Reglamento Interno de Trabajo

Empresa del Sector Salud

Laboratorio de Otoneurología- Instituto Nacional de otología García Gómez S.A.S

Año 2025

INSTITUTO NACIONAL DE OTOLOGÍA
GARCÍA GÓMEZ

REGLAMENTO DE TRABAJO DE INOGG

CAPÍTULO I
OBJETO DEL REGLAMENTO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1°. OBJETO. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **INSTITUTO DE OTOLOGÍA GARCÍA GÓMEZ S.A.S** o simplemente **INOGG,** sociedad identificada con NIT 800.173.625-7 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto **INOGG** como todos sus trabajadores a nivel nacional y en todas y cada una de sus sedes existentes o que llegasen a existir.

ARTÍCULO 2°. INTEGRACIÓN. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3°. DOCUMENTOS PARA ASPIRANTES. Quien aspire a desempeñar un cargo en **INOGG** debe hacer llegar su hoja de vida, en físico o en documento electrónico, junto con los siguientes documentos:

a. Hoja de Vida.

b. Copia legible de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.

c. Si el aspirante es menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia.

d. Si el aspirante es extranjero debe soportar los documentos que le permitan migratoriamente permanecer en Colombia y ejercer su profesión, contando con los avales de las autoridades correspondientes (visas, permisos, registros profesionales, convalidación de títulos, entre otros).

e. Para casos de aspirantes profesionales de la salud se solicitarán copia de la inscripción en el Registro Único de Talento Humano en Salud (RETHUS) o aquel que lo reemplace.

f. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

g. Certificado de estudios realizados o en curso, así como diplomas que lo acrediten, en caso de ser estudios calificados.

h. Tarjeta Profesional, Registro o Matrícula, cuando se trate de profesiones reguladas.

i. Autorización para el uso de sus datos personales sensibles y confidenciales, necesarios para el proceso de admisión, así como autorización para verificar la veracidad de estos ante los emisores correspondientes.

PARÁGRAFO 1°. DOCUMENTOS ADICIONALES. Además de los documentos mencionados, **INOGG** podrá solicitar todos aquellos que considere necesarios para

admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, así como preguntas relacionadas con la planeación familiar o el estado de embarazo de la persona, el examen o prueba de VIH/SIDA. Las pruebas médicas o de embarazo, deberán sustentarse en criterios ocupacionales, encaminados a verificar la aptitud ocupacional de la persona, según el riesgo del trabajo que se ejecutaría.

PARÁGRAFO 2°. INEXACTITUD, OMISIÓN O INCONSISTENCIAS. Toda inexactitud u omisión en la solicitud o cualquier alteración o modificación de los documentos allegados o de la información suministrada, que conlleve a su inconsistencia o a que la misma no coincida con la realidad, descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por la Empresa.

ARTÍCULO 4°. PROCESOS DE SELECCIÓN. Durante los procesos de selección, **INOGG** podrá realizar directamente o a través de terceros, entrevistas, exámenes de aptitud y conocimientos, pruebas psicotécnicas, solicitar certificaciones de trabajo en alturas o de salud ocupacional en nivel técnico y/o profesional, estudios de seguridad, visitas domiciliarias, exámenes médicos ocupacionales, de acuerdo con las necesidades propias del cargo para el cuál se esté adelantando el proceso y dentro de los marcos que la Ley permita, **INOGG** se reserva el derecho de verificar y comprobar en cualquier momento la autenticidad y veracidad de la información allegada por los aspirantes durante el proceso de selección.

CAPÍTULO III
PERIODO DE PRUEBA – CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 5°. ESTIPULACIÓN. INOGG una vez admitido el aspirante se entenderá por virtud del presente reglamento que se ha estipulado un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **INOGG,** las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. El período de prueba constará por escrito.

ARTÍCULO 6°. DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba tendrá una duración de hasta la quinta parte del término inicial del contrato, pero en todo caso no podrá exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 7°. TERMINACIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin previo aviso, sin necesidad de motivación escrita y sin el reconocimiento de ningún tipo de indemnización.

ARTÍCULO 8°. NATURALEZA. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo que se rige en lo pertinente por las normas del Código Sustantivo del Trabajo,

mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en una entidad autorizada que se denominará empresa patrocinadora.

ARTÍCULO 9°. CARACTERÍSTICAS Y GARANTÍAS. Los elementos particulares del contrato de aprendizaje son:

a. La finalidad es facilitar la formación del aprendiz, por lo que el apoyo de sostenimiento no será equiparable al salario, sin perjuicio de lo cual se aclara que el apoyo de sostenimiento reemplaza el valor del salario y en todo caso lo incorpora en su valor y, por tanto, será imputable a cualquier tipo de pago laboral o acreencia laboral por dicho concepto.
b. La formación se recibirá a título estrictamente personal.
c. La subordinación estará referida a las actividades del aprendizaje.
d. Durante la fase lectiva el aprendiz tendrá derecho a un apoyo de sostenimiento mensual de 75% y deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
e. Durante la etapa práctica, el aprendiz tendrá derecho al apoyo de sostenimiento mensual del 100% de un salario mínimo legal mensual vigente, deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos laborales y recibirá además las prestaciones de ley derivadas del contrato de trabajo.
f. Si el aprendiz es estudiante universitario no podrá devengar menos del 100% de un salario mínimo legal mensual vigente como apoyo de sostenimiento y tendrá una jornada de 24 horas semanales que le permita estudiar.
g. El término máximo de duración del contrato de aprendizaje es de tres años.

PARÁGRAFO 1°. En ningún caso el apoyo de sostenimiento podrá ser entendido como salario.

PARÁGRAFO 2°. El apoyo de sostenimiento no podrá regularse por convenios o acuerdos colectivos, fallos arbitrales o equivalentes.

PARÁGRAFO 3°. Los aprendices estarán excluidos del reconocimiento de beneficios extralegales, cualquiera que sea su naturaleza, salvo que se acuerde de forma expresa y escrita lo contrario.

ARTÍCULO 10°. OBLIGACIONES DE LOS APRENDICES. Serán obligaciones de los aprendices:

a) Incorporar toda su capacidad de trabajo, en beneficio de LA EMPRESA PATROCINADORA, en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado en la tabla inicial y en las labores conexas y complementarias del mismo;
b) Cumplir con todas las obligaciones contenidas en el contrato de aprendizaje, en el artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y en las políticas, procedimientos, reglamentos, órdenes, directrices e instrucciones que le imparta LA EMPRESA PATROCINADORA, directamente o a través de sus representantes por escrito o de manera verbal;
c) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y, en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión del contrato de aprendizaje;
d) No atender ocupaciones distintas de las que LA EMPRESA PATROCINADORA le encomiende durante los turnos que le sean asignados;

e) Utilizar apropiadamente las herramientas y útiles de trabajo;
f) Brindar un trato adecuado en sus relaciones de trabajo;
g) Abstenerse de retener dineros de los clientes o de la EMPRESA PATROCINADORA;
h) Abstenerse de hacer efectivos cheques recibidos para o a nombre de la EMPRESA PATROCINADORA;
i) Abstenerse de negociar o utilizar bienes o mercancías de la EMPRESA PATROCINADORA en provecho propio o de terceros no autorizados;
j) No desarrollar comportamientos que puedan afectar los intereses de la EMPRESA PATROCINADORA o su reputación frente a terceros;
k) No presentar cuentas de gastos no realizados o sobre facturados;
l) A no prestar sus servicios directamente o a través de interpuesta persona en favor de terceros para las mismas actividades aquí contratadas, salvo que cuente con autorización expresa y escrita de la EMPRESA PATROCINADORA para tales efectos;
m) actualizar sus datos de contacto periódicamente y siempre que los modifique, notificándoselo al PATROCINADORA por escrito;
n) Cumplir a cabalidad con los reglamentos estudiantiles y de práctica que estipule LA EMPRESA PATROCINADORA o el SENA;
o) Cualquier otra obligación derivada de la naturaleza del contrato.

ARTÍCULO 11°. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje terminará por cualquiera de las causas previstas en la ley o el contrato para la terminación de los contratos regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, por el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo anterior y adicionalmente por cumplirse el término máximo de tres años o por no ser el aprendiz aceptado como parte de la cuota de aprendices por el SENA.

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12°. DEFINICIÓN. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **INOGG** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO V
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13°. JORNADA LABORAL Y FIJACIÓN DE HORARIOS. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de **INOGG** se fijarán apreciando la jornada máxima legal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y podrán organizarse de manera flexible, siempre que se respeten los máximos legales para la semana correspondiente o el grupo de tres semanas en las jornadas por turnos. Sin embargo, a manera enunciativa se señalan el siguiente horario que se ejecuta en las áreas administrativas:

Horario De Ingreso: 08:00 a.m.
Horario De Salida: 05:00 p.m.
Descanso: Una hora.

Nota: Desde el 15 de julio de 2025 la jornada laboral se redujo a 44 horas semanales. Esta reducción es parte de la implementación progresiva de la Ley 2101 de 2021 y se mantendrá así hasta el 15 de julio de 2026, cuando se ajustará a 42 horas semanales. La

ley busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin afectar su salario y derechos adquiridos.

Se aclara que, si las necesidades del servicio lo requieren se podrán programar turnos de trabajo nocturnos o en horarios distintos de los antedichos, respetando también además las jornadas especiales establecidas por vía contractual. De la misma manera, se podrán programar turnos de trabajo en días de descanso obligatorio que se retribuirán acorde con lo previsto en el presente reglamento y en la ley.

PARÁGRAFO 1°. DÍAS LABORABLES. Los días laborables para todo el personal de **INOGG** son de lunes a sábado, pero podrán distribuirse las horas de trabajo por acuerdo tácito o expreso de lunes a viernes, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Eventualmente se programarán turnos de trabajo en los domingos y festivos, con aviso de mínimo 12 horas de antelación. También podrán las partes acordar que el día de descanso obligatorio sea un día distinto al domingo, en cuyo caso, este se convertirá en un día laborable para el trabajador que así lo acuerde.

PARÁGRAFO 2°. JORNADA ESPECIAL DE SEIS HORAS DIARIAS Y TREINTA Y SEIS HORAS SEMANALES. INOGG podrá acordar con sus trabajadores de manera temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **INOGG** o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 3°. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. INOGG podrá acordar con sus trabajadores que la jornada se distribuya en jornadas diarias flexibles de trabajo, en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En esta jornada, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana en tiempos diurnos dentro de los límites establecidos en la Ley y sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, y sin que en promedio se supere la jornada máxima legal aplicable.

PARÁGRAFO 4°. JORNADA LABORAL POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, **INOGG** podrá distribuir la jornada máxima legal en turnos diarios de más de ocho (8) horas diarias repartidos en periodos de tres semanas, que no generarán horas extra, siempre que el promedio de las horas de trabajo semanales calculado para el citado período de tres semanas, no supere el máximo legal permitido, que equivale a la jornada máxima legal semanal multiplicada por tres.

ARTÍCULO 14°. PROHIBICIÓN PARA ESTABLECER DOS TURNOS EN EL MISMO DÍA. No podrán programarse, aún con el consentimiento del trabajador, dos turnos de trabajo en el mismo día, salvo en los casos de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 15°. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y RECREACIÓN. Cuando **INOGG** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal, podrá destinarse un espacio acorde a las normas vigentes que permita dedicar espacios de tiempo semanales o acumulados exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 16°. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA. Podrá elevarse el límite máximo de horas de trabajo, en aquellas labores que, por razón de su misma naturaleza, necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, dejando claro que en tal caso las horas de trabajo no podrán exceder de cincuenta y seis (56) horas semanales, previa verificación de la necesidad de continuidad por parte del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO VI
TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17°. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. A partir del 25 de diciembre de 2025, el trabajo diurno es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (07:00 p.m.), mientras que el trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (07:00 p.m.) y las seis de la mañana (06:00 a.m.)

ARTÍCULO 18°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRA. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y/o el que excede la máxima legal.

PARÁGRAFO 1°. EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL Y DEL PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal y por ende de los recargos por trabajo suplementario, quiénes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes vivan en el lugar de trabajo y quienes ejecuten actividades en la modalidad de teletrabajo.

PARÁGRAFO 2°. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA PARA DESCANSAR EN DÍAS SÁBADO. La jornada ordinaria podrá ampliarse diariamente hasta por dos horas, con el fin de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado, sin que tal ampliación constituya trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3°. AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADOR. INOGG no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente les exija a sus trabajadores la prestación del servicio excediendo la jornada máxima legal o la acordada en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 4°. REGISTRO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. El Empleador llevará un registro del trabajo suplementario para efectos de su reconocimiento y pago, así como para constancia de su autorización o requerimiento.

ARTÍCULO 19°. RECARGOS POR TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO Y SUPLEMENTARIO NOCTURNO. Las tasas de liquidación de recargos por trabajo nocturno, suplementario y suplementario nocturno, tomarán como base el valor del salario ordinario básico del trabajador, como elemento que retribuye la jornada ordinaria de trabajo y serán las siguientes:

a. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta seis (6) horas diarias y seis (36) horas semanales.

b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 20°. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos o el día de la semana acordado, y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana, incluyendo el 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 santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús y aquellos que con posterioridad sean establecidos en la legislación.

ARTÍCULO 21°. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso legalmente obligatorio en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 22°. DURACIÓN DEL DESCANSO. El descanso en los días de descanso obligatorio expresados en este reglamento, tendrá una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 23°. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en días de descanso obligatorio, remunerándose dicho trabajo, de la siguiente manera:

a. El trabajo en domingo o el día de descanso obligatorio acordado, y festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario básico en proporción a las horas laboradas, que será del 80% a partir de julio de 2025, del 90% a partir de julio de 2026 y del 100% a partir de julio de 2027.

b. Si el domingo o día de descanso acordado, coincide otro día de descanso remunerado (como compensatorio) solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

c. Si por alguna razón, el trabajador no accede al descanso compensatorio, tendrá derecho a una retribución adicional del 100% del salario ordinario básico, en proporción por el tiempo trabajado en el día de descanso obligatorio.

d. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

ARTÍCULO 24°. TRABAJO OCASIONAL Y/O HABITUAL. El trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labore hasta dos días de descanso durante el mes calendario y habitual cuando el trabajador labore tres o más días de descanso durante el mes calendario. Los días festivos, para todos los efectos, se entenderán ocasionales.

ARTÍCULO 25°. AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. INOGG publicará en aviso público o notificará por las vías más convenientes, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso semanal y deberán trabajar en su día de descanso obligatorio. En caso de trabajos habituales en días domingo, tal notificación incluirá los turnos de descanso compensatorio. El EMPLEADOR no reconocerá recargos por trabajo en día de descanso obligatorio no autorizado o no programado por sus representantes.

ARTÍCULO 26°. ACUERDOS SOBRE EL DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. Podrá acordarse que el día de descanso obligatorio sea cualquier día de la semana en lugar del domingo, y en este caso el día acordado será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio, interpretándose en este caso la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

CAPÍTULO VIII
VACACIONES

ARTÍCULO 27°. PERIODO DE DISFRUTE. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Para efectos del conteo de los días hábiles de vacaciones, estos se entenderán como los días laborables acorde con lo previsto en el presente reglamento, pero **INOGG** podrá discrecionalmente excluir del conteo los sábados.

ARTÍCULO 28°. ÉPOCA DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES. INOGG fijará la época de vacaciones a más tardar dentro del año siguiente al de su causación y ellas podrán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin afectar las necesidades del servicio y propendiendo por la efectividad del descanso. En todo caso, se dará notificación de la programación con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. Para la fijación de vacaciones cuando existan dos o más solicitudes de trabajadores al mismo tiempo, se requerirá a criterios como la cantidad de días pendientes de disfrute y el tiempo u oportunidad previa con que se dé la solicitud.

ARTÍCULO 29°. PROGRAMACIÓN DE VACACIONES COLECTIVAS Y ANTICIPADAS. En caso de programarse vacaciones colectivas o individuales que impliquen la anticipación de periodos no causados, los trabajadores no tendrán derecho a disfrutarlos en una época posterior.

ARTÍCULO 30°. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas en una época posterior.

ARTÍCULO 31°. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, tomando como base el último salario o el promedio de lo salarialmente devengado en el último año de servicios o en proporción por tiempos inferiores para el caso de los salarios variables. En todo caso, a la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, deberán compensarse en dinero los días de vacaciones pendientes de disfrute.

ARTÍCULO 32°. 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. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.

ARTÍCULO 33°. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 34°. REGISTRO DE LAS VACACIONES. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

CAPÍTULO IX
PERMISOS REMUNERADOS

ARTÍCULO 35°. PERMISOS PARA AUSENTARSE DEL SERVICIO. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

a. El ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

b. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiendo esta como un acontecimiento en el que sobrevienen circunstancias irresistibles e imprevisibles que afectan al trabajador y/o a su entorno familiar, requiriendo de la presencia y atención inmediata del trabajador para solucionarla.

c. Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas, presentando el soporte correspondiente de la cita y la atención de esta, por el tiempo que expresamente se autorice como suficiente para atender la misma.

d. Para asistir a obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoriamente necesaria la presencia del trabajador por requerimiento del

centro educativo, para lo cual el trabajador deberá presentar el soporte correspondiente y tendrá permiso por el tiempo que se autorice como suficiente para atender el compromiso.

e. Para atender citaciones judiciales, administrativa y/o legales, debidamente certificadas y soportadas.

f. Licencia de luto, 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 conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación.

g. Licencia de maternidad o adopción, en los términos previstos en la ley vigente al momento de su causación.

h. Licencia de paternidad en los términos previstos en la ley vigente al momento de su causación.

i. Incapacidades de origen común o laboral.

j. En caso de que el trabajador sea llamado como jurado de votación o de que obtenga permisos por haber participado como elector, se otorgará el tiempo de descanso compensatorio en los términos que establezca la ley vigente para la fecha de las elecciones, siempre que se acredite haber cumplido con la actuación correspondiente.

k. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre que exista un acuerdo sobre permisos sindicales previo y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **INOGG** y a sus representantes; y que, en los dos casos, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de **INOGG.**

l. El empleador podrá promover el uso de la bicicleta otorgando, a su mera liberalidad, un día libre al semestre para aquellos trabajadores que hayan acreditado durante todo el semestre haberse transportado en bicicleta, para ello, en caso de que la Empresa se acoja a esta medida, se les notificará a los trabajadores con la debida antelación.

ARTÍCULO 36°. CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LOS PERMISOS. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a. Todos los permisos o ausencias requerirán el aviso previo en los términos que las circunstancias exijan y el aviso debe hacerse directamente al área de Gestión Humana o quien se designe.

b. En la generalidad de los permisos, la duración será la establecida en la Ley y en su defecto, la que determine por escrito el área de Gestión Humana, o quien se designe, en ausencia de regulación, sin que pueda exceder de un máximo de cinco (5) días hábiles de permiso.

c. Para el caso del servicio médico, los superiores jerárquicos estarán autorizados a otorgar permisos de máximo cuatro horas de ausentismo en la tarde o en la mañana, reiterando que posteriormente se deberá sustentar el permiso otorgado con el correspondiente certificado médico.

d. Para el trámite de incapacidades de origen común o laboral y licencias de maternidad o paternidad, los trabajadores deberán dar aviso de manera inmediata al área de gestión humana, o quien se designe, y entregar en un máximo de diez (10) días posteriores a su ocurrencia, los soportes correspondientes, so pena de no ser tramitadas para su pago. Así mismo, la Empresa solo asumirá el pago de incapacidades durante los primeros ciento ochenta días continuos de incapacidad.

e. Una vez los trabajadores se reintegren al servicio por razones distintas de una incapacidad o licencia de maternidad o paternidad, deberán comprobar las circunstancias que originaron el permiso y/o ausentismo en un término máximo de treinta (30) días siguientes entregando los soportes requeridos para justificar la ausencia y/o permiso.

f. Las demás que se establezcan en políticas y procedimientos.

ARTÍCULO 37°. NO JUSTIFICACIÓN. En cualquiera de los casos, cuando no se compruebe la justificación del permiso y/o ausentismo, se entenderá como una ausencia injustificada y el Empleador quedará habilitado compensar y descontar los pagos realizados de las acreencias a que tenga derecho el trabajador, sin perjuicio de las investigaciones disciplinarias que correspondan.

CAPÍTULO X
SALARIOS, PERIODOS Y LUGARES DE PAGO

ARTÍCULO 38°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbítrales.

PARÁGRAFO 1°. SALARIO INTEGRAL. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales o en proporción cuando el tiempo de trabajo sea inferior a la jornada máxima legal, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, esto es un total de trece (13) salarios mínimos legales mensuales. Lo anterior sin perjuicio del pago proporcional en caso de acordarse un salario integral en jornadas inferiores a la máxima legal. El monto del factor prestacional del salario integral quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. En todo caso, el Salario Integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes será del setenta por

ciento (70%) del respectivo salario. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación de salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2°. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 39°. LUGAR Y FORMA DE PAGO. Salvo disposición en contrario, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese, pudiendo hacerse directamente al trabajador en efectivo, cheque o a través de una transferencia bancaria o cualquier otro mecanismo de pago que sea fácilmente convertible en dinero, salvo que las partes acuerden un salario en especie.

ARTÍCULO 40°. PERIODOS DE PAGO. El pago de salarios en **INOGG** se realizará de forma mensual, salvo que se disponga lo contrario.

ARTÍCULO 41°. PAGO DEL SALARIO A QUIÉN EL TRABAJADOR AUTORICE. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito en períodos iguales y vencidos. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO XI
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 42°. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. INOGG velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo y garantizará los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Quiénes presten sus servicios a través de modalidades como trabajo remoto, trabajo en casa o teletrabajo, también estarán incluidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del EMPLEADOR.

ARTÍCULO 43°. PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L., a través de las I.P.S. que correspondan, para lo cual **INOGG** al ingreso del trabajador debe efectuar la correspondiente afiliación. En caso de no afiliación estarán a cargo de **INOGG** las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 44°. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Los trabajadores tendrán, entre otras, las siguientes responsabilidades y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

1. Autocuidado, pulcritud, limpieza e higiene.

2. Salvaguardar y controlar de la mejor manera sus entornos de trabajo, aún en eventos de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

3. Uso adecuado de elementos de protección personal y herramientas de trabajo, los cuáles por regla general se entenderán de uso individual, salvo que se disponga lo contrario.

4. Cumplir con los protocolos de bioseguridad, reglamentos de higiene y seguridad industrial, políticas y planes de seguridad y salud en el trabajo, en los términos que le indique el empleador.

5. Analizar del entorno de trabajo para reportar circunstancias de anormalidad que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física de las personas.

6. Reportar los accidentes o enfermedades e incapacidades, de modo tal que desde el mismo día en que se sienta enfermo todo trabajador, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces, quienes harán lo conducente para que acuda al servicio médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

7. Si el trabajador no da aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

8. Comprobar la enfermedad o las condiciones de morbilidad o riesgo frente a factores de trabajo, mediante certificado médico.

9. En caso de incapacidad, el mismo día en que sea incapacitado, el trabajador deberá informarlo a su jefe inmediato o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces y a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes deberá enviar a **INOGG** el certificado de la incapacidad expedido.

10. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya valorado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene el empleador en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes

indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

11. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, comunicar del accidente sufrido inmediatamente a su jefe inmediato o a la persona encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno y se reporte el accidente conforme a las disposiciones legales vigentes. **INOGG** no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

12. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo, protocolos de bioseguridad, y en general no solo a aquello que por ley corresponde, sino a aquello que ordene el empleador para prevención de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, tanto para trabajos físicos, a distancia o en remoto, con uso de tecnologías, o cualesquiera otros.

El incumplimiento de las obligaciones antedichas o de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de **INOGG,** que se le hayan comunicado por escrito, serán considerados como falta grave.

ARTÍCULO 45°. PRIMEROS AUXILIOS EN ACCIDENTE DE TRABAJO En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios al trabajador accidentado, a través de la respectiva remisión a la E.P.S y A.R.L., y su correspondiente remisión al médico, tomando todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 46°. RESPONSABILIDAD. Sin perjuicio de la responsabilidad objetiva que corresponde a la A.R.L. y a la E.P.S., **INOGG** no se hará responsable, más allá de los aportes a seguridad social que amparan la cobertura objetiva, por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá **INOGG** por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justificación.

ARTÍCULO 47°. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL. Todo accidente de trabajo deberá reportarse a la A.R.L. dentro de los dos (2) días siguientes a su ocurrencia. Las enfermedades laborales deberán reportarse a la A.R.L. dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se conozca el respectivo diagnóstico.

ARTÍCULO 48°. REPORTE DE ACCIDENTE GRAVE O MORTAL. En caso de accidente laboral grave y/o mortal, **INOGG** tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurriendo el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva A.R.L. o E.P.S.

ARTÍCULO 49°. ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. INOGG y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales de sus trabajadores, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 50°. VALIDACIÓN DE RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Independiente de las disposiciones que puedan emitir los médicos particulares o los adscritos a una E.P.S. o A.R.L., tales recomendaciones o restricciones podrán ser validadas y corroboradas por parte de una I.P.S. especializada en medicina ocupacional, con la finalidad de hacerlas compatibles con los programas de reinserción al trabajo de **INOGG,** en cuyo caso, únicamente se entenderán como válidas y limitantes desde el punto de vista ocupacional, las restricciones y recomendaciones que emita la I.P.S. especializada.

ARTÍCULO 51°. SOMETIMIENTO A EXÁMENES MÉDICOS. INOGG podrá requerir al trabajador para la práctica de exámenes médicos periódicos para determinar su aptitud o pruebas médicas o clínicas, pruebas de alcoholemia, pruebas de COVID-19, pruebas de enfermedades contagiosas o altamente contagiosas y/o infecciosas que puedan poner en riesgo la vida de las personas según las condiciones de transmisibilidad y el tipo de trabajo, sin posibilidad de negativa del trabajador, cuando existan dudas sobre las circunstancias que ameriten la realización de tales pruebas, por afectar de alguna manera el desempeño de la persona, o porque pongan en peligro la seguridad de las personas, los bienes, los procesos operativos, la atención al público, la presentación personal o la imagen corporativa. El incumplimiento de la presente obligación será considerado como falta grave.

ARTÍCULO 52°. NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Tanto **INOGG** como los trabajadores, se someterán a las normas sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y a las que regulan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a las que los complementen, modifiquen, adicionen o reglamenten en cualquier sentido.

CAPÍTULO XII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 53°. VALORES CORPORATIVOS. Los valores corporativos de **INOGG** son los siguientes y deberán guiar en todas las actividades de sus trabajadores y por consiguiente respetarse en todas las circunstancias:

INSTITUTO NACIONAL DE OTOLOGÍA
GARCÍA GÓMEZ

1. VALORES

ARTÍCULO 54°. DEBERES GENERALES. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respetar y acatar las directrices de sus superiores.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en la disciplina general de **INOGG.**
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **INOGG** en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
10. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual **INOGG** envíe en comisión o capacitación.
11. Ser verídico en todo caso.
12. Garantizar la confidencialidad y el cuidado de toda la información que le sea confiada o que conozca en razón a su contrato de trabajo.
13. Guardar lealtad a **INOGG** en toda circunstancia, principalmente, absteniéndose de prestar sus servicios a terceros directa o indirectamente en la misma profesión u oficio.
14. Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por **INOGG,** así como las demás normas y procedimientos internos de **INOGG.**

15. Cumplir con las obligaciones y prohibiciones previstas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo y en cualquier otro documento previsto por **INOGG.**

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 55°. ÓRDEN JERÁRQUICO. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **INOGG,** es el siguiente:

Gerencia
Gestión Humana
Personal Administrativo

ARTÍCULO 56°. FACULTAD SANCIONATORIA. De los cargos mencionados, sólo la Gerencia, y aquellos adicionales designados por un representante legal de **INOGG** o por su Junta Directiva, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores. Frente a las sanciones impuestas, la Gerencia o quién imponga la sanción, rendirá cuentas a la Junta Directiva.

CAPÍTULO XIV
LABORES LEGALMENTE PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 57°. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en trabajos subterráneos de las minas y en general trabajar en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos, ni podrán ser empleados para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil, acorde con lo que disponga el Ministerio del Trabajo y el ICBF.

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA INOGG Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58°. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Entregar a los trabajadores sitios de trabajo y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, **INOGG** mantendrá lo necesario según reglamentación de las

autoridades sanitarias y se pondrá en contacto inmediato con las entidades del Sistema de Seguridad Social.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador y respetar sus creencias, opiniones políticas, religiosas o filosóficas.

6. Conceder las licencias y permisos correspondientes, para los fines y en los términos indicados en este Reglamento en su artículo 35 y en la ley.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.

8. Entregar cita para el examen médico de retiro al momento de finalizar el contrato de trabajo, la cual podrá ser aceptada o rechazada por el trabajador. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador a la terminación del vínculo prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, vacaciones y de trabajadores menores que ordena la ley.

11. Cumplir este reglamento y mantener el orden y el respeto a las leyes.

12. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y pagar las cotizaciones.

13. Suministrarles a sus trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, cuando el salario mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en **INOGG.**

14. Implementar ajustes razonables, y en la medida de sus posibilidades, para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

15. El empleador realizará los ajustes razonables, y en la medida de sus posibilidades, que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

17. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

18. Todas las demás obligaciones establecidas en la Ley.

ARTÍCULO 59°. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados.

2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **INOGG** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **INOGG,** lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. Guardar confidencialidad respecto de todo el conocimiento que tenga de procesos y subprocesos, y en general respecto de cualquier información de la que tengan conocimiento en vigencia del contrato o con posterioridad a este. Se entenderá como confidencial, cualquier información que no sea de conocimiento público,

5. Reconocer a **INOGG** como el dueño de los derechos patrimoniales derivados de las invenciones desarrolladas producto de o con ocasión del contrato de trabajo.

6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

7. Comunicar oportunamente a **INOGG** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de **INOGG**

9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **INOGG** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

10. Registrar en las oficinas de **INOGG** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

11. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.

12. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de **INOGG.**

13. Atender todos los requerimientos que le sean efectuados para trabajar en horario nocturno, dominical, festivo y/o suplementario.

14. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que **INOGG** ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.

15. Cumplir con lo establecido en las políticas y directrices impartidas por **INOGG.**

16. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo el carné que lo acredita como trabajador de la Compañía dentro de las instalaciones de esta, al igual que para ingresar o salir de **INOGG,** o para identificarse frente a los clientes y/o usuarios. El carné es un documento personal e intransferible.

17. Cumplir con las políticas, protocolos y lineamientos establecidos para sus actividades en el sitio previsto para el trabajo, bien sea porque son exigidas por **INOGG** o por el dueño del establecimiento en que desarrolle sus funciones.

18. Asistir a la inducción y a las capacitaciones programadas por **INOGG** y por los establecimientos en que se presten servicios o las sociedades administradoras de estos, cuando sea necesario.

19. Realizar los cursos de obligatorio cumplimiento que le sean asignados para el ejercicio de sus actividades profesionales.

20. Otorgar un preaviso de al menos 30 días calendario para dar por terminado el contrato de trabajo, con el fin de que el empleador pueda buscar su reemplazo.

ARTÍCULO 60°. PROHIBICIÓN AL EMPLEADOR. Se prohíbe a **INOGG:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

    a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados para la imposición de multas, seguridad social, retención en la fuente, cuotas sindicales, préstamos acordados con el empleador, libranzas, embargos y demás descuentos autorizados por los trabajadores o permitidos por la ley.

    b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **INOGG.**

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.

7. Hacer y promover todo género de rifas, ventas no autorizadas, colectas al interior de la Empresa y entre los mismos trabajadores.

8. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

12. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

13. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

15. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 61°. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de INOGG, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de INOGG o utilizarlos para fines distintos del trabajo o en actividades que pongan en riesgo tales herramientas.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso escrito de **INOGG,** excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas de dinero o cadenas, ventas no autorizadas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, involucrando a otros trabajadores.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

9. Prestar sus servicios de manera directa o a través de terceros en empresas que desarrollen actividades similares conexas o complementarias a **INOGG**

10. Hacer uso personal o sacar provecho de las invenciones producto de o desarrolladas con ocasión de su contrato de trabajo, en la medida en que todos los derechos patrimoniales sobre las mismas corresponden a **INOGG** sin perjuicio del derecho de los trabajadores a ser reconocidos como autores.

11. Revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, y en general la información confidencial de **INOGG,** su negocio y sus clientes y además se extiende esta prohibición respecto de elementos o información sujetas a mecanismos de propiedad intelectual de la Compañía -registrables o no- a la

cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

12. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios de **INOGG.**

CAPÍTULO XVI
TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA

TELETRABAJO

ARTÍCULO 62°. APLICACIÓN DEL CAPÍTULO. Al presente quedarán sometidos tanto la Empresa como todos aquellos que cuenten con la calidad de teletrabajadores.

ARTÍCULO 63°. DEFINICIONES DEL TELETRABAJO. Para efectos de aplicación del teletrabajo se entenderá:

a. Por teletrabajo, una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio especifico de trabajo.
b. Por teletrabajador(a): a persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 64°. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS. Los objetivos y principios que regirán el teletrabajo en la Compañía serán:

a. Conciliación de la vida personal y familiar de los teletrabajadores a través de la flexibilidad para hacer uso de las tecnologías y prestar sus servicios fuera de las instalaciones físicas de la empresa.
b. Productividad como objetivo del teletrabajo, midiendo las capacidades en el cumplimiento de objetivos y resultados y no en tiempo presencial.
c. Compromiso e identidad con la Empresa y la forma de organización del teletrabajo.
d. Disminución del ausentismo laboral.
e. Mejora y eficiencia de los procesos internos de la Compañía.
f. Facilidad para el acceso de personas con discapacidades de movilidad.

ARTÍCULO 65°. ACUERDO DE TELETRABAJO. Para participar en el esquema de teletrabajo se entenderá que es obligatorio contar con un acuerdo escrito en tal sentido y que tanto empleador como teletrabajador deben acordar el teletrabajo como la modalidad de organización a utilizar en su relación. El Teletrabajo podrá acordarse de forma transnacional.

ARTÍCULO 66°. COMPROMISOS. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener

en cuenta las indicaciones efectuadas por la Compañía y en especial aquellas relacionadas para el manejo de los equipos y programas que se entreguen.

ARTÍCULO 67°. EVALUACIONES PERIÓDICAS. El teletrabajo podrá ser objeto de evaluaciones periódicas por parte de la Empresa en aras de verificar si los principios y objetivos que lo rigen se cumplen a cabalidad, para efectos de determinar la continuidad o no continuidad de la organización del trabajo bajo dicha modalidad tanto individual como colectivamente.

ARTÍCULO 68°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TELETRABAJADORES. Los teletrabajadores deberán, adicional a sus obligaciones especiales como trabajadores, cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
b. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Compañía.
c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Compañía.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave.

ARTÍCULO 69°. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo. Queda prohibido expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Entidad a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este. El incumplimiento en materia de confidencialidad, reserva y/o el solo hecho de poner en riesgo la información a la que tengan acceso los teletrabajadores será considerado como falta grave.

ARTÍCULO 70°. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Compañía teniendo

en cuenta las condiciones especiales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, serán objeto de medidas de prevención a cargo de la Empresa y deberán cumplir con el debido reporte inmediato de circunstancias que puedan implicarles algún riesgo en el trabajo, o en todo caso, de accidentes o enfermedades ocurridos con ocasión o como consecuencia del trabajo. En consecuencia, los teletrabajadores serán incluidos por la Empresa en los planes de emergencia, en los planes anuales de seguridad y salud en el trabajo, evaluación de puesto de trabajo y en todas aquellas actividades de promoción y prevención con los que cuente la Compañía. Los teletrabajadores deberán a su vez, asistir a los programas, reuniones y demás actividades de promoción y prevención que realice la Compañía y deberán cumplir con el auto-reporte de las condiciones de trabajo de manera periódica.

ARTÍCULO 71°. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones laborales que tienen todos los trabajadores de la Compañía, en igualdad de condiciones y trato.

TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 72°. TRABAJO REMOTO. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual el empleador y el trabajador no requieren de la interacción física y por ende puede ejecutarse el contrato de trabajo a distancia o de manera remota en su totalidad. Lo anterior, con independencia de si se utilizan o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 73°. ACUERDO DE TRABAJO REMOTO Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El EMPLEADOR y el TRABAJADOR podrán acordar por escrito en cualquier momento, el paso a la modalidad de ejecución por vía de trabajo remoto, el cual tendrá una vocación de permanencia como metodología de organización del trabajo.

ARTÍCULO 74°. TERRITORIALIDAD. El trabajo remoto solo podrá acordarse con personas que estén domiciliadas en Colombia.

ARTÍCULO 75°. REQUERIMIENTOS DE INTERACCIÓN FÍSICA. El EMPLEADOR podrá en cualquier momento solicitar eventos de interacción física que podrán darse para verificar estándares y requisitos de herramientas y equipos de trabajo, actualizar o instalar herramientas, adelantar procesos disciplinarios, entre otros que sean necesarios, sin que por tal situación se desnaturaliza el trabajo remoto.

ARTÍCULO 76°. CONTROL DEL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES. Sin perjuicio de la subordinación, el TRABAJADOR estará completamente habilitado para controlar los tiempos de trabajo y el cumplimiento de funciones, sometiéndose en todo caso a los tiempos de jornada acordados con el EMPLEADOR y a su vez, a los resultados que le sean exigidos.

ARTÍCULO 77°. LUGAR DEL TRABAJO REMOTO. El TRABAJADOR podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, siempre y cuando así lo haya convenido con su EMPLEADOR y que exista un previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 78°. RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR REMOTO. Como obligaciones esenciales del trabajo remoto, durante la habilitación del trabajo se tendrán:

a. La confidencialidad de la información entregada.

b. La protección y el uso adecuado de herramientas de trabajo, incluidas las medidas de seguridad y de seguridad informática requeridas para el manejo de información.

c. Acatar todas las instrucciones específicas que la Empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas y medios de contacto.

d. Cumplir los resultados de trabajo asignados.

e. Garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.

f. Los usuarios y contraseñas y cualquier información que sea entregada será protegida por confidencialidad y por ende no podrá ser reproducida, ni trasmitida, ni compartida con terceros, sin autorización de la Empresa.

g. Informar de manera oportuna cualquier circunstancia que ponga en peligro su seguridad o la seguridad de las personas o de las cosas, incluyendo la seguridad informática y reputacional de la empresa.

h. Brindar colaboración con los procesos de seguridad y salud en el trabajo.

i. Realizar pausas activas y con el cuidado de su salud en tiempos de descanso.

j. Verificar y mantener condiciones adecuadas de su puesto de trabajo.

k. Cumplir con los objetivos trazados mediante las herramientas de coordinación con su jefe inmediato.

l. Asistir a las reuniones presenciales a las que sea convocado.

INSTITUTO NACIONAL DE OTOLOGÍA
GARCÍA GÓMEZ

TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 79°. HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. INOGG podrá, en ejercicio del poder subordinante que le corresponde como empleador o con el ánimo de atender circunstancias específicas, habilitar a los trabajadores a prestar sus servicios desde casa o en el lugar por ellos dispuestos para tal efecto, sin que se requiera la presencia física del trabajador en el sitio habitual de trabajo y con independencia de si utiliza o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 80°. TEMPORALIDAD DEL TRABAJO EN CASA. La habilitación del trabajo en casa tendrá carácter temporal, para lo cual el EMPLEADOR evaluará si la actividad a desarrollar es o no factible de realizar fuera de las instalaciones habituales de la Empresa y determinará la duración temporal del trabajo en casa acorde con las necesidades puntuales que se tengan.

La habilitación será comunicada por escrito a los trabajadores, indicándoles la duración que podrá ser determinada en cualquiera de las siguientes formas:

a. Duración Inicial de máximo de tres meses prorrogables por tres meses más.
b. Duración delimitada por el tiempo que duren las circunstancias transitorias que originaron la necesidad de trabajar en casa, de modo que una vez estas circunstancias desaparezcan se pueda optar por finalizar la habilitación del trabajo en casa.

ARTÍCULO 81°. SOLICITUD DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR podrá poner a consideración de la Empresa en cualquier momento, solicitudes a través de sus superiores con el objetivo de analizar la viabilidad de implementar el trabajo en casa de forma temporal, conforme a la justificación otorgada por la persona interesada.

ARTÍCULO 82°. PRINCIPIOS DEL TRABAJO EN CASA. Los principios que regirán las actividades de trabajo en casa son:

a. Conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para prestar sus servicios fuera de las instalaciones físicas de la empresa.
b. Coordinación a través de las estructuras jerárquicas, horizontales y transversales de la Empresa, para la evaluación, ejecución de tareas y garantías de tiempos de descanso y desconexión.
c. Productividad como objetivo principal del trabajo en casa, midiendo las capacidades en el cumplimiento de objetivos y resultados y no enfocándonos en tiempo de presencialidad.
d. Garantía del derecho a la desconexión y coordinación de tiempos de trabajo, con el objetivo de garantizar descanso efectivo, sin perjuicio de que el modelo de trabajo se enfoque en objetivos.

e. Compromiso e identidad con la Empresa y la forma de organización del trabajo en casa.
f. Disminución del ausentismo.
g. Mejora y eficiencia de los procesos internos de nuestra Empresa.
h. Facilidad para el acceso de personas con limitaciones temporales de movilidad.

ARTÍCULO 83°. COORDINACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. A través de los superiores jerárquicos, se deberán coordinar las actividades de trabajo en casa, alrededor de los siguientes parámetros:

a. Mediciones por objetivos periódicos diarios, semanales y/o mensuales.
b. Coordinación para la realización de reuniones y actividades de trabajo en equipo.
c. Programación de tiempos de descanso o de desconexión, donde se garantizará que, salvo circunstancias extraordinarias, la persona no sea interrumpida y su tiempo de descanso se vea afectado, poniendo en riesgo su productividad.
d. Verificación de las herramientas de trabajo necesarias a ser provistas por la Empresa o en dado caso, identificación de aquellas herramientas que los trabajadores y/o trabajadoras pondrán a disposición de la Compañía para el desarrollo de sus actividades. De lo anterior, se dejará constancia para puntualizar obligaciones de cuidado adicionales a las que se tengan aquí descritas.

Para esta coordinación, se tendrán a disposición los canales de comunicación corporativos de modo que a través de estos se desarrollen las distintas actividades y se resuelvan las diferentes inquietudes. Podrán habilitarse plataformas para la realización de conferencias.

ARTÍCULO 84°. OBLIGACIONES DEL TRABAJO EN CASA. Como obligaciones esenciales de los trabajadores durante la habilitación del trabajo en casa, se tendrán:

a. Los trabajadores y trabajadoras habilitados para trabajar en casa deberán proteger la seguridad informática de la Empresa, por lo que tomarán todas las precauciones necesarias para proteger la información confidencial que les sea entregada.

b. Los elementos de trabajo serán responsabilidad directa y personal del trabajador y sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios en favor de la Compañía.

c. Acatar todas las instrucciones específicas que la Empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.

d. Garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.

e. Los usuarios y contraseñas y cualquier información que sea entregada será protegida por confidencialidad y por ende no podrá ser reproducida, ni trasmitida, ni compartida con terceros, sin autorización de la Empresa.

f. En caso de que existan circunstancias que pongan en peligro la integridad física, psicológica dar aviso inmediato a la Empresa, lo mismo que en caso de accidente o incidente ocurrido.

g. Brindar colaboración con los procesos de seguridad y salud en el trabajo.

h. Realizar pausas activas y con el cuidado de nuestra salud en tiempos de descanso.

i. Cumplir con los objetivos trazados mediante las herramientas de coordinación.

ARTÍCULO 85°. ACUERDO PARA TELETRABAJO O TRABAJO REMOTO. EL EMPLEADOR podrá convocar al trabajo en el sitio habitual en cualquier momento si lo considera pertinente y en todo caso podrá acordar en conjunto de manera individual con los trabajadores y trabajadoras la conversión del trabajo en casa, hacia el teletrabajo o el trabajo remoto, como forma de organización permanente de desarrollar actividades.

GARANTÍAS EN TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO Y POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 86°. GARANTÍAS. En los escenarios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, el EMPLEADOR cumplirá con las siguientes garantías:

1) Garantizar tiempos de descanso efectivo mediante el derecho a la desconexión.

2) Garantizar el reconocimiento de todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse a, el pago de salarios, prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical y/o festivo cuando a ellos haya lugar, asociación.

3) Garantizar un mecanismo de evaluación de resultados acorde con cada actividad a desarrollar, que permitirá gestionar el trabajo por resultados.

4) Garantizar reuniones de equipo y acceso a actividades de formación y capacitación que puedan ser apropiadas y utilizadas.

5) Garantizar la inclusión de estas metodologías de trabajo dentro del marco de la seguridad y la salud en el trabajo.

6) Garantizar el respeto por la intimidad de las personas, entendiendo que solicitar prender una cámara o conectarse a una actividad, no necesariamente implica una vulneración a la intimidad.

ARTÍCULO 87°. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para trabajadores en casa, teletrabajo o trabajo remoto, que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, el cual también hará base para el cálculo de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 88°. DESCONEXIÓN LABORAL. La desconexión laboral es un derecho que tienen y que se reconoce a los trabajadores con la finalidad de que no sean perturbados sus periodos de descanso. Sin perjuicio de las disposiciones que sobre horarios de trabajo y jornadas se establezcan en cada área de la Empresa, los protocolos de comunicación y de garantía del descanso serán definidos por los superiores jerárquicos en coordinación con sus equipos de trabajo, propendiendo por respetar los principios contenidos en la ley vigente.

ARTÍCULO 89°. PERIODOS DE DESCANSO. Se entenderán como períodos de descanso, y por lo tanto períodos durante los cuales no se puede requerir al trabajador para actividades de trabajo, por ningún medio ya sea tecnológico o no: hora de almuerzo, horas fuera de la jornada laboral, días de descanso obligatorio, vacaciones, licencias, permisos, domingos y festivos (estos dos últimos siempre y cuando no se haya notificado y requerido al trabajador para que labore conforme a los establecido en RIT).

ARTÍCULO 90°. EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN. El derecho a la desconexión laboral no tendrá aplicación para:

a. Quiénes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo en la Empresa.
b. Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan dentro de la Empresa deban tener una disponibilidad permanente, sin que esto les merme el derecho al descanso.
c. Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra que sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.

ARTÍCULO 91°. TRÁMITE DE QUEJAS. El trabajador que considere que le ha sido vulnerado su derecho a la desconexión laboral deberá informar por escrito a la dependencia de gestión humana, adjuntando los soportes y justificantes de sus consideraciones, y la dependencia de gestión humana efectuará las averiguaciones internas correspondientes y dará trámite para resolver la situación de la mejor manera posible. En caso de existir comprobación de una vulneración al derecho de desconexión laboral, la dependencia de gestión humana podrá determinar si por la gravedad de la falta podría iniciar una investigación disciplinaria o adoptar otros mecanismos alternativos de solución. Así mismo, en caso de que la queja fuese infundada, la dependencia de gestión humana podrá tomar la decisión, según la gravedad, de iniciar una investigación disciplinaria o adoptar otros mecanismos alternativos de solución

CAPÍTULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS

ARTÍCULO 92°. IMPOSICIÓN DE SANCIONES. INOGG no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 93°. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Se tendrán como sanciones disciplinarias los llamados de atención escritos con copia a la hoja de vida y las suspensiones del contrato de trabajo. Se aclara que la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador no es una sanción disciplinaria y por ende, no necesariamente estará sometida a los procedimientos descritos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 94°. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

a. El retardo en la hora de entrada a **INOGG,** implica llamado de atención o suspensión del contrato de trabajo, que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a **INOGG,** implica suspensión en el contrato de trabajo.

c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, cuando no cause ningún perjuicio, la imposición de un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, en caso de reincidencia se procederá con la suspensión del contrato de trabajo.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, cuando cause perjuicios de consideración, la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Lo estipulado en este artículo no impide que **INOGG** evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o en cualquier caso terminar el contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador, si las circunstancias lo ameritan.

ARTÍCULO 95°. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves, que podrán sancionarse con una suspensión al contrato de trabajo o que podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador, las siguientes:

a. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa válida para INOGG que cause perjuicios de consideración.

b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente

c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.

d. El incumplimiento de lo previsto en las obligaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el presente reglamento.

e. El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la fidelidad y lealtad, como la confidencialidad, el respeto por los protocolos y las obligaciones de capacitación.

f. El incumplimiento de los procedimientos y políticas de **INOGG.**

g. El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones descritas en el presente reglamento y/o en el contrato de trabajo.

h. Negarse a atender requerimientos para trabajar en horario suplementario, nocturno, dominical y/o festivo.

i. El incumplimiento de las obligaciones sobre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto contenidas en el presente reglamento.

j. El trato inadecuado a los clientes y/o usuarios que perjudique en cualquier grado la relación comercial existente entre **INOGG** y el cliente y/o usuario.

k. El incumplimiento de los protocolos de seguridad y salud en el trabajo.

l. El incumplimiento de los parámetros establecidos de comportamiento en el lugar donde preste el servicio que afecten la relación de **INOGG** con el dueño del establecimiento.

m. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios, así como incurrir el trabajador en alguna de las prohibiciones previstas en la ley.

Lo estipulado en este artículo no impide que **INOGG** evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o en cualquier caso terminar el contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador, si las circunstancias lo ameritan.

CAPÍTULO XVIII
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTÍCULO 96°. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado le deberá otorgar la oportunidad de estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca o por dos (2) compañeros de trabajo. El procedimiento de investigación dará observancia a los siguientes parámetros, con la finalidad de garantizar al trabajador los derechos a la defensa y al debido proceso:

1. **Apertura del proceso disciplinario:** Se notificará por escrito al trabajador del inicio del proceso disciplinario y en la notificación se identificará la fecha en la que se realizará la diligencia de descargos o en la que deberá otorgar por escrito sus explicaciones. Dicha notificación, contendrá la descripción general de los hechos o conductas que motivan la investigación.

2. **Oportunidades Probatorias:** Con la notificación de apertura, se dará traslado al trabajador de las pruebas que se tengan en su contra, salvo en casos que sea necesario salvaguardar la confidencialidad de estas o protegerlas hasta la diligencia de descargos. De la misma forma, tendrá el trabajador la oportunidad de presentar las pruebas que considere necesarias durante la diligencia de descargos o en la explicación escrita correspondiente. En ambos casos, la diligencia de descargos o la contestación de explicaciones serán las oportunidades para controvertir las pruebas trasladadas por el empleador.

3. **Diligencia de descargos o explicaciones escritas:** El trabajador tendrá la oportunidad de manifestarse sobre los hechos investigados en diligencia de descargos o mediante la remisión de explicaciones escritas para las cuales deberá tener un mínimo de cinco días entre la citación y la remisión de las explicaciones, de todo lo cual guardará registro escrito el empleador. En caso de no querer suscribir la diligencia de descargos al finalizar, el acta podrá ser suscrita por testigos. Así mismo, en caso de una inasistencia a la diligencia se verificará si la misma se encuentra o no justificada, de cara a la reprogramación por una única vez. En caso de no estar justificada, se entenderá que la persona no desea rendir descargos o remitir sus explicaciones. En todo caso, el EMPLEADOR podrá solicitar una versión urgente e inmediata por parte

del TRABAJADOR previa al otorgamiento de los cinco días para la emisión de un pronunciamiento definitivo por parte del TRABAJADOR.

4. **Pronunciamiento o decisión:** Concluida la etapa de investigación, el empleador valorará las explicaciones y pruebas y emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado.

5. **Revisión de la Medida:** El trabajador al que se le ha impuesto una sanción disciplinaria podrá solicitar la revisión de esta dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, sin que dicha solicitud de revisión suspenda la ejecución de la medida notificada en primer término.

ARTÍCULO 97°. INEFICACIA. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría consistente en un llamado de atención o en una suspensión, cuando sean impuestas con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XIX
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 98°. PRESENTACIÓN DEL RECLAMO. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato, quien los oirá y procederá a tramitar internamente según corresponda.

ARTÍCULO 99°. ASESORÍA. Para efectos de los reclamos antedichos, los trabajadores podrán asesorarse.

CAPÍTULO XX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 100°. DEFINICIÓN. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador -superior, inferior o par- encaminada a producir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia. Se aclara que solo el Juez Laboral tiene posibilidad de definir sobre la existencia o no de tales conductas.

Por su parte, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral

ARTÍCULO 101°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

a. **INOGG** realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de esta, propender por condiciones

dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.

b. **INOGG** realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

ARTÍCULO 102°. CONFIDENCIALIDAD. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral. 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. En el caso de situaciones que pudiesen ser consideradas acoso sexual, se podrá informar a las autoridades correspondientes para la investigación que sea requerida.

ARTÍCULO 103°. TRÁMITE DE LA QUEJA. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, 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 situaciones de acoso laboral. En el caso de las investigaciones de quejas que pudiesen considerarse acoso sexual, se garantizará la protección a la presunta víctima quién será tratada con dignidad, respeto, la garantía del debido proceso y para la persona que funja como posible victimario o victimaria se garantizará la presunción de inocencia y el debido proceso. En todos los casos se garantizará la confidencialidad, así como el respeto por las investigaciones que deban adelantar las autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 104°. CONFLICTO DE INTERÉS EN LA QUEJA. Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, se informará sobre la existencia de tal situación al superior jerárquico de éste para los fines establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 105°. CITACIONES EN EL COMITÉ. En desarrollo del procedimiento anterior, Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 106°. CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación

de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral. En ningún caso el Comité estará facultado para determinar la existencia o no del acoso laboral o sexual. El cierre podrá comprender recomendaciones y en el caso de conductas que pudiesen corresponder a acoso sexual, la denuncia ante las autoridades competentes. La persona que denuncia podrá siempre acceder a las autoridades competentes sin perjuicio de lo que se defina internamente.

CAPÍTULO XXI
PRESTACIONES, AUXILIOS Y BENEFICIOS EXTRALEGALES

ARTÍCULO 107°. PRESTACIONES, AUXILIOS Y BENEFICIOS EXTRALEGALES. En **INOGG** podrán existir prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias las cuales se entenderán reguladas a través de acuerdos colectivos, individuales, políticas, instructivos y cualquier otro tipo de documento vigente a la fecha de su reconocimiento y tendrán en todo caso, la vigencia y condiciones de reconocimiento que el Empleador determine. En este caso, las concesiones que **INOGG** haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no establecerán precedentes para favorecer a otros, por similares que sean las circunstancias.

ARTÍCULO 108°. NATURALEZA NO SALARIAL DE LAS PRESTACIONES, AUXILIOS Y BENEFICIOS EXTRALEGALES. En aplicación de lo previsto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, se entenderá que la totalidad de prestaciones, auxilios, bonos, bonificaciones, prerrogativas y beneficios extralegales que existan o llegasen a existir en **INOGG** no tienen como finalidad retribuir el servicio de los empleados y por ende serán entendidos como **NO SALARIALES** para todos los efectos de liquidación de acreencias laborales, prestaciones, indemnizaciones, aportes a seguridad social y parafiscales. Lo anterior, salvo que contractualmente se disponga lo contrario.

CAPÍTULO XXII
VIGENCIA, PUBLICACIÓN, ADOPCIÓN DE NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y EFECTOS

ARTÍCULO 109°. PUBLICACIONES. El presente reglamento se publicará en la intranet corporativa o la plataforma electrónica que **INOGG** disponga para tal efecto y en todo caso se publicará en la totalidad de las sedes de **INOGG** en dos (02) lugares visibles. Mediante circular interna se pondrá en conocimiento de los trabajadores el presente Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 110°. VIGENCIA. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación y con el mismo se entenderá derogado el reglamento anterior en caso de que existiere.

ARTÍCULO 111°. ADOPCIÓN DE NUEVAS MODALIDADES O FORMAS DE TRABAJO. En caso de regularse por vía constitucional, legal o reglamentaria nuevas modalidades o formas de trabajo, de organización del trabajo o de ejecución del trabajo, estas se entenderán incluidas en el reglamento de trabajo y por consiguiente, la Empresa podrá adoptar tales modalidades o formas de trabajo, de organización de trabajo o de

ejecución del trabajo, sin mayor requerimiento que el cumplimiento de lo previsto en la respectiva normatividad para su implementación, sin necesidad de actualizar el presente documento.

ARTÍCULO 112°. DISPOSICIONES INEFICACES. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

En Bogotá, a los 03 días del mes de octubre de 2025.

JUAN MANUEL GARCIA GOMEZ
Representante Legal
INSTITUTO NACIONAL DE OTOLOGÍA GARCÍA GÓMEZ