.- COMISIÓN DE ESTUDIOS. - Las comisiones de estudio son aquellas que se confieren para que un trabajador de la Empresa reciba capacitación, adiestramiento, perfeccionamiento, etc., en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios a cargo de la Empresa. Las comisiones para adelantar estudios podrán conferirse por el Gerente de **TEVEANDINA S.A.S.**, de conformidad con la normatividad que para tal efecto rija la materia.



PARÁGRAFO 1°.- El tiempo que dure la comisión de estudios se entiende como de servicio activo.

PARÁGRAFO 2°.- En ningún caso se pagarán viáticos a los funcionarios en comisión de estudios.

PARÁGRAFO 3°.- Cuando se demuestre que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina del trabajador que se encuentre en comisión de estudios, no son satisfactorios o se hayan incumplido las obligaciones pactadas, el Gerente podrá revocarla. En este caso, el trabajador deberá reintegrarse a sus funciones dentro del plazo que le sea señalado, so pena de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 68.- TÉRMINO DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS. Al término de la comisión de estudios, el trabajador está obligado a presentarse ante el Gerente, hecho del cual dejará constancia escrita, y procederá a reincorporarse al servicio.

CAPÍTULO XIII ENCARGOS

ARTÍCULO 69.- CONCEPTO. - Se configura Encargo cuando el Gerente de **TEVEANDINA S.A.S.**, designa temporalmente a un trabajador para asumir total o parcialmente las funciones de otro cargo desempeñado a su vez por otro trabajador, ya sea por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo. El trabajador encargado tendrá derecho a percibir la mayor remuneración, si es del caso, siempre que el titular no reciba su remuneración mensual.

PARÁGRAFO ÚNICO. - Podrá encargarse a un trabajador, de funciones de apoyo en otras áreas, relacionadas con el cargo del cual es titular o de su perfil.

ARTÍCULO 70.- DURACIÓN. - Tendrá duración de acuerdo con criterio del Gerente de **TEVEANDINA S.A.S.** Al vencimiento del encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste, y recuperará la plenitud de las del empleo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando simultáneamente.

PARÁGRAFO ÚNICO. – El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular.

CAPÍTULO XIV. SALARIO Y FORMA DE PAGO.

ARTÍCULO 71.- CUANTÍA DEL SALARIO. - **TEVEANDINA S.A.S.** pagará al trabajador que labore la jornada para la cuál ha sido contratado, el salario establecido para cada cargo por la Junta Administradora Regional, con los incrementos anuales que sean autorizados por esta. En el evento de que se reestructure la planta de personal, se le pagará al servidor público el salario establecido en el acto administrativo proferido para el efecto.

ARTÍCULO 72.- FORMA Y PERÍODOS DE PAGO. - El pago de los salarios se efectuará dentro de los últimos 5 días del mes y se consignará en la cuenta bancaria que el trabajador designe, para lo cual deberá aportar certificación del respectivo Banco.



PARÁGRAFO ÚNICO. - 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.

ARTÍCULO 73.- DEDUCCIONES. - TEVEANDINA S.A.S. no puede deducir suma alguna del salario que corresponda al trabajador, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando exista mandamiento judicial que así lo ordene en caso particular, con indicación precisa de la cantidad a retenerse y su destinación.
2. Cuando lo autorice el funcionario para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal mensual vigente y la parte inembargable del salario ordinario.
3. Por disposición de las Leyes tributarias.
4. La parte correspondiente al trabajador, destinada a la cotización de los sistemas generales de pensiones y de seguridad social en salud.
5. Cubrir aportes o deudas a los fondos de empleados, cooperativas y fondos mutuos de inversión, autorizados en forma legal, de los cuales sea socio el trabajador.
6. Cuotas sindicales cuando sea el caso.
7. Satisfacer el valor de sanciones pecuniarias impuestas al trabajador con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria.

CAPÍTULO XV

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

ARTÍCULO 74.- OBLIGACIONES ESPECIALES. - Es obligación del Canal, 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 con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo adoptado internamente.

ARTÍCULO 75.- AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DE SALUD Y PENSIONES. - Los trabajadores de **TEVEANDINA S.A.S.** deben encontrarse afiliados al régimen de salud y pensiones en los términos establecidos en la Ley 100 de 1993. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, (EMPRESAS PROMOTORAS DE SERVICIOS) a la que se encuentren afiliados o por la de la empresa ARL (ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES), según el caso.

PARAGRAFO: en el caso de que el trabajador no se encuentre afiliado, los gastos estarán a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 76.- ENFERMEDAD Y COMUNICACIÓN DE ESTA. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la Dirección Jurídica y Administrativa y al jefe inmediato, quien dará las autorizaciones y permisos a que haya lugar, a efectos de garantizar su oportuna atención médica, mediante la cual se espera se certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y en su defecto el tratamiento a que debe someterse el trabajador.

Si este no diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia 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 debida oportunidad.

ARTÍCULO 77.- OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS. - Son responsabilidades y deberes de los trabajadores de **TEVEANDINA S.A.S.:**

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Colaborar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este reglamento, y en las normas correspondientes.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
5. Participar en la prevención de los riesgos profesionales, a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.
6. Participar activamente en las capacitaciones y actividades que se programen internamente en la entidad.

ARTÍCULO 78. OBLIGACIONES DE TEVEANDINA S.A.S.-, será responsable de:

1. La afiliación y el pago de la totalidad de la cotización al sistema general de riesgos profesionales de los trabajadores a su servicio.
2. El pago de la parte correspondiente al empleador de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de los trabajadores a su servicio.
3. El pago de la parte correspondiente al empleador de la cotización al Sistema General de Pensiones de los trabajadores a su servicio.
4. Trasladar el monto de las cotizaciones a las entidades administradoras de Seguridad Social en Salud dentro de los plazos correspondientes.
5. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
6. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del canal y procurar su financiación.
7. Notificar a la ARL a la que se encuentre afiliada, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
8. Facilitar la capacitación de los funcionarios a su servicio, en materia de riesgos laborales.
9. Informar a las entidades administradoras de seguridad social correspondientes, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

ARTÍCULO 79.- PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene el canal, para prevención de las enfermedades y riesgos laborales. Es obligación de los funcionarios acatar la política de alcohol y drogas vigente en la empresa, por lo que se encuentra terminantemente prohibido el consumo de alcohol, drogas y tabaco dentro de las instalaciones de la empresa durante o por fuera de la jornada, así como presentarse a laborar en estado de embriaguez y/o resaca (guayabo), o bajo los efectos de cualquier otra sustancia psicoactiva. El canal puede requerir a los funcionarios en cualquier momento dentro de la jornada laboral, sin requerir de previo aviso, para que estos se sometan a evaluaciones médicas, exámenes de laboratorio –invasivos o no- y/o a pruebas de tamizaje para la detección de alcohol y otras drogas psicoactivas (marihuana, cocaína, éxtasis, anfetaminas, opiodes y benzodiazepinas, entre otros). El no sometimiento a las mencionadas pruebas por parte del empleado, así como su resultado positivo, será considerado como falta grave al reglamento interno de trabajo y representa una causal para imponer sanciones disciplinarias



y/o justa causa para la terminación del contrato de trabajo, con observancia del procedimiento disciplinario correspondiente.

PARÁGRAFO ÚNICO. - El grave incumplimiento por parte del funcionario de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho a la defensa.

ARTÍCULO 80.- ACCIDENTES. - En caso de accidente en el sitio de trabajo o en horas laborables, el jefe o responsable de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará en forma inmediata la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se impongan y se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos legalmente y la ARL.

ARTÍCULO 81.- COMUNICACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE. - En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente, para que éste prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 82.- RESPONSABILIDAD EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. - El Canal no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. En atención al deber de solidaridad social, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios; tampoco responderá de la agravación que se presente en lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador aviso correspondiente.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en el Canal deberá ser reportado a la administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea conforme a los lineamientos establecidos internamente.

PARÁGRAFO ÚNICO. - La entidad llevará registro actualizado de los accidentes o enfermedades laborales que se presenten por vigencia.

ARTÍCULO 83.- LEGISLACIÓN APLICABLE. -En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales contenidas en el C.S.T. Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes o que, con tal fin, se establezcan.

De la misma forma **TEVEANDINA S.A.S.** y sus trabajadores están obligados a sujetarse a la normatividad aplicable en temas de salud ocupacional.

CAPÍTULO XVI. DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 84.- DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES. -Conforme a lo estipulado en la Ley 1083 de 2015, los trabajadores de **TEVEANDINA S.A.S.** tienen como deberes



los siguientes:

1. Cumplir y hacer que se cumpla la Constitución, los Tratados Públicos ratificados por el Gobierno Colombiano, las Leyes, las Ordenanzas, los Acuerdos Municipales, los Estatutos de la Entidad, los Reglamentos, los Manuales de funciones, las órdenes superiores, cuando correspondan a la naturaleza de sus funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y contratos de trabajo.
2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse
3. de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación de un servicio esencial o que implique abuso o ejercicio indebido del cargo de función.
4. Cumplir las leyes y normas que regulen el manejo de los recursos económicos públicos o afectos al servicio público.
5. Conocer, cumplir y acatar con el Código de Integridad de la entidad, actuando en todo momento conforme a los principios, valores y normas allí establecidos.
6. Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos.
7. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, el ocultamiento o utilización indebidos.
8. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del servicio.
9. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos le dicten en el ejercicio de sus atribuciones y cumplir con los requerimientos y citaciones de las autoridades.
10. Velar por que haya completa armonía con sus superiores y compañeros, tanto en las relaciones laborales como personales.
11. Tener buena conducta en sus actuaciones, tener lealtad, moralidad y disciplina en todos los aspectos dentro y fuera de su trabajo.
12. Realizar las labores de su trabajo con honradez, buena voluntad y con la mejor actitud posible.
13. Presentar las observaciones, peticiones, inconformidades y solicitudes respecto de su trabajo o el de los demás compañeros a que haya lugar, de manera fundamentada y respetuosa ante su inmediato superior.
14. Recibir y aceptar de la mejor manera directrices, instrucciones y correcciones relacionadas con su trabajo, con el orden y con la conducta en general todo en beneficio propio y de la entidad.
15. Velar por una buena presentación personal acorde con las labores de su cargo.
16. Participar activamente en capacitaciones, talleres, cursos, conferencias, seminarios, simposios que programe la empresa.
17. Observar rigurosamente las medidas de precaución cuando dentro de sus labores se deba realizar uso de máquinas e elementos, y así evitar cualquier accidente de trabajo.
18. Desempeñar el cargo sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
19. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas y responder del uso de autoridad que se le delegue, así como la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en este caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe por la que corresponda a sus subordinados.
20. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales referentes a la docencia universitaria.

21. Registrar en la Dirección Jurídica y Administrativa o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de la residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio.
22. Ejercer sus funciones consultando permanentemente sus intereses de bien común y tener siempre presente que los servicios que prestan constituyen el reconocimiento de un derecho y no de liberalidad del Estado.
23. Permitir el acceso inmediato a los representantes del Ministerio Público, a los jueces y demás autoridades competentes, a los lugares donde deban adelantar sus investigaciones y el examen de los libros de registros, documentos y diligencias correspondientes, así como prestarles la necesaria colaboración para el cumplido desempeño de sus funciones.
24. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal reglamentaria o de quien deba proveer el cargo.
25. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
26. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento.
27. Explicar de inmediato y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería cuando estas lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
28. Ceñirse en sus actuaciones a los postulados de la buena fe.
29. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.
30. Vigilar y salvaguardar los intereses del Estado.
31. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.
32. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio.
33. Además de los anteriores son también deberes de los servidores públicos los indicados en la Ley 190 de 1995, Ley 1083 de 2015, en las demás disposiciones legales y en los reglamentos.

ARTÍCULO 85.- OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. - Los trabajadores de **TEVEANDINA S.A.S.**, tienen las siguientes obligaciones especiales:

1. Realizar personalmente las funciones correspondientes a su cargo, en los términos estipulados en el manual de funciones.
2. No ausentarse del lugar de trabajo sin causa justificada o permiso en los términos previstos en este reglamento.
3. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones convenidas.
4. Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario; obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le imparta la empresa a través de sus representantes, de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
5. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan suministrado.
7. Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.
8. Prestar auxilio en cualquier tiempo cuando se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de sus compañeros de la Empresa.



9. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses de la misma o a los compañeros de trabajo.
10. Cumplir fielmente con las disposiciones de este Reglamento Interno de Trabajo.
11. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o los bienes de la empresa.
12. Observar con suma diligencia las medidas de higiene preventivas, de enfermedades profesionales y las instrucciones que sobre seguridad industrial imparta la empresa, utilizando cotidianamente los elementos de dotación, aseo y protección suministrados para cada caso.
13. Ejecutar sus labores en las horas señaladas en este reglamento, en su contrato de trabajo o en las que señale la empresa, la cual no reconocerá convenios particulares en contrario, que celebren entre si los trabajadores, salvo caso fortuito o fuerza mayor comprobadas.
14. Concurrir al trabajo en perfecto estado de presentación y aseo, usar los uniformes, overoles, delantales, etc., que para el efecto se suministran.
15. Acatar y cumplir los cursos de capacitación o instrucción que la empresa dicte o programe, según el caso.
16. Procurar el cuidado integral de su salud, e informar a la entidad de manera clara, veraz y competente cualquier alteración de la misma.
17. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
18. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la Entidad.
19. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Informar dentro los (2) dos días siguientes a que ocurra cualquier cambio de residencia durante el tiempo de la relación laboral.
21. Usar en debida forma la dotación entregada en cada período por parte de la empresa.
22. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

ARTÍCULO 86.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. - Son derechos de los trabajadores del Canal:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada para el respectivo cargo.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para sus servidores y familiares establezcan el Estado y el Canal, tales como vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y programas vacacionales.
5. Gozar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley y el presente reglamento.
7. Recibir un trato cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
9. Los demás que señale la Constitución, las leyes y los reglamentos.
10. De acuerdo con lo establecido en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política se reconocer el derecho de asociación que se ejercerá libremente y se desarrollará según lo determine la ley.

ARTÍCULO 87.- PROHIBICIONES. - Queda prohibido a los trabajadores de **TEVEANDINA S.A.S.:**



1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, los elementos o la entidad.
2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato o de quien se le haya delegado esta función.
3. Sustraer de la entidad los útiles de trabajo y las materias primas o elaboradas, sin el respectivo permiso.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, consumir dentro de las instalaciones de la entidad o en la jornada laboral bebidas embriagantes.
5. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la Entidad.
6. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal lleven los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente, en cuyo caso deberán abandonar el lugar de trabajo.
8. Omitir y retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o solicitudes de las autoridades, retenerlas o enviarlas a destinatario diferente al que corresponda cuando sea de otra oficina.
9. Promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen en ellas.
10. Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda, en los sitios de trabajo.
11. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse de él.
12. Usar los útiles o herramientas suministrados por la entidad para objeto distinto del trabajo contratado.
13. Permitir que por su culpa se deterioren o extravíen bienes de la entidad.
14. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la Ley.
15. Ejecutar en el lugar de trabajo actos inmorales y que vayan en contra de las buenas costumbres.
16. Abusar del constante servicio telefónico para realizar llamadas personales dentro de su horario de trabajo.
17. Representar, litigar, gestionar o asesorar en forma ilegal asunto judicial, administrativo o policivo.
18. Abandonar el sitio de trabajo durante el horario laboral sin previo aviso a su superior y sin que medie justa causa para hacerlo.
19. Prestar a título particular, servicios de asistencia o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias de su cargo.
20. Incumplir cualquier decisión judicial, administrativa, contravencional, de policía o disciplinaria u obstaculizar su ejecución.
21. Imponer a sus subalternos oficios ajenos a las funciones oficiales, así como impedirles el incumplimiento de sus deberes.
22. Sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y en la ley, tomar parte de las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas.
23. Dormir en los sitios de trabajo.
24. Fumar en los lugares donde esté prohibido.



25. Realizar juegos prohibidos dentro de la empresa.
26. Transportar en vehículos de **TEVEANDINA S.A.S.**, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.
27. Manejar vehículos de **TEVEANDINA S.A.S.**, sin licencia o con documentos vencidos.
28. Dejar que los vehículos de **TEVEANDINA S.A.S.**, sean conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
29. Sacar de **TEVEANDINA S.A.S** o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta sin la autorización correspondiente.
30. Las demás prohibiciones incluidas en leyes y reglamentos.

CAPÍTULO XVII. DEBERES Y PROHIBICIONES DEL CANAL.

ARTÍCULO 88.- DEBERES ESPECIALES DE LA ENTIDAD. - Son obligaciones especiales de **TEVEANDINA S.A.S.**

1. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenido, y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo.
2. Procurar a los trabajadores sitios apropiados que garanticen condiciones normales de trabajo, así como los elementos de dotación adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos.
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, el tiempo y el lugar convenidos.
5. Realizar oportunamente la afiliación y pago total de las obligaciones al sistema de riesgos laborales ARL.
6. Realizar el pago oportuno correspondiente al porcentaje que le corresponde respecto de los aportes a seguridad social en salud y pensión.
7. Programar y velar por el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la entidad.
8. Notificar oportunamente a la ARL los accidentes de trabajo de sus servidores al momento que estos ocurran.
9. Afiliar a sus trabajadores a la caja de compensación conforme a la ley.
10. Facilitar y promover capacitación en riesgos laborales a los servidores públicos.
11. Informar oportunamente a las entidades administradoras de riesgos laborales cualquier novedad o situación laboral como ingresos, cambios y retiro de sus trabajadores.
12. Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas.
13. Garantizar al trabajador el respeto de su dignidad, intimidad y derechos fundamentales en el marco de la relación laboral, así como propiciar ambientes de trabajo respetuosos, libres de discriminación y de violencias.
14. Expedir, a solicitud del trabajador o al finalizar la relación laboral, las certificaciones a que haya lugar conforme a la ley, dentro de los términos razonables y con la información objetiva correspondiente.
15. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
16. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho



debido a disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo.

17. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, un certificado en que consten, exclusivamente, 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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
18. Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho del sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
19. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad domestica debidamente comprobada, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad, y siempre que, en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha de la empresa.
20. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual deba realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición de la entidad y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido.
21. Entregar la dotación de ley a los empleados con derecho, en los meses de abril, agosto y diciembre.
22. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
23. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
24. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por 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.
25. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
26. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la entidad.
27. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

PARÁGRAFO ÚNICO. - Además tiene como derechos los establecidos la Ley 734 de 2002 modificada por la Ley 2094 de 2021.

ARTÍCULO 89. - PROHIBICIONES DE LA EMPRESA. Queda prohibido a **TEVEANDINA S.A.S.**, en relación con sus trabajadores, las siguientes:

1. Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda en curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento.
2. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos 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 la ley.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
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 este.
 4. Obstaculizar de cualquier manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan, o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o electoral, o dificultarles o impedirles en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio.
 6. Retenerle, custodiarle o conservarle la cedula de ciudadanía o la tarjeta de identidad.
 7. Hacer, autorizar o tolerar cualquier clase de propaganda política en los sitios de trabajo.
 8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
 10. El cierre intempestivo del Canal, si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado el Canal; así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes por el tiempo de suspensión de labores.
 11. Las contenidas en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

CAPÍTULO XVIII. ASPECTOS LABORALES.

ARTÍCULO 90.- NATURALEZA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. - Los servidores públicos que presten sus servicios a la empresa **TEVEANDINA S.A.S.**, son trabajadores oficiales, con excepción de quienes de acuerdo con la naturaleza de su cargo sean nombrados empleados públicos (Gerente).

ARTÍCULO 91.- RELACIONES LABORALES. - Las relaciones jurídicas de derecho individual de trabajo entre **TEVEANDINA S.A.S.** y sus trabajadores oficiales se regirán por Ley 6ª y el Decreto 1083 de 2015, así como los estatutos internos y las demás normas aplicables que durante el plazo del contrato tengan vigencia.

CAPÍTULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 92.- DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. - Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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 93.- MECANISMOS DE PREVENCIÓN. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 94.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **TEVEANDINA S.A.S.** 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. 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 empresa.
3. 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 de convivencia;
 - 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 entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 95 : Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, el canal establecerá un procedimiento interno, se establece las siguientes acciones con las cuales busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento; Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo. Para ello:

1. La Empresa tendrá un comité de convivencia que estará integrado de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione.
2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.
4. El período de los miembros del Comité de Convivencia será el estipulado en la Resolución



- 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione.
5. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las funciones que se establezcan en la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione; en todo caso, en términos generales, el Comité de Convivencia Laboral tiene como funciones recibir, analizar y dar trámite confidencial a quejas por posible acoso laboral, promover soluciones a través del diálogo y seguimiento, y presentar informes y recomendaciones a la alta dirección para prevenir y corregir dichas conductas.
 6. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y un secretario, quien tendrá las funciones dispuestas en la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione.
 7. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente en la periodicidad que indique la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione y extraordinariamente conforme se precise igualmente en la normatividad vigente.

PARAGRAFO PRIMERO: - El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, deberá informar por escrito de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, relacionando a quien considera el sujeto activo de la conducta, los hechos que pueden llegar a entenderse como acoso laboral y las pruebas sumarias que considere. El Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces, recibirá y dará trámite a las quejas escritas presentadas por los empleados, de manera confidencial y reservada, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales presuntas situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, la queja se tramitará por los restantes miembros del mencionado Comité o por los miembros suplentes.

PARÁGRAFO TERCERO: - Es obligación de los miembros del comité y a las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

ARTÍCULO 96.- INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. - En los siguientes eventos, los miembros del comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.
3. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del comité.

Para efectos de subsanar la situación, el miembro del comité involucrado en la situación antes mencionada se declarará impedido y cederá la participación en el mismo a su suplente.

PARÁGRAFO ÚNICO. - En el evento de presentarse la situación y que el miembro involucrado



no se declare impedido, el miembro hábil, dará aviso al Gerente de **TEVEANDINA S.A.S.**, para que este designe la persona que dirima la situación, decisión que no tendrá recurso alguno.

ARTÍCULO 97.- A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, **TEVEANDINA S.A.S.**, establece las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución y la ley.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. - La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 98.- Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia. (ley La Ley 2209 de 2022, "por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006".

ARTÍCULO 99.- La reglamentación dispuesta en el presente reglamento interno, es aplicable también a las relaciones laborales de **TEVEANDINA S.A.S.**, generadas por vinculación diferente a la contractual.

ARTÍCULO 100.- Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales: Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ARTÍCULO 101.- DENUNCIAS TEMERARIAS POR ACOSO LABORAL. - Se considerará falta disciplinaria inducir, promover, motivar e interponer denuncias o quejas que sean determinadas como temerarias de acoso laboral, por la autoridad competente, con un carácter engañoso, infundado, abusivo y falaz, después de surtirse el trámite considerado en la ley que demuestre su inexistencia por fuera de lo preceptuado en la ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o complementen.



CAPITULO XX

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 102. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Al tenor de la ley 2365 de 2024, se calificará como conducta de acoso sexual “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa,” dentro de las relaciones de trabajo subordinadas o posición laboral vertical u horizontal, sin distinción de edad, sexo, género, orientación sexual, social o económica, que se presente una o en varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTICULO 103. PRESUNCIÓN DE ACOSO SEXUAL: Según el artículo 7° de la ley 2365 de 2024, se presume que existe acoso sexual, cuando la conducta es cometida por una persona que hace parte del contexto laboral de la víctima, en especial, en los siguientes casos:

- a. Cuando ocurra en el lugar donde se desarrollan las actividades contratadas, ya sea el lugar de trabajo, espacios públicos o privados, físicos y/o digitales, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Cuando ocurra en lugares donde se paga el servicio contratado o destinados al descanso, toma de alimentos, instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Cuando ocurra durante los desplazamientos entre el domicilio al lugar de trabajo y viceversa, durante viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o labor encomendada;
- d. Cuando se evidencie en comunicaciones relacionadas con el trabajo o la labor contratada, incluidas las realizadas de forma digital, telefónica o en uso de otras tecnologías;
- e. Cuando ocurra en alojamientos proporcionados por el empleador, siempre que el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral de la víctima.

PARÁGRAFO: Ante una conducta de acoso sexual, no se requiere acreditar algún tipo de relación contractual entre la víctima y la persona que ejecuta tal conducta, para que nazca la obligación del empleador y/o de las autoridades de investigar y cumplir la ley.

ARTÍCULO 104. PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL. Para la atención de situaciones de acoso sexual en las relaciones de trabajo, además de los principios constitucionales y legales del derecho laboral, han de tenerse en cuenta los siguientes principios:

- Principios pro-persona y pro-víctima, en la valoración de la situación de cada persona implicada;
- Igualdad e imparcialidad en el manejo de los procedimientos;
- Justicia restaurativa, para tomar las medidas que ayuden en la atención de secuelas físicas o emocionales que afecten a los implicados;
- Debido proceso, respetando los procedimientos establecidos;
- Imparcialidad, en el manejo de la situación frente a las personas implicadas;
- Celeridad y confidencialidad en la toma de acciones correspondientes;
- Prevención, para evitar la repetición de los hechos;
- Justicia y equidad de género para tratar a las personas implicadas;
- Respeto a la Libertad y Dignidad de los afectados.

ARTÍCULO 105: - DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen



derecho a ser tratadas con la verdad, dignidad, intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección, no confrontación con su agresor, entre otros. (artículo 5° ley 2365 de 2024)

ARTÍCULO 106:- DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, según el presente reglamento y/o la ley.

ARTICULO 107: - MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO SEXUAL. Dentro de las medidas preventivas para prevenir el acoso sexual, la empresa desarrollará las acciones legales y en especial las siguientes:

1. Crear y difundir programas y/o políticas internas de prevención y eliminación de las conductas de acoso sexual en el contexto laboral, incluyendo protocolos y rutas para la atención de este tipo de conductas.
2. Utilizar los canales de comunicación internos y los que considere conducentes, el empleador para divulgar al interior de la empresa los programas de prevención, atención y eliminación de las conductas de acoso sexual en el contexto laboral.
3. La empresa debe garantizar los derechos de las víctimas y brindarles protección inmediata para evitar daños irremediables y garantizarles la no repetición de conductas de acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
4. La empresa debe evitar actos de victimización o de censura que desconozcan la garantía de las víctimas para hacer públicos los actos de acoso sexual.
5. La empresa debe elaborar y remitir la estadística semestral, sobre el número de quejas y sanciones impuestas, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
6. El empleador debe gestionar ante las Administradoras de Riesgos Laborales, la implementación de Programas Especiales para fortalecer la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.
7. La empresa elaborará y socializará el protocolo en el cual se contemple la ruta de atención en el evento de un presunto acoso en la empresa

ARTÍCULO 108: - MECANISMOS PARA LA QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja ante el empleador o contratante, utilizando cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia los de hechos.

ARTICULO 109: - PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR, CORREGIR Y SANCIONAR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL:

1. La víctima de acoso sexual o tercero que llegare a conocer los hechos deberá dar a conocer la ocurrencia de la conducta de acoso sexual, de manera directa o por interpuesta persona, a su elección, ante el **Director Jurídico y Administrativo**, de la entidad que será el encargo de conformar un equipo trabajo para el seguimiento.
2. Si la queja de acoso sexual es interpuesta por un tercero, el **Director Jurídico y Administrativo**, llamará a la víctima para que entregue su versión de los hechos y allegue las pruebas o nombre de testigos de estos, dejando la constancia escrita de la versión entregada.

3. Si la queja de acoso sexual es interpuesta por la víctima, el **Director Jurídico y Administrativo** y el equipo de trabajo ampliará o aclarará las dudas que ayuden a esclarecer los hechos y allegue las pruebas o nombre de testigos de estos, dejando la constancia escrita de la versión entregada.
4. Conocida la versión de los hechos, el **Director Jurídico y Administrativo**, con su equipo de trabajo orientará a la víctima respecto al procedimiento interno a seguir y sobre la posibilidad que tiene de interponer la respectiva denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y/o queja ante el Ministerio de Trabajo.
5. El **Director Jurídico y Administrativo**, debe interponer la denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
6. Cuando la persona investigada sea el superior jerárquico, la queja también deberá presentarse ante el Ministerio de Trabajo, entidad que se encargará del seguimiento al trámite de la queja.
7. El **Director Jurídico y Administrativo** debe garantizar los derechos a la intimidad, confidencialidad y no confrontación de las partes involucradas.
8. Recibida la versión escrita y las pruebas de los hechos aportados por la víctima o tercero denunciante, el **Director Jurídico y Administrativo**, con su equipo de trabajo llamará a diligencia de cargos y descargos a la persona investigada, para que entregue su versión de los hechos y allegue las pruebas que ayuden a esclarecerlos, de tal declaración se debe dejar constancia escrita, firmada por quien rinde los descargos.
9. Realizada la diligencia de descargos, el **Director Jurídico y Administrativo**, con su equipo de trabajo analizará las declaraciones y las pruebas allegadas por los implicados y tomará la decisión que corresponda según la ley y los protocolos establecidos para tal fin.

ARTÍCULO 110. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. La víctima o el tercero que interponga la queja de acoso sexual o quienes hayan atestiguado sobre los hechos, tendrán derecho a ser protegidos de eventuales retaliaciones, por solicitud propia o en cumplimiento de las obligaciones del contratante, con las siguientes garantías

1. Recibir un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Ser atendido emocional y psicológicamente por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. A ser traslado del área de trabajo, permitirle teletrabajo o ubicarlos en labores donde no haya interacción con la persona investigada, con el de evitar inconvenientes o riesgos para la víctima, denunciante o testigos.
4. Terminar la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, sin que ello acarree sanción o consecuencia negativa por concepto de preaviso.
5. Se debe garantizar la confidencialidad y el derecho a la no confrontación de la víctima.
6. Derecho a la continuidad de relación contractual de la víctima, denunciante o testigos de la conducta de acoso sexual en el contexto laboral, por lo menos durante los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia

ARTÍCULO 111: El canal, rechaza rotundamente la comisión de cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razones de género, por lo que se califica como falta grave el hecho de incurrir el trabajador en conductas que configuren acoso laboral o en cualquiera que pueda encuadrarse como acoso sexual laboral y/o discriminación o violencia por razón de género, sexo o identidad sexual

PARAGRAFO: Los demás aspectos relativos al acoso sexual laboral de conformidad con la Ley 2365 de 2024 se regulan en la Política y en los protocolos establecidos por el canal.

CAPITULO XXI INHABILIDADES Y RESPONSABILIDADES.

ARTÍCULO 112. INHABILIDADES. En cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 734 de 2002 modificada por la Ley 2094 de 2021 y demás normas concordantes., se entienden incorporados a este reglamento las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley, además de las siguientes:

1. Además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político.
2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.
3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.
4. Haber sido declarado responsable fiscalmente.

PARAGRAFO 1º.- Quien haya sido declarado responsable fiscalmente será inhábil para el ejercicio de cargos públicos y para contratar con el Estado durante los cinco (5) años siguientes a la ejecutoria del fallo correspondiente. Esta inhabilidad cesará cuando la Contraloría competente declare haber recibido el pago o, si este no fuere procedente, cuando la Contraloría General de la Republica excluya al responsable del boletín de responsables fiscales. Si pasados cinco años desde la ejecutoria de la providencia, quien haya sido declarado responsable fiscalmente no hubiere pagado la suma establecida en el fallo ni hubiere sido excluido del boletín de responsables fiscales, continuará siendo inhábil por cinco años si la cuantía, al momento de la declaración de responsabilidad fiscal, fuere superior a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por dos años si la cuantía fuere superior a 50 sin exceder de 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por un año si la cuantía fuere superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes sin exceder de 50, y por tres meses si la cuantía fuere igual o inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARAGRAFO 2º.- Para los fines previstos en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política a que se refiere el numeral 1º de este artículo, se entenderá por delitos que afecten el patrimonio del Estado aquellos que produzcan de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, use indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público. Para estos efectos la sentencia condenatoria deberá especificar si la conducta objeto de la misma constituye un delito que afecte el patrimonio del Estado.

ARTÍCULO 113.- INHABILIDADES SOBREVINIENTES. Las inhabilidades sobrevivientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de destitución e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicará al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

ARTÍCULO 114.- OTRAS INCOMPATIBILIDADES. - Además, constituyen incompatibilidades para desempeñar cargos públicos, la siguiente: Para todo servidor público, adquirir o intervenir directa o indirectamente, en remate o venta de bienes que se efectúen en la entidad donde labore



o en cualquier otra sobre la cual se ejerza control jerárquico o de tutela o funciones de inspección, control y vigilancia. Esta prohibición se extiende aun encontrándose en uso de licencia.

ARTÍCULO 115.- CONFLICTO DE INTERESES. Todo trabajador deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

ARTÍCULO 116.- RESPONSABILIDADES EN LAS QUE PUEDE INCURRIR UN SERVIDOR PÚBLICO. - Dentro de la actividad administrativa los trabajadores oficiales o los funcionarios, pueden incurrir en la comisión de conductas y en omisiones que generan responsabilidades como:

- **RESPONSABILIDAD POR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA:** Se refiere al cumplimiento que los funcionarios deben dar a sus obligaciones de dirección, control y ejecución de la labor estatal.
- **RESPONSABILIDAD DE TIPO PENAL:** Es la que adquiere el servidor público por incurrir en conductas que resulten contrarias a lo establecido en el Código Penal. Se trata de un tipo especial de responsabilidad para la cual el Código Penal establece específicamente tipos sancionatorios, dentro de los cuales, en algunos casos, no solo resultan vinculados los funcionarios sino, además, los particulares que cumplan funciones públicas o que participen directamente en la configuración de la conducta objeto del tipo sancionatorio.
- **RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA ORDINARIA:** Este tipo de responsabilidad se concreta en la conducta que deben observar los funcionarios al interior de la administración, la cual debe ser acorde con los principios orientadores de la función pública, así como la moralidad y la responsabilidad.
- **RESPONSABILIDAD FISCAL:** Es la que adquiere el servidor público por el manejo financiero, recaudo de los recursos, gasto e inversión de estos, es decir, por la administración de los recursos estatales, la gestión y los resultados. El control fiscal lo ejercerá la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejan fondos o bienes de la Nación.
- **RESPONSABILIDAD POR LA EXPEDICIÓN DE ACTOS:** Esta es generada a través de hechos o actos administrativos que van en contra del derecho. Los actos podrán llegar a ser retirados del ordenamiento jurídico y debido a su anulación, generar perjuicios patrimoniales a la administración que debe responder indemnizando económicamente a la persona afectada, a través de las acciones públicas de nulidad y restablecimiento del derecho, contempladas en el decreto 01 de 1984, Código Contencioso Administrativo.

CAPITULO XXII RETIRO DEL SERVICIO Y CAUSALES.

ARTÍCULO 117. RETIRO DEL SERVICIO. - La cesación definitiva de funciones se produce por



varias causales a saber: (Decreto 1083 de 2015)

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3o. del artículo 2.2.30.6.8 del Decreto 1083 de 2015, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del Decreto 1083 de 2015.
8. Por sentencia de autoridad competente.

PARÁGRAFO 1º.- Cuando las partes no estipulan término alguno de duración del contrato para los trabajadores oficiales, o éste no puede deducirse de la naturaleza del mismo, es decir, cuando el contrato es indefinido, ha de entenderse que se ha celebrado por el término de seis meses, en aplicación de la presunción establecida por el legislador en el artículo 2º de la Ley 64 de 1946, que modificó el artículo 8º de la Ley 6 de 1945, por lo que la circunstancia de darse por terminado al vencer este término presuntivo, no genera por sí sola, vulneración alguna de los derechos del trabajador.

ARTÍCULO 118.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA. - Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso:

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión.
2. Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.
3. Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
5. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente.
6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y



8. Por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones.

CAPITULO XXIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 119.- DESTINATARIOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. - Los servidores de **TEVEANDINA S.A.S.** son destinatarios del Régimen Disciplinario y están sometidos a las normas previstas por el Código Único Disciplinario establecido en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

ARTÍCULO 120.- OBJETIVO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. - El régimen disciplinario es parte del Sistema de Administración de Personal de **TEVEANDINA S.A.S.** Tiene por objeto asegurar a la entidad y a la administración la eficiencia en la prestación de los servicios a cargo del estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los trabajadores de la entidad y a estos los derechos y garantías que les corresponden como tales.

ARTÍCULO 121.- COMPETENCIA PARA LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINADA Y EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. - La competencia para la investigación y el control disciplinarios interno corresponde a la Dirección Jurídica y Administrativa. La segunda instancia corresponde al Gerente General.

ARTÍCULO 122. DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA. - Los servidores públicos del Canal tienen derecho, cuando se les impute la comisión de una falta disciplinaria, a la garantía del debido proceso y el respeto del derecho a la defensa.

ARTÍCULO 123. PROCESO DISCIPLINARIO. Los sujetos procesales, la calidad del disciplinado, los derechos que tiene el disciplinado y su apoderado, la actuación procesal, las pruebas, las nulidades, la investigación, la evaluación, los descargos, la segunda instancia y los procedimientos especiales, se regirán por lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 y las normas que la complementen, modifiquen o aclaren.



CAPÍTULO XXIV TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 124.- DEFINICIÓN.- De acuerdo con la Ley 2088 de 2021, se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 125.- CRITERIOS APLICABLES. - En cumplimiento de lo reglamentado en la Ley 2088 de 2021, se habilita para los trabajadores de **TEVEANDINA S.A.S.** la modalidad de trabajo en casa, la cual se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

- a. **Coordinación.** - Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- b. **Desconexión laboral.** - Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 126.- HABILITACIÓN, TÉRMINO Y PRÓRROGA. - Los Trabajadores del Canal podrán solicitar a la Gerencia, la habilitación del trabajo en casa por un término de 3 meses prorrogables por un término igual por única vez, cuando medien circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que impidan que este pueda realizar sus funciones presencialmente en las instalaciones del Canal.

PARÁGRAFO 1º.- En todo caso, el empleador se reserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

PARÁGRAFO 2º.- Para iniciar esta modalidad, la gerencia de la entidad notificará por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo estas condiciones.

ARTÍCULO 127.- RELACIÓN LABORAL. - Durante el trabajo en casa se mantendrá por parte de **TEVEANDINA S.A.S.** la facultad subordinante como empleador y la potestad del seguimiento y supervisión del cumplimiento de las funciones de los servidores públicos.



ARTÍCULO 128.- DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES. - Durante el tiempo que el servidor público desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

PARAGRAFO: A los servidores públicos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables y se reconocerán en los términos y condiciones establecidas para el auxilio de transporte.

ARTÍCULO 129.- GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Durante el tiempo que encuentre habilitada la modalidad de trabajo en casa, el servidor público continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Así mismo, continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

ARTÍCULO 130.- ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN. - TEVEANDINA S.A.S. reportará a la Administradora de Riesgos Laborales los datos y dirección del trabajador autorizado para el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral. Adicionalmente, adelantará programas y actividades que permitan garantizar las condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo de los funcionarios de la entidad, quienes deberán garantizar la asistencia permanente a estas.

ARTÍCULO 131.- MEDICIÓN Y REPORTES PERMANENTES. – TEVEANDINA S.A.S. establecerá los mecanismos de control y medición de metas e indicadores a utilizar durante el desarrollo de actividades por parte de los trabajadores desde el trabajo en casa. Los jefes de área o proceso de la entidad deberán garantizar el desarrollo normal de las actividades sin que se afecte el normal funcionamiento del Canal.

Es deber del trabajador llevar a cabo el reporte permanente del avance y cumplimiento, a su jefe inmediato, de las actividades que tenga asignadas en cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 132.- JORNADA LABORAL. – Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrá vigente lo relativos al horario y la jornada laboral, de conformidad con el presente reglamento interno, así como en lo dispuesto en la Ley 6 de 1945.

PARÁGRAFO ÚNICO. - Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivos.

ARTÍCULO 133.- ELEMENTOS DE TRABAJO. - Para el cumplimiento de las funciones desde el trabajo en casa el trabajador deberá informar en la solicitud si cuenta con las herramientas necesarias propias para el desarrollo de las actividades que tenga a cargo. En caso de ser necesario, el Canal podrá poner a disposición del funcionario los equipos y demás elementos que se requieran para su labor quien velará por su buen uso y cuidado.



ARTÍCULO 134.- SALVAGUARDA DE LA INFORMACIÓN. - Durante el periodo de trabajo en casa, el funcionario deberá garantizar la custodia de la información haciendo uso de las herramientas y dando aplicación a los procedimientos que internamente disponga la entidad.

ARTÍCULO 135.- PROGRAMAS DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN. - TEVEANDINA S.A.S., adelantará jornadas de capacitación dirigidas a los trabajadores en aras de promover el desarrollo de competencias digitales, así como fomentar el buen uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones o cualquier otro elemento asignado que pueda generar algún tipo de limitación.

CAPÍTULO XXV TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 136.- TELETRABAJO: Entrará en vigor todo lo relacionado con la regulación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008, una vez se efectuó el estudio pertinente en cada área de trabajo, con el fin de llevar a cabo la implementación dentro de **TEVEANDINA S.A.S.**, dada la naturaleza jurídica de la entidad.

ARTÍCULO 137.- TRABAJO REMOTO: TEVEANDINA S.A.S. adelantará las verificaciones pertinentes para la implementación de la modalidad de trabajo remoto de que habla la Ley 2121 de 2021; una vez el Gobierno Nacional lleve a cabo la implementación de la política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto relacionado en el artículo 5 de la citada Ley.

CAPÍTULO XXVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 138.- PUBLICACIONES. - El acto administrativo de actualización del Reglamento Interno del Canal se publicará durante 8 días para conocimiento de los trabajadores. **TEVEANDINA S.A.S.** publicará dos ejemplares de este en las carteleras de la entidad y en la misma fecha remitirá copia a los trabajadores, mediante circular interna y así mismo a todas las personas que se vinculen con posterioridad.

CAPÍTULO XXVII. VIGENCIA.

ARTICULO 139.- VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO. - El presente Reglamento de Trabajo, entrará en vigor 15 días después de su notificación.

PARÁGRAFO ÚNICO. - Toda persona debe saber que, al momento de ingresar a prestar servicios al Canal, lo hace sujetándose en un todo a las cláusulas del presente reglamento.

CAPÍTULO XXVIII. DISPOSICIONES FINALES.

ARTICULO 140.- INCORPORACIÓN DE NORMAS. - Se consideran incorporadas al presente reglamento las disposiciones legales vigentes y las prestaciones legales aplicables a



TEVEANDINA S.A.S. en su condición de Empresa Industrial y Comercial del Estado. Toda modificación de ellas en cualquier sentido reformará en lo pertinente este reglamento.

ARTICULO 141.- CLÁUSULAS INEFICACES. - No producirán 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.

ARTÍCULO 142.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **TEVEANDINA S.A.S.**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los cuatro (04) días del mes de junio de 2026.

JHON ALEJANDRO LINARES CAMBEROS
Gerente

Proyectó y revisó: Jonathan Nieto Piedras – Director Jurídico y Administrativo 