REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DE LA EMPRESA MI BELLO RANCHITO S.A.S

ARTÍCULO 1.- El presente es el Reglamento interno de Trabajo prescrito por **MI BELLO RANCHITO SAS,** sociedad comercial legamente constituida, identificada con el Nit No. 901.264.724-5, domiciliada principalmente en la Cra 27 # 17 – 71 Sur ubicado en la ciudad de Bogotá D.C., quien en adelante se denominará "LA EMPRESA"; y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en este municipio y fuera de él.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador**.**

A partir del momento de recibir y/o socializarse este Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este, adicionalmente se encuentra publicado en las instalaciones de la Empresa, y todas sus sedes; digitalmente y en medio magnético en el departamento de Gestión Humana y/o quien haga sus veces en la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS**

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- Quien aspire a trabajar en la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** deberá someterse a los exámenes clínicos de acuerdo al profesiograma de la empresa y médicos ocupacionales, técnica, entrevista y demás requisitos prescritos por la Empresa a fin de acreditar su habilidad y capacidad.

ARTÍCULO 3.- Los aspirantes seleccionados deberán presentar los siguientes documentos, los cuales se anexarán a sus respectivas solicitudes.

a. Hoja de vida actualizada.

b. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

c. Certificados de estudios realizados y aprobados, donde acredite los títulos obtenidos.

d. Pase de conducción y/o tarjeta profesional exigida para el ejercicio de las funciones, cuando el cargo lo requiera.

e. Para efectos de afiliación al Sistema Obligatorio de Salud, si es casado adjuntar los registros civiles de matrimonio y de nacimiento de los hijos tanto propios como de crianza. Si no es casado, los datos de la compañera o compañero permanente y a su vez el certificado del fondo de pensiones, cesantías y de la EPS.

f. No es únicamente la hoja de vida la que permite el *registro de un colaborador* nuevo, sino que también se puede hacer por medio digitales, plataformas páginas web, formularios digitales y bases de datos, mismos que serán elaborados y suministrados por la empresa.

g. Cuando alguna persona extranjera supere el proceso, si reside en nuestro país, deberá presentar documento de identificación, pasaporte, visa de trabajo, o PEP. Para el caso de aquellos que cumplan requisitos, pero se vayan a contratar de manera virtual, si la persona tiene las habilidades y competencias, y pasa el proceso, puede admitirse y luego comunicarlo, para que el Ministerio de Relaciones Exteriores le señale el proceso para vincularlo.

h. Los demás requisitos exigidos por la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** de acuerdo con el cargo al que se aspire.

PARÁGRAFO 1: MI BELLO RANCHITO SAS podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todo aquello que considere necesario para admitir o no 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, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido Político al cual pertenezcan. (Art.1 de la ley 15 de 1972) lo mismo que la exigencia de prueba de gravidez para las mujeres sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art 43 de la CN N° 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo) ni el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991, Articulo 22).

PARÁGRAFO 2: La falsedad o adulteración de la documentación mencionada, constituyen para la Empresa una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que, definitivamente, dictamine la justicia colombiana en los casos que procediesen. La Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

ARTÍCULO 4.- Una vez verificados y cumplidos los requisitos establecidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como las demás disposiciones legales aplicables, la Empresa evaluará la información aportada por el aspirante y decidirá libremente sobre su admisión.

En caso de ser seleccionado, se ordenará la práctica del examen médico ocupacional de ingreso, de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Posteriormente, se procederá a la celebración y suscripción del respectivo contrato de trabajo, del cual se entregará un ejemplar al trabajador y otro reposará en los archivos físicos o electrónicos de la Empresa.

Así mismo, se efectuarán las afiliaciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral, respetando el derecho de libre escogencia del trabajador respecto de la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), y vinculándolo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) con la cual la Empresa tenga contratado dicho servicio.

Al momento de la vinculación, la Empresa suministrará al trabajador copia del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como del Manual de Funciones, responsabilidades y competencias correspondiente al cargo que desempeñará, dejando constancia de su entrega cuando sea procedente.

En caso de no ser admitido, la Empresa no estará obligada a informar las razones de su decisión ni a expedir certificaciones relacionadas con entrevistas, pruebas de selección o evaluaciones practicadas durante el proceso de vinculación.

La información derivada de los exámenes médicos ocupacionales estará sometida a reserva legal y será tratada de conformidad con las disposiciones vigentes sobre protección de datos personales, historia clínica ocupacional y Seguridad y Salud en el Trabajo. En consecuencia, la Empresa únicamente tendrá acceso al concepto de aptitud ocupacional emitido por el profesional o entidad autorizada para la práctica de dichos exámenes, sin acceder a diagnósticos, historias clínicas o demás información médica protegida por la ley.

ARTÍCULO 5.- Será obligación del trabajador consignar ante el departamento de Gestión Humana de la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** y/o quien haga sus veces, los datos indicando teléfono fijo, celular y dirección de la persona o de las personas a quienes dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra el trabajador.
Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo al Departamento de Gestión Humana de **MI BELLO RANCHITO SAS** y/o a quien ejerza tales funciones.

ARTÍCULO 6.- La Empresa no solicitará renuncia alguna a los trabajadores de los riesgos de que trata el artículo 340 del C.S.T., artículo 341 y 342 del mismo código y ni a aquellos trabajadores a que se refiere el numeral tercero del artículo 342 del mismo ordenamiento laboral.

CAPÍTULO II
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7.- El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario y sólo podrá pactarse por el término previsto para tipo de aprendizaje u oficio.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje los siguientes:

a) La finalidad es la de facilitar la formación en las ocupaciones de las que se refiere el presente artículo.

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

e) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos Laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme a la ley y pagado plenamente por la empresa Patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 8.- Capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje. Pueden celebrar el contrato laboral especial de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos. En caso de tratarse de menores de dieciocho (18) años, se requerirá de forma obligatoria la autorización previa y expresa del Inspector de Trabajo, supeditando la ejecución del contrato a las restricciones de jornada y protección contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de la Infancia y la Adolescencia.

ARTÍCULO 9.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

El contrato laboral especial de aprendizaje debe celebrarse **obligatoriamente por escrito** y contener de manera clara las siguientes estipulaciones:

a. **Datos de la empresa:** Razón social de la empresa patrocinadora, Número de Identificación Tributaria (NIT), nombre y documento de identidad de su representante legal.

b. **Datos de la institución educativa:** Razón social o nombre de la entidad de formación autorizada que atenderá la fase lectiva, Número de Identificación Tributaria (NIT), nombre y documento de identidad de su representante legal.

c. **Datos del aprendiz:** Nombre completo, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad del aprendiz.

d. **Programa académico:** Estudios, especialidad o clase de capacitación técnica, tecnológica o profesional que recibe o recibirá el aprendiz.

e. **Objeto del contrato:** Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación laboral especial de aprendizaje, adjuntando el programa detallado y la duración total del contrato, la cual **no podrá exceder de tres (3) años**.

f. **Fases del contrato:** Duración prevista de la relación de aprendizaje, discriminando de forma exacta el tiempo dedicado a la fase lectiva (formación académica) y a la fase práctica (etapa productiva).
g. **Cronograma:** Fecha cierta prevista para la iniciación y terminación de la fase lectiva y de la fase práctica.

h. **Remuneración y Prestaciones:** Monto de la remuneración mensual en moneda colombiana, la cual corresponderá como mínimo al **setenta y cinco por ciento (75%) del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) durante la fase lectiva**, y al **cien por ciento (100%) del SMMLV durante la fase práctica**. Se incluirá expresamente el derecho al pago proporcional de todas las **prestaciones sociales legales** (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías) devengadas durante la fase práctica.

i. **Seguridad Social Integral:** La obligación de la empresa patrocinadora de afiliar y cotizar al Sistema de Seguridad Social conforme a la ley: en la fase lectiva, los aportes a Salud de forma obligatoria; en la fase práctica, la cobertura total en los subsistemas de Salud, Pensiones y Riesgos Laborales (ARL).

j. **Derechos y obligaciones:** Derechos y obligaciones particulares de la empresa patrocinadora y del aprendiz, alineados con la naturaleza eminentemente formativa de este vínculo.

k. **Terminación y Proceso Disciplinario:** Causales de terminación de la relación laboral especial de aprendizaje, detallando que cualquier sanción o desvinculación por justa causa debe garantizar el **debido proceso disciplinario** con los términos de defensa ordenados por la legislación vigente.

l. **Suscripción:** Fecha y lugar de suscripción del documento.

m. **Firmas:** Firmas autógrafas o digitales válidas de las partes involucradas

ARTÍCULO 10.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 933 del 11 de Abril de 2003 o a sus futuras reformas, esto es, contratará un número de trabajadores en proporción al número de ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Ley 789 de 2002. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en ésta norma, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz. El SENA mediante resolución ejecutoriada determinara el número de trabajadores aprendiz.

Así mismo, se aplicará lo dispuesto en el **Decreto 0223 de 2026** del 5 de marzo de 2026, que regula el contrato de aprendizaje y las prácticas laborales, introduciendo cambios importantes en el régimen disciplinario y la gestión.

ARTÍCULO 11.- Remuneración, Prestaciones y Naturaleza del Vínculo
Durante toda la vigencia de la relación laboral especial, el aprendiz recibirá por parte de la empresa patrocinadora una remuneración mensual en moneda colombiana, cuyo monto mínimo se determinará según la fase del proceso formativo en que se encuentre:

a. **Fase Lectiva (Formación Tradicional):** El aprendiz recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

b. **Fase Práctica (Formación Tradicional):** El aprendiz recibirá como mínimo el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). Esta remuneración es fija, obligatoria y no estará sujeta a variaciones en la tasa de desempleo nacional.

c. **Formación Dual:** Si el programa corresponde a la modalidad dual, el aprendiz recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del SMMLV durante el primer año, y el cien por ciento (100%) del SMMLV a partir del segundo año de ejecución.

d. **Estudiantes Universitarios:** Cuando el aprendiz sea estudiante universitario en modalidad de práctica profesional, la remuneración mensual no podrá ser inferior, en ningún caso, a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), sin importar la fase del proceso en que se encuentre.

e. **Prestaciones Sociales:** Adicionalmente a la remuneración mensual, durante la fase práctica o la ejecución de la formación dual, el aprendiz devengará de forma proporcional todas las prestaciones sociales legales vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías).

La remuneración mensual y las garantías del contrato de aprendizaje constituyen derechos mínimos irrenunciables, por lo cual en ningún caso podrán ser disminuidas o reguladas a la baja mediante la suscripción de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales derivados de procesos de negociación colectiva.

ARTÍCULO 12.- Duración máxima y conversión de la relación contractual. El contrato laboral especial de aprendizaje se pactará por el término estrictamente previsto

para el respectivo programa académico en el plan de estudios curricular de la entidad de formación autorizada. En ningún caso, incluyendo las prórrogas que correspondan a la continuidad programática, la duración total de la relación de aprendizaje podrá exceder el límite máximo de tres (3) años.

El contrato de aprendizaje celebrado, ejecutado o extendido por un término mayor al señalado para la formación del aprendiz en su respectivo programa u oficio, o que supere el límite legal de tres (3) años, **se considerará para todos los efectos legales como un contrato de trabajo ordinario regulado por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo**, única y exclusivamente respecto al lapso de tiempo que exceda dicha duración prevista. En consecuencia, durante dicho excedente, el trabajador dejará de regirse bajo las condiciones especiales de aprendizaje y adquirirá la totalidad de los derechos, salarios ordinarios y prerrogativas comunes de la legislación laboral general

ARTÍCULO 13.- **Ejecución, duración y cuota de aprendizaje**

El término de duración del contrato laboral especial de aprendizaje empezará a correr de forma efectiva a partir del día en que el aprendiz inicie formalmente su fase lectiva o la formación profesional metódica en la institución educativa autorizada.

PARÁGRAFO 1. Ausencia de período de prueba y estabilidad: De conformidad con el Decreto 223 de 2026, este contrato de naturaleza especial no cuenta con período de prueba. Por ende, la empresa patrocinadora no podrá evaluar la continuidad del aprendizaje basada en un criterio unilateral de adaptabilidad. Toda desvinculación antes del vencimiento del término pactado deberá estar plenamente fundamentada en causales legales de terminación y con observancia del debido proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 2. Obligación de reemplazo: Cuando el contrato de aprendizaje termine por cumplimiento del término, mutuo acuerdo o justa causa, la empresa patrocinadora estará obligada a **reemplazar al aprendiz o aprendices** en los tiempos determinados por el Ministerio del Trabajo. Esto con el fin de conservar y cumplir de manera permanente con la cuota mínima obligatoria que le haya sido señalada por la autoridad laboral, so pena de incurrir en multas o de activar la obligación de monetización.

PARÁGRAFO 3. Marco normativo y duración máxima: El contrato laboral de aprendizaje se regirá de forma principal por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo (modificados por la Ley 2466 de 2025 y Decreto 223 de 2026). La duración total de este vínculo contractual guardará estricta proporción con el pensum de formación respectivo, pero en ningún caso podrá ser superior a tres (3) años continuos o discontinuos.

CAPÍTULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 14.- **Inaplicabilidad del régimen de prueba ordinario**. Queda expresamente prohibido pactar un periodo de prueba en los términos de los artículos 76 y 77 del Código Sustantivo del Trabajo dentro del contrato laboral especial de aprendizaje. Los servicios prestados por el aprendiz se entienden regulados bajo las garantías plenas del régimen especial de aprendizaje desde el primer día de su vigencia. Cualquier cláusula en contrario que pretenda facultar el despido libre o la rescisión unilateral del contrato sin justa causa demostrada durante el inicio de la relación contractual será ineficaz de pleno derecho y se tendrá por no escrita.

ARTÍCULO 15.- Estipulación y límites del período de prueba. El período de prueba es la etapa inicial del contrato que tiene por objeto que la Empresa aprecie las aptitudes del trabajador y que este evalúe las conveniencias de las condiciones laborales. Este deberá estipularse obligatoriamente por escrito; en caso contrario, la relación laboral se entenderá regulada por las normas generales del contrato de trabajo desde su inicio.

PARÁGRAFO: Su duración máxima será de dos (2) meses para contratos a término indefinido. En los contratos a término fijo cuya duración sea menor a un (1) año, dicho período no podrá exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado. Durante este lapso, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento por razones fundadas en la falta de aptitudes objetivas para el desempeño del cargo

ARTÍCULO 16.- Límites de duración del período de prueba. El período de prueba de los contratos celebrados a término indefinido, a término fijo, o por la duración de la obra o labor contratada, no podrá exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a una quinta parte (1/5) del tiempo inicialmente pactado, sin que en ningún caso exceda los dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba sino para el primer contrato, a menos que se trate de cargos con objetos y funciones completamente distintas y que impliquen un ascenso u oficio diferente.

PARÁGRAFO 2. Comprobación objetiva para la terminación. La terminación del contrato unilateralmente por parte del Empleador durante el período de prueba no exime de la obligación de sustentar razones objetivas relativas a la falta de competencias, aptitudes o rendimiento del trabajador para el cargo. No se podrá invocar esta figura para encubrir

actos discriminatorios, represalias o vulneraciones a la estabilidad laboral reforzada (fuero de salud, maternidad, acoso laboral)

ARTÍCULO 17.- Terminación, efectos jurídicos y plenas garantías. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes en cualquier momento y sin lugar al pago de indemnizaciones por despido.

No obstante, la terminación decidida por el Empleador deberá fundamentarse obligatoriamente en una evaluación objetiva que demuestre la falta de aptitudes, competencias o rendimiento del trabajador para el cargo asignado. Queda proscrito el uso de esta figura para encubrir actos discriminatorios o vulnerar la estabilidad laboral reforzada (fuero de salud, maternidad, prepensionados o acoso).

Cuando no se pacte por escrito el correspondiente período de prueba, o cuando una vez vencido este el trabajador continúe prestando sus servicios con el consentimiento expreso o tácito del empleador, la relación laboral se entenderá regulada bajo las condiciones generales de estabilidad del contrato desde el primer día de labores.

PARÁGRAFO. Derechos económicos del trabajador. Durante el período de prueba, el trabajador causará y tendrá derecho al reconocimiento, liquidación y pago proporcional de todas las prestaciones sociales legales (prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones, auxilio de transporte legal si aplica, y a la afiliación y cotización obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL) desde el primer día de trabajo.

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18.- Trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios aquellos que se vinculen para ejecutar labores diferentes de las actividades normales, habituales o permanentes desarrolladas por la Empresa y cuya duración no exceda de treinta (30) días calendario.

Para que exista trabajo ocasional, accidental o transitorio deberán concurrir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) Que la labor contratada sea distinta de las actividades propias, habituales o permanentes del establecimiento de comercio.

b) Que la duración de la labor no exceda de un (1) mes.

PARÁGRAFO 1. No tendrán la calidad de trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios las personas contratadas para desempeñar actividades propias del objeto social de la Empresa, aun cuando su vinculación sea por días, fines de semana, temporadas, eventos especiales o por periodos inferiores a un (1) mes.

PARÁGRAFO 2. Se consideran actividades propias del objeto social de la Empresa, entre otras, las relacionadas con la preparación, manipulación, asado, servicio, comercialización y venta de alimentos y bebidas, atención al cliente, caja, domicilios, limpieza operativa y demás labores inherentes al funcionamiento del establecimiento.

PARÁGRAFO 3. Garantía prestacional y Seguridad Social. Estos trabajadores gozan de absoluta igualdad de derechos frente a los empleados permanentes. Por lo tanto, tendrán derecho al reconocimiento, liquidación y pago proporcional - *desde el primer día de servicios* - de todas las prestaciones sociales legales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías), vacaciones ordinarias o su compensación en dinero, y al subsidio de transporte si aplica. Asimismo, la Empresa realizará obligatoriamente su afiliación y el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales - ARL) sobre la base de los días laborados.

CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.- **MI BELLO RANCHITO S.A.S.**, en atención a la naturaleza de su actividad económica como establecimiento dedicado a la preparación, comercialización y servicio de alimentos y bebidas, prestará sus servicios de domingo a domingo, incluidos los días festivos, de conformidad con las necesidades operativas de la Empresa.

La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores será la máxima legal vigente al momento de su ejecución, distribuida en los horarios, turnos y jornadas que establezca la Empresa, respetando los límites previstos en la legislación laboral, los tiempos de descanso obligatorio y las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

La Empresa podrá implementar jornadas diurnas, nocturnas, mixtas, continuas, discontinuas, flexibles o por turnos, rotativos o fijos, de acuerdo con las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones y la programación operativa del establecimiento, garantizando en todo caso el cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada máxima, trabajo suplementario, recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, descansos obligatorios y demás derechos laborales aplicables.

Los horarios de ingreso, salida, descansos, turnos, rotaciones y programación de labores serán fijados y comunicados por la Empresa mediante cuadros de turnos, cronogramas, circulares, carteleras físicas, medios electrónicos o cualquier otro mecanismo idóneo, los cuales harán parte integral de las condiciones de prestación del servicio y podrán ser modificados cuando las necesidades del servicio así lo requieran, con observancia de la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO 1. La asignación de turnos de trabajo, incluidos los correspondientes a domingos y días festivos, obedecerá a criterios objetivos relacionados con las necesidades del servicio, procurando una distribución equitativa entre los trabajadores cuando la naturaleza del cargo lo permita.

PARÁGRAFO 2. Todo trabajo realizado en jornada nocturna, suplementaria, en domingos o días festivos dará lugar al reconocimiento de los recargos y remuneraciones previstos en la legislación laboral vigente, salvo los eventos expresamente exceptuados por la ley.

ARTÍCULO 20.- Cuando sean indispensables para la reparación de las máquinas o equipos, o elaboración de inventarios o cualquier actividad que se requiera por parte de la empresa y ello coincida con la terminación de las jornadas de trabajo, el personal destinado a tales labores estará obligado a desarrollar sus funciones por el tiempo que sea necesario, a juicio del empleador. El tiempo empleado en esas actividades se pagará como trabajo extraordinario cuando su duración haga exceder la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 21.- Jornada laboral en labores de actividad continua por turnos sucesivos. Cuando la naturaleza de las operaciones o labores ejecutadas por la Empresa exijan una actividad continua y sea necesario implementarla mediante turnos sucesivos de trabajadores, la duración de la jornada diaria podrá ampliarse a más de ocho (8) horas.

No obstante, la programación y ejecución de dichos turnos estará estrictamente supeditada a que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período de tres (3) semanas, no supere la jornada máxima legal vigente. Por consiguiente, dicho promedio no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026, y pasará a un límite estricto de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, de conformidad con lo establecido en la Ley 2101 de 2021. En ningún caso el turno diario de esta modalidad podrá extenderse más allá de doce (12) horas.

ARTÍCULO 22.- Facultad de modificación de horarios (*Ius Variandi*). La Empresa, en uso de sus facultades de dirección y organización, podrá modificar los horarios de trabajo señalados en el artículo decimonoveno de este reglamento a la totalidad de sus trabajadores o a una sección de ellos, cuando las necesidades del servicio o razones técnico-

administrativas lo hagan conveniente, ciñéndose de forma estricta a las disposiciones legales vigentes sobre la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. Requisitos de notificación: Toda modificación de horario deberá ser notificada a los trabajadores afectados y a sus jefes inmediatos por un medio escrito o digital corporativo verificable, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles a la fecha programada para la implementación del nuevo horario, garantizando que el personal pueda coordinar su traslado y responsabilidades personales.

PARÁGRAFO 2. Límites a la facultad de cambio: El cambio de horario no podrá implicar una desmejora en las condiciones salariales, ni podrá vulnerar la dignidad o los derechos fundamentales del trabajador. Si el cambio propuesto traslada la jornada laboral a la franja nocturna (comprendida entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m.), o a días domingos y festivos, la Empresa reconocerá de forma obligatoria los recargos de ley del treinta y cinco por ciento (35%) y del cien por ciento (100%) respectivamente, en los términos de la legislación laboral actual.

ARTÍCULO 23.- Distribución flexible de la jornada para el descanso del sábado. La Empresa y los trabajadores podrán acordar de forma concertada la distribución de la jornada semanal en cinco (5) días de trabajo - *de lunes a viernes* - con el fin exclusivo de permitir el descanso total durante el día sábado.

Para este efecto, se podrán organizar turnos diarios flexibles de trabajo donde la intensidad diaria no podrá ser inferior a cuatro (4) horas ni superior a nueve (9) horas diarias. La suma de las horas laboradas bajo este esquema no generará recargos por trabajo suplementario u horas extras, siempre que el total de horas trabajadas en la semana no exceda el límite máximo legal de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026, y de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026. Todo tiempo que exceda los topes diarios o semanales señalados se liquidará con los recargos legales correspondientes.

ARTÍCULO 24.- Regulación de jornadas para labores continuas por turnos. Cuando la Empresa ejecute labores que por su propia naturaleza demanden una atención técnica o productiva sin solución de continuidad, las jornadas se organizarán exclusivamente mediante el sistema de turnos sucesivos de trabajadores.

La programación de estos turnos se diseñará de manera que el promedio de horas de trabajo, calculado para un ciclo de tres (3) semanas, no exceda en ningún caso la jornada máxima legal vigente. Por consiguiente, dicho promedio no podrá superar las cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026, y las cuarenta y dos (42) horas

semanales a partir del 15 de julio de 2026, de conformidad con la Ley 2101 de 2021. Las horas que superen este promedio se pagarán con los recargos de ley por trabajo suplementario.

ARTÍCULO 25.- **Suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.** El caso fortuito o la fuerza mayor suspenden temporalmente las obligaciones del contrato de trabajo cuando impliquen, de forma necesaria, inevitable e irresistible, la imposibilidad absoluta de prestar el servicio por parte del trabajador y de suministrar el trabajo por parte de la Empresa, en los términos del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Notificación obligatoria: De ocurrir un hecho de esta naturaleza, la Empresa deberá dar aviso de forma inmediata al Ministerio del Trabajo para que este compruebe la veracidad de los hechos que configuran la fuerza mayor o el caso fortuito. Asimismo, se notificará formalmente a los trabajadores afectados por medios escritos o digitales institucionales.

PARÁGRAFO 2. Efectos económicos: Durante el tiempo que dure la suspensión del contrato por los motivos aquí señalados, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para la Empresa la de pagar el salario ordinario. Sin embargo, la Empresa continuará obligada a realizar de forma íntegra los aportes correspondientes a Salud y Pensión ante el Sistema de Seguridad Social Integral, y a reconocer los valores por concepto de cesantías e intereses a las cesantías de manera proporcional a dicho periodo.

ARTÍCULO 26. - **Excepción a la jornada ordinaria para adolescentes autorizados.** Quedan exceptuados de la jornada laboral ordinaria máxima de la Empresa los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de dieciocho (18) años que cuenten con la autorización previa y expresa del Inspector de Trabajo (o en su defecto, del Comisario de Familia), cuyas jornadas laborales se limitarán estrictamente de la siguiente manera:

a. **Adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años:** Solo podrán laborar en una jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, y su horario de trabajo no podrá extenderse más allá de las 6:00 p. m.

b. **Adolescentes mayores de diecisiete (17) años:** Solo podrán laborar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana, y su horario de trabajo no podrá extenderse más allá de las 8:00 p. m.

PARÁGRAFO. Prohibiciones: Está expresamente prohibido someter a los trabajadores menores de edad a jornadas de trabajo suplementario (horas extras), trabajo nocturno (después de los límites horarios fijados), o asignarlos a actividades que sean clasificadas por la ley como insalubres, peligrosas o de alto riesgo.

ARTÍCULO 27.- Exclusiones de la jornada máxima legal y límites de razonabilidad. De conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, quedan excluidos de la regulación de la jornada máxima legal únicamente los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Dichos empleados deberán cumplir con las funciones inherentes a su cargo sin que el tiempo empleado constituya trabajo suplementario ni genere recargos por horas extras.

PARÁGRAFO. Límite constitucional y derecho a la desconexión: La exclusión de la jornada máxima no autoriza a la Empresa a exigir jornadas indefinidas, desproporcionadas o que vulneren la salud del trabajador. En concordancia con la Ley 2191 de 2022 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, estos trabajadores gozan del derecho a la desconexión laboral, por lo cual la Empresa garantizará un tiempo de descanso diario y semanal idóneo para su vida personal y familiar, absteniéndose de emitir órdenes o requerimientos por canales digitales fuera de un marco de razonabilidad operativa.

CAPÍTULO VI
DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 28.- Obligatoriedad de control de asistencia y registro de jornada. Todos los trabajadores de la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** estarán sujetos al cumplimiento de los horarios establecidos para su jornada de trabajo. La Empresa implementará mecanismos físicos, electrónicos, biométricos o digitales para el registro estricto de la hora exacta de ingreso y salida de sus instalaciones o canales de teletrabajo/trabajo en casa, a cuyo uso y diligenciamiento quedan obligados todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Finalidad probatoria y trabajo suplementario: El registro diario de ingresos y salidas constituirá el principal soporte de control válido para el cálculo, fiscalización y pago de la jornada laboral ordinaria, el recargo nocturno y el trabajo suplementario u horas extras. No se reconocerá trabajo suplementario que no esté debidamente registrado en la plataforma oficial de control de asistencia de la compañía y previamente autorizado por la gerencia.

PARÁGRAFO 2. Protección de datos personales (Habeas Data): En caso de que los mecanismos de registro capturen datos biométricos del trabajador (como huella dactilar o

reconocimiento facial), la Empresa garantizará el estricto cumplimiento de la Ley 1581 de 2012. El trabajador suscribirá de forma obligatoria la autorización previa e informada para el tratamiento de sus datos, los cuales serán utilizados exclusivamente con fines de control laboral y seguridad de las instalaciones.

ARTÍCULO 29.- Reporte y justificación de ausencias por motivos de salud. El trabajador que presente afectaciones en su salud que le impidan asistir a sus labores, deberá reportarlo a su jefe inmediato o superior jerárquico con un mínimo de sesenta (60) minutos de antelación a su hora de ingreso, empleando medios telefónicos o digitales corporativos. Acto seguido, deberá allegar a la mayor brevedad el certificado de incapacidad o la constancia de atención médica.

PARÁGRAFO 1. Trámite de incapacidades de EPS: Para las incapacidades expedidas por la Entidad Promotora de Salud (EPS), el trabajador enviará el documento original digital o físico al área de Gestión Humana (o quien haga sus veces) junto con los soportes de la atención, con el fin de tramitar el respectivo recobro. De no emitirse incapacidad, el trabajador aportará la constancia de asistencia a la cita médica, la cual deberá indicar el día y la franja horaria de la atención para justificar el tiempo de ausencia.

PARÁGRAFO 2. Contingencias por Accidente de Trabajo: Si la inasistencia se deriva de las secuelas o controles de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral previamente calificados, el trabajador informará bajo los mismos términos de antelación y radicará los soportes médicos emitidos por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o su red de servicios.

PARÁGRAFO 3. Flujo interno de documentación: El jefe inmediato que reciba los soportes médicos por parte del trabajador tendrá un término máximo de un (1) día hábil para remitirlos al área de Gestión Humana para el registro de la novedad en la nómina.

PARÁGRAFO 4. Debido proceso y faltas graves: Las ausencias por salud no soportadas se tramitarán garantizando el debido proceso y las audiencias de descargos antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria. La presentación de información inexacta, alteración de registros médicos, falsedad en documentos de la EPS/ARL o adulteración de cualquier certificado de salud se considerará una falta grave que faculta la terminación del contrato con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario legal.

PARÁGRAFO 5. Tratamiento de incapacidades de médicos particulares: Las incapacidades emitidas por médicos particulares o instituciones ajenas a la red de la EPS serán válidas como justificación legal para la ausencia del trabajador, impidiendo la aplicación de sanciones por inasistencia. El trabajador estará obligado a tramitar la

transcripción de dicha incapacidad ante su EPS según los manuales de la entidad. Si la EPS niega definitivamente la transcripción por razones de orden médico, la Empresa no estará obligada al pago de la prestación económica de esos días, pero la ausencia mantendrá su carácter de justificada por razones de salud.

CAPÍTULO VII
DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 30.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 31.- Clasificación del trabajo ordinario diurno y nocturno. De conformidad con lo establecido en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, las jornadas de trabajo ejecutadas en la Empresa se clasifican bajo los siguientes límites horarios:

a. **Trabajo Diurno:** Es el que se realiza de manera ordinaria en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

b. **Trabajo Nocturno:** Es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) del día siguiente.

PARÁGRAFO: Las labores ejecutadas dentro de la franja definida como trabajo nocturno generarán de manera obligatoria a favor del trabajador el recargo legal del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, o los recargos por trabajo extra nocturno que correspondan según la ley vigente.

ARTÍCULO 32.- Límites y autorización para el trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede la jornada máxima legal ordinaria de la Empresa. A excepción de los casos de fuerza mayor o caso fortuito señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, las horas extras solo podrán efectuarse mediante la autorización expresa y vigente otorgada por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Límites máximos legales: En ningún caso se permitirá el desarrollo de trabajo suplementario que exceda los topes establecidos por la ley y ratificados por las autoridades laborales, los cuales corresponden a un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

PARÁGRAFO 2. Procedimiento de control interno: El desarrollo de horas extras requiere, de manera obligatoria, la orden o autorización previa y por escrito de la gerencia

o jefe inmediato. No se reconocerá el pago de tiempo suplementario que sea realizado de forma voluntaria o sin el registro verificable en el sistema de control de asistencia de la Empresa.

ARTÍCULO 33.- Tasas y liquidación de recargos. De conformidad con el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, el trabajo nocturno y el trabajo suplementario se liquidarán aplicando los siguientes recargos sobre el valor de la hora ordinaria diurna:

a. **Recargo Nocturno Ordinario:** El trabajo realizado en la franja nocturna (7:00 p. m. a 6:00 a. m.), por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%). Se exceptúa el caso de la jornada especial de turnos de 36 horas semanales coorganizada bajo el literal c) del artículo 161 del C.S.T.

b. **Hora Extra Diurna:** El trabajo suplementario ejecutado en la franja diurna (6:00 a. m. a 7:00 p. m.) se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%).

c. **Hora Extra Nocturna:** El trabajo suplementario ejecutado en la franja nocturna (7:00 p. m. a 6:00 a. m.) se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%).

PARÁGRAFO 1. Principio de acumulación legal: Los recargos por trabajo suplementario y trabajo nocturno se acumularán cuando concurran en el mismo lapso de tiempo, de acuerdo con las fórmulas legales vigentes. Asimismo, cuando coincidan con días de descanso obligatorio, se acumularán con el recargo del cien por ciento (100%) por trabajo dominical o festivo.

ARTÍCULO 34.- Período de pago del trabajo suplementario. El pago del trabajo suplementario, de horas extras y de los recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo se efectuará de forma obligatoria junto con el salario del período en el cual se causaron, o a más tardar con el salario del período inmediatamente siguiente, quedando prohibido postergar su pago.

PARÁGRAFO. Turnos nocturnos: La programación de cualquier turno que comprenda labores dentro de la jornada nocturna estará sujeta al reconocimiento y pago del recargo nocturno legal correspondiente, equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, a partir de las siete de la noche (7:00 pm) y hasta las seis de la mañana (6:00 am) del día siguiente, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 35.- Autorización y control del trabajo suplementario. La Empresa no reconocerá ni liquidará trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido expresamente ordenado y autorizado por escrito o medio digital corporativo por la Gerencia o el jefe inmediato, de acuerdo con el procedimiento interno de la compañía.

PARÁGRAFO 1. Límites máximos: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder los límites legales de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, de conformidad con las autorizaciones vigentes emitidas por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Límite diario en jornadas acordadas: Cuando el empleador y el trabajador acuerden la distribución de la jornada semanal bajo modalidades flexibles, la intensidad diaria no podrá superar las nueve (9) horas diarias sin que se generen horas extras, perdiendo validez cualquier pacto previo de diez (10) horas sin recargos.

PARÁGRAFO 3. Cargos exceptuados y desconexión: De acuerdo con el artículo 162 del C.S.T., los trabajadores de dirección, confianza o manejo están excluidos de la jornada máxima legal. No obstante, en virtud de la Ley 2191 de 2022, se les garantizará de forma obligatoria el derecho a la desconexión laboral, debiendo respetarse límites de razonabilidad en su disponibilidad operativa. El personal de simple vigilancia se someterá a los turnos y recargos ordenados por la normatividad especial de seguridad.

PARÁGRAFO 4. Recuperación de tiempo por interrupciones menores: Cuando por caso fortuito o fuerza mayor se interrumpa la jornada laboral por un término no mayor a dos (2) horas, la Empresa podrá acordar con los trabajadores la compensación de dicho tiempo en horarios distintos dentro de la misma semana, sin que esto constituya trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 5. Trabajo de urgencia por fuerza mayor o peligro: El horario de trabajo podrá ampliarse por orden del empleador sin permiso previo del Ministerio del Trabajo cuando sea indispensable para evitar un peligro inminente o atender siniestros en las personas o bienes de la Empresa. Sin embargo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional, las horas laboradas en exceso bajo estas contingencias se liquidarán y pagarán obligatoriamente como horas extras con los recargos de ley.

PARÁGRAFO 6. Turnos sucesivos y promedios: Si la Empresa implementa el sistema de turnos sucesivos para labores continuas, el promedio de horas trabajadas en un período de tres (3) semanas no podrá exceder la jornada máxima legal. Por lo tanto, dicho promedio

no podrá superar las cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026, y las cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.

PARÁGRAFO 7. Distribución para el descanso del sábado: Se podrá acordar la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes para permitir el descanso total del día sábado, siempre que la jornada diaria no supere las nueve (9) horas y el total semanal no exceda las 44 horas (o 42 horas a partir del 15 de julio de 2026). Toda hora que sobrepase estos límites semanales se pagará como trabajo suplementario.

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 36.- Días de descanso obligatorio remunerado. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales por la legislación laboral colombiana vigente.

PARÁGRAFO 1. Días festivos oficiales: Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además de los días Jueves y Viernes Santos, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2. Traslado de festivos (Ley Emiliani): El descanso remunerado de los días 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando estas festividades coincidan con un día domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al día lunes.

PARÁGRAFO 3. Remuneración por trabajo en festivos: Las garantías y recargos económicos que se originen por trabajar en los días festivos señalados se liquidarán bajo las mismas reglas del descanso dominical, aplicando un recargo del cien por ciento (100%) sobre el valor de la hora ordinaria básica, en concordancia con la Ley 2466 de 2025, sin que haya lugar a descuento alguno en su salario por inasistencias previas durante la semana.

PARÁGRAFO 4. Remuneración proporcional para jornadas parciales: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en el contrato no implique la prestación de servicios en la totalidad de los días hábiles de la semana (contratos a tiempo parcial), el

trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración del descanso dominical y festivo en estricta proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 37.- Duración y condiciones del descanso obligatorio. El descanso en los días domingos y los demás días de fiesta expresados en el artículo 36 de este reglamento, tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, las cuales coincidirán con el día calendario completo.

PARÁGRAFO: Se exceptúan de esta regla general los trabajadores sujetos al régimen especial de turnos sucesivos de trabajo por equipos, coorganizados bajo los límites del literal c) del artículo 161 del Código Su
stantivo del Trabajo. En todo caso, la programación de los descansos de estos trabajadores deberá respetar los promedios semanales legales y garantizar las debidas horas de recuperación física entre turnos.

ARTÍCULO 38.- Suspensión del trabajo en fiestas no determinadas por la ley. Cuando por motivo de festividades, conmemoraciones o días cívicos no determinados en la Ley 51 de 1983, la Empresa decida unilateralmente suspender las actividades y cerrar sus instalaciones, estará obligada a pagar dicho día a los trabajadores como si se hubiese realizado de forma efectiva.

No existirá dicha obligación de pago sin contraprestación cuando medie un acuerdo o convenio previo y por escrito entre la Empresa y los trabajadores para la suspensión y su respectiva compensación horaria. La programación de este trabajo compensatorio estará estrictamente sujeta a que la jornada diaria del trabajador no exceda bajo ningún concepto las nueve (9) horas diarias, y a que el total de horas de la semana respectiva no supere la jornada máxima legal vigente (cuarenta y cuatro horas hasta el 14 de julio de 2026, y cuarenta y dos horas a partir del 15 de julio de 2026). Cualquier tiempo de compensación que sobrepase estos límites diarios o semanales se liquidará obligatoriamente como trabajo suplementario o de horas extras con los recargos de ley.

ARTÍCULO 39.- Requisitos para la remuneración del descanso dominical. La Empresa reconocerá el pago del descanso dominical de forma íntegra a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hagan por justa causa, por culpa o por disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente de trabajo, la enfermedad común, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito, debidamente probados.

PARÁGRAFO 1. Concurrencia de prestaciones y festivos: No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un

auxilio económico o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo a cargo de la EPS o ARL. Para efectos del cómputo de la continuidad semanal, los días de fiesta legales no interrumpen la semana y se contarán como si en ellos se hubiese prestado el servicio de forma efectiva.

PARÁGRAFO 2. Descuento del dominical y debido proceso: El descuento de la remuneración del descanso dominical por inasistencias injustificadas no operará de forma automática. La Empresa estará obligada a agotar el debido proceso disciplinario previo, escuchando al trabajador en diligencia de descargos. Si se demuestra que la ausencia careció de justa causa, se procederá al descuento del día faltante y de la parte proporcional del descanso dominical en la nómina respectiva.

PARÁGRAFO 3. Remuneración proporcional en jornadas parciales: Cuando la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo no implique la prestación de servicios en todos los días hábiles de la semana (contratos a tiempo parcial), el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración del descanso dominical en estricta proporción al tiempo laborado, tomando como referencia la jornada máxima legal vigente (cuarenta y cuatro horas hasta el 14 de julio de 2026, y cuarenta y dos horas a partir del 15 de julio de 2026).

ARTÍCULO 40.- Remuneración y compensación del trabajo dominical y festivo. El trabajo en los días domingos y festivos obligatorios es excepcional. Cuando por razones operativas o comerciales la Empresa disponga la prestación del servicio en estos días, su remuneración y compensación se liquidarán en estricta observancia de la Ley 2466 de 2025, de acuerdo con la habitualidad de la labor:

a. **Trabajo Dominical Ocasional (Hasta dos domingos al mes calendario):** El trabajador tendrá derecho, a su elección, a un día de descanso compensatorio remunerado entre semana (de 24 horas continuas) O a una retribución en dinero con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

b. **Trabajo Dominical Habitual (Tres o más domingos al mes calendario):** El trabajador tendrá derecho de forma conjunta y obligatoria a percibir una remuneración económica con un recargo del cien por ciento (100%) por las horas trabajadas, MÁS un (1) día de descanso compensatorio remunerado a la semana siguiente, el cual consistirá en una jornada completa de veinticuatro (24) horas de descanso ininterrumpido.

Cuando con el día domingo coincida otra festividad legal ordinaria, los recargos económicos no se duplicarán por el mismo concepto, pero se mantendrá el derecho al recargo pleno del 100% y al descanso compensatorio si fuere habitual.

ARTÍCULO 41. Institucionalización del descanso el sábado: El trabajador y la Empresa podrán convenir de forma expresa en el contrato que el día de descanso obligatorio semanal sea el sábado en reemplazo del domingo. En este evento, todas las referencias, recargos del 100% y derechos de compensación dominical aquí pactados se aplicarán única y exclusivamente sobre el día sábado institucionalizado.

PARÁGRAFO. Jornada especial de 36 horas: Para los trabajadores sujetos a la jornada flexible de turnos sucesivos de treinta y seis (36) horas semanales coorganizada bajo el literal c) del artículo 161 del C.S.T., el trabajo ejecutado en día domingo generará derecho a un descanso compensatorio remunerado conforme a las disposiciones generales de dicha modalidad.

ARTÍCULO 42.- Como remuneración por el descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 43.- Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea o destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ARTÍCULO 44.- Disponibilidad técnica excepcional y garantías de descanso. Los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones o conocimientos técnicos especializados, ejecuten labores críticas que no puedan ser interrumpidas sin grave perjuicio operativo para la Empresa, estarán obligados a prestar sus servicios en días domingos y festivos cuando las necesidades del servicio lo requieran de forma indispensable.

PARÁGRAFO: El trabajo ejecutado bajo esta contingencia excepcional se remunerará y compensará de estricta conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Por consiguiente, el trabajador percibirá un recargo del cien por ciento (100%) sobre su salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si la labor dominical se torna habitual (tres o más domingos en el mes calendario), la Empresa otorgará de forma obligatoria e improrrogable un (1) día de descanso

compensatorio remunerado a la semana siguiente, garantizando el derecho a la salud y a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 45.- Acumulación de descansos en labores no susceptibles de suspensión. En el caso de labores especiales que, por su propia naturaleza técnica o de transporte, no puedan ser suspendidas y exijan desplazamientos continuos de larga duración, impidiendo que el personal tome su descanso obligatorio en el curso de una o más semanas, se procederá a la acumulación de los días de descanso no disfrutados.

PARÁGRAFO: Los días de descanso obligatorio acumulados deberán ser otorgados de forma física, continua y remunerada en la semana inmediatamente siguiente a la terminación de la respectiva comisión o labor. En concordancia con la Ley 2466 de 2025, el trabajo ejecutado en dichos días de descanso obligatorio se liquidará en la nómina correspondiente aplicando el recargo pleno del cien por ciento (100%) sobre el valor de la hora ordinaria básica, sin perjuicio de la obligación de conceder el descanso físico acumulado para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO IX
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 46.- Cuando por motivo de una fiesta o de un evento no determinado en el capítulo anterior de este reglamento, se suspendiese el trabajo por decisión de la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS**, esta podrá convenir con sus trabajadores la compensación en otro día.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO X.
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 47.- Derecho, duración y proporcionalidad de las vacaciones. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la Empresa durante un (1) año, tendrán derecho a disfrutar de un período de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, liquidadas con el salario ordinario que devengue el trabajador al momento de iniciar su disfrute.

PARÁGRAFO 1. Proporcionalidad general: En los contratos de trabajo a término fijo (inferior o superior a un año), por duración de la obra o labor contratada, o de tiempo

parcial, los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca, liquide y pague el descanso por vacaciones en estricta proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea, tanto en la ejecución del contrato como al momento de su liquidación definitiva.

PARÁGRAFO 2. Compensación parcial en dinero: Por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, expresado por escrito, se podrá convenir la compensación en dinero de hasta la mitad (7.5 días) de las vacaciones. El trabajador deberá disfrutar físicamente, de forma obligatoria e improrrogable, la fracción restante de los días hábiles causados.

PARÁGRAFO 3. Época de otorgamiento y acumulación: La Empresa señalará la época de disfrute de las vacaciones con una antelación mínima de quince (15) días hábiles a la fecha de su inicio. El trabajador podrá acumular vacaciones hasta por dos (2) años, pero en todo caso, deberá disfrutar físicamente de al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones en cada año laboral.

ARTÍCULO 48.- Época de otorgamiento y notificación de vacaciones. La Empresa señalará de forma obligatoria la época de disfrute de las vacaciones a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hubieren causado. El empleador y el trabajador podrán convenir de mutuo acuerdo la fecha exacta de su goce, buscando un equilibrio que no perjudique la continuidad del servicio de la compañía ni la efectividad del descanso físico del empleado.

PARÁGRAFO: La Empresa notificará al trabajador la fecha cierta de concesión de su periodo vacacional con una antelación mínima de quince (15) días hábiles a su inicio, mediante comunicación escrita física o a través del correo electrónico corporativo oficial. El incumplimiento de este término de preaviso otorgará al trabajador el derecho a postergar el inicio de su descanso hasta que se cumpla el plazo legal de notificación.

ARTÍCULO 49.- Interrupción justificada de las vacaciones. Si durante el disfrute del período vacacional se presenta una interrupción justificada, el trabajador no perderá el derecho a reanudar los días restantes una vez cese la causa que originó la suspensión.

PARÁGRAFO: Se consideran causales de interrupción legal de las vacaciones: la incapacidad médica debidamente expedida o transcrita por la EPS, el Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral calificados por la ARL, la licencia de maternidad o paternidad, y la licencia por luto legal. En estos eventos, el pago de las vacaciones se suspenderá temporalmente y se activará el reconocimiento de la respectiva prestación económica o licencia. Una vez finalizada la novedad, el trabajador reanudará el disfrute de sus vacaciones pendientes, salvo acuerdo en contrario por escrito.

ARTÍCULO 50.- Compensación parcial de vacaciones en dinero. La Empresa y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud expresa y voluntaria del empleado, que se pague en dinero hasta la mitad (7.5 días) del período de vacaciones causado. La fracción restante de los días devengados deberá ser disfrutada físicamente por el trabajador de manera obligatoria.

PARÁGRAFO. Compensación por terminación del contrato y base de liquidación: Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier causa sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones causadas, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, sin importar el tiempo laborado.

Para la liquidación de las vacaciones (tanto en dinero como en disfrute), se tendrá como base el último salario ordinario fijo devengado por el trabajador. Cuando el salario sea variable (incluyendo comisiones por ventas o propinas), se liquidarán de forma obligatoria con el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la concesión o de la terminación contractual, o sobre el promedio de todo el tiempo servido si este fuere menor a un (1) año. En ningún caso se incluirá el valor del auxilio de transporte para este cálculo.

ARTÍCULO 51.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo:

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

b. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

c. La Empresa no podrá acumular vacaciones de trabajadores menores de 18 años de edad.

d. La Empresa podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonaran a las que se causen cumplido el tiempo previsto en la Ley.

ARTÍCULO 52.- La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de las mismas.

CAPÍTULO XI
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 53.- Licencias ordinarias y permisos obligatorios. La Empresa MI BELLO RANCHITO SAS concederá a sus trabajadores los permisos y licencias ordenados por la ley, garantizando su debida remuneración y respetando los siguientes términos:

a. Ejercicio del derecho al sufragio y cargos oficiales: En caso de votaciones oficiales, el trabajador que ejerza su derecho al voto tendrá derecho a medio día (0.5 días) de descanso obligatorio remunerado. Quien actúe como jurado de votación tendrá derecho a un (1) día pleno de descanso remunerado. Estos descansos se concederán de mutuo acuerdo dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la jornada electoral. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (como escrutador o testigo electoral), se otorgará el permiso por el tiempo que dure la asignación oficial.

b. Licencia por grave calamidad doméstica: Se entiende por calamidad doméstica todo suceso imprevisto, grave y ajeno a la voluntad del trabajador que afecte sus condiciones familiares, personales o de vivienda (ej. inundación, enfermedad grave de un hijo o cónyuge, accidentes domésticos). Esta licencia será obligatoriamente remunerada. Su duración no se limitará a un número fijo de días, sino que se fijará bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad según la gravedad del hecho. El trabajador deberá informar de forma inmediata al jefe directo por canales digitales o telefónicos, y contará con un término de cinco (5) días hábiles tras su reincorporación para aportar los soportes sumarios que justifiquen el suceso.

c. Permisos para citas médicas y salud: PERMISOS PARA CITAS MÉDICAS Y ASISTENCIA EN SALUD. En protección del derecho fundamental a la salud y el deber de solidaridad familiar, **MI BELLO RANCHITO SAS** concederá permisos remunerados a sus trabajadores para asistir a consultas médicas propias o para acompañar a familiares directamente a su cargo (hijos menores de edad, padres de la tercera edad o familiares con discapacidad calificada), bajo las siguientes reglas:

- **Solicitud previa:** El trabajador deberá informar a su jefe inmediato con una antelación mínima de dos (2) días hábiles, presentando el soporte de asignación de la cita, salvo casos de urgencia médica comprobada.

- **Justificación:** Al reincorporarse a sus labores, el empleado deberá radicar la constancia de asistencia o certificado de atención física o digital expedido por la EPS o IPS correspondiente.

- **Optimización del tiempo:** El permiso se limitará estrictamente a la duración de la cita y los desplazamientos. El trabajador procurará agendar las citas en horarios que minimicen el impacto en la operación de su área.

d. Licencia por responsabilidades de cuidado (Ley 2466 de 2025): En concordancia con la Reforma Laboral, la Empresa otorgará permisos remunerados a los trabajadores para acompañar a sus hijos menores de edad, personas con discapacidad o familiares de la tercera edad dependientes a sus citas médicas programadas, tratamientos o urgencias, debiendo aportar los soportes correspondientes de la atención.

e. Licencia de luto: De conformidad con la Ley 1280 de 2009, en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primer grado de afinidad (suegros, hijastros) o primero civil (padres adoptantes, hijos adoptivos), se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, independientemente de la modalidad de vinculación. El hecho deberá demostrarse aportando el registro civil de defunción dentro de los treinta (30) días siguientes.

f. Permiso menstrual y flexibilidad laboral por salud biológica. En cumplimiento de los principios constitucionales de dignidad humana (Art. 1º C.P.), igualdad material y no discriminación (Art. 13 C.P.), protección al derecho fundamental a la salud (Art. 49 C.P.) y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Art. 25 C.P.), en armonía con la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencia T-398 de 2019) y las directrices vigentes de equidad de género, LA EMPRESA otorgará un permiso especial a las trabajadoras y personas menstruantes que presenten síntomas severos, debilitantes o patologías ginecológicas diagnosticadas (como dismenorrea incapacitante, endometriosis o síndrome de ovario poliquístico) que impidan el normal desarrollo de sus funciones.

Este permiso se regirá bajo las siguientes condiciones:

- **Alcance y Modalidad:** Se reconocerá hasta un (1) día al mes, el cual podrá hacerse efectivo mediante la modalidad de Trabajo en Casa (prioritariamente, si la naturaleza del cargo lo permite y la trabajadora manifiesta su capacidad para laborar de forma remota) o como Permiso Remunerado con exoneración total de la prestación del servicio cuando los síntomas impidan por completo la actividad laboral.

- **Garantía Salarial:** El tiempo utilizado en este permiso será completamente remunerado y no afectará el salario, el reconocimiento de recargos, el cómputo de prestaciones sociales ni las evaluaciones de desempeño de la trabajadora.

- **Procedimiento y Soporte:** Para la validez del permiso, la trabajadora deberá informar a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana al inicio de la jornada laboral. Adicionalmente, deberá aportar un certificado, constancia o historia clínica expedida por su EPS o profesional de la salud de confianza, donde conste el diagnóstico o la propensión a sufrir episodios menstruales dolorosos o incapacitantes. Una vez aportado el soporte inicial para condiciones crónicas, no se requerirá una nueva certificación mes a mes.

- **Confidencialidad y Respeto a la Intimidad:** Toda la información médica y las solicitudes tramitadas bajo este artículo tendrán carácter estrictamente confidencial, protegiendo el derecho a la intimidad de la trabajadora. Cuando los síntomas o la patología menstrual superen el término de un (1) día aquí previsto y generen una incapacidad médica formal, la situación se regulará bajo las normas generales del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

g. Permiso por matrimonio: La Empresa mantendrá el beneficio extralegal de otorgar tres (3) días hábiles de permiso remunerado al trabajador que contraiga matrimonio, solicitándolo con una antelación mínima de ocho (8) días hábiles y aportando el registro civil de matrimonio al reincorporarse.

h. Muerte de un compañero de trabajo: Se concederá permiso remunerado para asistir al sepelio de un compañero de labores al personal de la misma sección, siempre que se avise oportunamente y el número de ausentes no supere el diez por ciento (10%) de la planta de esa área, para evitar la parálisis de las operaciones.

PARÁGRAFO 1. Trámite interno: Todo permiso o licencia ordinaria (salvo las urgencias médicas o calamidades imprevistas) deberá tramitarse y registrarse a través de las plataformas digitales oficiales de Gestión Humana de la Empresa, contando con el visto bueno del jefe inmediato.

PARÁGRAFO 2. Debido proceso por falta de soportes: Si el trabajador no presenta los soportes que justifican los permisos o licencias dentro de los plazos establecidos, la Empresa no podrá aplicar sanciones ni descuentos automáticos. Deberá citar al trabajador a una diligencia de descargos (debido proceso disciplinario); si en dicha audiencia el trabajador no logra justificar la ausencia, la conducta podrá ser sancionada como inasistencia injustificada o falta grave, según la proporcionalidad del caso.

ARTÍCULO 54.- Permisos particulares y mecanismos de compensación. Para los permisos de carácter estrictamente personal u otorgados por la Empresa MI BELLO RANCHITO SAS que sean diferentes a las licencias legales obligatorias consignadas en el artículo anterior, el tiempo empleado por el trabajador se tramitará bajo mutuo acuerdo por escrito entre las partes, mediante alguna de las siguientes opciones:

a. Compensación horaria: El trabajador recuperará el tiempo empleado con un número igual de horas de trabajo efectivo en jornadas distintas a su horario ordinario dentro de la misma semana o la semana inmediatamente siguiente. Dicha programación estará estrictamente sujeta a que la jornada del día en que se compense no exceda las nueve (9) horas diarias, y a que el total de la semana respectiva no supere la jornada máxima legal vigente (cuarenta y cuatro horas hasta el 14 de julio de 2026, y cuarenta y dos horas a partir del 15 de julio de 2026). El tiempo así recuperado no constituirá trabajo suplementario.

b. Descuento de nómina: Si por razones operativas o por preferencia del trabajador no se pacta la compensación horaria, las partes podrán acordar el descuento proporcional de las horas o el día no laborado en la nómina del período correspondiente.

ARTÍCULO 55.- Procedimiento y términos de solicitud. Los permisos particulares a los que refiere el artículo anterior deberán ser solicitados por el trabajador a su jefe inmediato y al área de Gestión Humana (o quien haga sus veces) con una antelación mínima de tres (3) días hábiles a la fecha programada, a través de los formatos o plataformas digitales oficiales de la Empresa.

PARÁGRAFO: El otorgamiento de estos permisos particulares estará sujeto a la facultad de subordinación del empleador, quien evaluará la viabilidad de la solicitud con base en las necesidades operativas de la compañía, sin que su negativa pueda ejercerse de manera arbitraria o discriminatoria.

ARTÍCULO 56.- Licencia remunerada de paternidad. MI BELLO RANCHITO S.A.S. concederá a los trabajadores que acrediten el cumplimiento de los requisitos legales vigentes la licencia remunerada de paternidad por el término de dos (2) semanas, equivalentes a catorce (14) días calendario, con ocasión del nacimiento de un hijo o de la adopción legal de un menor, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1. Soporte y plazo de entrega: El único soporte válido para el otorgamiento de esta licencia será el Registro Civil de Nacimiento del menor (o el acta de entrega oficial del menor adoptado). El trabajador deberá presentar copia de este

documento al área de Gestión Humana (o quien haga sus veces) dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha del nacimiento o de la notificación de la adopción.

PARÁGRAFO 2. Obligación de trámite y pago: La remuneración de la licencia de paternidad estará a cargo de la EPS, pero la Empresa pagará directamente al trabajador el valor total de los días de licencia en el periodo de nómina ordinario correspondiente. Será responsabilidad exclusiva de la Empresa realizar el trámite de recobro y validación ante la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS), quedando prohibido trasladar dicha carga administrativa al trabajador.

ARTÍCULO 57.- Protección integral a la maternidad, adopción y lactancia. Las trabajadoras de la Empresa MI BELLO RANCHITO SAS gozarán de las garantías, licencias y descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2306 de 2023 y la Ley 2466 de 2025, bajo las siguientes condiciones:

a. Licencia de maternidad y adopción: Toda trabajadora en estado de embarazo, o que oficialice un proceso de adopción, tendrá derecho a una licencia de maternidad remunerada de dieciocho (18) semanas calendario (126 días corridos), pagada con el 100% de su salario ordinario o promedio variable. La Empresa abonará el valor directamente en la nómina y tramitará de forma exclusiva el recobro ante la EPS, sin trasladar cargas al empleado.

b. Descanso obligatorio por lactancia: De conformidad con la Ley 2306 de 2023, durante los primeros seis (6) meses de vida del menor, la Empresa otorgará a la madre dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral, sin descuento alguno en el salario, para amamantar o extraer leche materna. A partir del séptimo (7°) mes y hasta los dos (2) años de edad, se mantendrá de forma obligatoria un (1) descanso diario de treinta (30) minutos.

c. Licencia en caso de aborto o parto prematuro no viable: En caso de aborto o parto prematuro no viable (fallecimiento del menor en el vientre), la trabajadora tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas, según la determinación y certificación del médico tratante de la EPS.

d. Estabilidad laboral reforzada (Fuero de Maternidad): Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. El fuero de estabilidad comprende todo el periodo de gestación y se extiende hasta el vencimiento del periodo de lactancia. Cualquier desvinculación requiere la autorización previa y expresa del Inspector de Trabajo, so pena de ineficacia del despido y una indemnización obligatoria de sesenta (60) días de salario.

ARTÍCULO 58.- **ARTÍCULO NUEVO. PERMISOS PARA ASUNTOS ESCOLARES.** En cumplimiento de las políticas de bienestar, equidad y conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 2466 de 2025 y Ley 1857 de 2017), **MI BELLO RANCHITO SAS** concederá permisos remunerados a los trabajadores para atender las obligaciones escolares de sus hijos menores de edad, bajo las siguientes reglas:

a. **Solicitud:** El trabajador deberá informar a su jefe inmediato con una antelación mínima de dos (2) días hábiles, salvo urgencia comprobada.

b. **Soporte:** Deberá presentar la citación o constancia oficial emitida por la institución educativa (física o digital).

c. **Duración y Límite:** El permiso se otorgará por el tiempo estrictamente necesario para asistir al evento, aunque la ley no fija un número máximo de horas o días para estas ausencias, sí exige que el tiempo otorgado sea el razonable y necesario para asistir a la citación y realizar los desplazamientos.

PARÁGRAFO. Las normas de este capítulo se entienden sin perjuicio de lo que la Empresa haya acordado o llegare a acordar con sus trabajadores.

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

ARTÍCULO 59.- Formas y libertad de estipulación salarial.

La Empresa y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como: unidad de tiempo, comisiones por ventas o colocación de por tarea, etc.; pero siempre respetando el valor equivalente al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) o su proporción legal para jornadas parciales.

SALARIO INTEGRAL: Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), se podrá pactar por escrito un modelo de Salario Integral. Este valor no podrá ser inferior a diez (10) SMMLV, más un factor prestacional a cargo de la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía (para un total mínimo de 13 SMMLV). Este factor prestacional compensa de forma anticipada el valor de las prestaciones sociales, recargos nocturnos, horas extras y primas legales o extralegales, con excepción de las vacaciones.

El salario integral no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL), ni de los aportes parafiscales (SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar). Para efectos de la liquidación de estos aportes y cotizaciones, la base imponible corresponderá estrictamente al setenta por ciento (70%) del salario integral total pactado.

El trabajador con contrato vigente que venía devengando un salario ordinario y acuerde pasar al régimen de salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías, intereses y demás prestaciones causadas hasta el día inmediatamente anterior al cambio de modalidad, sin que ello implique la terminación de su vínculo laboral.

ARTÍCULO 60.- Denominación técnica de la remuneración. Se denomina jornal el salario estipulado por días, cuyo pago se liquidará de forma diaria. Se denomina sueldo la remuneración fija o variable estipulada por períodos mayores (quincenales o mensuales). En el sector comercial de la Empresa, la remuneración podrá integrarse por un salario básico más un componente de comisiones variables, el cual constituirá salario para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 61.- Mecanismos y soportes para el pago de salarios. El pago de los salarios se efectuará mediante transferencia electrónica en la cuenta bancaria dispuesta por el trabajador, o excepcionalmente en el lugar donde preste sus servicios. El empleador expedirá y transmitirá de forma obligatoria el Documento Soporte de Nómina Electrónica en los términos exigidos por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y la DIAN, garantizando que el trabajador tenga acceso al desprendible detallado de sus devengos, descuentos y retenciones de ley.

ARTÍCULO 62.- Destinatarios y plazos para el pago del salario. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que este autorice expresamente por escrito, bajo las siguientes condiciones:

a. **Periodicidad:** El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales (salario por días) no podrá ser mayor a una (1) semana, y para los sueldos no podrá ser mayor a un (1) mes.

b. **Trabajo Suplementario y Recargos:** El pago de las horas extras, recargos nocturnos ordinarios (causados desde las 7:00 p. m. conforme a la Ley 2466 de 2025) y recargos por trabajo en días de descanso obligatorio (liquidados al 100%), se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se causaron, o a más tardar con el salario del período quincenal o mensual siguiente, de acuerdo con el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 63.- Modalidad de pago, autorizaciones y soportes. La Empresa establece como modalidad general el pago quincenal por períodos vencidos, el cual se realizará los días quince (15) y treinta (30) de cada mes (o el día hábil inmediatamente anterior si estos coinciden con un día no laborable).

El desembolso se efectuará de forma obligatoria mediante transferencia electrónica en la cuenta de ahorros o corriente a nombre del trabajador. Excepcionalmente, si el trabajador solicita que el pago se entregue a un tercero, bastará con una autorización escrita firmada con impresión de la huella dactilar y copia del documento de identidad, quedando proscrita la exigencia de autenticaciones notariales.

PARÁGRAFO: La constancia de la transferencia bancaria exitosa, sumada a la transmisión digital del Documento Soporte de Nómina Electrónica ante la DIAN, constituirá prueba plena y suficiente del pago de los salarios y recargos, sustituyendo la obligación de firmar recibos físicos individuales o colectivos.

CAPÍTULO XIII

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

ARTÍCULO 64.- Obligaciones generales del empleador. Es obligación de la Empresa MI BELLO RANCHITO SAS la afiliación y pago oportuno de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en los subsistemas de Salud, Pensión y Riesgos Laborales. Asimismo, la Empresa deberá velar de forma permanente por la salud, seguridad, ergonomía e higiene de todos los trabajadores a su cargo, asumiendo la responsabilidad total de la prevención de riesgos profesionales.

PARÁGRAFO. Sistema de Gestión (SG-SST): La Empresa suministrará, adecuará y mantendrá los lugares, herramientas y equipos de trabajo en condiciones óptimas que garanticen la seguridad y salud de su personal. Para ello, diseñará, implementará y mantendrá actualizado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cumpliendo con los estándares mínimos exigidos por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

ARTÍCULO 65.- Obligaciones de los trabajadores. Todos los trabajadores de la organización deberán someterse y cumplir estrictamente las medidas de prevención,

higiene, seguridad y salud establecidas en el Sistema de Gestión (SG-SST), la Matriz de Riesgos y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la compañía. El incumplimiento de estas directrices se tramitará bajo el debido proceso disciplinario de la empresa.

ARTÍCULO 66.- Evaluaciones médicas ocupacionales. De conformidad, con el procedimiento de exámenes médicos ocupacionales definido por **MI BELLO RANCHITO SAS**, en el marco de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleados están obligados a realizarse 2 tipos de exámenes médicos: *de ingreso, y periódico*.

Respecto del examen de retiro, El Coordinador de nómina y seguridad social entregará con antelación la carta de examen médico de retiro dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles el empleado deberá presentarse al centro asistencial a practicarse los exámenes.

Teniendo en cuenta el comportamiento epidemiológico de los empleados y con base al profesiograma (Matriz GES o cargo para profesiograma), **MI BELLO RANCHITO SAS** podrá realizar otro tipo de exámenes médicos, los cuales se encuentran definidos en el mencionado procedimiento.

Los resultados de los exámenes médicos son entregados al empleado por medio de una carta y en sobre sellado o enviado al correo electrónico, para que el empleado realice todas las acciones, restricciones y recomendaciones emitidas por el médico de la IPS, quien realizó dichas evaluaciones y remitió el documento para ser entregado.

ARTÍCULO 67.- Prestación de servicios asistenciales. Los servicios médicos, terapéuticos, hospitalarios o farmacéuticos que requieran los trabajadores serán prestados de forma directa por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el empleado, o por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que esté vinculada la Empresa, según corresponda al origen de la contingencia (común o laboral).

ARTÍCULO 68.- Reporte oportuno de condiciones de salud. El trabajador que presente síntomas de enfermedad, malestar general o afectaciones de salud física o mental durante el desarrollo de sus funciones, deberá comunicarlo de manera inmediata a su jefe directo o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo anterior, con el fin de autorizar su traslado a la EPS, IPS o centro de salud asistencial correspondiente para que el profesional médico certifique su estado y determine la expedición de una incapacidad o el tratamiento a seguir.

PARÁGRAFO: Auto reporte condiciones de salud. Es responsabilidad de los trabajadores, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; con base a lo

anterior, se establece en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el procedimiento de Auto reporte de condiciones salud dirigido para todos los empleados de **MI BELLO RANCHITO SAS**. (Decreto 1072 de 2015 en su ARTÍCULO 2.2.4.6.10).

En caso de que el empleado se sienta inhabilitado física o mentalmente para desarrollar sus labores y se encuentre en su lugar de vivienda, debe dirigirse a su Entidad Promotora de Salud (EPS).

ARTÍCULO 69.- Cumplimiento de tratamientos médicos. Los trabajadores están obligados a seguir de forma estricta las instrucciones, restricciones y tratamientos médicos ordenados por los profesionales de la salud de su EPS o ARL.

PARÁGRAFO 1: El trabajador que, de manera reiterada y sin justa causa médica comprobada, se niegue a cumplir con los exámenes periódicos preventivos, restricciones laborales o tratamientos ordenados, podrá ser citado a diligencia de descargos por faltar a sus deberes legales de autocuidado del Sistema de Gestión (SG-SST).

PARÁGRAFO 2. Médicos particulares: De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, los certificados e incapacidades emitidos por médicos particulares son válidos para justificar la ausencia del trabajador por motivos de salud. El empleado estará obligado a realizar el trámite de transcripción de dicha incapacidad ante su EPS. Si la EPS niega la transcripción, la ausencia mantendrá su carácter de justificada, pero la Empresa no estará obligada al pago de la prestación económica de esos días.

ARTÍCULO 70.- Adopción de medidas de prevención. Los trabajadores deberán acatar de forma obligatoria todas las directrices de prevención de accidentes y enfermedades que prescriban las autoridades del ramo, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y las dispuestas por la Empresa, con especial énfasis en los riesgos ergonómicos y psicosociales asociados es una empresa dedicada a la preparación, elaboración, comercialización y expendio de alimentos y bebidas para consumo humano, perteneciente al sector de servicios de alimentación y restaurantes.

PARÁGRAFO. Falta grave por violación de seguridad: El incumplimiento grave, voluntario y reiterado por parte del trabajador de las instrucciones, el uso de Elementos de Protección Personal (EPP) y los reglamentos de prevención de riesgos comunicados previamente por escrito, constituirá una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, requiriendo el agotamiento estricto del debido proceso disciplinario previo.

ARTÍCULO 71.- Trámite e investigación en caso de Accidente de Trabajo. En caso de ocurrir un Accidente de Trabajo, se procederá bajo el siguiente protocolo legal:

a. El trabajador accidentado, o cualquier compañero que presencie el hecho, deberá reportar el evento inmediatamente al jefe directo o al responsable del SG-SST dentro de la misma jornada en que ocurrió, salvo fuerza mayor insuperable.

b. La Empresa brindará o gestionará de forma inmediata la prestación de los primeros auxilios y el traslado médico del trabajador.

c. El área de Gestión Humana y el vigía o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborarán el Informe de Accidente de Trabajo (FURAT) y lo radicarán ante la ARL y la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.

d. La Empresa realizará la investigación del accidente dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia, conformando el equipo investigador de conformidad con la Resolución 1401 de 2007.

e. El incumplimiento involuntario o tardío del reporte por parte del trabajador no anula el origen laboral del accidente, pero faculta a la Empresa a iniciar un proceso pedagógico o disciplinario proporcional, quedando prohibido calificar de forma automática la omisión del reporte como falta grave sin una audiencia de descargos previa.

ARTÍCULO 72.- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad. La Empresa llevará un registro estadístico consolidado y mensual de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales que se presenten, evaluando sus índices de frecuencia, severidad y causas raíz. Esta información estará a disposición del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud, y servirá como insumo obligatorio para la mejora continua del SG-SST, bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

ARTÍCULO 73.- Marco normativo general de remisión. En todo lo no previsto de forma expresa en este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán estrictamente a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 2466 de 2025, y las demás normas complementarias o futuras que expida el Gobierno Nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 74.- Ejecución de buena fe y deberes generales del trabajador. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. Esto supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica del sector comercial – restaurante - asadero, y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma.

Además, los trabajadores tienen como deberes específicos los siguientes:

a. Brindar respeto, lealtad y acatar la subordinación debida a los superiores jerárquicos.
b. Mantener un trato respetuoso, digno y libre de discriminación hacia sus compañeros de trabajo.

c. Realizar personalmente la labor y funciones convenidas en el contrato, sin delegarlas en terceros.

d. Mantener armonía con superiores y compañeros en las relaciones personales y ejecución de labores.

e. Guardar buena conducta y obrar con espíritu de leal colaboración en la disciplina de la Empresa.

f. Ejecutar los trabajos asignados con honradez, buena voluntad y eficiencia profesional.

g. Tramitar observaciones, reclamos y solicitudes de manera fundada, comedida y por conducto regular.

h. Conducirse con estricta veracidad en cada caso y reporte que presente a la administración.

i. Recibir de forma constructiva las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.

j. Observar rigurosamente las medidas de prevención indicadas para el manejo de equipos informáticos o de oficina.

k. Permanecer durante la jornada en el lugar asignado para sus labores, evitando abandonar su puesto sin autorización.

l. Participar activamente en los cursos, seminarios, capacitaciones y entrenamientos que organice la Empresa.

m. Someterse a las medidas de higiene, ergonomía y sanidad que ordenen las autoridades y la Empresa.

PARÁGRAFO 1.- Prohibición de ejercer autoridad pública. De conformidad con el artículo 126 del Código Sustantivo del Trabajo, los directores, jefes o trabajadores de la Empresa no podrán actuar como agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo. Asimismo, queda prohibido intervenir en la selección del personal de la policía, darle órdenes, suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, o realizar dádivas a los mismos.

PARÁGRAFO 2.- Obligación empresarial de infraestructura segura. La Empresa suministrará y acondicionará las oficinas, salas de ventas y equipos de trabajo de manera que se garantice de forma efectiva la seguridad y salud de los trabajadores. En tal sentido, adoptará de manera obligatoria las medidas de higiene, ergonomía y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud del personal, conforme al Sistema de Gestión (SG-SST) vigente.

PARÁGRAFO 3.- Mecanismos de control, vigilancia y seguridad interna. Con el fin de salvaguardar el patrimonio de la organización, la seguridad de las instalaciones y el orden laboral, la Empresa podrá implementar mecanismos tecnológicos de control, los cuales se ejecutarán bajo estrictos límites constitucionales de dignidad, intimidad y proporcionalidad:

1. Videovigilancia: Se autoriza la instalación de cámaras de seguridad en zonas comunes, pasillos, accesos y áreas de trabajo expuestas. Queda totalmente prohibido instalar sistemas de grabación en zonas íntimas o de descanso, tales como baños, vestieres o áreas de cafetería privada. Los trabajadores serán informados mediante zonas señalizadas de la presencia de estos dispositivos.

2. Tratamiento de datos biométricos: Los sistemas de control de acceso mediante huella dactilar, lectura de rostro o similares requerirán la autorización previa, expresa e informada del trabajador, de conformidad con la Ley 1581 de 2012 (Habeas Data). Los datos recolectados se usarán exclusivamente para fines de control de ingreso, asistencia y seguridad.

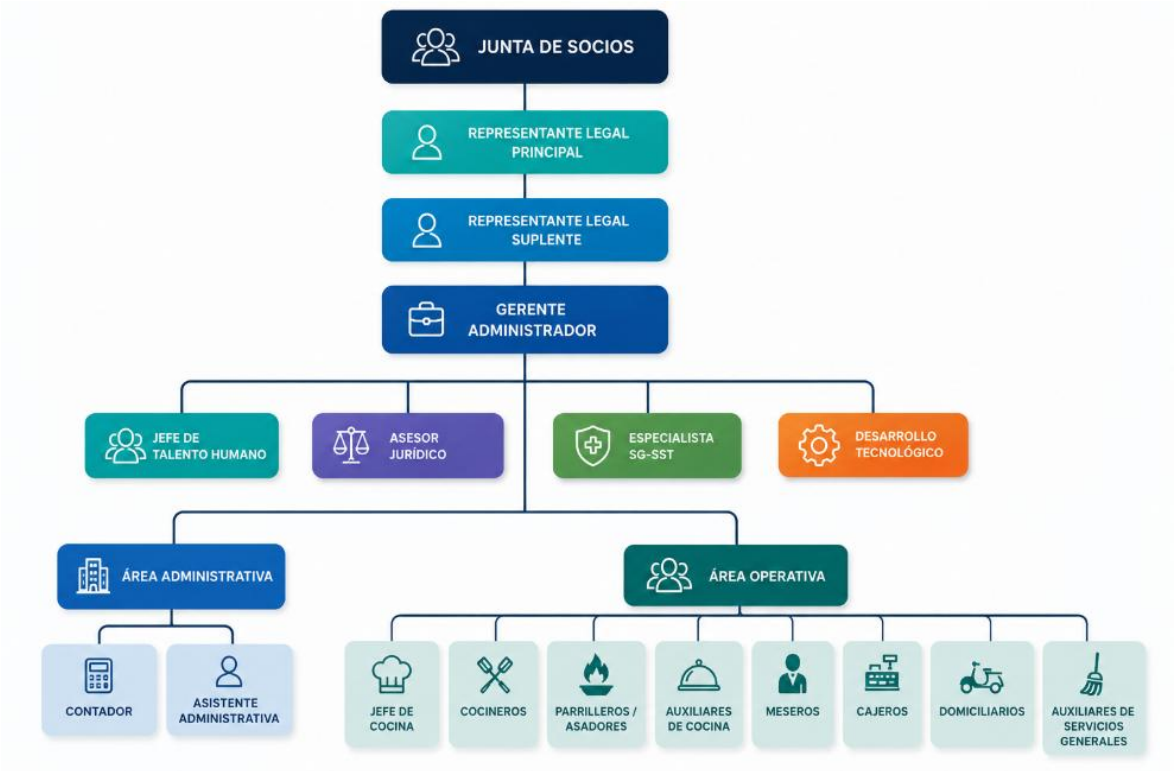
3. Requisas y control de paquetes: La Empresa podrá realizar revisiones no invasivas sobre bolsos, maletines o paquetes de los trabajadores al ingreso o salida de las instalaciones. Estas inspecciones serán de carácter aleatorio, general, respetuosas de la

dignidad humana y se realizarán siempre en presencia del trabajador y de un testigo, evitando cualquier contacto físico directo.

4. Pruebas de alcoholemia y sustancias psicoactivas: El empleador podrá ordenar la realización de pruebas técnicas de alcoholemia o detección de sustancias psicoactivas a los trabajadores. Estas evaluaciones se aplicarán prioritariamente al personal cuyas funciones impliquen riesgos operativos (como conductores o asesores externos en visitas de campo) o cuando existan indicios graves y visibles de alteración en el comportamiento del empleado. El procedimiento garantizará el derecho de contradicción, permitiendo al trabajador solicitar una contraprueba inmediata si lo considera necesario.

CAPÍTULO XV
ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA MI BELLO RANCHITO SAS

ARTICULO 75.- Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Empresa, la Jerarquía será ejercida en la siguiente forma:



PARÁGRAFO: Derecho de petición interno y trámite de reclamos. Los trabajadores de la Empresa podrán formular reclamos y peticiones de manera respetuosa ante su superior

inmediato, de conformidad con la línea jerárquica establecida en este reglamento. La Empresa tendrá la obligación de evaluar y dar respuesta formal a las solicitudes de los trabajadores atendiendo a sus fundamentos e importancia.

PARÁGRAFO 1. Procedimiento y tiempos de respuesta: Todo reclamo relacionado con la liquidación de salarios, comisiones variables, recargos nocturnos (causados desde las 7:00 p. m. conforme a la Ley 2466 de 2025) o asignación de horarios (bajo la jornada máxima de 44 horas semanales, que caerá a 42 horas el 15 de julio de 2026) deberá radicarse por escrito físico o a través del correo electrónico corporativo oficial. La Empresa contará con un término máximo de cinco (5) días hábiles para emitir una respuesta clara y de fondo al trabajador.

PARÁGRAFO 2. Conducto regular y segunda instancia: Si el superior inmediato no resuelve el reclamo dentro del término establecido, o si la respuesta es insatisfactoria para el empleado, este podrá elevar su solicitud ante la Dirección de Gestión Humana (o quien haga sus veces) como segunda instancia, la cual decidirá de manera definitiva dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 76.- Cadena de mando y facultad para impartir órdenes. Tienen la autoridad y la facultad legal para impartir órdenes operativas, comerciales y administrativas legítimas a los trabajadores de la Empresa los siguientes funcionarios, según su rango de competencia:

1. Gerente General: Como máxima autoridad legal, administrativa y directiva de la organización, con competencia global sobre la totalidad de las áreas y el personal de la Empresa.

2. Jefes Inmediatos, Directores y Coordinadores de Área: Quienes ejercen la autoridad directa y técnica sobre el personal asignado a sus respectivas dependencias *(tales como Jurídica, Administrativa, Financiera y Gestión Humana)*. Sus directrices e instrucciones serán de obligatorio cumplimiento, siempre que se ciñan a las políticas de la compañía y al giro ordinario de los negocios.

PARÁGRAFO: Límites constitucionales a la subordinación. Toda orden o instrucción impartida por los funcionarios autorizados deberá respetar la dignidad humana, la salud y la seguridad del trabajador. De conformidad con la Ley 2191 de 2022 *(Ley de Desconexión Laboral)*, los superiores jerárquicos se abstendrán de emitir órdenes, asignaciones o requerimientos laborales a través de canales físicos, telefónicos o digitales fuera de la jornada de trabajo establecida, garantizando el derecho al descanso efectivo del personal.

ARTÍCULO 77.- **Facultad disciplinaria y de rescisión contractual.** La facultad exclusiva de imponer sanciones disciplinarias (tales como amonestaciones escritas o suspensiones del trabajo) y/o dar por terminados los contratos de trabajo con justa causa, le está reservada de manera principal al Gerente General de la Empresa, quien podrá delegar formalmente dicha competencia en el Director de Gestión Humana (o quien haga sus veces).

PARÁGRAFO 1. Supeditación al debido proceso disciplinario: El ejercicio de la facultad sancionatoria o de desvinculación por justa causa estará rígidamente supeditado al agotamiento previo del debido proceso disciplinario regulado en este reglamento, de conformidad con lo ordenado por el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025. Ningún jefe inmediato, director o coordinador de área diferente a los autorizados en este artículo podrá aplicar sanciones, amonestaciones o despidos, siendo dichos actos ineficaces de pleno derecho.

PARÁGRAFO 2. Garantías mínimas institucionales: Todo procedimiento encaminado a la imposición de una sanción o despido deberá garantizar de forma obligatoria e inexcusable al trabajador: la presunción de inocencia, el derecho a ser notificado por escrito de los hechos que se le imputan, el derecho a ser asistido por dos (2) compañeros de trabajo durante la diligencia de descargos, el derecho a presentar pruebas y el derecho a controvertir la decisión mediante el recurso de apelación.

CAPÍTULO XVI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 78. Protección laboral a menores de edad y enfoque de género en seguridad. De conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, el Código de la Infancia y la Adolescencia, y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), la Empresa no contratará ni asignará a trabajadores menores de dieciocho (18) años para ejecutar labores que impliquen un grave riesgo para su salud, su integridad física o psíquica, o que interfieran con su desarrollo educativo.

PARÁGRAFO 1. Actividades prohibidas para menores de edad: Queda taxativamente prohibido dentro de la operación de la Empresa asignar a menores de edad autorizados a labores de mantenimiento de inmuebles en alturas, manejo de herramientas de alto riesgo, actividades discontinuas en la intemperie, jornadas nocturnas o tareas de simple vigilancia.

PARÁGRAFO 2. Enfoque de seguridad y protección a la mujer: La Empresa garantizará que la asignación de funciones a las trabajadoras se realice bajo estrictos parámetros de salud, ergonomía y seguridad en el trabajo, libres de cualquier tipo de discriminación o restricción basada en el género. Se otorgará una protección prioritaria y

preferencial a las trabajadoras en estado de embarazo, periodo de lactancia, o con diagnósticos médicos certificados de salud menstrual, de conformidad con las licencias vigentes en la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 79.- **Restricciones por riesgos químicos y protección de menores de edad.** De conformidad con los convenios internacionales de la OIT y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, queda estrictamente prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años en labores de pintura industrial, remodelación o mantenimiento que impliquen el uso o exposición a la cerusa, al sulfato de plomo o a cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos nocivos. Asimismo, los menores de edad no podrán ser empleados en trabajos subterráneos, mineros, nocturnos o en labores clasificadas como peligrosas o insalubres.

PARÁGRAFO: Las restricciones operativas en el manejo de sustancias químicas, pinturas o ejecución de esfuerzos físicos pesados dentro de las instalaciones o inmuebles administrados por la Empresa se aplicarán bajo los lineamientos técnicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de forma equitativa y sin distinción de género. Se garantizará una reubicación o restricción temporal de tareas que impliquen riesgo químico o físico únicamente a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o periodo de lactancia certificado, con el fin de proteger la vida y la salud de la madre y el menor.

ARTÍCULO 80.- Prohibición de trabajo nocturno y actividades de alto riesgo. De conformidad con el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), el Código Sustantivo del Trabajo y la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo, queda estrictamente prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años en jornadas nocturnas. Asimismo, no podrán realizar oficios que supongan una exposición severa a riesgos para su salud, seguridad o integridad física, tales como:

a. Trabajos que impliquen manipulación de sustancias tóxicas, cancerígenas, nocivas o corrosivas.

b. Trabajos a temperaturas extremas, en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

c. Trabajos de minería o perforación subterránea de toda índole.

d. Trabajos con exposición prolongada a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles (dB).

e. Manipulación de sustancias radiactivas, rayos X o emisiones de radiofrecuencia.

f. Labores expuestas a corrientes eléctricas de alto voltaje o mantenimiento de redes energizadas.

g. Trabajos en basureros o actividades con alta exposición a agentes biológicos o patógenos.

h. Manipulación, transporte o almacenamiento de sustancias explosivas o inflamables.

i. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o pigmentos nocivos.

j. Operación de máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas o muelas abrasivas de alta velocidad.

k. Trabajos y operaciones que involucren el levantamiento o manipulación manual de cargas pesadas.

l. Trabajos de mantenimiento mecánico próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

m. Trabajos de soldadura de gas o arco y corte con oxígeno en andamios o lugares confinados.

n. Trabajos de adecuación locativa en alturas o instalación de vallas comerciales en fachadas exteriores.

PARÁGRAFO 1. Protección a la moralidad y desarrollo integral: Queda taxativamente prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años en actividades que afecten su moralidad o vulneren sus derechos fundamentales. En especial, les está prohibido el trabajo en establecimientos de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas, casas de lenocinio, o su contratación para la reproducción de escenas de violencia o de cualquier índole semejante.

PARÁGRAFO 2. Excepción por formación técnica autorizada: Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de dieciocho (18) años que cursen estudios técnicos o tecnológicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación, podrán realizar prácticas profesionales o de aprendizaje en operaciones reguladas, siempre que cuenten con la autorización previa y expresa del

Inspector de Trabajo, se demuestre un adecuado entrenamiento en prevención de riesgos, y las labores no atenten contra su vida o salud ocupacional.

PARÁGRAFO 3. Límites estrictos de la jornada laboral adolescente: De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por las leyes vigentes, la duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados se sujetará a las siguientes reglas:

a. Adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años: Solo podrán laborar en una jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, y su horario de trabajo no podrá extenderse más allá de las 6:00 p. m.

b. Adolescentes mayores de diecisiete (17) y menores de dieciocho (18) años: Solo podrán laborar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana, y su horario de trabajo no podrá extenderse más allá de las 8:00 p. m.

CAPÍTULO XVII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 81.- Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales de la Empresa MI BELLO RANCHITO SAS, de conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y las modificaciones vigentes, las siguientes:

a. **Suministro de herramientas y dotación:** Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los equipos informáticos, mobiliario, software de restaurante, instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores. Asimismo, suministrar de forma gratuita cada cuatro (4) meses un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor adecuados a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).

b. **Seguridad y salud en el trabajo:** Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, implementando y manteniendo al día el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

c. **Primeros auxilios:** Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad común o laboral, manteniendo para tal fin un botiquín dotado según las reglamentaciones de las autoridades sanitarias.

d. **Remuneración oportuna:** Pagar la remuneración pactada (incluyendo el salario básico, comisiones comerciales legalmente causadas y recargos) en las condiciones, periodos quincenales y cuentas bancarias convenidas.

e. **Respeto a la dignidad:** Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias políticas, religiosas, orientación sexual y sentimientos.

f. **Concesión de licencias:** Conceder al trabajador las licencias y permisos obligatorios contemplados en la ley y en el artículo 53 de este reglamento, incluyendo las nuevas licencias de cuidado de dependientes y salud menstrual consagradas en la Ley 2466 de 2025.

g. **Certificaciones laborales:** Expedir al trabajador que lo solicite, durante la vigencia o a la expiración del contrato, una certificación escrita donde conste el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y el salario devengado.

h. **Gastos de traslado**: Pagar al trabajador los gastos razonables de mudanza, ida y regreso si para prestar sus servicios la Empresa lo hizo cambiar de residencia (salvo si la terminación ocurre por culpa o dolo del empleado). Esto incluye los gastos de los familiares que con él convivieren.

i. **Protección a la maternidad y lactancia:** Conservar el puesto de trabajo a las empleadas que estén disfrutando de la licencia de maternidad o de salud motivada por el embarazo o parto, garantizando de forma obligatoria los descansos remunerados para lactancia ordenada por el artículo 238 del C.S.T. e implementando los espacios higiénicos obligatorios de extracción conforme a la Ley 2306 de 2023. El despido notificado en estos periodos carecerá de todo efecto legal.

j**. Control de jornada y menores de edad:** Abrir, mantener y transmitir de forma digital el Documento Soporte de Nómina Electrónica y los registros de horas extras. Llevar un registro de inscripción de todos los menores de edad autorizados que emplee, garantizando su acceso a la capacitación laboral o concediendo las licencias necesarias para su actividad escolar regular.

PARÁGRAFO. Obligaciones especiales para con el aprendiz: En atención a la naturaleza jurídica del contrato laboral especial de aprendizaje establecida por la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, la Empresa patrocinadora asume los siguientes deberes específicos:

1. Facilitar de forma oportuna todos los medios técnicos, logísticos y de oficina para que el aprendiz reciba la formación profesional, metódica y completa del oficio objeto del contrato.

2. Pagar la remuneración mensual fijada por la ley, correspondiente como mínimo al setenta y cinco por ciento (75%) del SMMLV durante la fase lectiva, y al cien por ciento (100%) del SMMLV durante la fase práctica, reconociendo y liquidando de forma proporcional las prestaciones sociales legales (prima de servicios, cesantías e intereses) devengadas en la fase práctica.

3. Afiliar y cotizar al Sistema de Seguridad Social Integral del aprendiz: en la fase lectiva, los aportes obligatorios al subsistema de salud; en la fase práctica (o simultánea), la cobertura total y cotización completa en los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales (ARL) sobre la base mínima de un (1) SMMLV.

ARTÍCULO 82.- Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales de todos los trabajadores de la Empresa MI BELLO RANCHITO SAS, de conformidad con el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las modificaciones vigentes, las siguientes:

a. Subordinación y cumplimiento: Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

b. Confidencialidad y Sigilo: Se prohíbe a los trabajadores divulgar, suministrar, reproducir, utilizar o comunicar a terceros, sin autorización previa y expresa de la Empresa, cualquier información de carácter reservado o confidencial relacionada con clientes, proveedores, recetas, fórmulas, procesos de preparación de alimentos, fichas técnicas, costos, precios, inventarios, estrategias comerciales, información financiera, laboral, contractual o cualquier otra información propia de MI BELLO RANCHITO S.A.S. cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa. Los trabajadores deberán manejar dicha información con absoluta reserva y sigilo. La violación de esta obligación constituirá falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con la ley, la gravedad de la conducta y el procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento.

c. Custodia de herramientas: Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, equipos informáticos, mobiliario, llaves de predios y útiles que le hayan facilitado.

d. Moral y respeto: Guardar rigurosamente la moral, el respeto y la cordialidad en las relaciones con sus superiores, compañeros y los usuarios o clientes que acudan a la Empresa.

e. Colaboración y prevención: Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones para evitarle daños o perjuicios, y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente.

f. Autocuidado y SST: Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo el Decreto 1072 de 2015; participar en las capacitaciones; suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; y reportar oportunamente los peligros latentes en su puesto de trabajo o visitas externas mediante el auto reporte.

g. Actualización de datos: Registrar en la oficina de Gestión Humana su domicilio, dirección, teléfono celular y correo electrónico personal, y dar aviso oportuno de cualquier cambio dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

h. Puntualidad y permanencia: Presentarse en su puesto de trabajo o canales digitales corporativos a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada laboral, reportando al jefe inmediato los motivos de cualquier ausencia.

i. Presentación y dotación: Presentarse debidamente dispuesto con su uniforme o dotación de trabajo en caso de que le sea obligatorio, portando su identificación asignada.

j. Propiedad intelectual e industrial: De conformidad con la legislación de propiedad intelectual y el artículo 539 del Código de Comercio, cuando el trabajador sea contratado para la investigación o desarrollo de procesos, software o metodologías comerciales de aplicación en la Empresa, la titularidad de los derechos patrimoniales pertenecerá única y exclusivamente a MI BELLO RANCHITO SAS

k. Protección a la maternidad: Informar oportunamente su estado de embarazo y someterse a las disposiciones legales vigentes, disfrutando de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad legal en los términos certificados por la EPS, iniciando su descanso previo al parto según indicación del médico tratante.

PARÁGRAFO 1. Aplicación del *Ius Variandi*: El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto al inicialmente contratado o cambios de oficio, siempre que tales traslados respeten el poder subordinante, no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración, ni impliquen perjuicios a su dignidad o derechos mínimos. Los gastos de traslado justificados serán cubiertos por el empleador.

PARÁGRAFO 2. Obligaciones especiales para con el aprendiz: En atención a la naturaleza jurídica del contrato laboral especial de aprendizaje establecida por la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, el aprendiz asume los siguientes deberes específicos:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos de la fase lectiva como a su puesto en la fase práctica, comportándose con diligencia y aplicación.

2. Sujetarse estrictamente al régimen de aprendizaje, órdenes y reglamentos tanto de la entidad de formación autorizada como de la Empresa patrocinadora.

CAPÍTULO XVIII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 83.- Prohibiciones especiales para el empleador. De conformidad con el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y el marco legal de 2026, queda estrictamente prohibido a la Empresa:

a. Retenciones ilegales de salarios y prestaciones: Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa y por escrito de estos para cada caso, o sin un mandamiento judicial expreso. Se exceptúan de esta norma:

1. Los descuentos obligatorios de ley para el Sistema de Seguridad Social Integral y retención en la fuente.

2. Las multas por retrasos o inasistencias injustificadas, aplicadas bajo el debido proceso de este reglamento.

3. Las retenciones ordenadas por cooperativas legalmente constituidas o por fondos de empleados, hasta por el cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, conforme a la ley.

4. Las retenciones por obligaciones alimentarias ordenadas por un juez de la república, hasta por el cincuenta por ciento (50%) de cualquier devengo.

5. La retención del auxilio de cesantías por daño material grave causado intencionalmente a los bienes de la Empresa, únicamente cuando medie una orden judicial de embargo emitida dentro del proceso correspondiente, según el artículo 250 del C.S.T. Queda proscrita la retención automática por revelación de secretos.

b. Imposición de compras: Obligar en cualquier forma a los trabajadores a adquirir mercancías, servicios o bienes en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.

c. Exigencia de dádivas o gratificaciones: Exigir o aceptar dinero, dádivas o beneficios del trabajador como condición para ser admitido en el empleo o para modificar sus condiciones laborales.

d. Persecución o presión sindical: Limitar, restringir o presionar de cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos constitucionales de asociación sindical y negociación colectiva.

e. Imposiciones ideológicas y restricciones al voto: Imponer obligaciones de carácter religioso o político, o dificultar e impedir de cualquier manera el libre ejercicio del derecho al sufragio.

f. Propaganda y colectas: Hacer o autorizar propaganda política, así como permitir rifas, colectas o suscripciones no autorizadas en los sitios de trabajo.

g. Uso de listas negras y signos convencionales: Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar los intereses del trabajador, o adoptar el sistema de "listas negras" para impedir su reubicación en otras empresas del sector.

h. Cierre intempestivo ilegal: Cerrar de forma intempestiva o ilegal las instalaciones de la Empresa. Si lo hiciere, deberá pagar a los trabajadores los salarios y prestaciones del lapso que dure el cierre.

i. Vulneración al fuero circunstancial: Despedir sin justa causa calificada por el Inspector de Trabajo a los empleados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde su radicación y durante las etapas legales del conflicto.

j. Actos lesivos a la dignidad: Ejecutar, promover o autorizar cualquier acto que vulnere los derechos laborales, que configure acoso laboral o que ofenda la dignidad personal de los trabajadores.

ARTÍCULO 84.- Se prohíbe a los trabajadores: (art. 60, C.S.T.) lo siguiente:

a. Sustraer de la fábrica, oficinas, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, mercancías para el consumo o para la venta sin permiso de la Empresa.

b. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que se de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.

c. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Empresa.

d. Conservar cualquier tipo de armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes y el personal del Departamento de Seguridad.

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

f. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

g. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno u horario sin causa justificada.

h. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa.

i. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, utilizar las carteleras de la Empresa para cualquier fin sin autorización.

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

k. Realizar cualquier clase juegos de suerte y azar.

l. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

m. 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 las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

n. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termine su jornada.

o. Atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador o quien haga sus veces le encomiende; sin previa autorización de éste.

p. Negarse a laborar en el turno u horario que en cualquier momento le asigne la Empresa.

q. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la Empresa sobre cuestiones relacionadas sobre política o religión.

r. Promover altercados o reñir, en cualquier forma en las instalaciones de la Empresa.

s. Tomar parte en juegos de manos (bromas de mal gusto, pesadas).

t. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la Empresa.

u. Trasladarse de una sección a otra o a un puesto distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.

v. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, utilizar en el lugar de trabajo narcótico o drogas enervantes.

w. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Empresa con fines lucrativos para quien presta.

x. Dormir en el trabajo.

y. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros jefes o subalternos.

z. Trabajar horas extras sin autorización de la Empresa.

aa. Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.

bb. Organizar o realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Empresa sin previa autorización de la misma.

cc. Adulterar las tarjetas de control de entradas y salidas o marcar las de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro del tiempo.

dd. Alterar o dañar los relojes de control establecidos en los recorridos de vigilancia.

ee. Limpiar, engrasar o reparar máquinas o equipos que se encuentran en movimiento o que no le fueron asignados.

ff. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o por conceptos de ingresos de la Empresa, por un tiempo superior al establecido en las políticas de la corporación.

gg. No dar aviso oportuno a la Empresa en caso de faltas al trabajo por cualquier causa.

hh. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa y/o en el sitio de trabajo.

ii. Impedir la requisa personal o de los objetos que carga el trabajador a la entrada y a la salida de la Empresa.

jj. Negarse a mostrar o entregar el carnet, tarjetas de seguridad o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use, o usar el de otro o hacerle enmendaduras.

kk. Mantener el sitio de trabajo y las máquinas, equipos, vehículos o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.

ll. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en el, en idénticas condiciones.

mm. Utilizar en forma inadecuada los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.

nn. Negarse a laborar en tiempo extra en programas de emergencia.

oo. Negarse a trabajar en labores que no sean inferiores a las de su clasificación, cuando para realizar su propio trabajo esté impedido por más de una hora.

pp. Cometer errores injustificados en el manejo de productos, elementos, equipos, muebles o instrumentos de trabajo que impliquen peligro común.

qq. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno sin darle aviso a su superior.

rr. Cambiar de turno sin autorización de la Empresa, o reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización.

ss. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancial o motivo estuvieran en predios, oficinas o instalaciones de la Empresa.

tt. Cambiar o adulterar las marcas y/o códigos de las máquinas, equipos, muebles y herramientas de trabajo.

uu. Ingresar a la empresa equipos o herramientas sin cumplir con los requisitos y sin previa autorización del Jefe Inmediato o del área responsable.

vv. Usar software que no hayan sido autorizados por la empresa.

ww. Hacer uso de las claves de acceso a los sistemas, asignadas a otro compañero o funcionario de la empresa sin la autorización respectiva.

xx. Suministrar a terceros información de las bases de datos y revelar secretos o datos reservados de la empresa.

yy. Sustraer de cualquier forma documentos que contengan información desarrollada únicamente por la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** tales como planos, listas de equipos, lista de materiales y todos aquellos que contengan información privilegiada de la empresa.

zz. Usar el teléfono celular dentro del sitio de trabajo salvo en los casos en los cuales, por su función deba estar en contacto con personal que labore fuera de las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de un cliente.

aaa. Usar los teléfonos de la empresa para realizar llamadas o atender asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador o quien haga sus veces le encomiende.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES.

ARTÍCULO 85.- **Principio de legalidad en el régimen sancionatorio.** La Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias que no estén expresamente previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el respectivo contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: Cualquier medida sancionatoria impuesta que vulnere este principio de tipicidad, o que sea aplicada omitiendo el procedimiento disciplinario de descargos regulado por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), será ineficaz de pleno derecho y carecerá de todo efecto legal.

ARTÍCULO 86.- **Escala de faltas leves y sanciones disciplinarias.** De conformidad con los límites establecidos en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, las faltas leves en las que incurran los trabajadores de la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** se sancionarán aplicando criterios de proporcionalidad, previo agotamiento del debido proceso, de la siguiente manera:

a. Retardos injustificados o retiros prematuros: El retraso de hasta por diez (10) minutos en la hora de entrada o el retiro anticipado sin excusa médica o legal, cuando no cause un perjuicio grave a las operaciones de la Empresa, se sancionará así:

- **Primera vez:** Llamado de atención por escrito, previa entrevista formativa con su jefe inmediato.
- **Segunda vez:** Amonestación formal por escrito con copia a la Hoja de Vida.
- **Tercera vez:** Suspensión del trabajo de uno (1) a tres (3) días.

b. Inasistencia injustificada a media jornada o turno: Faltar al trabajo durante la jornada de la mañana, de la tarde o el turno correspondiente sin excusa legal, cuando no cause un perjuicio material de consideración a la Empresa, se sancionará así:

- **Primera vez:** Suspensión del trabajo de uno (1) a tres (3) días.
- **Segunda vez:** Suspensión del trabajo de cuatro (4) a diez (10) días.

c. Inasistencia injustificada a la jornada completa: Faltar a la totalidad de la jornada laboral o turno correspondiente sin justa causa probada, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, se sancionará así:

- **Primera vez:** Suspensión del trabajo de tres (3) a ocho (8) días.

- **Segunda vez o reincidencia:** Suspensión del trabajo de nueve (9) a catorce (14) días *(límite máximo de dos semanas establecido en el artículo 115 del C.S.T.)*.

d. Incumplimiento leve de obligaciones o directrices: La violación leve de las obligaciones contractuales o el retraso en el cumplimiento de órdenes legítimas de los superiores, sin que medie justificación aceptable, se sancionará así:

- **Primera vez:** Suspensión del trabajo de uno (1) a ocho (8) días, según la afectación al servicio.

- **Segunda vez o reincidencia:** Suspensión del trabajo de nueve (9) a catorce (14) días continuos.

PARÁGRAFO 1. Independencia de las justas causas: Lo dispuesto en la presente escala de faltas leves se aplicará sin perjuicio de que, si la falta cometida configura una de las justas causas de terminación unilateral del contrato (falta grave) contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en este reglamento, la Empresa opte por la desvinculación directa, agotando el proceso correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Registro de antecedentes: Toda sanción disciplinaria, llamado de atención formal o suspensión del trabajo, deberá quedar debidamente motivada y archivada en la carpeta u hoja de vida digital del trabajador para que surta efectos como antecedente de reincidencia.

ARTÍCULO 87.- **FALTAS GRAVES:** Sin perjuicio de las obligaciones, prohibiciones y deberes previstos en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas corporativas y demás disposiciones internas de la empresa, constituyen faltas graves que podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente y garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador, las siguientes conductas:

1. Presentar documentos falsos, adulterados o información inexacta para obtener el ingreso, permanencia o cualquier beneficio dentro de la empresa.

2. Cometer actos de fraude, abuso de confianza, apropiación indebida, hurto, tentativa de hurto o cualquier conducta que afecte el patrimonio, bienes, recursos económicos, información o intereses de la empresa, de sus clientes, proveedores o compañeros de trabajo.

3. Revelar, divulgar, utilizar o sustraer información confidencial, reservada, estratégica o protegida de la empresa, incluyendo bases de datos, información comercial, financiera, jurídica, tecnológica o de clientes, sin autorización expresa.

4. Utilizar en beneficio propio o de terceros la información, imagen, nombre, recursos, bienes o relaciones comerciales de la empresa.

5. Incurrir en conductas constitutivas de violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género, amenazas, agresiones físicas o verbales, hostigamiento o cualquier comportamiento que afecte la dignidad, integridad o seguridad de las personas en el entorno laboral.

6. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, drogas alucinógenas o cualquier sustancia que afecte la capacidad para desempeñar sus funciones de manera segura, así como consumir, distribuir, comercializar o portar dichas sustancias en las instalaciones de la empresa o durante la ejecución de actividades laborales.
7. Incumplir de manera grave las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, poniendo en riesgo la vida, integridad o salud propia o de terceros.

8. Omitir deliberadamente el reporte de incidentes, accidentes de trabajo, condiciones inseguras o situaciones que puedan generar riesgos graves para las personas, la organización o sus clientes.

9. Desobedecer injustificadamente instrucciones, órdenes o directrices impartidas por sus superiores jerárquicos en ejercicio legítimo de sus funciones, cuando ello afecte de manera significativa la operación, el servicio o los intereses de la empresa.

10. Abandonar injustificadamente el puesto de trabajo o suspender labores sin autorización, cuando dicha conducta genere afectación grave al servicio, a la operación o a los intereses de la organización.

11. Dañar, destruir, alterar o utilizar indebidamente bienes, equipos, herramientas, sistemas de información, documentos, recursos tecnológicos o cualquier activo de la empresa por dolo o culpa grave.

12. Manipular, alterar, eliminar o acceder sin autorización a información, software, equipos tecnológicos, plataformas digitales, correos electrónicos corporativos, bases de datos o sistemas informáticos de la organización.

13. Realizar actividades particulares, comerciales o laborales ajenas a sus funciones durante la jornada laboral, utilizando recursos de la empresa o afectando el cumplimiento de sus responsabilidades.

14. Incurrir en negligencia grave, descuido inexcusable u omisión de deberes que ocasionen perjuicios económicos, operativos, comerciales o reputacionales a la empresa.

15. Suministrar información falsa, ocultar información relevante o inducir en error a la empresa respecto de hechos relacionados con la relación laboral.

16. Incumplir las obligaciones de confidencialidad, protección de datos personales, reserva profesional o manejo de información privilegiada establecidas por la ley, el contrato de trabajo o las políticas internas.

17. Promover, participar o facilitar conductas fraudulentas, irregulares o contrarias a la ley que afecten a la empresa, sus trabajadores, clientes, proveedores o terceros relacionados.

18. Reincidir en conductas sancionadas disciplinariamente que evidencien incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales y afecten el normal desarrollo de las actividades de la organización.

19. Revelar información de reserva y confidencialidad de propiedad de MI BELLO RANCHITO S.A.S., incluyendo, entre otros, datos de clientes, proveedores, recetas, procesos de preparación de alimentos, listas de precios, inventarios, información financiera, comercial, laboral y contractual, así como cualquier información estratégica a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.

20. Se prohíbe a los trabajadores brindar una atención descortés, irrespetuosa, discriminatoria o negligente a los clientes, sostener discusiones, utilizar lenguaje ofensivo, realizar comentarios inapropiados, desatender injustificadamente solicitudes relacionadas con el servicio, suministrar información falsa o inexacta, generar conflictos que afecten la imagen de la Empresa o ejecutar cualquier conducta que pueda afectar la satisfacción del cliente, el buen nombre, la reputación o los intereses comerciales

21. Cualquier otra conducta que constituya una violación grave de las obligaciones especiales del trabajador previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del

Trabajo, de las prohibiciones contempladas en el artículo 60 ibidem, de las obligaciones contractuales asumidas o de las políticas corporativas debidamente comunicadas por la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. La calificación de la gravedad de la conducta se realizará atendiendo las circunstancias particulares de cada caso, la naturaleza de las funciones desempeñadas, la afectación generada, la reincidencia, los antecedentes disciplinarios y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Ninguna sanción disciplinaria ni terminación del contrato de trabajo se impondrá sin garantizar previamente el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción y presentación de descargos por parte del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. La enumeración anterior no limita la aplicación de las demás justas causas de terminación previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 88.- Efectos económicos de las sanciones y registro de antecedentes. En relación con la aplicación del régimen disciplinario y las sanciones de que trata este capítulo, se establece lo siguiente:

1. Efecto sobre la remuneración: La Empresa MI BELLO RANCHITO SAS no estará obligada a pagar el salario ni las prestaciones proporcionales correspondientes a los días o horas en que el trabajador se ausente injustificadamente de sus labores, o durante el tiempo en que se encuentre cumpliendo de forma efectiva una sanción de suspensión del trabajo impuesta mediante el debido proceso. Esta medida responde estrictamente a la ausencia de prestación del servicio y no constituirá una multa económica adicional.

2. Registro de récord laboral: La Empresa llevará un registro detallado en la carpeta u hoja de vida digital de cada trabajador, en el cual constarán de forma cronológica las faltas cometidas y las sanciones en que haya incurrido. Este historial se administrará bajo las políticas de protección de datos personales de la compañía y servirá como soporte objetivo e indispensable para la evaluación de ascensos, promociones internas, y para la aplicación de los criterios de reincidencia o dosificación de futuras sanciones.

ARTÍCULO 89.- Obligatoriedad del debido proceso y límites punitivos. El régimen disciplinario establecido en este reglamento es de obligatoria y forzosa aplicación para la Empresa previo a la imposición de cualquier sanción o desvinculación por justa causa, sirviendo como garantía del derecho constitucional al debido proceso del trabajador. La facultad de la Empresa para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral

estará rígidamente limitada a la demostración objetiva de las causales legales y al agotamiento previo del procedimiento aquí regulado.

PARÁGRAFO. Límites a las sanciones: Las sanciones disciplinarias se aplicarán bajo estrictos criterios de respeto a los derechos humanos. En ningún caso podrán consistir en penas corporales, multas económicas directas sobre el sueldo base, tratos denigrantes, medidas de aislamiento, ni ninguna otra actuación que sea lesiva a la dignidad personal, la salud física o mental, o la intimidad del trabajador.

CAPÍTULO XX
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 99.- **Procedimiento disciplinario ordinario y debido proceso.** De conformidad con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, la Sentencia C-593 de 2014 y las leyes vigentes, la Empresa aplicará de forma obligatoria el siguiente procedimiento previo a la imposición de cualquier amonestación por escrito, suspensión laboral o terminación del contrato con justa causa. La omisión de este trámite viciará de nulidad e ineficacia la decisión adoptada:

a. **Citación formal a la Diligencia de Descargos:** La Empresa notificará por escrito físico o correo electrónico corporativo al trabajador la apertura del proceso con una antelación mínima de **dos (2) días hábiles** a la fecha de la audiencia. Dicha comunicación deberá contener obligatoriamente de forma clara:

- La formulación escrita y precisa de los cargos imputados, señalando las fechas y conductas.
- La calificación provisional de la falta (leve o grave) y las normas internas o legales presuntamente vulneradas.
- El traslado y entrega de todas las pruebas documentales, testimoniales o digitales que fundamentan la acusación.
- La indicación exacta del día, hora y lugar (físico o canal virtual) donde se llevará a cabo la diligencia.
- La manifestación expresa del derecho que le asiste de comparecer asistido por dos (2) compañeros de trabajo o por dos (2) representantes del sindicato si estuviere afiliado.

b. Desarrollo de la Diligencia de Descargos: Llegado el día y hora programados, se iniciará la audiencia bajo las siguientes pautas de obligatoria observancia:

- Se interrogará al trabajador de forma respetuosa sobre los hechos específicos detallados en la citación.

- Se otorgará al empleado el uso de la palabra para que exponga libremente su versión, justificaciones o descargos.

- Se recibirán y radicarán las pruebas que el trabajador aporte para su defensa en la misma diligencia.

- Se garantizará el derecho del trabajador a controvertir, tachar o aclarar las pruebas aportadas por la Empresa.

- Si el trabajador demuestra la necesidad de un plazo excepcional para aportar un soporte médico o legal externo insustituible, la Empresa suspenderá la diligencia y fijará una fecha de reanudación razonable.

- Al finalizar, se levantará un acta detallada de la sesión, la cual será firmada digital o físicamente por todos los intervinientes.

c. Consecuencias de la inasistencia injustificada: Si el trabajador no se presenta a la audiencia en la fecha señalada, la Empresa levantará un acta de inasistencia firmada por dos (2) testigos. Si el empleado aporta una justa causa médica o de fuerza mayor dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, se reprogramará la diligencia. De lo contrario, si la ausencia es injustificada, se procederá a realizar una segunda y última citación bajo los mismos términos. Si vuelve a faltar sin justificación, se dejará constancia en acta y la Empresa resolverá el caso con las pruebas disponibles en el expediente.

d. Análisis, motivación y proporcionalidad de la decisión: Una vez concluida la etapa de descargos, la Gerencia o la Dirección de Gestión Humana evaluará de forma objetiva la defensa del trabajador y las pruebas recaudadas. Si decide aplicar una sanción o el despido, notificará la decisión por escrito dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes, debiendo cumplir con lo siguiente:

- La decisión estará rigurosamente motivada, explicando el análisis de los hechos, las pruebas y los argumentos de defensa expuestos.

- Mantendrá estricta congruencia con las faltas imputadas inicialmente en la citación por escrito.

- La sanción aplicada deberá ser estrictamente proporcional a la gravedad de la conducta y considerar los antecedentes laborales del trabajador.

e. Derecho de contradicción y Segunda Instancia: Contra la decisión sancionatoria emitida en primera instancia, el trabajador podrá interponer el Recurso de Apelación por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación. Dicho recurso será resuelto en segunda instancia por un superior jerárquico o por la Gerencia General dentro de un término de cinco (5) días hábiles. La sanción o la desvinculación solo quedará en firme una vez resuelto el recurso o cuando venza el término para interponerlo sin que el trabajador lo haya presentado, dejando a salvo su derecho de acudir posteriormente ante la justicia ordinaria laboral.

PARÁGRAFO. En toda actuación disciplinaria la Empresa observará los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, favorabilidad, proporcionalidad, razonabilidad, presunción de buena fe y respeto por los derechos fundamentales del trabajador.

CAPÍTULO XXI
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 91.- **Justas causas de terminación del contrato de trabajo.** De conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la jurisprudencia constitucional unificada y la Ley 2466 de 2025, constituyen justas causas para dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, previo agotamiento del debido proceso (Artículo 92), las siguientes:

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados o perfiles falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador durante sus labores contra los directivos, jefes inmediatos, clientes o compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de los representantes legales, socios, jefes o sus familiares.

4. Todo daño material causado intencionalmente a la infraestructura, oficinas, equipos informáticos o activos de la Empresa, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones de la Empresa o en el desempeño de sus funciones comerciales o administrativas.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o las catalogadas como faltas graves en el Artículo 89 de este reglamento.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días en los términos de la ley ordinaria.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o bases de datos de clientes e inmuebles con perjuicio grave para la Empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, agotando de forma estricta el procedimiento de requerimientos y confrontación del Decreto 1373 de 1966.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales, convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe gravemente la disciplina del establecimiento o afecte de forma directa la seguridad y la salud en el trabajo de sus compañeros.

12. La renuencia sistemática e injustificada del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o de reubicación prescritas por el médico ocupacional de la Empresa, la EPS o la ARL.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, debidamente soportada tras agotar planes de capacitación o inducción sin éxito.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez, siempre y cuando se encuentre efectivamente incluido en la nómina de pago de la entidad pensional respectiva.
15. El incumplimiento reiterado y grave de las recomendaciones o restricciones médicas definitivas dadas por la EPS, ARL o el médico ocupacional, cuando impidan la ejecución de las funciones esenciales del cargo y tras haber agotado sin éxito el proceso de reubicación laboral, requiriendo para el despido la autorización previa del Inspector de Trabajo en virtud del fuero de salud.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR (Motivos de despido indirecto):

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones reales de trabajo, remuneración o modalidad contractual al momento de la firma.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos, acoso laboral, acoso sexual o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o sus familiares, dentro o fuera del servicio, o permitidas por este a sus representantes.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas, morales o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en grave peligro su seguridad o su salud, siempre que el empleador se niegue a modificarlas tras el respectivo reporte.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio o en su reputación profesional.

6. El incumplimiento sistemático y sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones salariales, prestacionales, comisiones comerciales legalmente causadas o normativas de seguridad social.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas ni amparo en el *Ius Variandi*, de la prestación de un servicio ostensiblemente distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, causando un perjuicio objetivo.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57, 59 del C.S.T. y las garantías consagradas en este reglamento.

9. El incumplimiento patronal grave de las recomendaciones y restricciones médicas de la EPS o ARL, o la omisión en realizar los estudios de puesto de trabajo requeridos para proteger la salud del empleado.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, por escrito y en el momento exacto de la extinción, la causal o motivo detallado de esa determinación. Posteriormente, no podrán alegarse de forma válida causales o motivos diferentes en instancias judiciales (Principio de Inmutabilidad de la Causal).

ARTÍCULO 92.- **Condición resolutoria e indemnización por despido injustificado.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte de la Empresa, o si esta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas legales (despido indirecto), la Empresa pagará al trabajador una indemnización de perjuicios de conformidad con los montos actualizados por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), que modificó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. En contratos a término fijo u obra o labor: El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para vencerse el plazo inicialmente pactado o el determinado por la duración de la obra o la labor, sin que en ningún caso la indemnización sea inferior a quince (15) días de salario.

2. En contratos a término indefinido:

a. Para trabajadores que tuvieren un tiempo de servicio no mayor de un (1) año, la indemnización será el equivalente a treinta y cinco (35) días de salario.

b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán treinta y cinco (35) días de salario por el primer año, y quince (15) días adicionales de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO 1. Principio de inmutabilidad de la causal: La parte que termine unilateralmente la relación laboral debe manifestar a la otra por escrito, en el momento exacto de la desvinculación, la causal o motivo detallado de esa determinación. Posteriormente, no podrán alegarse de forma válida causales o motivos diferentes en ninguna instancia administrativa o judicial.

PARÁGRAFO 2. Renuncia voluntaria y entrega del cargo: En caso de terminación unilateral voluntaria del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador (renuncia), la Empresa agradecerá y sugerirá al empleado, por razones de cortesía y empalme operativo, presentar su comunicación con una antelación de quince (15) a treinta (30) días calendario. Sin embargo, en estricto cumplimiento de la ley vigente, esta solicitud no constituye una obligación legal impositiva, por lo cual la omisión de dicho término por parte del trabajador no generará descuento, penalidad ni retención alguna sobre los valores de su liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales.

CAPÍTULO XXII
MECANISMO DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION.

ARTÍCULO 93.- **PREVENCIÓN Y PROHIBICIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

MI BELLO RANCHITO SAS garantiza a todos sus trabajadores un ambiente de trabajo digno, respetuoso, seguro e inclusivo, libre de cualquier forma de acoso laboral, violencia, hostigamiento, discriminación o conducta que atente contra la dignidad humana, la integridad física, psicológica o emocional de las personas.

De conformidad con la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, complementen o sustituyan, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida por un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo, subalterno o cualquier persona vinculada al entorno laboral, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.

Se consideran modalidades de acoso laboral, entre otras:

a) Maltrato laboral: Todo acto de violencia física, psicológica o verbal, así como expresiones injuriosas, ofensivas, humillantes o degradantes que afecten la dignidad, integridad, honra o autoestima del trabajador.

b) Persecución laboral: Toda conducta reiterada o arbitraria tendiente a generar desmotivación laboral o inducir la renuncia del trabajador mediante cargas excesivas de trabajo, descalificaciones permanentes, cambios injustificados de funciones o cualquier actuación similar.

c) Discriminación laboral: Todo trato diferenciado, exclusión o restricción injustificada basada en razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional o familiar, discapacidad, edad, religión, opinión política, condición social o cualquier otra circunstancia protegida por la ley.

d) Entorpecimiento laboral: Toda acción encaminada a obstaculizar, retardar o dificultar el cumplimiento de las funciones asignadas, incluyendo la ocultación, destrucción, alteración o retención de información, documentos, herramientas o recursos necesarios para el trabajo.

e) Inequidad laboral: La asignación de funciones, cargas de trabajo o responsabilidades de manera arbitraria, desproporcionada o discriminatoria en relación con el cargo desempeñado.

f) Desprotección laboral: Toda conducta que exponga al trabajador a riesgos innecesarios o implique el incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo exigidas por la ley.

g) Violencia y acoso basados en género: Toda conducta física, psicológica, sexual, económica, verbal o digital dirigida contra una persona por razón de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual, que afecte su dignidad, igualdad o permanencia en el empleo.

h) Acoso sexual laboral: Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, realizada de forma verbal, física, escrita, gestual o mediante medios tecnológicos, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona o crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

PARÁGRAFO 1. La empresa adoptará medidas de prevención, atención e investigación frente a cualquier situación de acoso, violencia o discriminación en el trabajo, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, el derecho de defensa y la protección contra represalias para quienes presenten quejas o participen en las investigaciones correspondientes.

PARÁGRAFO 2. Toda conducta que constituya acoso laboral, violencia o discriminación dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas, laborales, civiles o penales que correspondan.

ARTÍCULO 94.- Conductas que constituyen indicios y presunción de acoso laboral. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y las ampliaciones de la Ley 2466 de 2025, se presumirá la existencia de acoso laboral si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas dentro del entorno de la Empresa:

a. Agresiones, injurias y humillaciones:

- Todo acto de agresión física o agresión verbal, con utilización de palabras soeces o comentarios hostiles.

- Expresiones injuriosas o ultrajantes con alusión directa a la raza, identidad de género, orientación sexual, credo o estatus social.

- Comentarios humillantes de descalificación profesional o burlas sobre la apariencia física formuladas frente a compañeros de trabajo o clientes.

- Alusión a hechos pertenecientes a la estricta intimidad o vida personal de la persona.

- El envío de llamadas, correos o mensajes virtuales con contenido ofensivo, intimidatorio, acosador o que induzcan al aislamiento social.

b. Persecución y abuso de la facultad de dirección:

- Las amenazas injustificadas y reiteradas de despido o de procesos disciplinarios temerarios.

- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales y el cambio brusco de lugar de trabajo o funciones sin fundamento técnico o comercial objetivo.

- La exigencia permanente de laborar en horarios que excedan la jornada laboral legal o el envío sistemático de requerimientos vulnerando el derecho a la desconexión laboral.

- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos, beneficios y prerrogativas comerciales.

c. Entorpecimiento y bloqueo operativo:

- La negativa injustificada a suministrar materiales, herramientas informáticas, software o información indispensable para el cumplimiento de las labores.

- La negativa claramente arbitraria a otorgar los permisos legales, licencias por enfermedad o el disfrute de las vacaciones causadas en los tiempos de ley.

PARÁGRAFO 1. Valoración integral de la conducta: En los demás casos no enumerados de forma taxativa en este artículo, el Comité de Convivencia Laboral o la autoridad competente valorará la ocurrencia del acoso según las circunstancias particulares, el contexto del sector comercial – asadero - restaurante y la gravedad de las conductas denunciadas.

PARÁGRAFO 2. Excepción a la reiteración y privacidad: En concordancia con el Convenio 190 de la OIT y la Ley 2466 de 2025, un solo acto de violencia física, hostigamiento grave, acoso sexual o violencia basada en género bastará por sí solo para acreditar el acoso laboral, sin que se requiera demostrar reiteración o publicidad. Cuando estas conductas ocurran en privado, podrán ser demostradas por cualquier medio de prueba lícito admitido en el ordenamiento jurídico colombiano (chats, correos, testimonios indirectos o grabaciones autorizadas).

ARTÍCULO 95.- Conductas que no constituyen acoso laboral. De conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las siguientes actuaciones y exigencias legítimas de la Empresa:

a. Potestad de dirección y disciplina:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, de acuerdo con las competencias del Artículo 80.

- Las actuaciones administrativas o gestiones formales encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa, previo agotamiento del debido proceso (Artículo 92).

- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones especiales de los artículos 55 al 60 del Código Sustantivo del Trabajo y las estipulaciones del contrato de trabajo.

b. Eficiencia operativa y rendimiento (Preparación, elaboración, comercialización y expendio de alimentos y bebidas para consumo humano, perteneciente al sector de servicios de alimentación y restaurantes):

- La formulación de circulares, instructivos o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.

- La evaluación del desempeño del personal administrativo y operativo, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, captaciones, ventas.

- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral, sigilo profesional o lealtad empresarial e institucional.

c. Colaboración excepcional y deberes ciudadanos:

- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa cuando sean estrictamente necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar contingencias críticas en la operación.

- La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y del ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución Política de Colombia.

PARÁGRAFO. Criterios de validez y límites de las exigencias: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración excepcional a que se refiere este artículo deberán ser justificadas, fundadas en criterios objetivos y no discriminatorios. En ningún caso estas solicitudes podrán ejercerse vulnerando de forma sistemática el derecho a la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022) ni desbordando los límites máximos de la jornada laboral flexible vigente en la Empresa.

ARTÍCULO 96.- **Garantías de protección contra represalias y regulación de denuncias temerarias.** En concordancia con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las ampliaciones de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), la Empresa establece las siguientes salvaguardas y límites procesales respecto a los trámites por presunto acoso laboral:

1. Garantía de no represalias (Fuero de Acoso): Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades ante el Comité de Convivencia Laboral, o que haya comparecido en calidad de testigo de alguna de las partes, podrá sufrir perjuicio personal, acoso posterior, desmejora de condiciones o terminación unilateral de su contrato de trabajo por ese motivo. Esta protección operará durante los **seis (6) meses siguientes** a la presentación de la queja, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

2. Consecuencias por denuncias temerarias o falsas: Cuando la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico, sea manifiestamente falsa o se demuestre que fue interpuesta de forma temeraria con el único propósito de perjudicar a un compañero o eludir una potestad disciplinaria legítima de la Empresa, se procederá bajo los siguientes términos legales:

- La Empresa remitirá el expediente ante el Ministerio del Trabajo o la autoridad judicial competente, única entidad facultada por la ley para imponer la sanción de multa económica entre medio (0.5) y tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) a favor del afectado. La Empresa solo ejecutará los descuentos de nómina correspondientes si media una orden judicial o administrativa expresa que así lo mande.

- De forma interna, la radicación comprobada de una denuncia totalmente falsa o temeraria será calificada como un incumplimiento del deber de lealtad y buena fe del trabajador, lo cual facultará a la Empresa a iniciar un procedimiento disciplinario ordinario por falta grave, que podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa según la gravedad del daño o

ARTÍCULO 97.- **Estabilidad laboral relativa por queja de acoso y límites de la justa causa.** El trabajador que formalice una queja por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral gozará de una estabilidad laboral relativa durante los seis (6) meses siguientes a la fecha de radicación de la denuncia, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Durante este período, el trabajador solo podrá ser despedido cuando medie una justa causa legalmente comprobada, derivada de la comisión de una de las faltas graves taxativamente señaladas en el Artículo 89 de este reglamento o en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: Para proceder a la terminación del contrato de trabajo por justa causa del empleado amparado por este fuero, la Empresa no requerirá la autorización previa ni el trámite de levantamiento ante el Ministerio del Trabajo. La Empresa ejecutará de forma directa y autónoma el procedimiento disciplinario ordinario regulado en el Artículo 92 de este reglamento.

Será responsabilidad exclusiva de la Empresa recaudar y conservar la totalidad de las pruebas que demuestren la ocurrencia de la falta y la total independencia entre el despido y la queja de acoso interpuesta, con el fin de desvirtuar cualquier presunción de represalia ante las autoridades judiciales ordinarias.

ARTÍCULO 98.- **Mecanismos de prevención del acoso laboral y promoción de la convivencia.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y violencia en el entorno de trabajo previstos por la Empresa constituyen actividades institucionales obligatorias tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente. Estas acciones promoverán el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía laboral, el buen clima organizacional y la protección integral de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Para dar cumplimiento a este mandato, la Empresa implementará de forma permanente los siguientes mecanismos y herramientas de gestión:

a. Capacitación y sensibilización continua: Programación de jornadas anuales de formación presencial o virtual para todo el personal sobre la Ley 1010 de 2006, la **Ley 2466 de 2025**, la prevención del ciberacoso y la erradicación de la violencia basada en género en el trabajo.

b. Operación del Comité de Convivencia Laboral: Garantizar la debida conformación, elección bienal y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en estricto cumplimiento de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, asegurando los recursos logísticos y de tiempo para sus sesiones confidenciales.

c. Canales institucionales de difusión digital: Uso preferencial de las plataformas virtuales de la Empresa, tales como la intranet corporativa, capacitaciones virtuales, correos electrónicos internos institucionales y herramientas digitales de comunicación para difundir mensajes preventivos y rutas de atención de quejas.

d. Promoción de la desconexión laboral: Implementación de talleres formativos dirigidos a los jefes inmediatos y directores de área sobre el respeto a la jornada laboral máxima flexible y los límites del uso de herramientas tecnológicas fuera del horario de servicio (Ley 2191 de 2022), como medida crítica para prevenir la persecución laboral.

e. Evaluaciones de clima y riesgo psicosocial: Realización periódica de mediciones de clima laboral y de la batería de riesgo psicosocial, bajo el liderazgo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para identificar de forma temprana focos de tensión o conductas lesivas a la convivencia.

ARTÍCULO 99.- Trámite ante el Comité de Convivencia Laboral. Con el fin de promover un entorno laboral seguro, prevenir la violencia y mitigar las conductas de acoso laboral, en línea con la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y el Convenio 190 de la OIT, se establece el siguiente procedimiento interno, confidencial y conciliatorio:

a. **Constitución y vigencia:** La Empresa conformará un Comité de Convivencia Laboral integrado de forma bipartita con el número de representantes (principales y suplentes) exigido por la normativa vigente según el tamaño de la planta de personal. Sus miembros serán elegidos para un período institucional de dos (2) años.

b. **Funciones del Comité:** El Comité ejercerá las funciones asignadas por la Resolución 652 de 2012, enfocadas en:

- Recibir y dar trámite a las quejas por escrito que describan conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral, junto con sus soportes.

- Examinar confidencialmente los casos y escuchar a las partes involucradas de forma individual.

- Promover espacios de diálogo constructivo y formular planes de mejora concertados entre las partes.

- Realizar seguimiento continuo a los compromisos adquiridos.

- Presentar a la Alta Dirección recomendaciones preventivas, informes trimestrales estadísticos y el informe anual de gestión.

c. **Remisión por falta de acuerdo:** Cuando no se llegue a un acuerdo o persista la conducta, el Comité remitirá el caso a la Alta Dirección de la Empresa para que adopte las medidas pertinentes, e informará al quejoso sobre su derecho de acudir ante las autoridades competentes.

d. **Sesiones y quórum:** El Comité se reunirá de forma ordinaria cada tres (3) meses y sesionará válidamente con la mitad más uno de sus integrantes. Se reunirá de forma extraordinaria ante casos que requieran intervención inmediata.

e. **Articulación con el Proceso Disciplinario:** El trámite ante el Comité constituye un requisito preferente de amigable composición interna. Si del análisis del caso se evidencia una presunta falta grave al Reglamento Interno de Trabajo o el fracaso de la conciliación, se remitirá la novedad a la Alta Dirección o al área de Gestión Humana para que determine, de manera autónoma, la apertura del proceso disciplinario regulado en el Artículo 92 de este reglamento.

f. **Salvaguarda de acciones legales:** El agotamiento de este procedimiento interno no impide ni limita el derecho de quien se considere afectado para activar las acciones administrativas ante el Ministerio del Trabajo o judiciales ante los jueces laborales.

ARTÍCULO 100.- **ARTÍCULO 102.- Garantía de estabilidad por fuero de acoso y protección a testigos.** A fin de evitar de forma absoluta cualquier acto de represalia o desmejora contra quienes formulen una queja de acoso laboral o participen en dichos trámites, se establece el siguiente régimen de protección:

a. Ineficacia del despido: La terminación unilateral del contrato de trabajo efectuada por la Empresa contra la víctima de un presunto acoso laboral carecerá de todo efecto legal (será ineficaz) cuando se profiera dentro de los **cincos o seis (6)**

meses siguientes a la fecha de radicación de la petición o queja formal ante el Comité de Convivencia Laboral.

b. **Condición de validez:** Esta ineficacia operará siempre y cuando la autoridad judicial ordinaria, el Inspector de Trabajo o el Comité verifiquen la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento o la existencia de indicios serios de la conducta.

c. **Cobertura extensiva a testigos:** La protección contra el despido injustificado y la garantía de ineficacia señaladas en los numerales anteriores cobijarán, bajo los mismos términos y plazos, a los trabajadores que hayan comparecido o servido efectivamente como testigos en los procedimientos disciplinarios internos o administrativos de que trata

PARÁGRAFO. La garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 103.- Suspensión de términos de prescripción. Mientras dure la investigación interna y el trámite conciliatorio ante el Comité de Convivencia Laboral, y hasta la resolución o cierre final del caso por parte de dicho órgano, se suspenderán los términos de prescripción previstos en la ley para aplicar sanciones disciplinarias a las personas involucradas.

ARTÍCULO 104.- Plazos de trámite y término general de prescripción. Los plazos señalados para tramitar, evaluar y resolver las quejas internas ante el Comité de Convivencia Laboral se podrán ampliar por razones de complejidad probatoria. No obstante, en estricto cumplimiento de la Ley 2209 de 2022, las acciones e investigaciones derivadas de las conductas de acoso laboral prescribirán en un término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que haya ocurrido la última conducta constitutiva de acoso, quedando totalmente sin efecto el antiguo límite de seis (6) meses.

ARTÍCULO 105.- Recursos externos y segundas instancias ante disconformidad. Una vez concluida la investigación y emitido el dictamen o cierre por parte del Comité de Convivencia Laboral en la Empresa, el trabajador que no esté satisfecho con el resultado al que se haya llegado o considere que la conducta persiste, podrá presentar la queja o denuncia correspondiente ante el Ministerio del Trabajo, Instituciones Conciliadoras autorizadas y/o la Justicia Ordinaria Laboral, dentro del término de prescripción de tres (3) años que establece la ley.

ARTÍCULO 106.- Remisión normativa complementaria. Para todo lo que no se encuentre expresamente regulado en este capítulo respecto a la prevención y sanción del acoso, se aplicará de forma preferencial lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), los Convenios de la OIT ratificados por Colombia y las normas que las aclaren, adicionen o modifiquen.

CAPÍTULO XXIII
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 107.- **Procedimiento y conducto regular para reclamaciones.** Los trabajadores de la Empresa **MI BELLO RANCHITO SAS** deberán presentar sus reclamos de nómina, inconformidades con comisiones comerciales o solicitudes administrativas ante su superior jerárquico inmediato.

Si la solicitud no fuere atendida por este, o el trabajador no se conformare con la decisión emitida, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien primero formuló la petición, respetando la cadena de mando establecida en el Artículo 79 de este reglamento.

a. **Mecanismo de radicación:** Toda reclamación deberá presentarse de forma clara por escrito físico o preferencialmente a través del correo electrónico corporativo oficial del trabajador, adjuntando los soportes correspondientes.

b. **Plazo perentorio de respuesta:** El superior jerárquico o la Dirección de Gestión Humana (según la instancia que corresponda) dispondrá de un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de radicación para emitir una respuesta formal, clara y de fondo por el mismo medio escrito o digital.

c. **Cómputo de la Jornada Laboral:** Cuando el reclamo guarde relación con el cálculo de horas extras o recargos nocturnos, el área de nómina resolverá aplicando de forma estricta los topes de la jornada máxima legal reducida vigentes al momento de la causación (cuarenta y cuatro horas semanales actuales, que caerán a cuarenta y dos horas semanales el 15 de julio de 2026).

CAPÍTULO XXIV
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 108. Exclusión de prestaciones adicionales o extralegales. La Empresa MI BELLO RANCHITO SAS no reconocerá, liquidará ni pagará prestaciones sociales, auxilios,

bonificaciones o beneficios adicionales a los estrictamente ordenados por la ley laboral colombiana vigente.

Se exceptúan de esta regla general aquellos conceptos que hayan sido pactados de forma expresa y por escrito en el contrato individual de trabajo, o que se deriven de pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales vinculantes.

PARÁGRAFO. Naturaleza de los auxilios y comisiones: Los auxilios de rodamiento, conectividad, celular o viáticos ocasionales que la Empresa otorgue a sus asesores comerciales para la ejecución de visitas a los inmuebles, así como los premios por cumplimiento de metas que se pacten explícitamente como "no constitutivos de salario" en los contratos individuales, se mantendrán bajo dicha naturaleza de exclusión salarial. Esto de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificando el Ingreso Base de Cotización (IBC) únicamente bajo los límites que audita la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

CAPÍTULO XXV
TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

REGULACIÓN DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLE Y NO PRESENCIAL: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

ARTÍCULO 109. ÁMBITO Y OBJETO. El presente capítulo tiene por objeto regular las condiciones, prerrogativas, obligaciones y deberes que rigen las relaciones laborales en MI BELLO RANCHITO SAS cuando las funciones administrativas, comerciales o de soporte técnico se ejecuten fuera de las instalaciones físicas de la empresa, empleando o no las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), bajo las modalidades legales de Trabajo en Casa y Teletrabajo.

ARTÍCULO 110. TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021). Entiéndase por Trabajo en Casa la habilitación transitoria, excepcional y alternativa otorgada por el empleador al trabajador para desempeñar sus funciones habituales fuera del sitio regular de trabajo, ante la ocurrencia de situaciones ocasionales, excepcionales, de orden público, emergencias sanitarias, ambientales o de fuerza mayor, sin que esto implique una modificación o novación del contrato de trabajo original.

PARÁGRAFO 1. TEMPORALIDAD: Esta habilitación se otorgará por un término de hasta tres (3) meses, prorrogables por un periodo igual por una única vez, o hasta que desaparezcan las circunstancias extraordinarias que dieron origen a la medida, a discreción de la Gerencia General.

PARÁGRAFO 2. AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL: A los trabajadores que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) y se les habilite la modalidad de Trabajo en Casa, se les reconocerá el Auxilio de Conectividad Digital en los términos de la Ley 2088 de 2021. Este auxilio sustituye de manera directa y no acumulativa al auxilio de transporte legal durante el tiempo que dure la prestación del servicio bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 111. TELETRABAJO (Ley 1221 de 2008 y Decreto 1227 de 2022). El Teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades profesionales remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico de trabajo.

PARÁGRAFO 1. MODALIDAD SUPLEMENTARIA / HÍBRIDA: Para el personal de la empresa, se adoptará preferencialmente la modalidad de *Teletrabajo Suplementario*. Bajo este esquema, los colaboradores laborarán dos (2) o tres (3) días a la semana en su domicilio u otro lugar previamente autorizado, y el resto de la jornada semanal de manera presencial en las oficinas de la firma, según la planeación operativa de cada área.

PARÁGRAFO 2. PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD: La vinculación a la modalidad de teletrabajo es estrictamente voluntaria y requiere la suscripción previa de un Otrosí al contrato de trabajo. La empresa o el trabajador conservan el derecho a la *reversibilidad*, es decir, la facultad de dar por terminado el esquema de teletrabajo y ordenar el retorno definitivo a las instalaciones físicas de la empresa, previo aviso por escrito con una antelación no menor a quince (15) días calendario.

ARTÍCULO 112. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. En el desarrollo de las modalidades de Trabajo en Casa o Teletrabajo, MI BELLO RANCHITO SAS asumirá los siguientes compromisos:

a. **Suministro de Herramientas:** Proveer las herramientas de software, accesos a redes privadas virtuales (VPN), aplicativos y canales de comunicación necesarios para el cumplimiento de las funciones, o en su defecto, concertar con el teletrabajador el subsidio o compensación de costos por el uso de equipos propios.

b. **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Incorporar las modalidades no presenciales dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. El empleador deberá allegar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) el formulario de novedades reportando la dirección exacta del domicilio del

trabajador, el horario aplicable y la clase de riesgo (Clasificación Riesgo I), adjuntando el formato de autorreporte de condiciones locativas y ergonómicas.

c. **Garantía de Igualdad Laboral:** Asegurar que los trabajadores que laboran de manera no presencial gocen de los mismos derechos, remuneración, oportunidades de promoción, capacitación y beneficios prestacionales que el personal que asiste a las oficinas de forma presencial.

ARTÍCULO 113. OBLIGACIONES Y DEBERES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. El personal que se encuentre bajo las modalidades de Trabajo en Casa o Teletrabajo estará obligado a:

a. **Exclusividad de Uso de Canales:** Dedicar el tiempo de la jornada laboral asignada exclusivamente al cumplimiento de las funciones propias de su cargo dentro de la empresa. Las herramientas informáticas provistas por la empresa no podrán ser utilizadas por terceros ni para fines personales.

b. **Protección de Datos y Confidencialidad:** Los trabajadores deberán guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre toda la información de propiedad de MI **BELLO RANCHITO SAS**., incluyendo, entre otros, datos de clientes, proveedores, recetas, procesos de preparación de alimentos, listas de precios, inventarios, información financiera, comercial, laboral y contractual, así como cualquier información estratégica a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones; en consecuencia, se prohíbe su reproducción, almacenamiento en dispositivos o plataformas no autorizadas, divulgación o uso para fines distintos a los propios de la relación laboral, salvo autorización previa y expresa de la Empresa.

c. **Reporte de Novedades y Autocuidado:** Cumplir con las instrucciones de ergonomía y pausas activas enviadas por el área de SG-SST, y reportar de manera inmediata al empleador cualquier novedad de salud, accidente de trabajo o falla técnica que impida la normal prestación del servicio. El cambio de domicilio permanente o transitorio del teletrabajador deberá ser notificado por escrito con mínimo diez (10) días de anticipación para su validación ante la ARL.

ARTÍCULO 114. JORNADA LABORAL, HORARIOS Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN (Ley 2191 de 2022). El desempeño de las funciones bajo las modalidades de Trabajo en Casa o Teletrabajo no exime al trabajador del cumplimiento de la jornada máxima legal establecida en este reglamento (equivalente a cuarenta y dos -42- horas semanales).

PARÁGRAFO 1. CONTROL DE TIEMPOS: Las partes acordarán los mecanismos digitales o de reporte que servirán para verificar el cumplimiento del horario y la disponibilidad del colaborador, los cuales deberán coincidir con la franja de atención comercial de la oficina.

PARÁGRAFO 2. GARANTÍA DE DESCONEXIÓN LABORAL: En armonía con la Ley 2191 de 2022, el empleador garantizará que, una vez finalizada la jornada laboral diaria pactada o durante los periodos de descanso obligatorio, vacaciones, incapacidades o licencias, el trabajador no estará obligado a responder correos electrónicos, mensajes de plataformas de mensajería instantánea corporativa o llamadas telefónicas. La empresa se abstendrá de emitir órdenes o requerimientos ordinarios fuera de la franja laboral, salvo situaciones excepcionales o de fuerza mayor que amenacen directamente la estabilidad económica de la organización o la continuidad crítica de los servicios.

CAPÍTULO XXVI
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y TABACO

ARTÍCULO 115. La empresa, ha definido y establecido una política de NO alcohol, drogas y fumadores, para prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores y contratistas, mejorando la calidad de vida, que permita un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992.

Es política de la empresa, mantener lugares y ambientes sanos y óptimos de trabajo que permitan alcanzar los más altos estándares en seguridad, salud y productividad. La empresa es consciente de que el alcoholismo, la drogadicción, el abuso de sustancias alucinógenas, enervantes y el tabaquismo por parte de los trabajadores, tienen efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan seriamente la salud, seguridad, eficiencia y productividad de los trabajadores y de la empresa en general.

La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes, en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones, o mientras se conducen motocicletas o vehículos, está estrictamente prohibido. Así mismo, se prohíbe la posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la empresa, y en cada uno de sus centros de trabajo.

Para cumplir con este propósito la Empresa, ha establecido los siguientes ítems:

a. Presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas y enervantes o que creen dependencia, está estrictamente prohibido.

b. Se prohíbe fumar, durante el desarrollo de los trabajos, dentro de las instalaciones, centros de trabajo o mientras se conduce vehículos o motocicletas.

c. La empresa se compromete con la promoción de actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores que buscan la creación de hábitos saludables en relación con el daño que causa el cigarrillo a la salud del individuo y de su entorno.

d. La empresa, ha designado el Recurso Humano y financiero necesario para dar cumplimiento a esta política y espera por su parte, la colaboración de todos los trabajadores, participando activamente en los programas de sensibilización y capacitación.

PARÁGRAFO 1: La anterior política se encuentra regida bajo la Ley 1335 de 2009, Resolución 1956 expedida por el ministerio de la protección social la cual prohíbe fumar en áreas interiores o cerradas, lugares de trabajo y lugares públicos.

CAPÍTULO XXVII
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

ARTÍCULO 116. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS. En consonancia con el artículo 13 de la Constitución Política y los tratados internacionales ratificados por Colombia, MI BELLO RANCHITO SAS garantiza un entorno de trabajo fundado en el respeto irrestricto a los Derechos Humanos. Queda proscrito cualquier trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil o condición de discapacidad, que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos laborales.

ARTÍCULO 117. EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. La empresa promoverá activamente el acceso, la permanencia y el ascenso de las mujeres y minorías en todas las áreas de la organización. Para ello, se implementarán procesos de selección y promoción basados exclusivamente en el mérito, las competencias y el perfil técnico requerido para el cargo, eliminando sesgos de género en las convocatorias o entrevistas de trabajo.

ARTÍCULO 118. IGUALDAD SALARIAL (Ley 1496 de 2011). En cumplimiento de las normas vigentes de equidad salarial, la empresa garantiza el principio de "a trabajo de igual valor, igual salario". Los factores de fijación de remuneración, incentivos y esquemas comisionales se establecerán bajo criterios objetivos de desempeño, experiencia y responsabilidad, sin que el género del trabajador sea un factor de diferenciación directa o indirecta.

119. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO (Convenio 190 OIT y Ley 1257 de 2008). MI BELLO RANCHITO SAS adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier manifestación de violencia, acoso laboral o acoso sexual en el ámbito del trabajo.

Se consideran conductas graves y prohibidas:

a. Los comentarios, bromas o alusiones denigrantes, sexistas u hostiles sobre el cuerpo, la vestimenta o la vida privada de los trabajadores.

b. Cualquier conducta que configure discriminación laboral por embarazo, maternidad o lactancia.

c. El ciberacoso o conductas de hostigamiento a través de medios digitales o herramientas corporativas fuera del horario laboral.

PARÁGRAFO. CANAL DE ATENCIÓN: Toda queja relacionada con presuntos actos de discriminación o violencia de género será remitida de forma prioritaria al Comité de Convivencia Laboral, el cual activará un protocolo con enfoque de género que garantice la confidencialidad, la no revictimización y la celeridad en la investigación, conforme a las directrices del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 120. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD. La empresa facilitará medidas que propendan por la articulación armónica de las obligaciones laborales con la vida familiar y personal de los colaboradores. Se fomentará la corresponsabilidad en las labores de cuidado a través del pleno respeto de las licencias parentales legales (maternidad, paternidad y licencias complementarias para el cuidado de menores), prohibiendo cualquier tipo de represalia profesional o afectación a la estabilidad laboral de quienes hagan uso de estos derechos.

CAPÍTULO XXVIII
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 121.- **ARTÍCULO 109.- Mecanismos de publicación y difusión del reglamento.** De conformidad con lo establecido en el artículo 108 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1429 de 2010, la Empresa publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo en un formato de caracteres legibles, mediante la fijación de dos (2) copias impresas en dos (2) sitios visibles y públicos dentro de sus instalaciones. Si existieren salas de ventas o sedes administrativas separadas, la fijación física se realizará en cada una de ellas.

PARÁGRAFO. Difusión por canales digitales obligatorios: En concordancia con los procesos de transformación digital vigentes, la Empresa remitirá una copia íntegra del presente reglamento en formato PDF al correo electrónico corporativo o personal de cada uno de los trabajadores, o la alojará de forma permanente en la intranet o plataforma oficial de Gestión Humana de la organización. Esta notificación digital complementará la fijación física y servirá como constancia probatoria de la debida socialización y conocimiento del manual por parte del personal

CAPÍTULO XXIX
VIGENCIA

ARTÍCULO 122.- Vigencia y derogatorias. El presente Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa MI BELLO RANCHITO SAS entrará a regir formalmente a los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su publicación y notificación oficial a los trabajadores, de conformidad con lo ordenado por la Ley 1429 de 2010.

Durante este lapso de quince (15) días, el texto permanecerá a disposición del personal para que formulen las observaciones o sugerencias que consideren pertinentes ante la Gerencia.

PARÁGRAFO: La entrada en vigencia de este articulado deroga y deja sin valor legal alguno cualquier reglamento interno de trabajo, manual disciplinario, circular o directriz corporativa previa que haya sido expedida por la Empresa con anterioridad a la fecha de suscripción de este documento, constituyendo este texto el único marco regulatorio de orden y seguridad vigente en la organización.

CAPÍTULO XXX
DISPOSICIONES FINALES Y CLÁUSULAS INEFICACES

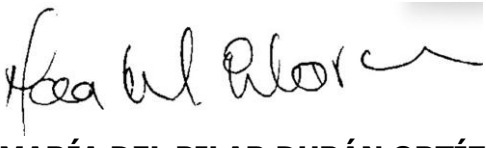
ARTÍCULO 123.- Vigencia y derogatorias. El presente Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa MI BELLO RANCHITO SAS entrará a regir formalmente a los quince (15) días

hábiles siguientes a la fecha de su publicación y notificación oficial a los trabajadores, de conformidad con lo ordenado por la Ley 1429 de 2010.

Desde la fecha en que entre en vigencia este articulado, quedan totalmente derogadas, suspendidas y sin valor legal alguno todas las disposiciones de los reglamentos internos de trabajo, manuales, circulares o directrices corporativas que con anterioridad a esta fecha haya tenido la Empresa. Durante el lapso de quince (15) días de transición, el texto permanecerá a disposición del personal para observaciones ante la Gerencia.

ARTÍCULO 124.- Cláusulas ineficaces y principio de favorabilidad. No producirán ningún efecto legal y se tendrán por no escritas las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes vigentes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. Dichas normas superiores o acuerdos particulares sustituirán de pleno derecho las disposiciones de este reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador, de conformidad con el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bogotá D.C, 23 de junio de 2026



MARÍA DEL PILAR DURÁN ORTÍZ
Representante Legal (S)