

Código Deontológico

Aprobado por la Gerencia General de Radio Tricolor FM

Riobamba, 22 de Enero de 2.014

MARCO REFERENCIAL

El Consejo Nacional de Telecomunicaciones Conatel, en resolución RETV-544-18-CONATEL-2012, de fecha 9 de agosto del 2012, resuelve renovar el contrato de concesión de frecuencia 97.7 MHZ, con la cobertura en los cantones de Riobamba – Guano – Chambo – Colta – Penipe y Guamote, y resolución RTV-630-20-CONATEL-2010 , con fecha 13 de Octubre del 2.010, resuelve renovar el contrato de concesión de frecuencia 97.5. con cobertura en las provincias de Pastaza – Mera – Santa Clara en la que opera la estación de radiodifusión denominada “Tricolor FM”, así como también con su repetidora 1 FM TRICOLOR 97.7 con la cobertura en Ambato – Pujili – Latacunga – Saquisilí – Salcedo – Santiago de Pillaro – Patate – San Pedro de Pelileo – Cevallos – Quero – Tisaleo y Mocha y su repetidora 2 TRICOLOR FM 97.7 con cobertura en Alausi y Chunchi.

Radio Tricolor FM, se encuentra contemplada en la sección tercera de la constitución política del estado. En sus Art. 16, 17 18 19 20.- Esta ley tiene por objeto desarrollar, proteger y regular, en el ámbito administrativo, el ejercicio de los derechos a la comunicación establecidos constitucionalmente, Para los efectos de esta ley, se entenderá por contenido todo tipo de información u opinión que se produzca, reciba, difunda e intercambie a través de los medios de comunicación social en concordancia con los Art.4, 5, 6, de la ley de comunicación, efecto por el cual manifiesta que:

Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

Buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con responsabilidad ulterior.

Acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la ley. En caso de violación a los derechos humanos, ninguna entidad pública negará la información.

La ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente.

Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.

El Estado garantizará la cláusula de conciencia a toda persona, y el secreto profesional y la reserva de la fuente a quienes informen, emitan sus opiniones a través de los medios u otras formas de comunicación, o laboren en cualquier actividad de comunicación.

Este código debe ser ley expresa para todos los ejecutivos, empleados y sus trabajadores de RADIO TRICOLOR quienes deberán observar taxativamente su contenido. El desconocimiento de sus reglas, no será excusa para quienes cometan faltas o incurran en infracciones disciplinarias. Por lo que Radio Tricolor resuelve expedir el siguiente

CÓDIGO DEONTOLOGICO

GENERALIDADES SOBRE ÉTICA

1.1 Introducción

El objetivo de esta sección es presentar a los colaboradores de RADIO TRICOLOR, una visión general sobre la ética y su aplicación diaria, que les transmita el espíritu y la finalidad del Código de Ética de la emisora, para que les ayude a tomar unas decisiones íntegras.

Los colaboradores deben consultar este documento para conocer los lineamientos sobre ética y en caso de dudas, deben buscar claridad.

Para ello pueden dirigirse al gerente, director o presidente de su área, o en casos especiales, o al Jefe de Talento Humano.

Las siguientes definiciones ayudan a dar alcance y claridad a los términos utilizados:

ALTA DIRECCIÓN: Comprende el presidente y los directivos de RADIO TRICOLOR

COMPAÑÍA: Se refiere a RADIO TRICOLOR

EMPLEADO: Una persona contratada por RADIO TRICOLOR, a través de un contrato de trabajo.

PARENTES: Una persona quien está en parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil:

Parentesco de consanguinidad:

Primer grado: Entre padres e hijos

Segundo grado: Entre hermanos

Tercer grado: Entre tío y sobrino

Cuarto grado: Entre primos hermanos

Parentesco de afinidad:

Primer grado: Entre suegros y yernos o nueras

Segundo grado: Entre cuñados

Parentesco civil:

Primero civil: Entre padres adoptantes e hijos adoptivos.

PROVEEDOR: Tercero que suministra bienes o presta servicios a la emisora. Comprende también contratistas, consultores y asesores.

1.2 Entendiendo la ética

Para efectos de este documento, Ética significa hacer lo correcto, de forma correcta, tanto en los asuntos personales como en los negocios, bajo los siguientes principios básicos:

Honestidad y sinceridad

Justicia y equidad

Respeto mutuo y dignidad

Rendición de cuentas y responsabilidad

La premisa fundamental es que la ética comprende un compromiso claro y consciente de hacer lo correcto siempre.

1.3 La ética en la organización

Poner en práctica la ética comprende la forma en que los empleados se relacionan entre sí, con la organización y con las partes interesadas en el cumplimiento de sus deberes. En cualquier organización existen unas reglas, unos principios y unas pautas orientadas a que las acciones de un sólo empleado o de un grupo de empleados, no tengan un efecto adverso sobre la imagen, el bienestar y el desempeño de la organización como un todo, ni vayan a dañar a un tercero.

Todas las decisiones que se adopten, las acciones que se ejecuten, las reglas que se sigan y los comportamientos que se asuman, deben ser constitucionales, legales, correctos, justos y de buena fe.

Se deben aplicar los estándares más altos y hacer uso del mejor juicio cuando se adopten decisiones éticas. Al defender estos estándares, los empleados tendrán como objetivo la preservación de la integridad y la reputación de la empresa, así como la confianza y seguridad de las partes interesadas con las cuales entrarán en contacto.

La toma de decisiones éticas requiere que todos comprendan sus propios valores y principios al igual que los de la compañía. Así mismo, se requiere un juicio personal e íntegro y el convencimiento de que la responsabilidad es individual y que cada uno debe rendir cuentas por sus acciones.

Todos los empleados tienen, no solamente el derecho, sino también la responsabilidad personal de cuestionar una posible conducta inadecuada y ponerla en conocimiento de la alta dirección siguiendo los conductos regulares.

Cada uno tiene la obligación de desarrollar sus deberes en forma honesta. Este Código de Ética y las siguientes pautas éticas se diseñaron para ayudar a cumplir este objetivo, las cuales no prestarán ningún servicio si los empleados no se comprometen en forma consciente a regirse por ellas y a actuar en forma ejemplar ante sus compañeros y partes interesadas.

1.3.1 Ética corporativa

Los empleados deben actuar de manera que la emisora sea y tenga la reputación de:

Ser transparente, claro, veraz y exacto en el trato y en las declaraciones con los interesados.

Ser políticamente imparcial.

Ser social y ambientalmente responsable.

Salvaguardar celosamente su integridad y credibilidad.

Ser consistente en el cumplimiento de sus obligaciones

Entender y respetar a sus clientes y contratante con la finalidad de establecer relaciones duraderas.

Ser el mejor empleador, porque la gente es la ventaja más duradera de la compañía, por lo tanto esta reforzará políticas de empleo claro y humano, y en particular:

Practicará una política equitativa de contratación, desarrollo y remuneración.

Reconocerá el derecho a crear o ser parte de organizaciones legalmente establecidas.

1.3.2 Ética personal

El comportamiento personal estará acorde con las pautas éticas descritas en el numeral anterior. En especial es importante tener en cuenta:

El tiempo laboral debe dedicarse de manera exclusiva a la emisora. Cualquier actividad formal de negocios distinta, deberá contar con la autorización del Gerente.

Que la información confidencial obtenida exclusivamente como resultado de la vinculación con la emisora, sea respetada.

Tener un comportamiento en la vida personal que permita desarrollar las actividades de la emisora con credibilidad, no comprometa su reputación como emisora y no resulte en detrimento del bienestar económico de la misma.

No realizar actividades políticas durante la jornada laboral y/o en el lugar de trabajo sin autorización del Gerente de la emisora.

1.4 Política para promover la ética

La alta dirección tiene el deber de informar a todos los empleados sobre la Política Ética y en particular sobre las políticas propias de cada cargo.

De la misma manera, los empleados tienen el deber de conocer y comprender no sólo sus derechos individuales, sino también sus obligaciones y responsabilidades éticas.

Cada empleado tiene la responsabilidad de actuar en forma ética y de cuestionar un comportamiento antiético del cual tenga conocimiento.

1.5 Comportamiento ético

Sin importar cuál sea el cargo o nivel de autoridad que se tenga dentro de la compañía, el comportamiento ético no es una opción, es una obligación. Mientras más alto sea el cargo, mayor será la responsabilidad de fijar un ejemplo de comportamiento ético. Esta es una obligación que exige que cada uno actúe de forma que no genere reproches ni cuestionamientos en ningún momento.

Si el empleado aplica su parecer en forma honesta y justa, es muy fácil sortear la mayoría de los dilemas éticos. Una decisión ética se puede guiar por el sentido común. Si sienten que algo puede estar errado, asuman que está errado y mejor busquen orientación o consejo antes de actuar o de tomar una decisión.

No existe un nivel aceptable de comportamiento antiético. Aunque las respuestas éticas pueden ser circunstanciales, siempre hay una respuesta correcta y una respuesta incorrecta frente a los principios éticos. El único nivel aceptable es el cumplimiento de los estándares más altos del comportamiento ético.

1.6 La ética frente a la imagen de la emisora

El comportamiento ético se basa en ideas y creencias relacionadas con la parte buena del individuo, del público y de la sociedad en general. Muchas de estas ideas comprometen la moral, el deber y las virtudes que surgen de los principios de la sociedad sobre qué está bien y qué está mal. Los valores son las convicciones o los deseos básicos de los individuos, que crean las actitudes personales.

Naturalmente estas pueden variar de una persona a otra. Todas las organizaciones están compuestas por personas con diferentes experiencias, culturas, actitudes y perspectivas sobre la vida. Pero, para una persona externa cada uno de los empleados refleja la organización como un conjunto. Por ello tiene sentido afirmar que una práctica o un acto antiético por parte de un empleado puede generalizarse a toda la compañía y afectar su imagen. En consecuencia, aunque los valores y las actitudes individuales difieren, todos deben actuar en forma ética siempre, según los lineamientos de las siguientes pautas éticas.

2 PAUTAS ÉTICAS

Es imposible cubrir todas las situaciones que se pudieran relacionar con temas de ética.

Las siguientes pautas son un marco de referencia que le ayudarán al empleado a conocer los límites dentro de los cuales debe desarrollar sus actividades:

2.1 Corrupción y soborno

Para efectos de este documento, por corrupción se entiende el quebrantar o dejarse quebrantar en los principios éticos, constituya o no dicha conducta un delito.

Sobornar o dejarse sobornar es una práctica deshonesta, está prohibida en la compañía y se sancionará con rigor.

Los pagos de facilitación son una forma de soborno y en consecuencia están prohibidos por la compañía

Cuando el soborno esté dirigido a un funcionario público, de acuerdo con la Ley ecuatoriana esto puede llegar a constituir un delito y, por lo tanto, la compañía se compromete a tomar las acciones legales contra el autor.

2.2 Colusión

Igualmente, para efectos de este documento, por colusión se entenderá el acuerdo entre dos o más partes para tener una conducta antiética o deshonesta.

Procedimientos fraudulentos entre dos o más personas, efectuados para causar perjuicios a terceros.

2.3 Conflictos de intereses

Los empleados evitarán cualquier conflicto de intereses, real o potencial, con el negocio de la compañía.

Todos los empleados tienen una clara obligación en este tema.

Existe un conflicto de intereses cuando el empleado, directa o indirectamente, tiene un interés personal que puede interferir con sus decisiones al cumplir las tareas en la emisora.

Todos los conflictos de intereses se deben manifestar en forma completa y veraz. Cuando estos conflictos sean de una naturaleza tal que se considere que pueden influir las decisiones, la compañía tomará medidas para reducir esa exposición.

2.4 Declaraciones

Los empleados deben declarar por escrito al presidente todos los conflictos de intereses reales o potenciales que tengan o crean tener, antes de que sucedan o inmediatamente se presenten.

La responsabilidad de declarar un conflicto de intereses es individual y no puede ser delegada o desconocida.

Esta declaración fomenta la transparencia en las actuaciones de los empleados y es un ejemplo de comportamiento ético para el mercado.

Con el fin de verificar los conflictos de intereses, reales o potenciales, el presidente, los directores deben declarar si ellos son simultáneamente ejecutivos o miembros del Directorio de cualquier otra emisora.

2.5 Relaciones y comportamiento

2.5.1 Requerimientos de la emisora

Todos los empleados tienen el deber de actuar de acuerdo con ella. Se considerará una contravención su incumplimiento, en especial cuando el empleado:

Se dedique a cualquier actividad formal de negocio, diferente al de la emisora, sin la autorización escrita de su presidente.

No respete la naturaleza confidencial de una información.

En su vida personal su comportamiento no permita desarrollar las actividades de la emisora con credibilidad, comprometa su reputación o resulte en quebranto del bienestar económico de la misma.

2.5.2 Relaciones con los colegas

La emisora está comprometida con el cumplimiento y el apoyo de todos los derechos y las leyes que rigen sus relaciones con los empleados y las interacciones entre ellos, enmarcadas dentro de los valores definidos.

Existe una relación de lealtad entre la emisora y sus empleados.

En este sentido, los miembros del equipo de trabajo están comprometidos con hacer críticas constructivas para mejorar.

Esto no debe confundirse con hacer declaraciones o comentarios despectivos sobre la organización o sus empleados.

La emisora espera que los empleados cumplan las leyes y manejen sus asuntos personales en forma responsable, especialmente cuando un comportamiento podría afectar el desempeño individual o proyectar una imagen adversa de la organización.

2.5.3 Acoso laboral

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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.

Cualquier forma de acoso laboral es totalmente inaceptable. Los empleados que se vean afectados por esta situación lo deben reportar al presidente o jefe de Talento Humano, quien deberá darle el trámite correspondiente.

2.5.4 Acoso sexual

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo que afecte la dignidad del hombre o la mujer en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, y expresiones verbales o no verbales, indeseadas.

Igualmente se entiende por acoso sexual, al acto por el cual se solicita un favor de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar al empleado o a su familia, un mal relacionado con sus legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación.

Hay una amplia clase de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual, pero para ser considerados como tal, se deben presentar una o más de las siguientes situaciones:

La conducta es indeseada y ofensiva para la persona que es objeto de la misma

La negativa o el sometimiento de la persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona al empleo, a la formación profesional, a la permanencia en el cargo, a los ascensos, al salario o cualquiera otra decisión relativa al empleo.

Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma.

Corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta indeseado y ofensivo.

Las cortesías se convierten en acoso sexual si continúan una vez que la persona objeto de las mismas ha indicado claramente que las considera ofensivas.

Cuando es suficientemente grave, un único incidente puede constituir acoso

Cualquier forma de acoso sexual de un empleado hacia otro, es totalmente inaceptable.

Los empleados que se vean afectados por esta situación lo deben reportar al presidente o al jefe de Recursos Humanos quien deberá darle el trámite correspondiente.

2.5.5 Uso y consumo responsable de alcohol

La emisora promueve el uso y el consumo responsable de alcohol, tanto por parte de los empleados como de los consumidores.

Se espera que los empleados promuevan y practiquen el consumo responsable de alcohol y se ciñan a estándares de comportamiento aceptables dentro y fuera de la organización, por lo tanto

no se tolerarán comportamientos de estado de ebriedad que representen una afrenta a la dignidad del mismo empleado, de sus compañeros de trabajo o de la comunidad en general.

2.5.5.1 Beber o estar bajo los efectos del alcohol cuando se está laborando

El consumo de alcohol siempre se hará de manera responsable, en los sitios y/o eventos destinados por la emisora para ello.

Para los empleados que operan equipos electrónicos, está totalmente prohibido el uso y consumo de alcohol durante el desempeño de sus funciones.

Presentarse a laborar bajo los efectos de alcohol o embriagarse laborando es una conducta inaceptable para la emisora

2.5.6 Relaciones con los clientes

La emisora está comprometida con suministrar calidad. El negocio no puede crecer sobre una base sostenible, sin un servicio eficiente y rápido y sin unas relaciones íntegras y éticas con los clientes.

Todos los empleados están empoderados para dar trámite y rectificar un deficiente servicio al cliente dentro de los más altos principios éticos.

2.5.6.1 Cobro de deudas

Cuando un cliente no ha pagado dentro del plazo y/o términos acordados, la compañía tiene el derecho de adelantar la gestión de cobro mediante los mecanismos establecidos en la ley. La emisora no apoya tácticas ilegales de cobro.

2.5.7 Información del mercado y de la competencia

La obtención de información del mercado y de la competencia es una parte esencial del negocio y promueve la libre empresa y la competitividad. Los empleados relacionados con la obtención de información del mercado y de la competencia deben hacerlo en forma legal y ética.

La interceptación de líneas, el soborno o el hurto para obtener información, no son una práctica aceptable por la emisora.

2.6 Rendición de cuentas y control de los recursos de la compañía

2.6.1 Rendición de cuentas

Los empleados tienen que rendir cuentas de todos los recursos de la emisora que le han sido asignados para su uso y/o custodia y tienen que ser diligentes en las medidas de cuidado y conservación, para protegerlos frente a los eventos de pérdida, sustracción o daño.

2.6.2 Control interno y gestión de riesgos

Un gobierno corporativo requiere, entre otras cosas, la existencia de controles efectivos y eficientes en todo momento y que se cumpla con ellos.

Como parte de ese control interno es necesario que la compañía realice una gestión que le permita identificar y administrar los riesgos de manera competente para minimizar su exposición o consecuencias.

2.6.3 Uso de activos y recursos de la compañía

Los activos y recursos de la compañía se deberán utilizar para el propósito que les fue asignado; no obstante, se entiende que los empleados requieren hacer uso personal de los mismos.

La compañía actuará en caso de abuso.

Los activos más expuestos a un abuso por parte de empleados son:

Vehículos asignados para uso personal

Herramientas

Computadoras

Micrófonos

Cabinas

Impresoras

Papelería

Teléfonos fijos y celulares

Internet

Grabadoras

El acceso a páginas con contenido pornográfico no podrá ser considerado un uso razonable de Internet, bajo ninguna circunstancia.

2.6.3.1 Gastos de viaje

Los gastos de viaje asignados, los pasajes, el hotel y/o el vehículo rentado, deberán corresponder a los parámetros fijados por la compañía en las políticas para realizar viajes. Los empleados deberán hacer un uso razonable y ético de estos conceptos.

Los empleados no pueden cambiar la clasificación de gastos establecida, salvo que hayan sido previamente autorizados por el vicepresidente respectivo, por una específica y válida razón.

2.6.4 Reembolso de gastos

La solicitud de reembolso de gastos debe estar limitada a gastos legítimos y razonables incurridos en el transcurso normal de los negocios y soportada con las respectivas facturas y la documentación pertinente.

Todas las solicitudes de reembolso deberán estar aprobadas y firmadas por el respectivo nivel de autorización antes de su presentación. Los empleados no podrán aprobar sus propias solicitudes de reembolso de gastos.

2.6.5 Autorizaciones para pagos

Las autorizaciones para pagos deben ser efectuadas dentro de los niveles establecidos para ello. Quien autorice un pago siempre debe verificar los documentos que está firmando y tener en cuenta entre otros:

La autorización correspondiente para ordenar la adquisición del bien o servicio, según las políticas de la compañía.

La presentación de factura o cuenta de cobro.

Que los productos o servicios facturados o cobrados, sean los correctos.

2.6.6 Facturas, recibos y registros

Las facturas deben indicar la naturaleza de los servicios recibidos o de los bienes comprados en cumplimiento de las disposiciones legales al respecto. Bajo ninguna circunstancia se admiten facturas por fuera de esta disposición.

Los recibos y registros contables deben reflejar la realidad del documento soporte. La falsificación de registros, la tergiversación de los hechos y la presentación de informes incorrectos son totalmente inaceptables.

De otro lado quedan absolutamente prohibidos los pagos por conceptos indeterminados. Todo pago debe indicar claramente el concepto de la erogación.

2.6.6.1 Impuestos y deducciones

Todos los pagos efectuados por concepto de servicios prestados deben estar sujetos a los impuestos y/o deducciones ordenados por ley.

2.6.6.2 Asesores y gestores ante entidades públicas y privadas

Está autorizado contratar asesores o gestores cuando la principal función que realicen consista en tramitar asuntos ante entidades públicas o privadas o aconsejar o preparar estudios para adelantar tales tramitaciones. Esta actividad deberá realizarse en cumplimiento de los más altos estándares éticos.

Las tarifas acordadas para dichos pagos deben ser a las tasas empleadas en el mercado, coherentes con el valor del servicio esperado y facturadas de acuerdo con la ley.

2.6.7 Donaciones y patrocinios

Todas las donaciones y patrocinios se deberán efectuar de conformidad con lo previsto en los estatutos de la emisora y de acuerdo con el presupuesto. Se considerará una falta a la ética disponer bajo la modalidad de donación, de recursos de la compañía sin la debida autorización.

La compañía tomará las medidas razonables para garantizar que las donaciones y patrocinios no sean utilizadas para sobornar.

2.7 Información personal

Es política y práctica ética de la compañía respetar la información personal de los empleados, proveedores, clientes y terceros, salvo cuando afecte las políticas y pautas éticas de la emisora.

Por lo tanto, es obligación de los empleados respetar la confidencialidad de la información personal que no tenga relevancia en los asuntos aquí tratados.

Así mismo, en desarrollo de esta política, cuando se reporte un comportamiento antiético, debe hacerse por los canales regulares y la compañía tratará la información recibida como confidencial.

2.8 Entorno de trabajo saludable y seguro

La emisora tiene los compromisos de promover un entorno de trabajo saludable y seguro y evitar dañar el medio ambiente, afectando la comunidad donde opera. En este sentido, cumplirá con los más altos estándares de salud ocupacional, seguridad industrial y programas ambientales exigidos por la ley, que contribuyan a la salud y seguridad de los empleados y a la protección del medio ambiente.

Para cumplir con lo anterior, la compañía tiene, entre otras, las siguientes obligaciones:

Informar a los empleados sobre los peligros y riesgos a los que están expuestos y/o pueden exponer a la emisora.

Actuar para reducir los peligros y riesgos identificados.

Capacitar a los empleados sobre el uso de equipo de protección, salud y seguridad para actuar en caso de peligro en los sitios de trabajo.

Imponer disciplinas de salud y seguridad en el sitio de trabajo.

A su vez los empleados tienen, entre otras, las siguientes obligaciones:

Cumplir las leyes y regulaciones internas en materia de salud, seguridad y ambiental.

Tomar medidas para protegerse a sí mismos y a otros empleados en el lugar de trabajo contra lesiones y enfermedades.

Apoyar la labor encaminada a alcanzar los estándares más altos de salud y seguridad.

No consumir alcohol en el sitio de trabajo o presentarse a trabajar bajo el efecto de alcohol.

No consumir drogas alucinógenas.

PRINCIPIOS DEL SERVICIO DE RADIODIFUSIÓN

Los principios que rigen la prestación del servicio de radiodifusión sonora a cargo de RADIO TRICOLOR, son:

La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad.

La libertad de expresión, de pensamiento y de opinión.

El respeto al pluralismo informativo, político, religioso, social y cultural.

La defensa del orden jurídico democrático, de los derechos humanos fundamentales y de las libertades consagradas en los tratados internacionales y en la Constitución Política de la República del Ecuador.

La libertad de información veraz e imparcial.

El fomento a la educación, cultura y moral de la Nación. La protección y formación integral de los niños y adolescentes, así como el respeto de la institución familiar.

La promoción de los valores y la identidad nacional.

La responsabilidad social de los medios de comunicación.

El respeto al honor, la buena reputación y la intimidad personal y familiar.

El respeto al derecho de rectificación.

Respeto a la libertad de creencias y religiones.

FINALIDAD DEL SERVICIO DE RADIODIFUSIÓN

II.1 Los servicios de radiodifusión tienen por finalidad satisfacer las necesidades de las personas en el campo de la información, el conocimiento, la cultura, la educación y el entretenimiento, en un marco del respeto de los deberes y derechos fundamentales, así como de promoción de los valores humanos y de la identidad nacional.

II.2 RADIO TRICOLOR adoptará las medidas necesarias para dar al público la posibilidad de conocer si las opiniones vertidas provienen de la propia emisora, de los responsables de un determinado programa, o de terceros, sin perjuicio del secreto profesional.

II.3 Sin perjuicio de acuerdos particulares con productoras, agencias de publicidad, anunciantes, de conformidad con la Ley de Radio y Televisión. RADIO TRICOLOR podrá negarse a la difusión de emisiones que puedan ser consideradas atentatorias a los derechos fundamentales de las personas, a los valores nacionales que reconoce la Constitución Política de la República del Ecuador o a los principios establecidos en la Ley de Radio y Televisión; decisión que no podrá ser considerada incumplimiento de obligaciones o trasgresión a los derechos de la contraparte o de terceros.

III. CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS

III.1 PROGRAMAS INFORMATIVOS

Los programas llevan como principio básico el entretenimiento musical y la información veraz y objetiva de los acontecimientos nacionales e internacionales; así como la participación de los oyentes a través de los medios de comunicación, admitiendo la pluralidad de opiniones y advirtiendo que estas deban ser emitidas con el debido respeto hacia las personas e instituciones públicas y privadas, más allá de toda polémica.

III.2 PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO

Los contenidos de los programas de entretenimiento, se basaran sobre aspectos de la realidad local, regional, nacional e internacional, comunicados con objetividad y respeto a las personas y sujeto a la interpretación libre y espontánea de cada oyente.

Los tipos de programación de entretenimiento podrán ser:

Programas musicales.

Programas de espectáculos.

Presentaciones artísticas y culturales.

Variedades y/o magazines y/u horóscopos.

Programas deportivos y Transmisión de eventos Deportivos.

III.3 PROGRAMAS DE SERVICIO

Los contenidos de los programas de servicio tienen la orientación de ofrecer a nuestros oyentes asesoría y consejos genéricos con carácter meramente referencial en servicios elementales y problemas cotidianos.

III.4 PUBLICIDAD COMERCIAL

La publicidad comercial se rige por lo establecido en el Decreto xyz, Normas de la publicidad en Defensa del Consumidor y su Reglamento aprobado por Decreto xyz N°

DE LAS FRANJAS HORARIAS

El contenido de nuestra programación será vigilado permanentemente conforme a las reglas de la diligencia razonable a fin de evitar afectar los valores inherentes a la familia, e informando adecuadamente sobre advertencias en el contenido a ser emitido.

Se respetará el horario familiar, comprendido entre las 06.00 y las 22.00 horas.

Los anuncios publicitarios que promueven el consumo de licores de alto grado alcohólico y de tabaco, sólo se harán en horario especial, es decir después de las 22.00 horas hasta el cierre de la programación.

PRODUCCIÓN NACIONAL MÍNIMA

La programación que irradie la estación de radiodifusión, materializada en los tipos de programas serán producidos en el país en un mínimo de 30% (Treinta por ciento) en promedio semanal.

MECANISMOS PARA BRINDAR INFORMACIÓN OPORTUNA SOBRE LOS CAMBIOS DE PROGRAMACIÓN

La radiodifusora difundirá los cambios en su programación, con 24 (veinticuatro) horas de anticipación, a través de su señal u otros medios a su alcance.

VII. MECANISMOS PARA SOLUCIÓN DE QUEJAS O COMUNICACIONES DEL PÚBLICO RELACIONADA CON LA PROGRAMACIÓN, APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y/O EJERCICIO DEL DERECHO DE RECTIFICACIÓN

Para la solución de todo otro tipo de reclamos y quejas, RADIO TRICOLOR, establece el siguiente mecanismo de solución de quejas o reclamaciones del público relacionadas con la programación o aplicación del Código de Ética:

El Comité de Solución de Quejas, se encarga en primera instancia, de atender y resolver las quejas y comunicaciones que envíe el público en relación con la aplicación del presente Código de Ética, así como en ejercicio del derecho de rectificación establecido.

El Comité de Solución de Quejas de RADIO TRICOLOR, está integrado por Un representante del Directorio elegido conjuntamente por quien presentó la queja y RADIO TRICOLOR quien tendrá a cargo la presidencia del Comité de Solución de Quejas. El Comité tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles para dar solución.

El Presidente, representa a la radiodifusora y es el encargado de tramitar las quejas y comunicaciones recibidas, en los términos del presente Código y del Reglamento de Solución de Quejas y Comunicaciones.

El Presidente, es el encargado de programar y dirigir las audiencias.

El Presidente, dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse definido e instalado conforme al numeral 2 precedente, solicitará a RADIO TRICOLOR, le transfiera la queja tal como fue presentada, concediéndole un plazo no mayor de 8 días hábiles para que formule sus descargos.-

La carga de la prueba recaerá en RADIO TRICOLOR. No obstante ello, la queja del afectado deberá ir acompañada de pruebas que la sustenten; en caso dichas pruebas consistan en grabaciones de imagen, sonido o de ambos deberá ser acompañada de una transcripción fidedigna.

El Presidente dispondrá la publicación en la página web de la convocatoria a una audiencia única de conciliación entre las partes involucradas, como trámite previo.

Para la realización de la conciliación, deberá estar presente el Presidente, en su ausencia por cualquier integrante que haya designado y haya sido expresamente facultado para ello. La difusión o no del resultado será definida dentro de la conciliación misma.

La resolución de una queja que se declara fundada podrá contener una o más de las siguientes medidas:

1. a) La sola declaración de que la misma es fundada, sin mandato de difusión y con simple comunicación a las partes.
2. b) El mandato de difusión. En tal caso, la emisora debe hacerlo dentro del plazo de diez días calendarios de notificada con la resolución que lo dispone.

Si la queja es declarada infundada o improcedente, la emisora está autorizada para informar tal hecho.

La solicitud de rectificación puede ser presentada directamente a RADIO TRICOLOR.

En el caso de las solicitudes de rectificación declaradas fundadas, RADIO TRICOLOR, deberá efectuar la rectificación correspondiente.

Siempre que se trate de cuestiones referidas al contenido de la programación de los servicios de radiodifusión, los usuarios de radiodifusión, deberán haber agotado el procedimiento a que se refieren los artículos precedentes del presente Título, para iniciar acciones ante instancias administrativas, judiciales o arbitrales.

LINEAMIENTOS PRINCIPALES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Todos los colaboradores de RADIO TRICOLOR., deben adherirse a nuestros principios fundamentales de conducta ética, establecidos en el Código de la Emisora. Dicho Código representa un compromiso personal claro y consciente, para hacer lo que es correcto.

Se espera honestidad, integridad y equidad, en todos los aspectos de nuestras actividades diarias.

Cumplimiento y Ética Empresarial Cumplimiento y Ética Empresarial

1. a) Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables.
2. b) Realizamos nuestras actividades de manera justa, ética, dentro del marco de leyes y reglamentos aplicables de competencia.
3. c) No permitimos el ofrecimiento directo o indirecto de pago, regalo, solicitud o aceptación de ningún pago indebido en ninguna forma.
4. d) Cumplimos con todos los requisitos locales de información y límites de regalos y entretenimiento.

Nuestra Gente y el Ambiente de Trabajo

1. a) Debemos evitar conflictos de interés entre nuestras actividades personales y nuestra participación en la conducción de los negocios de la compañía, y debemos informar cualquier potencial conflicto de interés.
2. b) La información confidencial, o la información que generalmente no está disponible al público no puede ser compartida por fuera de la compañía por nadie incluyendo los ex – colaboradores.

Respetamos la información confidencial de otros.

1. c) Todos somos responsables de utilizar el buen juicio para que los activos de la compañía no se utilicen indebidamente o se desperdicien o sufran daños.
2. d) Estamos comprometidos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y sano. El uso de drogas ilícitas o consumo de alcohol en el lugar de trabajo no será permitido. La intimidación o el abuso, en cualquier forma, o el acoso no tienen lugar en nuestro ambiente de trabajo.
3. e) Valoramos la confianza, integridad y el trabajo en equipo, las relaciones en el lugar de trabajo y estamos comprometidos a tratar la gente con dignidad y respeto.

No se permite en la emisora la discriminación ni los tratos diferenciales.