REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
INDYCCA S.A.S.
Nombre comercial: MyChefCo
NIT 900.957.662

El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por la sociedad **INDYCCA S.A.S.**, identificada con NIT **900.957.662**, domiciliada en el municipio de **Medellín, Antioquia**, con sede en la **Carrera 85 No. 63-01**, y sus disposiciones serán aplicables al empleador y a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, tanto en sus instalaciones administrativas y operativas como en los establecimientos de sus clientes y demás lugares donde se preste el servicio por cuenta de la empresa.
Este Reglamento forma parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores de INDYCCA S.A.S., salvo estipulaciones que resulten más favorables al trabajador, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PREÁMBULO
El presente Reglamento Interno de Trabajo constituye un instrumento normativo de carácter obligatorio mediante el cual **INDYCCA S.A.S.**, que desarrolla sus actividades bajo el nombre comercial **MyChefCo**, establece de manera formal, expresa y vinculante las condiciones generales que rigen las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.
Su contenido regula, entre otros aspectos, las condiciones de admisión y contratación, períodos de prueba, jornada laboral, descansos, trabajo suplementario, remuneración, vacaciones, licencias, permisos, derechos, obligaciones, prohibiciones, normas de comportamiento, régimen disciplinario, procedimientos internos y demás disposiciones necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de la organización, la correcta ejecución de las labores y el cumplimiento de la normativa laboral vigente.
El presente Reglamento se adopta en armonía con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables, incluidas sus modificaciones y reglas de vigencia. Su finalidad es establecer un marco normativo claro, ordenado y jurídicamente sólido que contribuya a prevenir conflictos laborales, proteger los derechos de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador y del personal vinculado.
En atención a la naturaleza de las actividades desarrolladas por **INDYCCA S.A.S.**, relacionadas con la manufactura y transformación de productos en acero inoxidable, así como con las actividades de fabricación, instalación y mantenimiento que correspondan a su operación, este Reglamento incorpora lineamientos orientados al cumplimiento de los estándares de calidad, la adecuada utilización de maquinaria, herramientas, equipos y materiales, la protección de los recursos empresariales y la prevención de riesgos laborales.
Asimismo, establece disposiciones generales encaminadas a promover relaciones laborales basadas en el respeto, la buena fe, la responsabilidad y la igualdad de trato, así como a prevenir la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier forma de violencia en el entorno de trabajo, garantizando las medidas de protección y el debido proceso que resulten legalmente exigibles.
Las disposiciones contenidas en este Reglamento se complementarán con las políticas, procedimientos, protocolos e instructivos internos legalmente aplicables, particularmente aquellos relacionados con seguridad y salud en el trabajo, convivencia laboral, protección de la información, calidad y ejecución

segura de las actividades operativas, sin que tales instrumentos puedan desconocer los derechos mínimos de los trabajadores ni sustituir las formalidades legales exigidas para el ejercicio de la facultad disciplinaria. La interpretación y aplicación del presente Reglamento se sujetarán a los principios de legalidad, favorabilidad, dignidad humana, igualdad, buena fe y protección de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, respetando las condiciones laborales más favorables que jurídicamente correspondan.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. REQUISITOS DE ADMISIÓN DE PERSONAL.
Toda persona que aspire a vincularse laboralmente con **INDYCCA S.A.S.**, identificada con NIT 900.957.662, deberá participar en el proceso de selección y cumplir los requisitos objetivos establecidos por la empresa para el cargo al cual se postula, de acuerdo con la naturaleza de las funciones, las competencias requeridas y las disposiciones legales vigentes.
Para efectos de verificar las condiciones de ingreso, la empresa podrá solicitar, según la naturaleza del cargo y cuando resulte legalmente procedente, los siguientes documentos e información:

a) Documento de identidad válido.
b) Hoja de vida actualizada, con información veraz sobre formación académica, experiencia laboral y competencias relacionadas con el cargo.
c) Certificaciones de estudios, formación técnica, tecnológica o profesional, licencias, matrículas o acreditaciones, cuando sean exigibles para el desempeño de las funciones.
d) Certificaciones laborales o referencias que permitan verificar la experiencia requerida para el cargo, previa observancia de las normas de protección de datos personales.
e) Información necesaria para la afiliación y vinculación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás obligaciones legales del empleador.
f) Información bancaria necesaria para el pago de salarios y prestaciones sociales, de acuerdo con los mecanismos legalmente permitidos.
g) Documentación que acredite la autorización para trabajar en Colombia, cuando sea legalmente exigible.
h) Los demás documentos estrictamente necesarios, pertinentes y legalmente permitidos para verificar la idoneidad y los requisitos específicos del cargo.
PARÁGRAFO PRIMERO. INDYCCA S.A.S. podrá realizar entrevistas, pruebas de conocimientos, evaluaciones técnicas y verificaciones de competencias relacionadas con el cargo, siempre que sean objetivas, proporcionales, no discriminatorias y respetuosas de los derechos fundamentales del aspirante.
PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los cargos asociados con fabricación, transformación de acero inoxidable, operación de maquinaria, manejo de herramientas, instalación y mantenimiento, la empresa podrá verificar los conocimientos técnicos, la experiencia y las competencias de seguridad requeridas para el desempeño de las funciones. Cuando la actividad exija una habilitación, certificación o licencia legalmente obligatoria, esta deberá acreditarse antes de ejecutar las tareas correspondientes.
PARÁGRAFO TERCERO. La empresa gestionará las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso que resulten exigibles, de conformidad con la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo. Su realización y costo estarán a cargo del empleador, y el manejo de los resultados deberá respetar la confidencialidad de la información médica y las restricciones legales sobre datos sensibles.

PARÁGRAFO CUARTO. Se prohíbe exigir pruebas de embarazo, pruebas de VIH, información sobre planificación familiar o cualquier examen o requisito discriminatorio como condición general de acceso al empleo. Las evaluaciones y verificaciones excepcionalmente autorizadas por la legislación deberán sujetarse estrictamente a sus requisitos y finalidades legales.
PARÁGRAFO QUINTO. La información personal obtenida durante el proceso de selección y vinculación será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012 y las demás disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales, observando los principios de finalidad, necesidad, circulación restringida, seguridad y confidencialidad.
PARÁGRAFO SEXTO. La presentación de documentos o la participación en el proceso de selección no genera, por sí sola, un contrato de trabajo ni obliga a la empresa a efectuar la contratación. No obstante, cuando concurran los elementos constitutivos de una relación laboral, se reconocerán los efectos legales correspondientes, independientemente de la denominación utilizada por las partes.

ARTÍCULO 2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL.
INDYCCA S.A.S. adelantará los procesos de selección y vinculación de personal atendiendo a las necesidades de la organización, los requisitos del cargo y la idoneidad de los aspirantes, mediante criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, competencias y condiciones necesarias para el desempeño de las funciones.
La empresa garantizará un trato respetuoso a los aspirantes y observará los principios de igualdad de oportunidades, buena fe, confidencialidad y no discriminación.
PARÁGRAFO PRIMERO. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. La empresa podrá realizar entrevistas, evaluaciones y pruebas técnicas relacionadas con las funciones del cargo. Estas deberán desarrollarse bajo condiciones seguras, con instrucciones claras y sin utilizarse para obtener trabajo productivo gratuito ni sustituir las labores del personal contratado.
Para los cargos asociados con fabricación, transformación de acero inoxidable, instalación y mantenimiento, las evaluaciones podrán comprender conocimientos sobre interpretación de planos, manejo de herramientas, procesos de fabricación, calidad y ejecución segura de las actividades, según corresponda.
PARÁGRAFO SEGUNDO. VERIFICACIÓN DE INFORMACIÓN. La empresa podrá verificar la información y los documentos aportados por el aspirante, dentro de los límites legales y con observancia de las disposiciones sobre protección de datos personales. Cuando se identifiquen inconsistencias relevantes, se permitirá al aspirante presentar las aclaraciones correspondientes antes de adoptar una decisión sobre su vinculación.
PARÁGRAFO TERCERO. FORMALIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN. La contratación será realizada por el representante legal o por quien cuente con autorización para ello. La empresa documentará las condiciones acordadas sobre cargo, funciones, remuneración, jornada, lugar de trabajo, fecha de ingreso y modalidad contractual, y entregará al trabajador copia del contrato que suscriba.
Las modalidades contractuales y estipulaciones que legalmente requieran forma escrita deberán cumplir dicha exigencia. La ausencia de formalización documental no desconocerá la existencia de una relación laboral cuando concurran sus elementos constitutivos.
PARÁGRAFO CUARTO. CONDICIONES PREVIAS AL INICIO DE LABORES. Antes del inicio de las actividades, la empresa gestionará las afiliaciones y demás requisitos legalmente exigibles, así como la evaluación médica ocupacional de ingreso que corresponda. Ningún trabajador podrá ser autorizado para ejecutar tareas que requieran una licencia, certificación, capacitación o habilitación obligatoria sin acreditar previamente su cumplimiento.

PARÁGRAFO QUINTO. INDUCCIÓN Y ENTREGA DE INFORMACIÓN. Al ingresar, el trabajador recibirá información sobre sus funciones, responsabilidades, líneas de reporte, Reglamento Interno de Trabajo y procedimientos aplicables a su cargo.
La inducción comprenderá los riesgos de las actividades, las medidas de prevención, el uso de elementos de protección personal, los procedimientos de emergencia y los canales para reportar incidentes, accidentes o condiciones inseguras. La empresa conservará constancia de las actividades de inducción realizadas.
PARÁGRAFO SEXTO. ASIGNACIÓN SEGURA DE ACTIVIDADES. La asignación de maquinaria, herramientas, equipos y tareas deberá considerar las competencias del trabajador y las condiciones de seguridad requeridas. Cuando resulte necesario, la empresa dispondrá acompañamiento y entrenamiento antes de autorizar la ejecución autónoma de las labores.
PARÁGRAFO SÉPTIMO. ALCANCE DE LAS CONSTANCIAS DE INGRESO. La firma de documentos de contratación, inducción o entrega del reglamento acreditará las actuaciones correspondientes, pero no implicará renuncia a derechos mínimos, aceptación de cláusulas contrarias a la ley ni liberación de las obligaciones legales del empleador.

ARTÍCULO 3. PERÍODO DE PRUEBA
INDYCCA S.A.S. podrá pactar con sus trabajadores un período de prueba, destinado a verificar, por parte del empleador, las aptitudes, competencias y condiciones del trabajador para el desempeño de las funciones contratadas y, por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.
El período de prueba deberá estipularse expresamente por escrito al inicio de la relación laboral. En ausencia de dicha estipulación, se entenderá que el contrato de trabajo se encuentra regido por las normas generales, sin período de prueba.
PARÁGRAFO PRIMERO. DURACIÓN. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración inicial sea inferior a un (1) año, no podrá superar la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder en ningún caso de dos (2) meses.
Cuando el período de prueba se pacte por un término inferior al máximo legal, las partes podrán prorrogarlo antes de su vencimiento, sin que el tiempo total exceda los límites establecidos por la ley.
PARÁGRAFO SEGUNDO. CONTRATOS SUCESIVOS. Cuando INDYCCA S.A.S. celebre contratos de trabajo sucesivos con un mismo trabajador, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba después del primero, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
PARÁGRAFO TERCERO. TERMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin que, por esa sola circunstancia, se genere la indemnización correspondiente a la terminación unilateral sin justa causa.
Esta facultad deberá ejercerse de buena fe, dentro de los límites constitucionales y legales, sin discriminación, abuso del derecho ni desconocimiento de las garantías de estabilidad laboral reforzada que resulten aplicables.
PARÁGRAFO CUARTO. DERECHOS LABORALES. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá derecho al salario, las prestaciones sociales, las afiliaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, los descansos y demás derechos y garantías laborales que legalmente correspondan desde el inicio de la relación de trabajo.
PARÁGRAFO QUINTO. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. INDYCCA S.A.S. podrá evaluar durante este período las competencias técnicas, la calidad del trabajo, el cumplimiento de instrucciones legítimas, la adaptación a las funciones y la observancia de los procedimientos de seguridad aplicables al cargo.

Para las actividades de fabricación, transformación de acero inoxidable, operación de maquinaria, instalación y mantenimiento, la evaluación podrá comprender las competencias técnicas y el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos necesarias para el desempeño seguro de las labores.

ARTÍCULO 4. ADMISIÓN DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD

INDYCCA S.A.S. observará las disposiciones constitucionales y legales que regulan la protección de los niños, niñas y adolescentes y las condiciones excepcionales bajo las cuales se permite la vinculación laboral de personas menores de dieciocho (18) años.

La empresa no vinculará laboralmente a personas menores de quince (15) años, salvo las excepciones expresamente autorizadas por la legislación vigente para actividades artísticas, culturales, recreativas o deportivas, que deberán cumplir los requisitos legales correspondientes.

La contratación de adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años estará condicionada a la obtención de la autorización expedida por la autoridad competente y al cumplimiento de las restricciones legales sobre jornada, condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral y actividades prohibidas.

PARÁGRAFO PRIMERO. AUTORIZACIÓN. Antes de la vinculación laboral de un adolescente, INDYCCA S.A.S. deberá verificar y conservar la autorización legal correspondiente, así como cumplir las condiciones y restricciones que esta establezca.

PARÁGRAFO SEGUNDO. ACTIVIDADES PROHIBIDAS. En ningún caso se asignarán a trabajadores menores de dieciocho (18) años actividades peligrosas, nocivas o que, por su naturaleza o condiciones de ejecución, puedan comprometer su salud, seguridad, integridad física o desarrollo integral.

En particular, considerando la actividad de manufactura y transformación de acero inoxidable desarrollada por INDYCCA S.A.S., se prohíbe asignar a menores de edad labores que impliquen exposición a riesgos legalmente prohibidos, tales como operación de maquinaria peligrosa, procesos de corte, soldadura, pulido o esmerilado, manipulación de sustancias peligrosas, exposición a agentes físicos o químicos nocivos y demás actividades incluidas en la normativa aplicable sobre trabajo adolescente.

PARÁGRAFO TERCERO. JORNADA DE TRABAJO. Los adolescentes autorizados para trabajar estarán sujetos a las jornadas máximas especiales y a las restricciones horarias establecidas en la legislación vigente, sin que puedan ser sometidos a jornadas o condiciones prohibidas para su edad.

PARÁGRAFO CUARTO. DERECHOS Y GARANTÍAS. Los adolescentes legalmente vinculados tendrán derecho a la remuneración, prestaciones sociales, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, descansos y demás garantías laborales correspondientes, así como a las medidas especiales de protección previstas en el ordenamiento jurídico.

PARÁGRAFO QUINTO. VERIFICACIÓN PREVIA. Antes de autorizar cualquier vinculación laboral de una persona menor de dieciocho (18) años, la empresa deberá verificar que las funciones específicas del cargo sean legalmente permitidas, que no interfieran indebidamente con su educación y que se cumplan las condiciones de protección exigidas por la autoridad competente.

ARTÍCULO 5. CONTRATO DE APRENDIZAJE Y VINCULACIÓN DE APRENDICES.

INDYCCA S.A.S. podrá vincular aprendices para el desarrollo de actividades de formación práctica relacionadas con sus procesos administrativos, técnicos, productivos y demás áreas de la organización, de conformidad con las disposiciones legales que regulan el contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje constituye un contrato laboral especial y a término fijo, sujeto a las reglas particulares establecidas en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y demás disposiciones aplicables.

Su celebración deberá constar por escrito y responder a un programa de formación autorizado, con identificación de las partes, duración, etapa de formación, actividades previstas, condiciones económicas y demás requisitos legalmente exigibles.

PARÁGRAFO PRIMERO. DURACIÓN Y FINALIDAD. La duración del contrato de aprendizaje estará determinada por las exigencias del programa de formación y los límites establecidos en la legislación vigente. Las actividades asignadas deberán guardar relación con las competencias y objetivos formativos del aprendiz.

PARÁGRAFO SEGUNDO. REMUNERACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL. INDYCCA S.A.S. reconocerá al aprendiz el apoyo de sostenimiento o la remuneración que legalmente corresponda, según la modalidad y etapa de formación, así como las prestaciones, afiliaciones, aportes y demás derechos exigibles conforme al régimen especial vigente.

En ningún caso podrán pactarse condiciones inferiores a los mínimos legales aplicables.

PARÁGRAFO TERCERO. ACOMPAÑAMIENTO FORMATIVO. La empresa designará los responsables del acompañamiento y seguimiento del proceso de aprendizaje, en coordinación con la institución de formación cuando corresponda. Las funciones asignadas deberán contribuir al desarrollo de las competencias previstas en el respectivo programa.

PARÁGRAFO CUARTO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Antes de iniciar sus actividades, los aprendices deberán recibir la inducción y formación en seguridad y salud en el trabajo que correspondan a los riesgos de las tareas asignadas.

En las áreas de fabricación, transformación de acero inoxidable, instalación y mantenimiento, la asignación de actividades deberá considerar las competencias adquiridas, la etapa formativa, las condiciones de seguridad y las restricciones legales aplicables, especialmente cuando el aprendiz sea menor de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO QUINTO. DERECHOS Y OBLIGACIONES. Los aprendices estarán sujetos a las disposiciones de este reglamento que resulten compatibles con la naturaleza especial de su vinculación, sin perjuicio de las normas específicas del contrato de aprendizaje, las garantías del debido proceso y los derechos laborales que legalmente les correspondan.

PARÁGRAFO SEXTO. CUOTA DE APRENDIZAJE. Cuando INDYCCA S.A.S. se encuentre legalmente obligada a cumplir una cuota de aprendizaje, deberá atender la regulación y las decisiones administrativas correspondientes. Cuando no exista dicha obligación, podrá celebrar contratos de aprendizaje de manera voluntaria, conforme a las disposiciones vigentes.

CAPÍTULO II. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que sean vinculados laboralmente por INDYCCA S.A.S. para ejecutar labores de corta duración, no superiores a un (1) mes, y de índole distinta de las actividades normales y permanentes de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

La condición de trabajador accidental o transitorio se determinará por la naturaleza real de las labores desarrolladas y su duración, y no exclusivamente por la denominación utilizada en el contrato o en los documentos de vinculación.

PARÁGRAFO PRIMERO. NATURALEZA DE LAS LABORES. No se considerarán accidentales o transitorias, por el solo hecho de tener una duración limitada, las actividades que correspondan al giro

ordinario de los negocios de INDYCCA S.A.S., tales como fabricación, transformación de acero inoxidable, instalación, mantenimiento y demás operaciones habituales de la empresa.
La contratación de personal para atender incrementos de producción, pedidos específicos o necesidades temporales relacionadas con estas actividades deberá efectuarse mediante una modalidad contractual legalmente procedente, según las circunstancias de cada caso.
PARÁGRAFO SEGUNDO. DERECHOS LABORALES. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos laborales que correspondan, así como a la afiliación y cobertura del Sistema de Seguridad Social Integral, en los términos de la legislación vigente.
PARÁGRAFO TERCERO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. INDYCCA S.A.S. garantizará a estos trabajadores las medidas de prevención y protección exigibles para las actividades contratadas, incluida la inducción pertinente, la identificación de riesgos y el suministro de elementos de protección personal cuando corresponda.
PARÁGRAFO CUARTO. APLICACIÓN DEL REGLAMENTO. Los trabajadores accidentales o transitorios estarán sujetos a las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que resulten aplicables a su relación laboral, sin perjuicio de las garantías y derechos reconocidos por la legislación colombiana.
PARÁGRAFO QUINTO. PROHIBICIÓN DE DESNATURALIZACIÓN. La empresa no utilizará la clasificación de trabajador accidental o transitorio para encubrir relaciones laborales ordinarias, desconocer derechos laborales o eludir las obligaciones que legalmente correspondan al empleador.

CAPÍTULO III. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. JORNADA ORDINARIA Y HORARIOS DE TRABAJO.

La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores de **INDYCCA S.A.S.**, que desarrolla sus actividades bajo el nombre comercial MyChefCo, se cumplirá de lunes a viernes, conforme a los horarios establecidos por la empresa y dentro de los límites previstos en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes.
La jornada ordinaria máxima legal será de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin perjuicio de que la empresa establezca jornadas inferiores o condiciones más favorables para sus trabajadores.
PARÁGRAFO PRIMERO. HORARIO ORDINARIO DE TRABAJO.
El horario habitual de trabajo será el siguiente:
De lunes a jueves:

- Hora de ingreso: 6:30 a. m.
- Hora de salida: 4:15 p. m.
- Descanso para desayuno: quince (15) minutos.
- Descanso para almuerzo: treinta (30) minutos.

Viernes:

- Hora de ingreso: 6:30 a. m.
- Hora de salida: 12:15 p. m.
- Descanso para desayuno: quince (15) minutos.

La empresa deberá comunicar la ubicación de los períodos de desayuno y almuerzo dentro de cada jornada, garantizando que los trabajadores puedan disfrutar efectivamente de dichos descansos.
PARÁGRAFO SEGUNDO. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

Bajo los horarios ordinarios establecidos, y siempre que los períodos de desayuno y almuerzo no constituyan tiempo de trabajo efectivo, la jornada semanal será de cuarenta y una (41) horas y treinta (30) minutos, distribuidas de lunes a viernes, con descanso los sábados y domingos.
La distribución de la jornada no podrá desconocer los límites legales aplicables, ni implicar disminución salarial o pérdida de derechos laborales.

PARÁGRAFO TERCERO. HORARIO ESPECIAL EN SEMANAS CON DÍAS FESTIVOS.

Cuando durante la semana se presente un día festivo, la empresa podrá aplicar, conforme a las condiciones legalmente procedentes, el siguiente horario especial para el día viernes:

- Hora de ingreso: 6:30 a. m.
- Hora de salida: 3:30 p. m.
- Descanso para desayuno: quince (15) minutos.
- Descanso para almuerzo: treinta (30) minutos.

La aplicación de este horario deberá respetar los descansos remunerados, la jornada ordinaria pactada y las disposiciones sobre trabajo suplementario.
La existencia de un día festivo no autoriza, por sí sola, a exigir la recuperación de las horas correspondientes al descanso remunerado ni a desconocer los derechos laborales del trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA.

Los períodos destinados al desayuno y al almuerzo deberán disfrutarse efectivamente y no se computarán como tiempo de trabajo cuando, conforme al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyan verdaderos intervalos de descanso durante los cuales el trabajador no esté obligado a prestar servicios ni a permanecer a disposición del empleador.
Si por disposición de la empresa o por las condiciones reales de ejecución de las labores dichos períodos constituyen tiempo de trabajo, deberán contabilizarse para los efectos laborales correspondientes.

PARÁGRAFO QUINTO. MODIFICACIONES DE HORARIO.

INDYCCA S.A.S. podrá establecer ajustes razonables en los horarios de trabajo por necesidades técnicas, productivas, administrativas u operativas, siempre que respete la legislación vigente, los límites de la jornada, los descansos obligatorios y las condiciones contractuales aplicables.
Cuando los ajustes impliquen trabajo suplementario, nocturno o en días de descanso obligatorio, se reconocerán los recargos y demás derechos que legalmente correspondan.

PARÁGRAFO SEXTO. TRABAJO SUPLEMENTARIO.

El trabajo que exceda la jornada ordinaria pactada o la máxima legal, según corresponda, se sujetará a las disposiciones vigentes sobre trabajo suplementario, registro y pago de horas extras, sin que la distribución de los horarios aquí establecidos constituya autorización general para exceder los límites legales.

ARTÍCULO 8. TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS Y RECARGOS LEGALES.

Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda la jornada ordinaria de trabajo pactada entre INDYCCA S.A.S. y el trabajador o, en todo caso, la jornada máxima legal permitida, de conformidad con el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.
INDYCCA S.A.S. podrá requerir trabajo suplementario cuando existan necesidades extraordinarias de producción, fabricación, instalación, mantenimiento, cumplimiento de entregas, atención de contingencias u otras circunstancias justificadas relacionadas con su actividad empresarial, observando en todos los casos los límites y requisitos legales.

PARÁGRAFO PRIMERO. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.
La realización de horas extras deberá contar con autorización previa del empleador o del superior jerárquico expresamente facultado para ello, mediante los mecanismos de comunicación y control establecidos por la empresa.
Los trabajadores deberán abstenerse de prolongar su jornada por iniciativa propia sin autorización, salvo situaciones excepcionales que requieran una actuación inmediata para proteger la vida, la integridad de las personas o la seguridad de las instalaciones, equipos y bienes, las cuales deberán informarse oportunamente al empleador.
La falta de autorización previa no exonerará a INDYCCA S.A.S. de reconocer y pagar las horas extras efectivamente laboradas cuando se acredite que fueron ordenadas, conocidas, permitidas o aceptadas por el empleador.
PARÁGRAFO SEGUNDO. LÍMITES LEGALES.
El trabajo suplementario no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, salvo las excepciones expresamente previstas en la legislación vigente.
La programación de horas extras deberá respetar los límites de la jornada laboral, los períodos de descanso y las medidas de prevención de riesgos laborales.
PARÁGRAFO TERCERO. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.
Para efectos de la aplicación de los recargos legales:
a) Se considera trabajo diurno el realizado entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.
b) Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente.
La clasificación de las horas laboradas se efectuará de acuerdo con el momento real de prestación del servicio y las disposiciones legales aplicables.
PARÁGRAFO CUARTO. RECARGOS POR TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO.
INDYCCA S.A.S. reconocerá los siguientes recargos sobre el valor de la hora ordinaria diurna:
a) **Trabajo ordinario nocturno:** treinta y cinco por ciento (35 %).
b) **Hora extra diurna:** veinticinco por ciento (25 %).
c) **Hora extra nocturna:** setenta y cinco por ciento (75 %).
Estos recargos se liquidarán conforme a su naturaleza y a las reglas legales de compatibilidad, sin acumular entre sí el recargo nocturno ordinario y el recargo por hora extra nocturna sobre una misma hora.
PARÁGRAFO QUINTO. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS.
El trabajo realizado en días de descanso obligatorio o festivos será remunerado con los recargos establecidos en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, conforme a la siguiente aplicación gradual:
a) Desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027: recargo del noventa por ciento (90 %).
b) A partir del 1 de julio de 2027: recargo del ciento por ciento (100 %).
Estos porcentajes se reconocerán sobre el salario ordinario, en proporción al tiempo efectivamente laborado, sin perjuicio de los demás derechos y pagos que legalmente correspondan.
Cuando el trabajo en día de descanso obligatorio o festivo también tenga carácter nocturno o suplementario, se reconocerán los recargos legalmente compatibles, según las circunstancias efectivas de prestación del servicio.
El trabajo en días de descanso obligatorio dará lugar, además, a los descansos compensatorios o derechos de elección que correspondan según su carácter ocasional o habitual y las disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO SEXTO. REGISTRO Y CONTROL DE HORAS EXTRAS.
INDYCCA S.A.S. llevará un registro del trabajo suplementario efectuado por sus trabajadores, en el cual se identificarán, como mínimo, el nombre del trabajador, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y su carácter diurno o nocturno, así como la información adicional exigida por la legislación vigente.
El registro podrá llevarse mediante mecanismos físicos o electrónicos que permitan verificar y conservar la información correspondiente.
La empresa entregará al trabajador la relación de las horas extras laboradas y los valores reconocidos por este concepto, en los términos legales.
PARÁGRAFO SÉPTIMO. LIQUIDACIÓN Y PAGO.
Las horas extras y los recargos legalmente causados serán liquidados sobre la base salarial que corresponda y pagados conforme a los períodos y condiciones establecidos en la legislación laboral vigente.
No podrán sustituirse unilateralmente los pagos legalmente exigibles por descansos, bonificaciones, beneficios extralegales u otros mecanismos que impliquen desconocimiento de los derechos del trabajador.
PARÁGRAFO OCTAVO. PROHIBICIONES Y RESPONSABILIDADES.
Se prohíbe exigir la realización de trabajo suplementario sin el reconocimiento de los pagos legalmente correspondientes, así como omitir, alterar o registrar de manera inexacta las horas efectivamente trabajadas.
Los responsables de programar, autorizar y supervisar las jornadas deberán garantizar el cumplimiento de los límites legales, la adecuada organización de los turnos y las medidas de seguridad y salud en el trabajo.
PARÁGRAFO NOVENO. APLICACIÓN DE MODIFICACIONES LEGALES.
Los porcentajes, límites, condiciones y reglas de liquidación previstos en este artículo se aplicarán conforme a las disposiciones legales vigentes en el momento en que se cause el respectivo derecho, sin perjuicio de las condiciones más favorables reconocidas a los trabajadores.

ARTÍCULO 9. TRABAJO NOCTURNO, EN DOMINGOS, FESTIVOS Y DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO
INDYCCA S.A.S. podrá programar labores en horario nocturno o en días de descanso obligatorio y festivos cuando existan necesidades técnicas, productivas, operativas o de atención a clientes que lo justifiquen, siempre que se respeten los límites legales de la jornada, los descansos, las garantías laborales y los recargos salariales correspondientes.
La realización de estas actividades deberá responder a necesidades legítimas de la empresa y sujetarse a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes.
PARÁGRAFO PRIMERO. TRABAJO NOCTURNO.
Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente.
El trabajo ordinario ejecutado durante este período dará lugar al reconocimiento del recargo nocturno del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, salvo las excepciones legalmente previstas.
Cuando el trabajo nocturno tenga carácter suplementario, se aplicará el recargo correspondiente a la hora extra nocturna, conforme a las disposiciones legales vigentes.
PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO.
Los trabajadores tendrán derecho al descanso obligatorio remunerado en los términos establecidos por la legislación laboral colombiana.

Para la jornada ordinaria actualmente informada por INDYCCA S.A.S., el trabajo se distribuye de lunes a viernes, con descanso los sábados y domingos, sin perjuicio de las condiciones contractuales aplicables.
El domingo se entenderá como día de descanso obligatorio, salvo que exista una estipulación escrita y legalmente válida que establezca otro día de descanso.
La ausencia de programación ordinaria de labores los sábados no implicará, por sí sola, que estos tengan el mismo tratamiento jurídico que los domingos o festivos para efectos de recargos, sin perjuicio de las condiciones contractuales más favorables y del reconocimiento del trabajo suplementario cuando corresponda.

PARÁGRAFO TERCERO. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario laborar en un día de descanso obligatorio o festivo, INDYCCA S.A.S. reconocerá los recargos legales correspondientes, conforme a la aplicación gradual prevista en la Ley 2466 de 2025:
a) Desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027, recargo del noventa por ciento (90 %).
b) A partir del 1 de julio de 2027, recargo del ciento por ciento (100 %).
Estos recargos se reconocerán en proporción al tiempo efectivamente laborado, sin perjuicio de los demás conceptos salariales y descansos compensatorios legalmente exigibles.

PARÁGRAFO CUARTO. TRABAJO OCASIONAL Y HABITUAL EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

El trabajo en días de descanso obligatorio se considerará ocasional cuando el trabajador labore hasta dos (2) de dichos días durante el respectivo mes calendario, y habitual cuando labore tres (3) o más, de conformidad con la legislación vigente.
Cuando el trabajo sea ocasional, el trabajador tendrá derecho a la compensación o remuneración prevista legalmente, según la opción que corresponda.
Cuando sea habitual, se reconocerán los derechos al descanso compensatorio remunerado y a los recargos legales aplicables, conforme a las disposiciones vigentes.

PARÁGRAFO QUINTO. AUTORIZACIÓN Y PROGRAMACIÓN.

El trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio y festivos deberá ser programado o autorizado por el empleador o por quien tenga facultades para ello.
La empresa comunicará oportunamente las condiciones de prestación del servicio, observando las disposiciones legales sobre programación, descanso y remuneración.
La falta de autorización previa no podrá utilizarse para desconocer el pago de labores efectivamente realizadas por orden, conocimiento o aceptación del empleador.

PARÁGRAFO SEXTO. CONCURRENCIA DE RECARGOS.

Cuando una misma hora de trabajo genere recargos legalmente compatibles por su carácter nocturno, suplementario o por ejecutarse en un día de descanso obligatorio o festivo, estos se liquidarán conforme a las reglas legales de concurrencia.
No se acumularán recargos que la legislación considere excluyentes entre sí, ni se omitirá el reconocimiento de conceptos que legalmente deban pagarse de manera concurrente.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Cuando se programen actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, operación de maquinaria o utilización de herramientas en horarios nocturnos o días de descanso obligatorio, INDYCCA S.A.S. deberá garantizar las medidas de prevención de riesgos, supervisión y protección que correspondan a la naturaleza de las labores.
La programación de estas actividades deberá considerar las condiciones de seguridad, la prevención de la fatiga y los descansos legalmente exigibles.

CAPÍTULO III. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL.
INDYCCA S.A.S. garantizará a sus trabajadores los períodos de descanso establecidos dentro de la jornada ordinaria de trabajo, de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, las condiciones contractuales aplicables y las disposiciones legales vigentes.
Los descansos tendrán como finalidad permitir la alimentación, la recuperación física y mental y la prevención de la fatiga durante la ejecución de las actividades laborales.
PARÁGRAFO PRIMERO. DESCANSOS ESTABLECIDOS POR LA EMPRESA.
De acuerdo con la jornada ordinaria definida por INDYCCA S.A.S., se establecen los siguientes períodos:
a) **De lunes a jueves:** quince (15) minutos para desayuno y treinta (30) minutos para almuerzo.
b) **Viernes en jornada habitual:** quince (15) minutos para desayuno.
c) **Viernes con jornada especial legalmente programada:** quince (15) minutos para desayuno y treinta (30) minutos para almuerzo.
Los horarios específicos de disfrute de estos descansos serán comunicados por la empresa, considerando las necesidades de la operación y garantizando su utilización efectiva.
PARÁGRAFO SEGUNDO. CÓMPUTO DE LOS DESCANSOS.
Los períodos destinados al desayuno y al almuerzo no se computarán como tiempo de trabajo efectivo cuando constituyan verdaderos intervalos de descanso durante los cuales el trabajador no esté obligado a ejecutar funciones ni a permanecer a disposición del empleador, de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.
Cuando, por las condiciones reales de prestación del servicio, el trabajador deba continuar ejecutando labores o permanecer a disposición del empleador durante dichos períodos, el tiempo correspondiente será reconocido conforme a la legislación aplicable.
PARÁGRAFO TERCERO. ORGANIZACIÓN DE LOS DESCANSOS.
INDYCCA S.A.S. podrá organizar el disfrute de los descansos de manera escalonada cuando las necesidades de fabricación, producción, instalación, mantenimiento o atención a clientes lo requieran, siempre que se respete su duración y se garantice que los trabajadores puedan disfrutarlos efectivamente.
PARÁGRAFO CUARTO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
La empresa podrá establecer pausas de recuperación, pausas activas y otras medidas preventivas de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación de riesgos y condiciones de los puestos de trabajo, especialmente en actividades que impliquen movimientos repetitivos, posturas prolongadas, manipulación de cargas, operación de maquinaria o utilización de herramientas.
Estas medidas se implementarán conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y no sustituirán los descansos legal o contractualmente reconocidos.
PARÁGRAFO QUINTO. PROTECCIÓN DE LOS DESCANSOS.
Los trabajadores deberán observar los horarios establecidos para el inicio y finalización de los períodos de descanso, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad o ajustes razonables que legalmente correspondan.
La empresa no podrá utilizar la organización de estos períodos para desconocer la jornada máxima legal, exigir trabajo suplementario sin remuneración o reducir derechos laborales adquiridos.

CAPÍTULO IV. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 11. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y DÍAS FESTIVOS.
INDYCCA S.A.S. reconocerá a sus trabajadores el derecho al descanso semanal obligatorio remunerado y al descanso en los días festivos establecidos por la legislación colombiana, de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes.
PARÁGRAFO PRIMERO. DESCANSO SEMANAL.
Para los trabajadores sujetos a la jornada ordinaria de lunes a viernes establecida por INDYCCA S.A.S., el domingo será el día de descanso semanal obligatorio remunerado, salvo que, mediante acuerdo escrito y legalmente válido, se establezca un día distinto.
El sábado, conforme a la distribución habitual de la jornada informada por la empresa, será un día no laborable, sin que por esta sola circunstancia adquiera automáticamente el tratamiento jurídico de día de descanso obligatorio para efectos de recargos.
La empresa respetará las condiciones contractuales más favorables que se encuentren válidamente reconocidas a sus trabajadores.
PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DÍAS FESTIVOS.
Los trabajadores tendrán derecho al descanso remunerado durante los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos por la legislación colombiana, incluidos aquellos cuyo disfrute se traslade al lunes siguiente, conforme a las disposiciones de la Ley 51 de 1983 y demás normas aplicables.
La ocurrencia de un día festivo dentro de la semana laboral no generará para el trabajador la obligación automática de recuperar las horas correspondientes a dicho descanso remunerado.
PARÁGRAFO TERCERO. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO.
El descanso semanal obligatorio y los días festivos se remunerarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes, atendiendo la modalidad de remuneración y las condiciones contractuales del trabajador.
Cuando el salario se encuentre pactado por períodos mensuales, el reconocimiento de los descansos remunerados se entenderá incluido en el salario correspondiente, en los términos establecidos por la legislación laboral.
PARÁGRAFO CUARTO. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO O FESTIVOS.
Cuando por necesidades justificadas de fabricación, instalación, mantenimiento, producción o atención de clientes se requiera la prestación de servicios durante un día de descanso obligatorio o festivo, INDYCCA S.A.S. deberá reconocer la remuneración, los recargos y los descansos compensatorios que legalmente correspondan.
La liquidación de estos conceptos se realizará conforme a los artículos 179, 180 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo y a las disposiciones sobre incrementos graduales establecidas por la Ley 2466 de 2025.
PARÁGRAFO QUINTO. MODIFICACIONES DE LA DISTRIBUCIÓN SEMANAL.
Cualquier modificación de la distribución ordinaria de la jornada o del día de descanso obligatorio deberá ajustarse a las condiciones legales y contractuales aplicables, respetando los derechos de los trabajadores y las garantías sobre jornada máxima, descansos y remuneración.
La empresa no podrá utilizar modificaciones de horario para desconocer descansos remunerados, compensar unilateralmente días festivos o eludir el reconocimiento de recargos legalmente causados.

CAPÍTULO IV. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 12. DESCANSO COMPENSATORIO POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.
Cuando, por necesidades justificadas de producción, fabricación, instalación, mantenimiento o atención de requerimientos de clientes, INDYCCA S.A.S. programe la prestación de servicios durante el día de

descanso semanal obligatorio, reconocerá los derechos de remuneración y descanso compensatorio establecidos en la legislación laboral colombiana.
La asignación de trabajo durante estos días deberá respetar los límites legales, las condiciones contractuales y las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. TRABAJO OCASIONAL.
Se entenderá que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labore hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el respectivo mes calendario.
En estos casos, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución económica correspondiente, en los términos del artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la remuneración ordinaria del descanso a la que tenga derecho.

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO HABITUAL.
Se entenderá que el trabajo en día de descanso obligatorio es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el respectivo mes calendario.
En estos casos, INDYCCA S.A.S. reconocerá al trabajador un descanso compensatorio remunerado, además de la retribución económica legalmente correspondiente por el trabajo realizado, de conformidad con el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. OTORGAMIENTO DEL DESCANSO COMPENSATORIO.
El descanso compensatorio deberá concederse de manera efectiva, conforme a las oportunidades y condiciones establecidas por la legislación laboral vigente.
La empresa coordinará su disfrute con el trabajador, considerando las necesidades legítimas de la operación y garantizando que el descanso cumpla su finalidad de recuperación física y mental.
Cuando la ley establezca el derecho del trabajador a elegir entre descanso compensatorio y retribución económica, INDYCCA S.A.S. respetará dicha facultad.

PARÁGRAFO CUARTO. PROHIBICIÓN DE SUSTITUCIÓN INDEBIDA.
La empresa no podrá sustituir unilateralmente los descansos compensatorios legalmente obligatorios por pagos económicos ni considerar que los días ordinariamente no laborables constituyen, por sí solos, compensación de un descanso causado.
El sábado, que no forma parte de la jornada ordinaria actualmente informada por INDYCCA S.A.S., no se considerará automáticamente un descanso compensatorio por el solo hecho de no existir programación habitual de labores durante ese día.

PARÁGRAFO QUINTO. REGISTRO Y CONTROL.
INDYCCA S.A.S. llevará un control de los días de descanso obligatorio efectivamente laborados y de los descansos compensatorios reconocidos y disfrutados, mediante los mecanismos administrativos que establezca para tal fin.
Los responsables de la programación de las actividades deberán garantizar que los descansos compensatorios se otorguen oportunamente y que su reconocimiento no implique desconocimiento de los recargos salariales legalmente exigibles.

PARÁGRAFO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
La programación de trabajo en días de descanso obligatorio deberá considerar las condiciones de fatiga, los riesgos propios de la operación de maquinaria y herramientas, la manipulación de materiales y las demás circunstancias que puedan comprometer la seguridad y salud de los trabajadores.
En ningún caso podrán organizarse jornadas que desconozcan los descansos mínimos o las restricciones legales aplicables.

CAPÍTULO IV. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 13. COINCIDENCIA DE DÍAS FESTIVOS CON EL DESCANSO SEMANAL Y TRATAMIENTO DE LOS DÍAS NO LABORABLES.

INDYCCA S.A.S. reconocerá los descansos remunerados correspondientes a los días festivos y al día de descanso semanal obligatorio, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 51 de 1983 y las demás disposiciones legales vigentes.

La coincidencia de un día festivo con el día de descanso semanal obligatorio, así como su ocurrencia durante una semana con jornada distribuida de lunes a viernes, se regirá por las siguientes disposiciones:

PARÁGRAFO PRIMERO. COINCIDENCIA DEL FESTIVO CON EL DESCANSO SEMANAL.

Cuando un día festivo coincida con el día de descanso semanal obligatorio, dicha coincidencia no generará automáticamente el derecho a un segundo día de descanso remunerado ni a una remuneración adicional por el solo hecho de concurrir ambas circunstancias.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de los derechos que correspondan cuando el trabajador preste efectivamente sus servicios durante ese día.

PARÁGRAFO SEGUNDO. FESTIVOS DURANTE LA SEMANA LABORAL.

Cuando un día festivo coincida con un día ordinariamente laborable, el trabajador tendrá derecho al descanso remunerado correspondiente, sin obligación de recuperar las horas no trabajadas por causa de dicho festivo.

INDYCCA S.A.S. no podrá exigir unilateralmente la compensación de las horas correspondientes a los días festivos mediante la ampliación de jornadas posteriores, salvo que exista una distribución de jornada legalmente válida y compatible con los derechos del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. DÍAS NO LABORABLES POR DISTRIBUCIÓN DE JORNADA.

En la distribución ordinaria de lunes a viernes establecida por INDYCCA S.A.S., el sábado constituye un día habitualmente no laborable.

Esta circunstancia no implica que el sábado adquiera automáticamente el carácter de día de descanso semanal obligatorio para efectos del reconocimiento de recargos, sin perjuicio de los acuerdos contractuales y condiciones más favorables aplicables.

Cuando un festivo coincida con un sábado habitualmente no laborable, su tratamiento se determinará conforme a las normas legales sobre descansos remunerados y las condiciones contractuales vigentes, sin que la sola coincidencia genere automáticamente un descanso adicional.

PARÁGRAFO CUARTO. TRABAJO EFECTIVO EN DÍA FESTIVO.

Cuando por necesidades justificadas de producción, instalación, mantenimiento o atención de clientes se requiera laborar durante un día festivo, la empresa reconocerá los recargos salariales y demás derechos legalmente exigibles.

El reconocimiento del trabajo realizado en festivos se efectuará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, con las modificaciones y reglas de aplicación gradual establecidas por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO QUINTO. PROTECCIÓN DE LAS CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

La aplicación de este artículo no podrá utilizarse para disminuir derechos adquiridos, desconocer beneficios contractuales más favorables ni modificar unilateralmente condiciones esenciales de la relación laboral en perjuicio del trabajador.

CAPÍTULO V. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 14. DERECHO A VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

Todo trabajador vinculado laboralmente a INDYCCA S.A.S. tendrá derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios prestados, de conformidad con el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes.

Las vacaciones constituyen un derecho laboral irrenunciable cuya finalidad es garantizar el descanso, la recuperación física y mental y la protección de la salud del trabajador, particularmente frente a las exigencias propias de las actividades de fabricación, transformación de materiales, instalación, mantenimiento y demás procesos desarrollados por la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. CAUSACIÓN DEL DERECHO.

El derecho a las vacaciones se causará por cada año de servicios prestados a INDYCCA S.A.S.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya completado un año de servicios, o existan períodos de vacaciones causados y pendientes de reconocimiento, la empresa efectuará la compensación económica proporcional que legalmente corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO. DÍAS HÁBILES PARA EL CÓMPUTO DE VACACIONES.

Para efectos del disfrute de las vacaciones se tendrán en cuenta los días hábiles de trabajo conforme a la jornada ordinaria aplicable al trabajador y a las disposiciones legales vigentes.

En atención a que la jornada ordinaria actualmente establecida por INDYCCA S.A.S. se desarrolla de lunes a viernes, los sábados no se computarán como días hábiles de vacaciones para los trabajadores sujetos a dicha distribución, siempre que correspondan a días de descanso no laborables según las condiciones contractuales aplicables.

Tampoco se computarán como días hábiles de vacaciones los domingos ni los días festivos legalmente reconocidos que se encuentren comprendidos dentro del período de disfrute.

En caso de existir trabajadores con una distribución de jornada diferente, el cómputo se efectuará conforme a sus condiciones laborales y a la legislación aplicable.

PARÁGRAFO TERCERO. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES.

Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute, de conformidad con el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el salario sea variable, se aplicarán las reglas legales para determinar la remuneración correspondiente.

Para la liquidación de las vacaciones se observarán las exclusiones y reglas especiales establecidas por la legislación laboral, sin desconocer conceptos que legalmente deban integrar su base de cálculo.

PARÁGRAFO CUARTO. PROGRAMACIÓN Y OPORTUNIDAD DE DISFRUTE.

INDYCCA S.A.S. determinará la época de disfrute de las vacaciones conforme a las disposiciones legales, considerando las necesidades de la operación y procurando atender las circunstancias personales y familiares del trabajador.

La empresa concederá las vacaciones dentro del año siguiente a aquel en que se cause el derecho y comunicará al trabajador la fecha de inicio con una antelación mínima de quince (15) días, de conformidad con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

La programación deberá garantizar el disfrute efectivo del descanso, sin que las necesidades de producción, instalación o mantenimiento puedan justificar su aplazamiento indefinido.

PARÁGRAFO QUINTO. IRRENUNCIABILIDAD Y DISFRUTE EFECTIVO.

Las vacaciones deberán disfrutarse efectivamente y no podrán sustituirse de manera general por pagos en dinero durante la vigencia del contrato de trabajo.

Su compensación económica, acumulación o disfrute fraccionado únicamente procederán en los casos y bajo las condiciones expresamente autorizadas por la legislación laboral.

PARÁGRAFO SEXTO. REGISTRO Y CONTROL.

INDYCCA S.A.S. llevará un registro actualizado de las vacaciones causadas, disfrutadas, acumuladas y compensadas legalmente por cada trabajador.

Este registro permitirá verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y prevenir la acumulación indebida de períodos de descanso.

ARTÍCULO 15. DISFRUTE, ACUMULACIÓN, INTERRUPCIÓN Y COMPENSACIÓN DE VACACIONES.INDYCCA S.A.S. garantizará a sus trabajadores el disfrute efectivo de las vacaciones anuales remuneradas, de conformidad con los artículos 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes.

La acumulación, el fraccionamiento, la interrupción y la compensación económica de las vacaciones únicamente procederán en los casos y bajo las condiciones autorizadas por la legislación laboral colombiana.

PARÁGRAFO PRIMERO. DISFRUTE MÍNIMO ANUAL.

Todo trabajador deberá disfrutar anualmente, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no serán acumulables.

Los días restantes podrán disfrutarse posteriormente o acumularse, conforme a los límites y requisitos legales.

La programación de las vacaciones deberá garantizar que el trabajador tenga una oportunidad real y efectiva de descanso, sin que las necesidades operativas de la empresa justifiquen su aplazamiento indefinido.

PARÁGRAFO SEGUNDO. ACUMULACIÓN DE VACACIONES.

Las partes podrán acordar la acumulación de los días de vacaciones que legalmente sean susceptibles de ella, hasta por dos (2) años.

La acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de residencia de sus familiares, en los casos previstos por el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

La acumulación deberá respetar el disfrute mínimo anual obligatorio y no podrá convertirse en una práctica que prive al trabajador del descanso al que tiene derecho.

PARÁGRAFO TERCERO. DISFRUTE FRACCIONADO.

El disfrute de las vacaciones podrá organizarse en períodos, siempre que se garantice el descanso mínimo de seis (6) días hábiles continuos por año y se respeten las condiciones legales de acumulación.

La programación de los períodos restantes deberá coordinarse entre el trabajador y la empresa, considerando las necesidades legítimas de la operación, sin desconocer la finalidad de descanso de las vacaciones.

PARÁGRAFO CUARTO. COMPENSACIÓN PARCIAL EN DINERO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.

INDYCCA S.A.S. y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, conforme al artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

La compensación económica no podrá exceder el límite legal ni utilizarse para sustituir sistemáticamente el descanso efectivo.

Para estos efectos, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador, de conformidad con las reglas legales aplicables.

El acuerdo de compensación deberá constar por escrito y conservarse en los registros laborales correspondientes.

PARÁGRAFO QUINTO. COMPENSACIÓN AL TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO.

Cuando finalice el contrato de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado total o parcialmente las vacaciones causadas, INDYCCA S.A.S. reconocerá y pagará la compensación económica correspondiente al tiempo de servicios y a los períodos pendientes.

La compensación procederá proporcionalmente por el tiempo efectivamente servido, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Este pago formará parte de la liquidación definitiva de las acreencias laborales, sin perjuicio de los demás conceptos a los que tenga derecho el trabajador.

PARÁGRAFO SEXTO. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES.

Cuando se presente una circunstancia legalmente justificada que interrumpa el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas posteriormente, conforme al artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa verificará las circunstancias que originen la interrupción y coordinará la reanudación del período pendiente, respetando las disposiciones legales aplicables.

Las incapacidades médicas debidamente acreditadas y demás situaciones protegidas por la legislación se tramitarán conforme a su naturaleza jurídica, sin desconocer el derecho del trabajador al descanso vacacional efectivo.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. VACACIONES ANTICIPADAS.

INDYCCA S.A.S. podrá conceder vacaciones anticipadas mediante acuerdo con el trabajador, cuando las circunstancias particulares lo justifiquen.

Las condiciones de su otorgamiento deberán documentarse por escrito, indicando el período reconocido y su imputación al derecho vacacional correspondiente, con pleno respeto de las garantías laborales.

En ningún caso podrán efectuarse descuentos automáticos o compensaciones sobre salarios y prestaciones sociales que desconozcan las restricciones legales aplicables.

PARÁGRAFO OCTAVO. REGISTRO Y SOPORTES.

La empresa conservará los registros de vacaciones causadas, disfrutadas, acumuladas, interrumpidas y compensadas, así como las solicitudes, comunicaciones y acuerdos escritos que correspondan.

La administración de estos registros deberá permitir la trazabilidad de los derechos de cada trabajador y el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales.

CAPÍTULO VI. PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES

ARTÍCULO 16. PERMISOS LABORALES Y LICENCIAS REMUNERADAS.

INDYCCA S.A.S. concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones legales vigentes, garantizando el ejercicio efectivo de los derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones familiares, personales, médicas y legales reconocidas por el ordenamiento jurídico colombiano.

La solicitud, autorización y registro de los permisos se sujetarán a las siguientes disposiciones, sin que los procedimientos internos puedan constituir obstáculos para el ejercicio de derechos legalmente protegidos.

PARÁGRAFO PRIMERO. PERMISOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS.

INDYCCA S.A.S. concederá los permisos remunerados que legalmente correspondan, entre otros, en las siguientes situaciones:

a) **Ejercicio del derecho al voto:** por el tiempo necesario para ejercer el sufragio, con reconocimiento de los descansos compensatorios establecidos en la legislación electoral vigente.
b) **Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación:** durante el tiempo requerido para el cumplimiento de la obligación legal, de conformidad con las normas aplicables.
c) **Grave calamidad doméstica:** cuando se presenten acontecimientos familiares o personales graves, debidamente acreditados, que afecten significativamente al trabajador y requieran su atención. La duración del permiso será razonable y proporcional a las circunstancias particulares, conforme a la legislación y jurisprudencia aplicables.
d) **Comisiones sindicales:** para el ejercicio de funciones sindicales legalmente protegidas, en las condiciones previstas por la legislación laboral.
e) **Asistencia al entierro de compañeros de trabajo:** en los términos y condiciones previstos por el Código Sustantivo del Trabajo.
f) **Citas médicas:** para asistir a citas médicas de urgencia o citas programadas con especialistas, cuando se encuentren debidamente informadas y soportadas, conforme a las disposiciones legales vigentes.
g) **Obligaciones escolares como acudiente:** para atender las citaciones obligatorias efectuadas por instituciones educativas cuando legalmente corresponda la asistencia del trabajador en su condición de padre, madre o acudiente.
h) **Citaciones judiciales, administrativas o legales obligatorias:** cuando el trabajador deba comparecer personalmente ante una autoridad competente en cumplimiento de una obligación legal.
i) **Otros permisos remunerados:** aquellos reconocidos expresamente por la legislación laboral vigente o por disposiciones que posteriormente los establezcan.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LICENCIA POR LUTO.

En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar comprendido dentro de los grados de parentesco establecidos por la legislación laboral, INDYCCA S.A.S. concederá una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles.
El trabajador deberá acreditar el fallecimiento y el vínculo correspondiente dentro del término legal, conforme al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
Esta licencia no podrá ser sustituida por vacaciones ni imputada a otros descansos remunerados.

PARÁGRAFO TERCERO. LICENCIA DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LICENCIAS PARENTALES.

INDYCCA S.A.S. reconocerá y tramitará las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida y parental flexible de tiempo parcial, cuando procedan, conforme a los requisitos, términos y condiciones previstos por la legislación vigente.
La empresa garantizará la protección de los derechos asociados al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia y las responsabilidades familiares, incluidas las garantías de estabilidad laboral reforzada que resulten aplicables.
La duración y las condiciones de estas licencias serán las establecidas legalmente al momento de su causación.

PARÁGRAFO CUARTO. LICENCIAS Y DESCANSOS RELACIONADOS CON LA SALUD.

Las incapacidades médicas, licencias derivadas de condiciones de salud y demás situaciones protegidas se tramitarán conforme a la normativa del Sistema General de Seguridad Social y las disposiciones laborales aplicables.
La empresa respetará las recomendaciones y restricciones médico-laborales que correspondan, sin exigir al trabajador la divulgación de información clínica que no resulte necesaria para la gestión de sus obligaciones legales.

PARÁGRAFO QUINTO. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR PERMISOS.
Cuando las circunstancias permitan su programación, el trabajador deberá informar previamente a su jefe inmediato o a la persona designada por la empresa, indicando la fecha, el tiempo estimado de ausencia y el motivo general de la solicitud.
En situaciones urgentes, imprevistas o de fuerza mayor, el trabajador informará tan pronto como razonablemente le sea posible.
INDYCCA S.A.S. podrá solicitar los soportes pertinentes, siempre que sean proporcionales, legalmente exigibles y respetuosos de la intimidad y protección de datos personales.
La ausencia de autorización previa no podrá utilizarse para desconocer un permiso legalmente obligatorio cuando, por la naturaleza de los hechos, no haya sido posible solicitarlo anticipadamente.
PARÁGRAFO SEXTO. PERMISOS PARTICULARES NO OBLIGATORIOS.
Los permisos solicitados por motivos personales que no se encuentren expresamente protegidos por una disposición legal serán evaluados por INDYCCA S.A.S., teniendo en cuenta las circunstancias de la solicitud, las necesidades de la operación y las condiciones contractuales aplicables.
Cuando se autoricen, deberá precisarse si el permiso es remunerado o no remunerado, su duración y las condiciones acordadas, sin desconocer los derechos mínimos del trabajador.
PARÁGRAFO SÉPTIMO. PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS Y SANCIONES INDEBIDAS.
Los permisos y licencias remuneradas reconocidos por la legislación no podrán dar lugar a descuentos salariales, exigencias de reposición del tiempo ni sanciones disciplinarias por el solo hecho de su ejercicio legítimo.
Cualquier irregularidad relacionada con la información o los soportes presentados deberá evaluarse mediante el procedimiento disciplinario aplicable, garantizando el debido proceso, la proporcionalidad y el derecho de defensa.
PARÁGRAFO OCTAVO. CONTINUIDAD OPERATIVA.
Cuando resulte razonablemente posible, los trabajadores coordinarán con su jefe inmediato la entrega de actividades pendientes antes de ausentarse.
Esta coordinación tendrá como finalidad garantizar la continuidad de los procesos de fabricación, instalación, mantenimiento y atención a clientes, sin condicionar ni restringir el reconocimiento de los permisos y licencias legalmente obligatorios.

ARTÍCULO 17. LICENCIAS NO REMUNERADAS Y AUSENCIAS JUSTIFICADAS.
INDYCCA S.A.S. podrá conceder licencias no remuneradas a sus trabajadores cuando estos las soliciten por motivos personales, familiares, académicos o por otras circunstancias particulares que no se encuentren comprendidas dentro de los permisos y licencias remuneradas de obligatorio reconocimiento legal.
Su otorgamiento estará sujeto a la evaluación de las circunstancias de la solicitud, las necesidades de la operación y las disposiciones legales aplicables, sin perjuicio de las licencias que deban concederse obligatoriamente por mandato legal.
PARÁGRAFO PRIMERO. SOLICITUD DE LICENCIAS NO REMUNERADAS.
El trabajador que requiera una licencia no remunerada deberá presentar su solicitud ante su jefe inmediato o la persona designada por INDYCCA S.A.S., indicando:
a) El motivo general de la solicitud.
b) La fecha prevista de inicio.
c) La duración solicitada.

d) Los soportes pertinentes, cuando sean necesarios y proporcionales a la naturaleza de la solicitud.
La solicitud deberá formularse con una anticipación razonable cuando las circunstancias lo permitan.
La empresa podrá solicitar información adicional estrictamente necesaria para evaluar la solicitud, respetando la intimidad, la dignidad y la protección de los datos personales del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. AUTORIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN.

La concesión de una licencia no remunerada que no constituya un derecho legal obligatorio requerirá autorización expresa de INDYCCA S.A.S.
La autorización deberá constar por escrito, mediante comunicación física o electrónica, e indicar las fechas de inicio y finalización, así como las condiciones aplicables.
La presentación de una solicitud no constituye por sí sola autorización para ausentarse del trabajo.
La empresa evaluará las solicitudes con criterios objetivos, razonables y no discriminatorios, procurando conciliar las necesidades del trabajador con la continuidad de los procesos de fabricación, producción, instalación, mantenimiento y atención a clientes.

PARÁGRAFO TERCERO. EFECTOS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO.

Cuando la licencia no remunerada sea concedida a solicitud del trabajador, podrá configurarse la suspensión del contrato de trabajo en los términos del numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.
Durante el período de suspensión:
a) Se interrumpirá la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios.
b) Se suspenderá la obligación del empleador de pagar el salario correspondiente al período de suspensión, sin perjuicio de las obligaciones que legalmente subsistan.
c) Se mantendrá la existencia del vínculo laboral.
d) Los efectos sobre prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos laborales se determinarán exclusivamente conforme a las disposiciones legales vigentes.
e) Las obligaciones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social Integral se cumplirán de acuerdo con las normas que regulen cada subsistema y la situación particular del trabajador.
La licencia no remunerada no implica renuncia, terminación del contrato ni pérdida automática de los derechos laborales adquiridos.

PARÁGRAFO CUARTO. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO.

Al finalizar el período autorizado, el trabajador deberá reincorporarse a sus labores en la fecha establecida, salvo que exista una prórroga previamente autorizada o una circunstancia legalmente justificada que impida su regreso.
Cuando el trabajador requiera ampliar la duración de la licencia, deberá solicitar la prórroga antes de su vencimiento, siempre que las circunstancias lo permitan.
La prórroga no se entenderá concedida por el solo hecho de haber sido solicitada.

PARÁGRAFO QUINTO. AUSENCIAS JUSTIFICADAS.

Se considerarán ausencias justificadas aquellas que tengan origen en circunstancias legalmente reconocidas o en situaciones que, debidamente evaluadas, constituyan una razón válida para la inasistencia del trabajador.
Entre estas podrán encontrarse las incapacidades médicas debidamente acreditadas, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, calamidades domésticas, obligaciones legales de comparecencia y demás circunstancias protegidas por el ordenamiento jurídico.
La empresa determinará el tratamiento laboral y salarial correspondiente según la naturaleza de cada ausencia, sin calificar automáticamente como no remunerada una situación que legalmente dé lugar a pago, licencia o protección especial.

PARÁGRAFO SEXTO. DEBER DE INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR.
Cuando el trabajador no pueda asistir a su jornada laboral por una circunstancia imprevista, deberá informar a su jefe inmediato o a la persona designada por la empresa tan pronto como razonablemente le sea posible.
La comunicación podrá realizarse a través de los canales institucionales habilitados por INDYCCA S.A.S.
La empresa podrá solicitar los soportes necesarios para establecer la justificación de la ausencia, siempre que dicha exigencia sea legal, razonable y proporcional.
En ningún caso se exigirá al trabajador revelar información médica reservada o datos sensibles que no sean necesarios para la gestión laboral correspondiente.
PARÁGRAFO SÉPTIMO. AUSENCIAS NO AUTORIZADAS O NO JUSTIFICADAS.
Cuando un trabajador se ausente sin autorización y sin que exista una causa legalmente justificada, INDYCCA S.A.S. podrá verificar los hechos y adoptar las medidas administrativas o disciplinarias que correspondan.
Antes de imponer cualquier sanción, la empresa garantizará el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción de las pruebas y las demás garantías establecidas por la legislación laboral vigente y el presente reglamento.
La ausencia injustificada no constituirá automáticamente una renuncia ni dará lugar, por sí sola, a la terminación inmediata del contrato de trabajo.
PARÁGRAFO OCTAVO. PROHIBICIÓN DE DESCONOCER DERECHOS LABORALES.
Las licencias no remuneradas no podrán imponerse unilateralmente como mecanismo para reducir costos laborales, suspender salarios sin fundamento legal o sustituir permisos y licencias remuneradas obligatorias.
Tampoco podrán utilizarse para eludir garantías de estabilidad laboral reforzada, obligaciones de seguridad social o derechos derivados de situaciones legalmente protegidas.
Cualquier suspensión del contrato deberá ajustarse a las causales, condiciones y efectos previstos por el Código Sustantivo del Trabajo.
PARÁGRAFO NOVENO. REGISTRO Y CONTROL.
INDYCCA S.A.S. conservará los registros de solicitudes, autorizaciones, prórrogas y fechas de reincorporación correspondientes a las licencias no remuneradas.
Igualmente, documentará las ausencias justificadas y las novedades que deban reportarse para efectos de nómina, seguridad social y administración del personal, respetando las disposiciones sobre protección de datos personales.

CAPÍTULO VII. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 18. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.
Además de las obligaciones consagradas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación sobre seguridad social, seguridad y salud en el trabajo y demás disposiciones vigentes, INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, tendrá las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores:
1. Pago oportuno de las obligaciones laborales. Pagar de manera completa y oportuna los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, recargos, horas extras, indemnizaciones y demás conceptos laborales que legal o contractualmente correspondan, efectuando únicamente los descuentos autorizados por la ley o válidamente consentidos por el trabajador.

2. Suministro de herramientas, equipos y materiales. Proporcionar, salvo estipulación legalmente válida en contrario, los instrumentos, herramientas, maquinaria, equipos, materiales y demás elementos necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones contratadas, procurando que se encuentren en condiciones apropiadas de funcionamiento y seguridad.

3. Seguridad y salud en el trabajo. Implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), identificando los peligros, evaluando los riesgos y adoptando las medidas de prevención y control correspondientes a las actividades desarrolladas por la empresa.

4. Elementos de protección personal. Suministrar gratuitamente los elementos de protección personal que resulten necesarios de acuerdo con los riesgos de cada cargo o actividad, garantizar su idoneidad y reposición cuando corresponda, y capacitar a los trabajadores sobre su utilización, conservación y limitaciones.

5. Prevención de riesgos industriales. Establecer medidas de seguridad para las actividades de fabricación, transformación y manipulación de acero inoxidable, corte, pulido, soldadura, instalación, mantenimiento, movilización de materiales y operación de maquinaria y herramientas, según los peligros efectivamente identificados en cada proceso.

6. Condiciones seguras de trabajo. Mantener, dentro del ámbito de su responsabilidad, instalaciones, equipos, áreas de circulación y puestos de trabajo en condiciones adecuadas de orden, limpieza, iluminación, ventilación y seguridad, de conformidad con los requisitos legales aplicables.

7. Actividades en instalaciones de clientes. Adoptar las medidas de coordinación y prevención que correspondan cuando sus trabajadores ejecuten labores en instalaciones de terceros, verificando las condiciones de seguridad aplicables, las autorizaciones de ingreso y los requisitos preventivos exigibles, sin trasladar indebidamente sus obligaciones como empleador.

8. Afiliación y aportes a seguridad social. Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y efectuar oportunamente los aportes a salud, pensión, riesgos laborales y demás contribuciones legalmente exigibles, conforme a las condiciones de cada vínculo laboral.

9. Capacitación e información. Proporcionar la inducción, capacitación, entrenamiento e información necesarios para el desempeño seguro y adecuado de las funciones, especialmente cuando se asignen nuevas tareas, se introduzcan equipos o tecnologías o se modifiquen los riesgos laborales.

10. Respeto a la dignidad humana. Tratar a los trabajadores con respeto y consideración, absteniéndose de ejercer o tolerar actos de violencia, humillación, discriminación, intimidación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier conducta contraria a la dignidad humana.

11. Igualdad y no discriminación. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, la remuneración, la formación, la promoción y las demás condiciones laborales, sin discriminación por razones prohibidas por la Constitución y la ley.

12. Prevención y atención del acoso. Adoptar las medidas de prevención, atención y protección exigidas por la legislación en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencias en el contexto laboral, garantizando los canales de reporte, la confidencialidad, la protección contra represalias y los procedimientos que correspondan según la naturaleza de cada conducta.

13. Protección de la maternidad, paternidad y responsabilidades familiares. Respetar las garantías laborales relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia y las licencias parentales, así como las medidas de protección y estabilidad laboral reforzada legalmente aplicables.

14. Permisos, licencias y descansos. Conceder los permisos, licencias, vacaciones y descansos remunerados obligatorios, en las condiciones previstas por la legislación vigente y por este reglamento.

15. Respeto de la jornada laboral. Cumplir la jornada máxima legal, los horarios pactados y las disposiciones sobre trabajo suplementario, nocturno y en días de descanso obligatorio, garantizando el pago de los conceptos correspondientes y el respeto de los períodos de descanso.
16. Prevención de riesgos psicosociales. Adoptar las medidas legalmente exigibles para identificar, evaluar, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo, incluyendo aquellos relacionados con cargas laborales, organización del trabajo, convivencia y condiciones de desempeño.
17. Atención de accidentes y emergencias. Disponer las medidas de preparación y respuesta ante emergencias que correspondan, facilitar la atención inicial de los trabajadores afectados y cumplir las obligaciones de reporte, investigación y seguimiento de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
18. Protección de datos personales. Recolectar, utilizar, conservar y tratar los datos personales de los trabajadores conforme a las finalidades legítimas de la relación laboral, la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables, adoptando medidas de seguridad y confidencialidad, especialmente respecto de datos sensibles.
19. Respeto a la intimidad y privacidad. Abstenerse de realizar controles, registros o tratamientos de información que vulneren injustificadamente la intimidad, la dignidad o los derechos fundamentales de los trabajadores. Los mecanismos de supervisión y control deberán ser legítimos, necesarios y proporcionales.
20. Garantías del debido proceso. Garantizar el derecho de defensa, contradicción, presunción de inocencia, proporcionalidad e imparcialidad en las actuaciones disciplinarias, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y al procedimiento establecido en este reglamento.
21. Prevención de represalias. Abstenerse de adoptar medidas de retaliación contra trabajadores que presenten quejas de buena fe, ejerzan derechos laborales, participen en investigaciones, reporten condiciones inseguras o acudan a las autoridades competentes.
22. Cumplimiento de recomendaciones médico-laborales. Implementar, dentro de sus obligaciones legales y posibilidades organizacionales, las medidas de adaptación, reubicación o ajuste razonable que resulten procedentes, atendiendo las restricciones y recomendaciones médico-laborales válidamente emitidas.
23. Entrega de certificaciones y documentos laborales. Expedir las certificaciones laborales y entregar los documentos que legalmente correspondan, dentro de las condiciones y oportunidades establecidas por la legislación vigente.
24. Libertad sindical y derechos colectivos. Respetar la libertad de asociación, la negociación colectiva y los demás derechos colectivos del trabajo, absteniéndose de interferir ilegítimamente en su ejercicio.
25. Cumplimiento de las demás obligaciones legales. Observar las obligaciones previstas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones laborales vigentes, aun cuando no se encuentren expresamente reproducidas en este reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD.
Las obligaciones relacionadas con maquinaria, herramientas, instalaciones, elementos de protección personal y actividades de alto riesgo se cumplirán atendiendo los peligros efectivamente identificados, la normativa técnica y legal aplicable y las responsabilidades que correspondan a INDYCCA S.A.S. como empleador.
La existencia de instrucciones de seguridad impartidas por clientes o terceros no exonera a la empresa del cumplimiento de sus obligaciones legales frente a sus trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. APLICACIÓN DE NORMAS MÁS FAVORABLES.
Las disposiciones de este artículo se interpretarán de conformidad con los principios de favorabilidad, irrenunciabilidad de derechos mínimos, igualdad, dignidad humana y protección del trabajo.

En caso de modificación de la legislación laboral, prevalecerán las disposiciones imperativas vigentes, sin necesidad de que su reconocimiento dependa de una reforma previa del presente reglamento.

ARTÍCULO 19. PROHIBICIONES ESPECIALES AL EMPLEADOR.
Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes, queda expresamente prohibido a INDYCCA S.A.S., a sus representantes, directivos y a quienes ejerzan funciones de dirección, administración o supervisión, incurrir en las siguientes conductas:

1. Descuentos y retenciones ilegales. Deducir, retener o compensar sumas de dinero de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores sin autorización legal, mandamiento judicial o consentimiento escrito válido cuando este sea jurídicamente procedente, con observancia de los límites y garantías establecidos por la legislación laboral.

2. Cobros por vinculación laboral. Exigir o recibir dinero, beneficios o contraprestaciones de los trabajadores como condición para su admisión, permanencia, promoción o asignación de funciones.

3. Restricción de la libertad sindical. Limitar, impedir o ejercer represalias por el ejercicio legítimo del derecho de asociación sindical, negociación colectiva o participación en actividades sindicales legalmente protegidas.

4. Imposición de obligaciones políticas o religiosas. Obligar a los trabajadores a participar en actividades políticas, religiosas o ideológicas, o condicionar su contratación, permanencia o desarrollo laboral a la adopción de determinadas creencias u opiniones.

5. Propaganda política en el trabajo. Realizar propaganda política partidista en los lugares de trabajo, en los términos prohibidos por el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Coacción sobre derechos fundamentales. Ejercer presión, amenazas o cualquier forma de coacción para restringir el ejercicio legítimo de los derechos laborales, constitucionales o de seguridad social de los trabajadores.

7. Actos de discriminación. Adoptar decisiones laborales discriminatorias por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, origen nacional o familiar, religión, opinión política o filosófica, discapacidad, edad u otras condiciones protegidas por la Constitución y la ley.

8. Acoso laboral y violencia en el trabajo. Ejecutar, promover, permitir o tolerar conductas constitutivas de acoso laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad o desprotección laboral, conforme a las disposiciones legales aplicables.

9. Acoso sexual. Ejecutar, permitir o tolerar conductas de acoso sexual o violencia basada en género en el contexto laboral, incluidas aquellas realizadas mediante medios digitales o en actividades relacionadas con el trabajo, conforme a la Ley 2365 de 2024 y demás normas vigentes.

10. Represalias. Despedir, sancionar, amenazar, desmejorar o adoptar medidas adversas contra trabajadores por presentar denuncias o quejas de buena fe, rendir testimonios, reportar riesgos laborales o ejercer derechos legalmente protegidos.

11. Desconocimiento del debido proceso. Imponer sanciones disciplinarias sin garantizar el procedimiento y las garantías legales aplicables, particularmente el derecho a conocer los hechos imputados, presentar descargos, controvertir pruebas y obtener una decisión motivada.

12. Sanciones no autorizadas. Imponer multas, descuentos, suspensiones o cualquier otra sanción que no se encuentre permitida por la legislación laboral y debidamente prevista en las disposiciones aplicables.

13. Desconocimiento de la jornada máxima. Exigir jornadas que superen los límites legales, omitir el reconocimiento de horas extras o recargos, o establecer mecanismos de compensación que desconozcan los derechos mínimos del trabajador.

14. Trabajo no remunerado. Exigir la prestación de servicios laborales sin la remuneración legalmente correspondiente, incluidos períodos de trabajo suplementario efectivamente ordenados, conocidos o aceptados por el empleador.
15. Restricción indebida de descansos. Impedir injustificadamente el disfrute de vacaciones, descansos obligatorios, licencias o permisos legalmente reconocidos.
16. Licencias no remuneradas impuestas. Obligar unilateralmente a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas como mecanismo para reducir costos, suspender salarios o trasladarles riesgos propios de la actividad empresarial, por fuera de las causales y procedimientos legalmente autorizados.
17. Exigencia de labores inseguras. Ordenar la ejecución de actividades que desconozcan las medidas obligatorias de seguridad y salud en el trabajo, particularmente cuando impliquen riesgos no controlados en operaciones de corte, soldadura, pulido, manipulación de materiales, maquinaria, instalaciones o mantenimiento.
18. Omisión de elementos de protección. Exigir labores que requieran elementos de protección personal sin suministrar los que legalmente correspondan o sin adoptar las medidas de prevención y control exigibles.
19. Desconocimiento de restricciones médico-laborales. Asignar tareas incompatibles con restricciones médico-laborales válidamente emitidas o desconocer las medidas de protección y ajustes razonables legalmente exigibles.
20. Vulneración de la intimidad. Realizar inspecciones, controles, registros o tratamientos de información personal de manera arbitraria, discriminatoria o desproporcionada, o divulgar información reservada de los trabajadores sin fundamento legal.
21. Exigencia de información médica injustificada. Solicitar diagnósticos, historias clínicas u otros datos sensibles que no sean legalmente necesarios para el cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social o de seguridad y salud en el trabajo.
22. Uso indebido de mecanismos de vigilancia. Utilizar cámaras, sistemas de monitoreo, herramientas digitales u otros mecanismos de supervisión para vulnerar la dignidad, la intimidad o los derechos fundamentales de los trabajadores. Todo control deberá responder a finalidades legítimas, informadas y proporcionales.
23. Modificación abusiva de condiciones laborales. Introducir cambios en las condiciones de trabajo mediante el ejercicio arbitrario o discriminatorio de las facultades de dirección, desconociendo los límites legales, los derechos fundamentales y las condiciones contractuales protegidas.
24. Desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada. Adoptar decisiones de desvinculación o desmejora que vulneren las garantías especiales de protección laboral reconocidas por la Constitución, la ley y la jurisprudencia, incluidas las autorizaciones administrativas que resulten exigibles.
25. Retención indebida de documentos. Retener injustificadamente documentos personales, certificados o información laboral que deba ser entregada al trabajador conforme a la legislación vigente.
26. Conductas contrarias a la dignidad del trabajador. Ejecutar o permitir actos que vulneren la dignidad humana, la integridad física o psicológica, la libertad o los derechos fundamentales de los trabajadores.
27. Otras prohibiciones legales. Incurrir en cualquiera de las demás conductas expresamente prohibidas al empleador por el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas vigentes.
PARÁGRAFO PRIMERO. ALCANCE DE LAS PROHIBICIONES.
Las prohibiciones previstas en este artículo serán aplicables a las actuaciones desarrolladas en las instalaciones de INDYCCA S.A.S., en establecimientos de clientes, durante desplazamientos laborales,

actividades empresariales y demás escenarios relacionados con la ejecución del contrato de trabajo, en cuanto corresponda a la naturaleza de cada conducta y al ámbito de responsabilidad del empleador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. RESPONSABILIDAD DE QUIENES EJERCEN AUTORIDAD.

Los representantes, administradores, jefes inmediatos, supervisores y demás personas que ejerzan funciones de dirección deberán actuar dentro de los límites establecidos por la legislación laboral y el presente reglamento.

La existencia de facultades de subordinación, dirección o control no autoriza actuaciones contrarias a la dignidad humana, la igualdad, el debido proceso ni los derechos mínimos de los trabajadores.

PARÁGRAFO TERCERO. FACULTADES LEGÍTIMAS DEL EMPLEADOR.

Las disposiciones anteriores no limitan el ejercicio legítimo de las facultades de dirección, organización, supervisión y control que la legislación reconoce al empleador.

INDYCCA S.A.S. podrá establecer instrucciones de trabajo, verificar el cumplimiento de funciones, exigir estándares de calidad, productividad y seguridad, evaluar el desempeño y adoptar medidas disciplinarias legalmente procedentes, siempre que actúe de manera objetiva, razonable, proporcional y respetuosa de los derechos de los trabajadores.

PARÁGRAFO CUARTO. PREVALENCIA NORMATIVA.

Las prohibiciones previstas en este artículo se entenderán complementadas por las disposiciones legales vigentes. Ninguna omisión o interpretación del presente reglamento podrá utilizarse para justificar conductas expresamente prohibidas por el ordenamiento jurídico colombiano.

CAPÍTULO VIII. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 20. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.

Además de las obligaciones establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato individual de trabajo y en las demás disposiciones legales vigentes, todos los trabajadores de INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, deberán cumplir las siguientes obligaciones, de acuerdo con la naturaleza de sus cargos, funciones y responsabilidades:

1. Cumplimiento de las funciones contratadas. Ejecutar personalmente las labores asignadas con diligencia, responsabilidad, calidad y oportunidad, observando las condiciones del contrato de trabajo y las instrucciones legítimamente impartidas por el empleador o sus representantes.

2. Acatamiento de instrucciones. Cumplir las órdenes e instrucciones relacionadas con la ejecución del trabajo, siempre que sean legales, razonables, compatibles con las funciones contratadas y respetuosas de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador.

3. Cumplimiento de horarios. Presentarse oportunamente al lugar de trabajo, observar la jornada y los horarios establecidos, registrar su asistencia cuando corresponda y comunicar las novedades que puedan afectar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

4. Calidad de los trabajos. Ejecutar las actividades de fabricación, transformación, ensamble, instalación, mantenimiento y demás procesos asignados conforme a las especificaciones técnicas, instrucciones de trabajo, estándares de calidad y procedimientos establecidos por la empresa.

5. Uso adecuado de maquinaria y herramientas. Utilizar correctamente los equipos, máquinas, herramientas, instrumentos y demás elementos de trabajo, exclusivamente para los fines autorizados y de acuerdo con su capacitación, competencia y las instrucciones de seguridad aplicables.

6. Operación por personal autorizado. Abstenerse de operar maquinaria, equipos o herramientas que requieran capacitación, entrenamiento, habilitación o autorización específica cuando no cuente con los requisitos exigibles para su utilización.

7. Cuidado de materiales e insumos. Proteger y utilizar responsablemente el acero inoxidable, las materias primas, piezas, componentes, repuestos, consumibles y demás materiales entregados para el desarrollo de las actividades, procurando evitar pérdidas, desperdicios injustificados y deterioros derivados del uso indebido.
8. Conservación de bienes empresariales. Cuidar los equipos, herramientas, documentos, instalaciones y demás bienes que le sean confiados, informando oportunamente cualquier pérdida, daño, falla o situación que pueda comprometer su funcionamiento o conservación.
9. Cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Observar las políticas, procedimientos, estándares e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), participar en las actividades legalmente obligatorias y adoptar las medidas de prevención correspondientes a los riesgos de su labor.
10. Uso de elementos de protección personal. Utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados por la empresa cuando sean requeridos para la actividad, conservarlos adecuadamente e informar sobre su deterioro, pérdida de funcionalidad o necesidad de reposición.
11. Prevención de accidentes. Cumplir las medidas de seguridad establecidas para las actividades de corte, pulido, soldadura, manipulación de materiales, operación de maquinaria, instalación y mantenimiento, cuando formen parte de sus funciones, evitando conductas que pongan en peligro su integridad o la de otras personas.
12. Reporte de condiciones inseguras. Informar oportunamente a su jefe inmediato o al responsable de seguridad y salud en el trabajo sobre actos y condiciones inseguras, fallas de equipos, incidentes, accidentes de trabajo y demás situaciones que puedan representar riesgos para las personas, las instalaciones o la operación.
13. Suspensión preventiva de actividades peligrosas. Abstenerse de continuar una actividad cuando advierta una situación de peligro grave e inminente para su vida o integridad, comunicarla inmediatamente y atender el procedimiento de seguridad correspondiente, sin perjuicio de los derechos y garantías reconocidos por la legislación.
14. Orden y limpieza. Mantener en condiciones adecuadas de orden y limpieza su puesto de trabajo, las herramientas y las áreas bajo su responsabilidad, observando las instrucciones sobre almacenamiento de materiales, disposición de residuos y prevención de accidentes.
15. Manejo seguro de materiales. Cumplir las instrucciones de seguridad para el almacenamiento, levantamiento, transporte y manipulación de materiales, piezas y equipos, utilizando las ayudas mecánicas y los procedimientos establecidos cuando corresponda.
16. Uso responsable de sustancias y productos. Manipular los productos químicos, sustancias de limpieza, lubricantes y demás insumos que se utilicen en la operación conforme a las instrucciones de seguridad, fichas de datos de seguridad y controles preventivos aplicables.
17. Cumplimiento de procedimientos técnicos. Respetar las especificaciones, planos, medidas, instrucciones de fabricación y controles de calidad que resulten aplicables a las tareas asignadas, e informar cualquier inconsistencia que pueda afectar la seguridad, funcionalidad o calidad del producto.
18. Reporte de errores y no conformidades. Comunicar oportunamente los errores, defectos, desviaciones técnicas o situaciones que puedan comprometer la calidad de los productos, equipos o servicios, facilitando su corrección y evitando el ocultamiento deliberado de información relevante.
19. Trabajo en instalaciones de clientes. Cumplir las instrucciones de seguridad, acceso, identificación y permanencia legalmente aplicables en las instalaciones de clientes, así como las indicaciones de coordinación impartidas por INDYCCA S.A.S., siempre que sean compatibles con sus derechos y condiciones laborales.

20. Protección de bienes de clientes. Actuar con diligencia durante las actividades de instalación, mantenimiento o intervención en instalaciones de terceros, procurando evitar daños a equipos, mobiliario, infraestructura, materiales y demás bienes bajo su cuidado o intervención.
21. Trato respetuoso. Mantener relaciones de respeto, colaboración y consideración con compañeros de trabajo, superiores, subordinados, clientes, proveedores y demás personas con quienes interactúe por razón de sus funciones.
22. Prevención del acoso y la discriminación. Abstenerse de ejecutar conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia, intimidación, discriminación, amenazas o cualquier comportamiento que vulnere la dignidad o los derechos fundamentales de otras personas.
23. Confidencialidad. Guardar reserva sobre la información empresarial, comercial, técnica, financiera, administrativa y de clientes a la que tenga acceso por razón de sus funciones, cuando tenga carácter confidencial o reservado, sin perjuicio de los derechos de denuncia, defensa, libertad sindical y demás excepciones legalmente protegidas.
24. Protección de información técnica y comercial. Utilizar los planos, diseños, especificaciones, cotizaciones, información de clientes, procedimientos y demás documentos de la empresa únicamente para el cumplimiento de sus funciones, respetando los derechos de propiedad intelectual y las obligaciones de confidencialidad legalmente aplicables.
25. Protección de datos personales. Tratar los datos personales de trabajadores, clientes, proveedores y terceros conforme a las autorizaciones, finalidades, políticas y disposiciones legales aplicables, evitando su divulgación o utilización no autorizada.
26. Uso adecuado de recursos tecnológicos. Utilizar los equipos informáticos, cuentas corporativas, aplicaciones, sistemas y medios de comunicación suministrados por la empresa de manera responsable, conforme a las políticas legítimamente establecidas y respetando las medidas de seguridad de la información.
27. Información oportuna de novedades laborales. Comunicar las circunstancias que puedan afectar la prestación del servicio, incluidas ausencias, incapacidades, restricciones médico-laborales pertinentes, dificultades operativas y demás novedades que deban ser conocidas por la empresa para cumplir sus obligaciones legales.
28. Participación en capacitaciones. Asistir y participar en las actividades de inducción, reinducción, formación, entrenamiento y capacitación que sean obligatorias y estén relacionadas con sus funciones, la prevención de riesgos o el cumplimiento de requisitos legales.
29. Cooperación en emergencias. Cumplir las instrucciones de evacuación, atención de emergencias y prevención de riesgos, colaborar dentro de sus competencias y abstenerse de realizar intervenciones para las cuales no esté capacitado o autorizado.
30. Uso adecuado de la dotación. Utilizar y conservar apropiadamente la dotación de vestido y calzado de labor suministrada por la empresa cuando legalmente corresponda, de acuerdo con su finalidad y las condiciones del trabajo.
31. Entrega de herramientas y elementos de trabajo. Restituir los equipos, herramientas, documentos, credenciales y demás bienes empresariales que deba devolver al finalizar su utilización o al terminar el contrato, salvo el deterioro natural derivado del uso legítimo.
32. Cumplimiento de las políticas internas. Observar las políticas, procedimientos, protocolos e instructivos legítimamente adoptados y comunicados por INDYCCA S.A.S., siempre que sean compatibles con la ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento.

33. Buena fe y lealtad contractual. Actuar de buena fe en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, suministrar información veraz en los asuntos relacionados con la ejecución del contrato y abstenerse de realizar actos fraudulentos o de aprovechar indebidamente los recursos empresariales.
34. Colaboración en investigaciones. Atender los requerimientos legítimos de información relacionados con accidentes, incidentes, incumplimientos o situaciones que deban investigarse, respetando las garantías constitucionales y legales, incluido el derecho de defensa
35. Cumplimiento de las demás obligaciones legales. Observar las obligaciones previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones legales aplicables a su relación laboral.
PARÁGRAFO PRIMERO. ALCANCE SEGÚN EL CARGO.
Las obligaciones descritas se exigirán de acuerdo con la naturaleza de las funciones efectivamente asignadas al trabajador, su capacitación, los recursos suministrados y las condiciones de seguridad aplicables.
Ninguna disposición de este artículo autoriza a exigir la ejecución de labores para las cuales el trabajador no cuente con las competencias, habilitaciones o condiciones de protección legalmente necesarias.
PARÁGRAFO SEGUNDO. RESPONSABILIDAD POR DAÑOS O PÉRDIDAS.
La ocurrencia de daños, pérdidas, desperdicios, errores de fabricación o deterioro de materiales no dará lugar automáticamente a descuentos salariales, sanciones disciplinarias o imputaciones de responsabilidad al trabajador.
Cada situación deberá evaluarse atendiendo sus causas, las obligaciones efectivamente incumplidas, la existencia de culpa o dolo cuando corresponda y las garantías legales aplicables.
Cualquier descuento sobre salarios o prestaciones sociales deberá sujetarse estrictamente a las autorizaciones y limitaciones establecidas por la legislación laboral.
PARÁGRAFO TERCERO. INSTRUCCIONES DE CLIENTES Y TERCEROS.
Cuando los trabajadores presten servicios en instalaciones de clientes, deberán observar las instrucciones legítimas de seguridad y coordinación aplicables al lugar de ejecución de las actividades.
Estas instrucciones no modificarán por sí solas el contrato de trabajo ni sustituirán las facultades y responsabilidades que corresponden a INDYCCA S.A.S. como empleador.
PARÁGRAFO CUARTO. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.
El incumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo podrá dar lugar a las

CAPÍTULO VIII. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 21. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS TRABAJADORES.

Además de las prohibiciones contempladas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes, queda prohibido a los trabajadores de INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, incurrir en las siguientes conductas, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y responsabilidades:
1. Ausencias injustificadas. Faltar al trabajo sin justa causa o sin autorización del empleador, salvo las situaciones legalmente protegidas o aquellas en las cuales resulte imposible obtener autorización previa por circunstancias debidamente justificadas.
2. Abandono injustificado de funciones. Retirarse injustificadamente del puesto de trabajo durante la jornada o abandonar actividades cuya interrupción pueda comprometer la seguridad, la continuidad de los procesos o los bienes de la empresa, sin perjuicio de las situaciones de emergencia, peligro grave e inminente o ejercicio legítimo de derechos.

3. Incumplimiento deliberado de instrucciones. Desatender injustificadamente las órdenes e instrucciones legítimas impartidas por el empleador o sus representantes, relacionadas con las funciones contratadas y compatibles con la legislación laboral.
4. Operación no autorizada de maquinaria. Operar, intervenir, modificar o manipular máquinas, equipos, herramientas o sistemas para los cuales no se cuente con la autorización, capacitación o habilitación exigible.
5. Alteración de dispositivos de seguridad. Retirar, inutilizar, modificar o eludir injustificadamente guardas, protecciones, bloqueos, alarmas, señalizaciones u otros dispositivos destinados a prevenir accidentes.
6. Ejecución de procedimientos inseguros. Realizar actividades de corte, soldadura, pulido, ensamble, instalación, mantenimiento o manipulación de materiales desconociendo deliberadamente los procedimientos de seguridad aplicables, cuando estos hayan sido debidamente establecidos, comunicados y se cuente con los medios necesarios para cumplirlos.
7. Omisión injustificada de elementos de protección personal. Negarse injustificadamente a utilizar los elementos de protección personal requeridos para la labor, cuando hayan sido suministrados en condiciones adecuadas y exista información o capacitación suficiente sobre su uso.
8. Intervención de equipos energizados. Ejecutar labores de mantenimiento, reparación o intervención de equipos con fuentes de energía peligrosas sin observar los procedimientos de aislamiento, bloqueo, verificación y demás controles exigibles, cuando sean aplicables.
9. Uso indebido de herramientas y equipos. Utilizar maquinaria, herramientas, vehículos, equipos, materiales o instalaciones de la empresa para fines particulares o ajenos al trabajo sin autorización válida.
10. Apropiación o retiro no autorizado de bienes. Sustraer, apropiarse, ocultar o retirar sin autorización materiales, herramientas, equipos, productos, repuestos, documentos, dinero u otros bienes pertenecientes a INDYCCA S.A.S., sus trabajadores, clientes o terceros.
11. Desperdicio o deterioro intencional. Destruir, deteriorar o desperdiciar deliberadamente materias primas, productos, equipos, herramientas o materiales, o actuar con negligencia grave debidamente demostrada que comprometa su conservación o utilización.
12. Ocultamiento de fallas relevantes. Ocultar deliberadamente errores de fabricación, defectos, daños, incidentes o condiciones inseguras que deban reportarse y cuyo conocimiento resulte necesario para proteger a las personas, los bienes o la calidad de los productos y servicios.
13. Alteración de registros. Falsificar, adulterar, destruir u ocultar intencionalmente registros de asistencia, producción, calidad, mantenimiento, seguridad, inventarios o cualquier documento relacionado con las actividades laborales.
14. Información falsa. Suministrar deliberadamente información falsa o documentos fraudulentos en asuntos relacionados con la ejecución del contrato de trabajo, sin perjuicio de las garantías constitucionales de defensa y no autoincriminación.
15. Presentación bajo efectos de sustancias que comprometan la seguridad. Presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando ello afecte efectivamente el desempeño laboral, la seguridad propia o de terceros, o resulte incompatible con las condiciones de riesgo de la actividad, conforme a la legislación y jurisprudencia aplicables.
La aplicación de esta prohibición deberá respetar la dignidad, la intimidad, la no discriminación y las garantías de salud del trabajador. No podrán imponerse pruebas o medidas invasivas de manera arbitraria.
16. Consumo de sustancias durante actividades de riesgo. Consumir alcohol o sustancias que alteren la capacidad de reacción, atención o coordinación durante la ejecución de labores en las que dicha

alteración comprometa la seguridad, sin perjuicio del tratamiento legal de medicamentos prescritos y condiciones de salud protegidas.

17. Violencia y amenazas. Agredir, amenazar, intimidar o ejercer violencia física o psicológica contra compañeros, superiores, subordinados, clientes, proveedores o terceros con ocasión del trabajo.

18. Acoso laboral y sexual. Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, hostigamiento o violencia en el contexto laboral, incluidos los comportamientos realizados por medios digitales.

19. Conductas discriminatorias. Ejecutar actos de discriminación, humillación o trato degradante por motivos protegidos constitucional o legalmente.

20. Divulgación indebida de información. Revelar, utilizar o entregar sin autorización información técnica, comercial, financiera, administrativa o confidencial de la empresa o sus clientes, salvo cuando exista autorización, obligación legal o ejercicio legítimo de derechos protegidos.

21. Uso no autorizado de diseños y documentos. Copiar, extraer, comercializar o utilizar para fines ajenos a las funciones laborales planos, diseños, especificaciones técnicas, bases de datos, cotizaciones o documentos protegidos, cuando ello vulnere obligaciones legales o contractuales válidas.

22. Acceso indebido a sistemas. Acceder sin autorización a cuentas, aplicaciones, archivos, sistemas informáticos o información reservada, o utilizar credenciales ajenas de manera indebida.

23. Uso indebido de datos personales. Consultar, divulgar, almacenar, transferir o utilizar datos personales de trabajadores, clientes, proveedores o terceros sin una finalidad legítima o autorización legalmente procedente.

24. Negociaciones no autorizadas en representación de la empresa. Comprometer a INDYCCA S.A.S. frente a clientes o proveedores mediante cotizaciones, descuentos, acuerdos comerciales, compras, contrataciones o modificaciones técnicas sin contar con las facultades correspondientes.

25. Recepción indebida de pagos. Recibir, apropiarse, desviar o administrar pagos de clientes por fuera de los procedimientos autorizados por la empresa, o utilizar recursos empresariales para fines personales sin autorización.

26. Beneficios indebidos. Solicitar o recibir pagos, comisiones, dádivas o beneficios personales de clientes o proveedores a cambio de favorecer decisiones empresariales o incumplir las obligaciones propias del cargo.

27. Actividades particulares durante la jornada. Dedicar injustificadamente el tiempo de trabajo a actividades personales o comerciales ajenas a las funciones contratadas, afectando el cumplimiento de las obligaciones laborales, salvo autorización o ejercicio de derechos legalmente protegidos.

28. Competencia desleal y conflicto de intereses. Utilizar indebidamente información confidencial, recursos empresariales o facultades del cargo para desarrollar actos de competencia desleal, desviar negocios o favorecer intereses particulares en perjuicio de la empresa.

Esta disposición no constituye una prohibición general de desempeñar otras actividades lícitas fuera de la jornada ni establece exclusividad laboral cuando esta no haya sido válidamente pactada.

29. Incumplimiento de normas en instalaciones de clientes. Desatender injustificadamente los protocolos legítimos de seguridad, ingreso, permanencia o protección de bienes aplicables durante la ejecución de actividades en establecimientos de clientes.

30. Intervenciones técnicas no autorizadas. Modificar diseños, especificaciones, componentes, instalaciones o equipos de clientes sin la autorización técnica o administrativa correspondiente, cuando esta sea necesaria para garantizar la seguridad, calidad y alcance del servicio.

31. Uso indebido de dispositivos de comunicación. Utilizar teléfonos móviles u otros dispositivos personales durante operaciones en las que su uso esté restringido por razones objetivas de seguridad, siempre que la restricción haya sido comunicada y sea proporcional al riesgo.
32. Obstrucción de investigaciones. Destruir deliberadamente pruebas, alterar registros, intimidar testigos u obstaculizar ilegítimamente investigaciones laborales, técnicas o de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio del derecho de defensa y de no autoincriminación.
33. Represalias contra denunciantes. Amenazar, hostigar, discriminar o adoptar represalias contra personas que reporten de buena fe situaciones de riesgo, presuntas irregularidades, acoso o vulneraciones de derechos.
34. Uso indebido de instalaciones. Introducir, almacenar o utilizar en las instalaciones de la empresa elementos o sustancias que representen riesgos no autorizados para las personas, los bienes o la operación, sin perjuicio de los elementos requeridos legítimamente para el desempeño de las funciones.
35. Armas en el lugar de trabajo. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo las excepciones expresamente permitidas por la ley.
36. Colectas, rifas y propaganda. Realizar colectas, rifas, suscripciones o propaganda en los lugares de trabajo en los términos prohibidos por el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, respetando las excepciones legales y el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales y colectivos.
37. Incumplimiento de medidas de emergencia. Desatender injustificadamente instrucciones legítimas de evacuación, respuesta a emergencias o protección de personas cuando estas sean necesarias y hayan sido comunicadas adecuadamente.
38. Otras prohibiciones legales. Incurrir en las demás conductas expresamente prohibidas a los trabajadores por el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. EXIGIBILIDAD DE LAS PROHIBICIONES.
Las prohibiciones contenidas en este artículo deberán interpretarse atendiendo las funciones del trabajador, las condiciones reales de prestación del servicio, la capacitación recibida, los medios proporcionados por la empresa y las circunstancias particulares de cada caso.
No podrán exigirse obligaciones técnicas o de seguridad que presupongan autorizaciones, equipos, formación o recursos que el empleador estuviera legalmente obligado a suministrar y no haya proporcionado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.
Ninguna prohibición podrá interpretarse como restricción ilegítima de la libertad de expresión, la libertad sindical, el derecho a presentar quejas o denuncias, la intimidad, el derecho de defensa o las demás garantías constitucionales y legales del trabajador.
Tampoco podrá sancionarse al trabajador por negarse justificadamente a ejecutar una orden manifiestamente ilegal o una actividad que represente un peligro grave e inminente para su vida o integridad, conforme a la normativa aplicable.

PARÁGRAFO TERCERO. RESPONSABILIDAD POR PÉRDIDAS O DAÑOS.
La pérdida, avería, daño o deterioro de herramientas, materiales, equipos o bienes empresariales no dará lugar automáticamente a responsabilidad disciplinaria o económica.
La empresa deberá verificar las circunstancias del hecho y determinar si existe un incumplimiento atribuible al trabajador.
En ningún caso podrán efectuarse descuentos salariales o de prestaciones sociales por fuera de los requisitos y límites establecidos por la legislación laboral.

PARÁGRAFO CUARTO. CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS.
El incumplimiento de las prohibiciones previstas en este artículo podrá dar lugar a las medidas disciplinarias legalmente procedentes, previa valoración de la conducta, las pruebas, las circunstancias del caso y las garantías del debido proceso.
La inclusión de una conducta en este artículo no significa que constituya automáticamente falta grave ni justa causa de terminación del contrato de trabajo.
Las faltas, su clasificación, las sanciones y el procedimiento disciplinario se regularán expresamente en el capítulo correspondiente del presente reglamento.
PARÁGRAFO QUINTO. PREVALENCIA DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE.
Las prohibiciones aquí previstas se interpretarán de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación vigente y los principios de proporcionalidad, razonabilidad, dignidad humana y favorabilidad laboral.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 22. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS Y CRITERIOS PARA DETERMINAR SU GRAVEDAD.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, ejercerá su facultad disciplinaria dentro de los límites establecidos por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones legales vigentes, garantizando el respeto por la dignidad humana, el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad y la razonabilidad.
Constituirán faltas disciplinarias las acciones u omisiones atribuibles al trabajador que representen un incumplimiento injustificado de sus obligaciones laborales o de las prohibiciones legal y reglamentariamente establecidas, siempre que exista fundamento para exigir su cumplimiento y se observen las garantías previstas en el presente reglamento.
Para efectos de la aplicación del régimen disciplinario, las faltas se clasificarán en leves y graves, atendiendo las siguientes disposiciones:
PARÁGRAFO PRIMERO. FALTAS LEVES.
Se consideran faltas leves aquellos incumplimientos de menor entidad que, por sus circunstancias, no representen una afectación significativa de la seguridad, los derechos de terceros, la confianza legítima o el normal funcionamiento de la empresa.
Podrán constituir faltas leves, previa valoración individual y siempre que no exista causa justificada:
a) El incumplimiento ocasional de horarios de ingreso o de las instrucciones de registro de asistencia.
b) La omisión ocasional de procedimientos administrativos internos debidamente comunicados, cuando no genere consecuencias relevantes.
c) La falta de diligencia de menor entidad en el orden, limpieza o conservación del puesto de trabajo, siempre que no implique exposición significativa a riesgos.
d) El incumplimiento ocasional e injustificado de instrucciones operativas legítimas que no comprometa de manera importante la seguridad, la calidad o la continuidad del servicio.
e) La entrega tardía de reportes o información laboral exigible, cuando el retraso sea atribuible al trabajador y no ocasione una afectación relevante.
f) Otros incumplimientos de naturaleza equivalente, siempre que la conducta esté comprendida en obligaciones o prohibiciones previamente establecidas y comunicadas al trabajador.

La calificación de una conducta como leve deberá considerar su contexto y no podrá basarse exclusivamente en apreciaciones subjetivas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves aquellos incumplimientos que, por su naturaleza, intensidad, intencionalidad, riesgo generado o consecuencias, representen una afectación relevante de las obligaciones esenciales del trabajador, la seguridad de las personas, los bienes legítimamente protegidos o la confianza necesaria para la ejecución del contrato.

Podrán constituir faltas graves, cuando los hechos se encuentren debidamente acreditados y su calificación resulte proporcional a las circunstancias:

a) La desobediencia grave e injustificada de instrucciones legítimas directamente relacionadas con las funciones contratadas.

b) La alteración deliberada de dispositivos de protección o seguridad de maquinaria y equipos, cuando se genere un riesgo relevante para las personas o las instalaciones.

c) La ejecución deliberada de operaciones peligrosas desconociendo procedimientos de seguridad conocidos y exigibles, con exposición grave de personas o bienes.

d) La apropiación, sustracción o utilización fraudulenta de bienes, dinero, herramientas, materiales o recursos de la empresa, sus trabajadores, clientes o terceros.

e) La falsificación o alteración intencional de documentos, registros de asistencia, controles de calidad, reportes de producción o información relevante para la relación laboral.

f) La divulgación indebida de información confidencial o reservada, cuando exista una obligación legítima de protección y se produzca una afectación relevante o un riesgo grave para los intereses jurídicamente protegidos.

g) Las agresiones físicas, amenazas graves o actos de violencia relacionados con la ejecución del trabajo.

h) Las conductas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación cuya ocurrencia y responsabilidad se establezcan mediante el procedimiento y las garantías legalmente aplicables.

i) El ocultamiento deliberado de un accidente, incidente grave, defecto crítico o condición de riesgo que el trabajador tenga la obligación de reportar, cuando dicho ocultamiento comprometa significativamente la seguridad o los intereses legítimos de la empresa o de terceros.

j) La utilización fraudulenta de facultades comerciales, técnicas o administrativas para obtener beneficios indebidos o comprometer ilegítimamente a la empresa.

k) El incumplimiento grave e injustificado de las obligaciones esenciales del cargo, cuando las circunstancias demuestren una afectación relevante de la relación laboral.

La inclusión de estas conductas como posibles faltas graves no exime a INDYCCA S.A.S. de acreditar los hechos, valorar las circunstancias y determinar la consecuencia jurídica procedente.

PARÁGRAFO TERCERO. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA GRAVEDAD.

Para determinar la gravedad de una falta y la procedencia de una sanción, INDYCCA S.A.S. evaluará, entre otros, los siguientes criterios:

1. La naturaleza de la obligación o prohibición incumplida.
2. La gravedad objetiva de la conducta.
3. La existencia de dolo, culpa o circunstancias que excluyan la responsabilidad del trabajador.
4. El riesgo efectivamente generado para la vida, la integridad, la salud o la seguridad de las personas.
5. La afectación acreditada de la operación, los bienes, la información o los derechos de terceros.
6. El nivel de responsabilidad y las funciones propias del cargo.
7. La capacitación, instrucciones y recursos efectivamente suministrados por la empresa.
8. La existencia de una causa justificada o de circunstancias excepcionales.

9. La reiteración de incumplimientos de la misma naturaleza, cuando se encuentren válidamente acreditados.
10. Los antecedentes disciplinarios pertinentes, sin desconocer el principio de proporcionalidad ni sancionar nuevamente hechos ya decididos.
11. La conducta del trabajador frente a la prevención, corrección o reporte oportuno de las consecuencias.
12. La proporcionalidad entre la conducta demostrada y la medida que se pretenda adoptar.

La inexistencia de un daño material no impedirá valorar un incumplimiento que haya generado un riesgo grave y objetivamente acreditado. De igual manera, la ocurrencia de un daño no demostrará por sí sola responsabilidad disciplinaria del trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. ERRORES OPERATIVOS Y DEFICIENCIAS DE DESEMPEÑO.

Los errores de fabricación, defectos de calidad, pérdidas de materiales, disminuciones de productividad o resultados inferiores a los esperados no constituirán automáticamente faltas disciplinarias.

La empresa deberá diferenciar entre:

a) Incumplimientos culpables de obligaciones laborales exigibles.

b) Errores involuntarios propios de la ejecución del trabajo.

c) Deficiencias de capacitación, herramientas, instrucciones o condiciones de operación.

d) Situaciones relacionadas con el desempeño que deban gestionarse mediante acompañamiento, evaluación, formación o los procedimientos legalmente previstos.

No podrá imponerse una sanción disciplinaria por el solo hecho de que un trabajador no alcance una meta o cometa un error técnico, sin establecer previamente la existencia de una conducta disciplinariamente reprochable.

PARÁGRAFO QUINTO. REITERACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS.

La reiteración de faltas leves podrá ser considerada para valorar la gravedad de una nueva conducta y la proporcionalidad de la medida correspondiente, siempre que se trate de incumplimientos demostrados, pertinentes y debidamente conocidos por el trabajador.

La reiteración no convertirá automáticamente cualquier falta leve en grave ni autorizará la imposición de sanciones no previstas legalmente.

PARÁGRAFO SEXTO. PROHIBICIÓN DE SANCIONES AUTOMÁTICAS.

Ninguna conducta será sancionada de manera automática por su sola inclusión en este reglamento.

Antes de adoptar una medida disciplinaria, INDYCCA S.A.S. deberá verificar los hechos, identificar la obligación presuntamente incumplida, permitir el ejercicio del derecho de defensa y aplicar el procedimiento legalmente exigible.

La imposición de sanciones deberá respetar los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, imparcialidad, buena fe y prohibición de doble sanción por los mismos hechos.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. DIFERENCIA ENTRE FALTA DISCIPLINARIA Y JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN.

La clasificación de una conducta como falta grave para efectos disciplinarios no significará, por sí sola, que exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

La terminación con justa causa deberá fundamentarse en una causal legalmente aplicable, incluidos los supuestos previstos en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en hechos debidamente acreditados, observando las garantías que correspondan.

Cuando se invoque una falta grave prevista en el reglamento como fundamento de una eventual terminación contractual, deberá verificarse que la conducta se encuentre suficientemente determinada,

que su gravedad sea jurídicamente sostenible y que se cumplan los demás requisitos legales y jurisprudenciales.

PARÁGRAFO OCTAVO. PROTECCIÓN DE SITUACIONES LEGALMENTE JUSTIFICADAS.

No constituirán faltas disciplinarias el ejercicio legítimo de derechos laborales, las ausencias debidamente justificadas, el disfrute de permisos o licencias legalmente reconocidos, la presentación de quejas de buena fe ni la negativa legítima a ejecutar órdenes manifiestamente ilegales o actividades que representen un peligro grave e inminente.

Tampoco podrán utilizarse las disposiciones disciplinarias para desconocer situaciones de salud, discapacidad, maternidad, paternidad, estabilidad laboral reforzada u otras circunstancias especialmente protegidas por la legislación vigente.

PARÁGRAFO NOVENO. RELACIÓN CON LA ESCALA DE SANCIONES.

La clasificación de las faltas establecida en este artículo servirá como criterio para determinar las medidas disciplinarias procedentes, de conformidad con la escala de sanciones prevista en el artículo siguiente.

En ningún caso podrán imponerse sanciones distintas de las legalmente autorizadas y debidamente contempladas en las disposiciones aplicables del presente reglamento.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 23. ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y LÍMITES PARA SU APLICACIÓN.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, podrá imponer sanciones disciplinarias a sus trabajadores por incumplimientos injustificados de las obligaciones y prohibiciones laborales, siempre que las conductas se encuentren debidamente acreditadas y se respeten los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad y debido proceso.

Las sanciones disciplinarias deberán corresponder a las previstas en el presente reglamento y ajustarse a los límites establecidos por los artículos 111 a 115 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. ESCALA DE SANCIONES.

De acuerdo con la naturaleza y gravedad de la conducta, podrán aplicarse las siguientes medidas:

1. Amonestación escrita.

Consiste en una comunicación formal mediante la cual INDYCCA S.A.S. informa al trabajador sobre un incumplimiento disciplinario debidamente acreditado, identifica la obligación vulnerada y requiere su corrección.

Podrá aplicarse a faltas leves, atendiendo las circunstancias particulares de cada caso.

La amonestación deberá incorporarse al expediente laboral del trabajador y estar precedida del procedimiento disciplinario legalmente exigible.

2. Multa disciplinaria.

Únicamente podrá imponerse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, conforme al artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Su valor no podrá exceder de la quinta parte del salario de un día por cada infracción.

Las multas deberán destinarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento, en los términos establecidos por la legislación laboral.

La imposición de una multa no exime al empleador del pago del salario correspondiente al tiempo efectivamente trabajado ni autoriza descuentos adicionales por fuera de los casos legalmente permitidos.

No podrán imponerse multas por errores de producción, defectos de calidad, daños de herramientas, incumplimiento de metas, accidentes de trabajo u otras conductas diferentes de las expresamente autorizadas por la ley.

3. Suspensión disciplinaria del trabajo.

Consiste en la separación temporal del trabajador de sus funciones, sin derecho al salario correspondiente al período de suspensión, cuando exista una falta disciplinaria acreditada y la medida resulte legalmente procedente y proporcional.

La suspensión no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para efectos de esta disposición, la reincidencia deberá encontrarse debidamente acreditada y ser pertinente frente al nuevo incumplimiento, sin que pueda presumirse automáticamente por la sola existencia de antecedentes.

La duración de la suspensión se determinará considerando la gravedad de la conducta, las circunstancias del caso y los criterios establecidos en el artículo 22 del presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA ESCALA.

Para la imposición de sanciones disciplinarias, INDYCCA S.A.S. observará los siguientes criterios orientadores:

a) Las faltas leves podrán dar lugar a amonestación escrita o, cuando corresponda estrictamente al supuesto legal autorizado, a multa disciplinaria.

b) Las faltas graves podrán dar lugar a suspensión disciplinaria, siempre que esta resulte proporcional y jurídicamente procedente.

c) La reiteración de incumplimientos podrá valorarse conforme a las reglas establecidas en el artículo 22, sin que ello implique una progresión automática de sanciones.

d) No será obligatorio imponer sucesivamente todas las sanciones de la escala antes de aplicar una medida procedente. No obstante, toda decisión deberá estar suficientemente motivada y guardar proporcionalidad con la conducta acreditada.

e) No podrán imponerse sanciones por hechos respecto de los cuales no se haya demostrado responsabilidad disciplinaria del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. PROHIBICIÓN DE SANCIONES NO AUTORIZADAS.

INDYCCA S.A.S. no podrá imponer sanciones disciplinarias distintas de las legalmente permitidas y previstas en el presente reglamento.

En particular, se prohíbe:

a) Imponer multas económicas por conceptos diferentes de los autorizados por el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Realizar descuentos salariales como mecanismo de castigo por daños, pérdidas, errores o incumplimientos.

c) Exigir al trabajador pagos económicos como sustitución de una sanción disciplinaria.

d) Imponer suspensiones superiores a los límites legales.

e) Modificar unilateralmente el salario o desmejorar condiciones contractuales como sanción disciplinaria por fuera de los mecanismos legalmente autorizados.

f) Imponer sanciones colectivas sin individualizar los hechos y la responsabilidad de cada trabajador.

g) Aplicar una segunda sanción disciplinaria por los mismos hechos cuando ya exista una decisión definitiva sobre ellos, sin perjuicio de las consecuencias jurídicas distintas que legalmente puedan corresponder.

PARÁGRAFO CUARTO. LLAMADOS DE ATENCIÓN PREVENTIVOS Y RETROALIMENTACIÓN.

INDYCCA S.A.S. podrá realizar observaciones, recomendaciones, retroalimentaciones y requerimientos de mejora relacionados con el desempeño, la calidad, la productividad, el cumplimiento de procedimientos y las condiciones de seguridad.
Estas actuaciones tendrán carácter preventivo, formativo o administrativo cuando no constituyan una sanción disciplinaria.
Cuando una comunicación implique una imputación formal de responsabilidad y una consecuencia disciplinaria, deberá tramitarse conforme al procedimiento legalmente exigible, independientemente de la denominación que se le asigne.

PARÁGRAFO QUINTO. PROCEDIMIENTO PREVIO OBLIGATORIO.

Antes de imponer cualquiera de las sanciones previstas en este artículo, INDYCCA S.A.S. deberá garantizar el procedimiento disciplinario establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y en el capítulo correspondiente del presente reglamento.
El trabajador deberá tener la oportunidad efectiva de conocer los hechos que se le atribuyen, acceder a las pruebas pertinentes, presentar explicaciones y pruebas de defensa, controvertir los elementos de cargo y recibir una decisión motivada, con las demás garantías legalmente exigibles.
Las sanciones impuestas con desconocimiento de los requisitos legales podrán carecer de efectos jurídicos, conforme a la legislación aplicable.

PARÁGRAFO SEXTO. REGISTRO DE LAS SANCIONES.

Las sanciones disciplinarias válidamente impuestas deberán documentarse por escrito e incorporarse al expediente laboral del trabajador, junto con los soportes del procedimiento y las comunicaciones correspondientes.
La información será tratada de manera confidencial y únicamente podrá utilizarse para finalidades laborales legítimas, conforme a las normas sobre protección de datos personales.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. DIFERENCIA ENTRE SANCIÓN DISCIPLINARIA Y TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA.

La terminación del contrato de trabajo por justa causa no constituye una sanción disciplinaria de esta escala.
Cuando INDYCCA S.A.S. considere que una conducta puede configurar una justa causa de terminación, deberá verificar la causal legal aplicable, la acreditación de los hechos, la gravedad jurídicamente exigible y las garantías de defensa y demás requisitos que correspondan.
La empresa no podrá utilizar la clasificación de faltas de este reglamento para crear causales de terminación contrarias a la legislación laboral.

PARÁGRAFO OCTAVO. APLICACIÓN PROPORCIONAL Y NO DISCRIMINATORIA.

La facultad disciplinaria se ejercerá con criterios objetivos y consistentes, sin discriminación, retaliación o trato arbitrario.
La valoración de cada conducta deberá considerar las condiciones reales de trabajo, la capacitación recibida, las instrucciones comunicadas, los medios proporcionados y las circunstancias personales jurídicamente relevantes, sin desconocer los derechos fundamentales del trabajador.

ARTÍCULO 24. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, ejercerá su facultad disciplinaria con observancia de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones legales y jurisprudenciales aplicables.

Toda actuación disciplinaria deberá respetar los principios de dignidad humana, legalidad, presunción de inocencia, derecho de defensa, contradicción, imparcialidad, proporcionalidad, buena fe y prohibición de doble sanción por los mismos hechos.
La empresa garantizará que las decisiones disciplinarias se fundamenten en hechos verificables, pruebas pertinentes y obligaciones laborales previamente establecidas, sin imponer sanciones arbitrarias o automáticas.

PARÁGRAFO PRIMERO. VERIFICACIÓN PRELIMINAR DE LOS HECHOS.

Cuando INDYCCA S.A.S. tenga conocimiento de un posible incumplimiento laboral, podrá realizar una verificación preliminar para determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar, las obligaciones presuntamente incumplidas y los elementos de prueba disponibles.
Esta verificación podrá comprender la revisión de documentos, registros de asistencia, informes de producción, reportes de calidad, registros de seguridad y salud en el trabajo, comunicaciones laborales y demás elementos obtenidos por medios legítimos.
La verificación preliminar no constituirá por sí misma una sanción ni implicará una declaración anticipada de responsabilidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. COMUNICACIÓN DE APERTURA.

Cuando existan elementos suficientes para iniciar una actuación disciplinaria, la empresa comunicará al trabajador, de manera clara y comprensible:
a) La apertura de la actuación disciplinaria.
b) Los hechos concretos que se le atribuyen, indicando, en cuanto sea posible, las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
c) Las obligaciones o prohibiciones laborales presuntamente incumplidas.
d) La posible calificación disciplinaria de la conducta, sin que ello implique una decisión anticipada.
e) Los medios y la oportunidad para ejercer su derecho de defensa.
La comunicación podrá realizarse por escrito, mediante documento físico o por un medio electrónico idóneo que permita acreditar su entrega.

PARÁGRAFO TERCERO. CONOCIMIENTO DE LAS PRUEBAS.

El trabajador tendrá derecho a conocer los elementos probatorios que fundamenten la actuación y a controvertirlos.
INDYCCA S.A.S. facilitará el acceso a las pruebas pertinentes, respetando la protección de datos personales, la confidencialidad legalmente exigible y los derechos de terceros.
No podrá fundamentarse una sanción en pruebas secretas o en elementos respecto de los cuales se haya impedido injustificadamente el ejercicio del derecho de contradicción.

PARÁGRAFO CUARTO. DESCARGOS Y DERECHO DE DEFENSA.

Antes de imponer una sanción disciplinaria, INDYCCA S.A.S. garantizará al trabajador una oportunidad efectiva para ser escuchado y presentar sus explicaciones frente a los hechos atribuidos.
El trabajador podrá:
a) Exponer su versión de los hechos.
b) Presentar las explicaciones y justificaciones que considere pertinentes.
c) Aportar documentos y demás elementos de prueba legítimos.
d) Solicitar la valoración de pruebas relevantes para su defensa.
e) Controvertir las pruebas presentadas en su contra.
f) Contar con el acompañamiento o asistencia que legalmente corresponda.
Los descargos podrán documentarse mediante acta escrita, comunicación del trabajador o cualquier otro medio idóneo que permita acreditar el ejercicio efectivo de su derecho de defensa.

PARÁGRAFO QUINTO. TÉRMINO PARA LA DEFENSA.
Como garantía interna, INDYCCA S.A.S. concederá al trabajador un término razonable para preparar y presentar sus explicaciones, atendiendo la complejidad de los hechos y la naturaleza de las pruebas.
Cuando resulte aplicable el procedimiento general establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, se respetará el término mínimo legal de cinco (5) días para el ejercicio de la defensa, así como las demás etapas y garantías previstas en dicha disposición.
Para los empleadores comprendidos en la regla especial de menos de diez trabajadores, se aplicará el tratamiento diferenciado legalmente previsto, garantizando en todo caso el derecho de defensa y la oportunidad efectiva de ser escuchado.
La empresa podrá conceder un término mayor cuando las circunstancias particulares lo justifiquen.
PARÁGRAFO SEXTO. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS Y DE LA CONDUCTA.
Una vez escuchado el trabajador, INDYCCA S.A.S. evaluará de manera objetiva los hechos, las pruebas y los argumentos presentados.
Para determinar si existe responsabilidad disciplinaria se tendrán en cuenta, entre otros aspectos:
a) La existencia de una obligación laboral legítima y exigible.
b) La acreditación del hecho atribuido.
c) Las circunstancias particulares en las que ocurrió la conducta.
d) La existencia de una causa justificativa.
e) El nivel de responsabilidad atribuible al trabajador.
f) La capacitación, instrucciones y recursos suministrados por la empresa.
g) La gravedad del incumplimiento y sus consecuencias o riesgos acreditados.
h) La proporcionalidad de la eventual sanción.
No se presumirá la responsabilidad del trabajador por la sola existencia de un daño, error operativo, incumplimiento de una meta o resultado desfavorable.
PARÁGRAFO SÉPTIMO. DECISIÓN DISCIPLINARIA.
Concluida la valoración, la empresa adoptará una decisión motivada, que podrá consistir en:
a) El archivo de la actuación cuando no se acredite un incumplimiento disciplinario.
b) La imposición de una sanción legalmente procedente y prevista en el presente reglamento.
c) La adopción de medidas de mejora, capacitación o prevención, cuando la situación no justifique una sanción disciplinaria.
La decisión deberá indicar los hechos acreditados, las razones que la sustentan y, cuando corresponda, la sanción impuesta, su fundamento y las condiciones de ejecución.
La decisión se comunicará al trabajador mediante un medio idóneo que permita dejar constancia de su notificación.
PARÁGRAFO OCTAVO. IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN.
El trabajador podrá solicitar la revisión de la decisión disciplinaria mediante comunicación dirigida a la gerencia o a la persona que INDYCCA S.A.S. designe para tal efecto.
Para este procedimiento interno, la solicitud de revisión podrá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión.
La revisión deberá efectuarse, en cuanto sea organizacionalmente posible, por una persona distinta de quien adoptó la decisión inicial, procurando garantizar una valoración objetiva.
La empresa comunicará una respuesta motivada dentro de un término razonable.
Este mecanismo interno no limitará el derecho del trabajador a acudir ante las autoridades administrativas o judiciales competentes ni sustituirá los mecanismos de impugnación legalmente exigibles.

PARÁGRAFO NOVENO. REGLA ESPECIAL PARA EMPLEADORES DE MENOS DE DIEZ TRABAJADORES.

De conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, los empleadores que ocupen menos de diez (10) trabajadores están sujetos a una regla especial respecto del procedimiento disciplinario general.

En atención al número de trabajadores actualmente informado por INDYCCA S.A.S., la empresa deberá garantizar, como mínimo, que el trabajador sea escuchado previamente a la imposición de una sanción y pueda ejercer efectivamente su derecho de defensa.

Sin perjuicio de dicha regla especial, INDYCCA S.A.S. adopta mediante el presente reglamento un procedimiento interno documentado, orientado a garantizar transparencia, trazabilidad, proporcionalidad y seguridad jurídica.

Si el número de trabajadores alcanza o supera el umbral legal, la empresa deberá aplicar íntegramente el procedimiento general que resulte obligatorio, independientemente de que el presente reglamento no haya sido actualizado formalmente.

PARÁGRAFO DÉCIMO. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Cuando el trabajador involucrado en una actuación disciplinaria tenga una discapacidad que requiera ajustes razonables para ejercer su derecho de defensa, INDYCCA S.A.S. adoptará las medidas pertinentes para garantizar la comprensión de la actuación, la accesibilidad de la información y la participación efectiva del trabajador.

La empresa no podrá utilizar el procedimiento disciplinario como mecanismo de discriminación ni desconocer las garantías de estabilidad laboral reforzada legalmente aplicables.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. ACTUACIONES POR MEDIOS ELECTRÓNICOS.

Las comunicaciones, citaciones, presentación de explicaciones y notificaciones podrán realizarse mediante medios electrónicos idóneos, siempre que se garantice la identidad de los participantes, la integridad de la información, la posibilidad efectiva de defensa y la conservación de los soportes.

Cuando el trabajador no tenga acceso razonable a dichos medios, la empresa deberá facilitar un mecanismo alternativo adecuado.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.

Las actuaciones disciplinarias tendrán carácter reservado frente a personas ajenas al procedimiento, sin perjuicio de los derechos de defensa, representación, denuncia y acceso a la información legalmente reconocidos.

Los documentos y registros serán conservados conforme a las políticas de protección de datos personales y a las obligaciones legales de INDYCCA S.A.S.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y DOBLE SANCIÓN.

No podrán imponerse sanciones por el ejercicio legítimo de derechos fundamentales, la presentación de quejas de buena fe, la participación en investigaciones o el reporte de situaciones de riesgo.

Tampoco podrá sancionarse disciplinariamente dos veces al trabajador por los mismos hechos mediante decisiones definitivas independientes.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. RELACIÓN CON LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

El procedimiento disciplinario regulado en este artículo no convierte la terminación del contrato de trabajo por justa causa en una sanción disciplinaria.

Cuando los hechos investigados puedan configurar una causal de terminación, INDYCCA S.A.S. deberá observar los requisitos legales y jurisprudenciales correspondientes, incluida la oportunidad efectiva de defensa cuando resulte exigible, así como las protecciones especiales y autorizaciones administrativas que procedan.

En ningún caso la aplicación de este artículo permitirá desconocer las garantías legales del trabajador ni sustituir las causales de terminación previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO X. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 25. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa cuando se configure y acredite alguna de las causales establecidas en el artículo 62, literal A, del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las disposiciones legales vigentes y las faltas graves expresamente calificadas como tales en el presente reglamento, siempre que dicha calificación sea jurídicamente válida.

La terminación con justa causa deberá sustentarse en hechos ciertos, verificables y atribuibles al trabajador, con observancia de las garantías legales y jurisprudenciales aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. CAUSALES LEGALES DE TERMINACIÓN.

Constituyen justas causas de terminación unilateral del contrato por parte del empleador, en los términos y condiciones establecidos por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Engaño mediante documentos o certificaciones falsas. Haber sufrido el empleador engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Violencia, injuria o malos tratamientos durante las labores. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador durante sus labores contra el empleador, sus familiares, personal directivo o compañeros de trabajo, conforme al alcance legal de esta causal.

3. Violencia o injuria grave fuera del servicio. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio contra el empleador, sus familiares, representantes o personal directivo, en las condiciones previstas por la ley.

4. Daño intencional o negligencia grave. Todo daño material causado intencionalmente a edificios, obras, maquinaria, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, así como toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Actos inmorales o delictuosos. Los actos inmorales o delictuosos cometidos en el lugar de trabajo o en el desempeño de las labores, en los términos legalmente previstos, sin perjuicio de la interpretación constitucional y jurisprudencial aplicable.

6. Violación grave de obligaciones o prohibiciones. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador conforme a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, dentro de los límites legales y jurisprudenciales.

7. Detención preventiva o arresto. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, de conformidad con el texto legal y su interpretación constitucional vigente.

8. Revelación de secretos. La revelación de secretos técnicos o comerciales o la divulgación de asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa, conforme a las condiciones exigidas por la legislación.

9. Deficiente rendimiento. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable pese al requerimiento del empleador y se cumpla el procedimiento legalmente exigible.
10. Incumplimiento sistemático de obligaciones. La sistemática inejecución, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales del trabajador.
11. Vicios que perturben la disciplina. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, cuando se acrediten los presupuestos legales y se respeten sus derechos fundamentales.
12. Negativa sistemática a medidas preventivas. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, en los términos legalmente aplicables y con respeto a la autonomía, la salud y los derechos fundamentales.
13. Ineptitud para realizar la labor. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, cuando se configure conforme a la legislación y jurisprudencia aplicables y no se desconozcan obligaciones de capacitación, ajustes razonables, reubicación o estabilidad laboral reforzada.
14. Reconocimiento de pensión. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, exclusivamente cuando se cumplan los requisitos legales y jurisprudenciales para invocar esta causal, incluidos los relacionados con el reconocimiento efectivo y las condiciones de inclusión en nómina de pensionados, cuando correspondan.
15. Enfermedad o lesión en los supuestos legalmente previstos. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo y cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, únicamente en los estrictos términos en que esta causal conserve aplicabilidad constitucional y legal.
En ningún caso esta disposición autoriza una terminación automática por enfermedad, discapacidad, incapacidad prolongada o condición de salud. INDYCCA S.A.S. deberá observar las garantías de estabilidad laboral reforzada, los deberes de ajustes razonables y las autorizaciones administrativas que legalmente resulten exigibles.
PARÁGRAFO SEGUNDO. FALTAS GRAVES RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD DE INDYCCA S.A.S.
Para efectos del numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en concordancia con las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 20 y 21 de este reglamento, podrán constituir faltas graves, cuando se acrediten sus presupuestos y su calificación resulte jurídicamente procedente, las siguientes conductas:
a) Sustraer, apropiarse o disponer fraudulentamente de herramientas, maquinaria, materiales, productos, repuestos, dinero o bienes de la empresa o de sus clientes.
b) Alterar deliberadamente dispositivos de seguridad de maquinaria o equipos, generando un riesgo grave para las personas o las instalaciones.
c) Ejecutar deliberadamente actividades de alto riesgo desconociendo medidas de seguridad obligatorias, conocidas y exigibles, cuando se genere un peligro grave para la vida o integridad de las personas.
d) Falsificar registros de producción, calidad, inventarios, asistencia, mantenimiento o seguridad y salud en el trabajo, con relevancia para la relación laboral.
e) Divulgar indebidamente secretos técnicos o comerciales o información empresarial reservada, en las condiciones legalmente exigidas.
f) Ejecutar actos de violencia grave, amenazas o agresiones relacionadas con el trabajo.
g) Cometer actos de fraude, apropiación indebida o abuso grave de facultades comerciales o administrativas en perjuicio de la empresa o de terceros.

h) Incurrir en incumplimientos graves y culpables de obligaciones esenciales del cargo que comprometan de manera significativa la seguridad, la confianza legítima o la ejecución del contrato.
La configuración de cualquiera de estas conductas deberá analizarse individualmente. Su inclusión en este reglamento no elimina la obligación de acreditar los hechos ni autoriza decisiones arbitrarias o discriminatorias.

PARÁGRAFO TERCERO. DIFERENCIA ENTRE FALTA DISCIPLINARIA Y JUSTA CAUSA.

Las sanciones disciplinarias previstas en el artículo 23 y la terminación del contrato por justa causa son figuras jurídicas diferentes.
La empresa no estará obligada a agotar progresivamente las sanciones disciplinarias cuando se configure una justa causa legal de terminación. Sin embargo, deberá observar las garantías y requisitos que correspondan a la causal invocada.
No podrá utilizarse una misma conducta para imponer decisiones incompatibles o desconocer la prohibición de doble sanción cuando esta resulte aplicable.

PARÁGRAFO CUARTO. VERIFICACIÓN DE LOS HECHOS Y DERECHO DE DEFENSA.

Antes de adoptar una decisión de terminación por justa causa, INDYCCA S.A.S. deberá verificar los hechos y las pruebas que sustentan la causal, evaluar las circunstancias particulares y garantizar las oportunidades de defensa legal y jurisprudencialmente exigibles.
Cuando la causal tenga un procedimiento especial, como ocurre con el deficiente rendimiento, deberán cumplirse los requerimientos, plazos y demás condiciones establecidos por la normativa aplicable.
La empresa no podrá presumir la existencia de una justa causa por la sola ocurrencia de un accidente de trabajo, un error de fabricación, una disminución de productividad o una ausencia laboral.

PARÁGRAFO QUINTO. COMUNICACIÓN DE LA TERMINACIÓN.

La decisión de terminación unilateral con justa causa deberá comunicarse al trabajador de manera expresa, indicando los hechos y motivos concretos que la fundamentan.
Conforme al parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la parte que termina unilateralmente el contrato deberá manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de su determinación.
Posteriormente no podrán alegarse válidamente motivos distintos de los expresados al momento de la terminación.

PARÁGRAFO SEXTO. PREAVISO EN LAS CAUSALES LEGALMENTE ESTABLECIDAS.

En los eventos previstos por la ley, particularmente respecto de las causales contenidas en los numerales 9 a 15 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, INDYCCA S.A.S. observará el preaviso mínimo legal de quince (15) días, cuando corresponda.
La empresa deberá verificar la procedencia y los requisitos particulares de la causal antes de comunicar cualquier decisión.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Cuando el trabajador se encuentre amparado por una garantía de estabilidad laboral reforzada o por una protección especial derivada de circunstancias de salud, discapacidad, embarazo, maternidad, paternidad, fuero sindical u otra condición legalmente protegida, INDYCCA S.A.S. deberá verificar previamente los requisitos y autorizaciones que correspondan.
La existencia de una presunta justa causa no exime automáticamente del cumplimiento de las autorizaciones administrativas o judiciales legalmente exigibles.

PARÁGRAFO OCTAVO. PROHIBICIÓN DE TERMINACIONES DISCRIMINATORIAS O RETALIATORIAS.

No podrá invocarse una justa causa de terminación para encubrir actos de discriminación, retaliación, persecución laboral o desconocimiento de derechos fundamentales.
Las decisiones deberán sustentarse en hechos objetivos y verificables, y respetar los principios de buena fe, proporcionalidad y protección del trabajo.

PARÁGRAFO NOVENO. LIQUIDACIÓN DE ACREENCIAS LABORALES.

La terminación del contrato con justa causa no exime a INDYCCA S.A.S. de pagar los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales efectivamente causadas hasta la fecha de finalización del vínculo.
La liquidación se efectuará conforme a las disposiciones legales vigentes, sin descuentos o retenciones no autorizados.

ARTÍCULO 26. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR.

El trabajador vinculado laboralmente a INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, podrá dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo cuando se configure alguna de las justas causas previstas en el literal B del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes.
El ejercicio de este derecho deberá ajustarse a los principios de buena fe, razonabilidad y respeto por las garantías laborales, sin que el presente reglamento pueda restringir las causales legalmente reconocidas.

PARÁGRAFO PRIMERO. CAUSALES LEGALES.

Constituyen justas causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las siguientes:

1. Engaño por parte del empleador.

Haber sufrido engaño por parte de INDYCCA S.A.S. respecto de las condiciones de trabajo, cuando se configuren los presupuestos establecidos por la legislación laboral.

2. Violencia, malos tratamientos o amenazas graves.

Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los representantes o dependientes del empleador con su consentimiento o tolerancia.

3. Inducción a cometer actos ilícitos.

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

4. Circunstancias imprevistas que comprometan la seguridad o salud.

Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, cuando el empleador no se allane a modificar las condiciones de trabajo para evitar dicho peligro.

5. Perjuicio causado maliciosamente.

Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. Incumplimiento sistemático de obligaciones.

El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. Exigencia injustificada de labores diferentes o cambio de lugar de trabajo.

La exigencia del empleador, sin razones válidas, de prestar un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se contrató al trabajador, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

8. Violación grave de obligaciones o prohibiciones del empleador.
Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador conforme a los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, de conformidad con la legislación aplicable.

PARÁGRAFO SEGUNDO. INCUMPLIMIENTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD DE INDYCCA S.A.S.

Sin crear causales adicionales a las establecidas por la ley, podrán constituir circunstancias relevantes para evaluar la configuración de una justa causa de terminación por parte del trabajador, según su gravedad y las condiciones particulares del caso:

a) El incumplimiento grave o sistemático de las obligaciones salariales y prestacionales legalmente exigibles.

b) La exigencia de ejecutar actividades de fabricación, corte, soldadura, pulido, instalación o mantenimiento en condiciones que representen un peligro grave para la vida o integridad del trabajador, cuando se configuren los presupuestos legales de la causal correspondiente.

c) La omisión grave de medidas obligatorias de prevención de riesgos laborales, incluidos los elementos de protección personal legalmente exigibles.

d) La imposición de condiciones laborales contrarias a la dignidad humana o la tolerancia de conductas graves de violencia, amenazas o malos tratamientos, en los términos previstos por la legislación.

e) La exigencia injustificada de actividades sustancialmente distintas de las contratadas o de cambios de lugar de prestación del servicio que excedan los límites legales de las facultades del empleador.

f) La vulneración grave de obligaciones laborales expresamente reconocidas por la legislación y por el presente reglamento.

La configuración de una justa causa dependerá de la correspondencia de los hechos con alguna de las causales legales y de la valoración jurídica de sus circunstancias.

PARÁGRAFO TERCERO. COMUNICACIÓN DE LA TERMINACIÓN.

Cuando el trabajador decida terminar unilateralmente su contrato invocando una justa causa atribuible al empleador, deberá comunicar los hechos y motivos concretos que fundamentan su decisión, de conformidad con el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

La comunicación podrá realizarse mediante documento físico o electrónico que permita acreditar su contenido y entrega.

La empresa no podrá exigir que el trabajador renuncie a derechos laborales como condición para recibir o tramitar dicha comunicación.

PARÁGRAFO CUARTO. CONSECUENCIAS INDEMNIZATORIAS.

Cuando la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador obedezca a una justa causa imputable al empleador y se configuren los requisitos legales correspondientes, procederá el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

La existencia, procedencia y cuantía de esta obligación se determinarán conforme a las disposiciones legales aplicables y a las circunstancias acreditadas del caso.

INDYCCA S.A.S. no podrá considerar automáticamente como renuncia voluntaria sin justa causa una comunicación en la cual el trabajador manifieste que termina el contrato por incumplimientos atribuibles al empleador.

PARÁGRAFO QUINTO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

El trabajador no podrá ser objeto de amenazas, coacciones o represalias por presentar quejas de buena fe, reclamar el cumplimiento de obligaciones laborales o comunicar hechos que considere constitutivos de una justa causa de terminación.
El ejercicio de estos derechos se sujetará a las garantías constitucionales y legales correspondientes.

PARÁGRAFO SEXTO. LIQUIDACIÓN DE ACREENCIAS LABORALES.
Independientemente de la causal de terminación invocada, INDYCCA S.A.S. deberá liquidar y pagar los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás conceptos laborales causados hasta la fecha de finalización del vínculo, conforme a la legislación vigente.
La existencia de controversias sobre los motivos de terminación no autorizará la retención injustificada de acreencias laborales exigibles.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.
Ninguna disposición contractual, reglamentaria o administrativa podrá impedir al trabajador invocar las justas causas de terminación legalmente reconocidas.
Cualquier acuerdo relacionado con la finalización del vínculo deberá respetar los derechos ciertos e indiscutibles y las demás garantías establecidas por la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 27. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA E INDEMNIZACIONES.
INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, podrá dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo sin justa causa, siempre que observe las disposiciones legales vigentes y reconozca las indemnizaciones y demás obligaciones que correspondan.
La facultad de terminación unilateral no podrá ejercerse con fines discriminatorios, retaliatorios o contrarios a los derechos fundamentales del trabajador, ni permitirá desconocer garantías de estabilidad laboral reforzada, fueros o autorizaciones legales especiales.

PARÁGRAFO PRIMERO. CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO.
Cuando INDYCCA S.A.S. termine unilateralmente y sin justa causa un contrato de trabajo a término indefinido, reconocerá al trabajador la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a las siguientes reglas:

1. Trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes:
a) Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
b) Si el trabajador tiene más de un (1) año de servicio continuo, se reconocerán veinte (20) días adicionales de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

2. Trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes:
a) Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
b) Si el trabajador tiene más de un (1) año de servicio continuo, se reconocerán quince (15) días adicionales de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
Estas reglas se aplicarán sin perjuicio de los regímenes de transición, condiciones más favorables o disposiciones especiales que legalmente correspondan.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO.
Cuando INDYCCA S.A.S. termine unilateralmente y sin justa causa un contrato de trabajo a término fijo antes de su vencimiento, deberá reconocer una indemnización equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado, de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

La terminación por vencimiento del plazo pactado será jurídicamente distinta de la terminación unilateral sin justa causa, siempre que el contrato se haya celebrado válidamente y se cumplan las condiciones legales de duración, preaviso y no renovación.
Los contratos a término fijo deberán observar las exigencias de formalización escrita, duración máxima y demás reglas establecidas por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.
Cuando legalmente corresponda comunicar la decisión de no prorrogar el contrato, deberá respetarse el preaviso escrito de treinta (30) días.
La omisión del preaviso producirá las consecuencias de renovación previstas por la ley, sin perjuicio de las demás reglas aplicables a esta modalidad contractual.

PARÁGRAFO TERCERO. CONTRATOS POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Cuando INDYCCA S.A.S. celebre válidamente un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, deberá identificar por escrito, de manera precisa y verificable, la obra o labor contratada.
La terminación por finalización real de la obra o labor será diferente de la terminación unilateral sin justa causa.
Si la empresa termina injustificadamente el contrato antes de la culminación de la obra o labor, deberá reconocer la indemnización correspondiente al tiempo que falte para su terminación, sin que esta pueda ser inferior a quince (15) días de salario, de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
La contratación por obra o labor no podrá utilizarse para encubrir relaciones laborales permanentes ni para desconocer las consecuencias legales derivadas de la continuidad del servicio una vez finalizada la obra o labor inicialmente contratada.

PARÁGRAFO CUARTO. TERMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA.

Durante un período de prueba válidamente pactado por escrito, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato conforme a las reglas legales aplicables, sin que por esa sola circunstancia se genere la indemnización ordinaria por despido sin justa causa.
No obstante, la terminación durante el período de prueba no podrá fundamentarse en motivos discriminatorios, retaliatorios o contrarios a las garantías constitucionales y legales del trabajador.
La empresa deberá respetar las protecciones especiales que resulten aplicables y pagar las acreencias laborales causadas hasta la fecha de terminación.

PARÁGRAFO QUINTO. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Antes de terminar un contrato de trabajo, INDYCCA S.A.S. deberá verificar si el trabajador se encuentra amparado por alguna protección legal o constitucional especial, incluyendo, entre otras:
a) Protección derivada de condiciones de salud o discapacidad.
b) Protección por embarazo, maternidad y demás situaciones familiares especialmente amparadas por la ley.
c) Fuero sindical.
d) Fuero circunstancial, cuando se configuren sus presupuestos.
e) Otras garantías de estabilidad laboral reforzada reconocidas por la legislación o la jurisprudencia.
Cuando la terminación requiera autorización administrativa o judicial previa, la empresa deberá obtenerla antes de adoptar la decisión, en los casos legalmente exigibles.
El pago de una indemnización ordinaria por despido sin justa causa no sustituirá las autorizaciones especiales ni subsanará por sí solo una terminación contraria a las garantías de estabilidad reforzada.

PARÁGRAFO SEXTO. PROHIBICIÓN DE TERMINACIONES DISCRIMINATORIAS O RETALIATORIAS.

INDYCCA S.A.S. no podrá utilizar la terminación sin justa causa para encubrir decisiones motivadas por discriminación, acoso, persecución laboral, represalias por denuncias de buena fe o ejercicio legítimo de derechos laborales.
Las decisiones de terminación deberán observar la Constitución Política y las normas que protegen la igualdad, la dignidad humana y la estabilidad laboral en los supuestos legalmente previstos.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. COMUNICACIÓN DE LA TERMINACIÓN.

La terminación unilateral del contrato de trabajo deberá comunicarse al trabajador de manera clara y por un medio idóneo que permita acreditar su contenido y entrega.
Cuando la empresa decida terminar sin justa causa, deberá indicar expresamente dicha modalidad de terminación y reconocer las consecuencias económicas legalmente correspondientes.
La comunicación no podrá contener afirmaciones que desconozcan derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.

PARÁGRAFO OCTAVO. LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES.

Con ocasión de la terminación del contrato, INDYCCA S.A.S. liquidará los conceptos laborales causados y pendientes de pago, según corresponda, incluyendo:
a) Salarios pendientes.
b) Auxilio de cesantías.
c) Intereses sobre cesantías.
d) Prima de servicios.
e) Vacaciones causadas y no disfrutadas.
f) Indemnización por terminación sin justa causa, cuando proceda.
g) Los demás conceptos laborales legal o contractualmente exigibles.
La liquidación se realizará con base en la modalidad contractual, el salario aplicable, el tiempo de servicio y las disposiciones legales vigentes.
No podrán efectuarse descuentos, compensaciones o retenciones que desconozcan las restricciones establecidas por la legislación laboral.

PARÁGRAFO NOVENO. INDEMNIZACIÓN MORATORIA Y OTRAS CONSECUENCIAS LEGALES.

La falta de pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato podrá generar las consecuencias previstas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se configuren sus presupuestos legales y jurisprudenciales.
La indemnización por despido sin justa causa y la eventual indemnización moratoria responden a supuestos jurídicos diferentes y deberán analizarse separadamente.

PARÁGRAFO DÉCIMO. TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO.

El contrato de trabajo podrá terminar por mutuo consentimiento cuando exista un acuerdo libre, expreso y válido entre las partes.
Dicho acuerdo no podrá utilizarse para encubrir coacciones, renuncias forzadas, discriminación o desconocimiento de derechos ciertos e indiscutibles.
Cuando se suscriban acuerdos de transacción, estos deberán ajustarse a los requisitos y límites previstos por la legislación laboral.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. PREVALENCIA DE LAS NORMAS LEGALES.

Las indemnizaciones, requisitos y consecuencias establecidos en este artículo se aplicarán conforme a la legislación vigente al momento de la terminación contractual.
En caso de modificación normativa o existencia de una disposición más favorable aplicable al trabajador, prevalecerá la regulación legal correspondiente.

ARTÍCULO 28. RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR, PREAVISO Y ENTREGA DEL CARGO.
Los trabajadores de INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, podrán dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo mediante renuncia voluntaria, de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y demás normas vigentes.
La renuncia deberá constituir una manifestación libre, consciente e inequívoca de la voluntad del trabajador de finalizar la relación laboral. No podrá ser obtenida mediante amenazas, presiones indebidas, engaños, coacciones o cualquier otra actuación contraria a la dignidad humana y a los derechos fundamentales.
PARÁGRAFO PRIMERO. PRESENTACIÓN DE LA RENUNCIA.
El trabajador que decida renunciar deberá comunicar su decisión a INDYCCA S.A.S., preferiblemente por escrito, indicando la fecha en la cual desea finalizar su vínculo laboral.
La comunicación podrá presentarse mediante documento físico, correo electrónico u otro medio idóneo que permita identificar al remitente y acreditar su contenido.
La ausencia de una comunicación escrita no desvirtúa por sí sola una renuncia cuya existencia y carácter voluntario se encuentren debidamente acreditados.
La empresa no podrá exigir al trabajador que justifique los motivos personales de su decisión como condición para recibir la renuncia.
PARÁGRAFO SEGUNDO. PREAVISO EN CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO.
De conformidad con el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el trabajador vinculado mediante contrato a término indefinido podrá terminarlo dando un preaviso de treinta (30) días calendario, con el propósito de permitir al empleador adoptar las medidas necesarias para su reemplazo y la continuidad de la operación.
No obstante, la omisión total o parcial de dicho preaviso no dará lugar a sanción, indemnización, multa ni descuento económico a cargo del trabajador.
El preaviso tampoco podrá utilizarse para obligar al trabajador a continuar prestando sus servicios contra su voluntad.
PARÁGRAFO TERCERO. EXCEPCIÓN AL PREAVISO POR JUSTA CAUSA.
El preaviso de treinta (30) días calendario no será exigible cuando el trabajador termine unilateralmente el contrato por una justa causa atribuible al empleador, en los términos del literal B del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
En estos eventos se aplicarán las disposiciones previstas en el artículo 26 del presente reglamento y las demás normas correspondientes.
PARÁGRAFO CUARTO. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y POR OBRA O LABOR.
En los contratos a término fijo y por duración de obra o labor determinada, la terminación anticipada por iniciativa del trabajador se regirá por las disposiciones legales aplicables y por las condiciones contractuales válidamente pactadas.
No se extenderá automáticamente a estas modalidades el preaviso previsto específicamente por el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo para los contratos a término indefinido.
La empresa no podrá establecer unilateralmente multas, sanciones o descuentos salariales por la presentación de una renuncia.
PARÁGRAFO QUINTO. ENTREGA DEL CARGO Y DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO.
Con ocasión de la terminación del vínculo laboral, el trabajador deberá colaborar razonablemente con la entrega de los asuntos, documentos, herramientas, equipos y demás bienes empresariales que tenga bajo su responsabilidad.
Según las funciones desempeñadas, la entrega podrá comprender:

a) Herramientas manuales, eléctricas y equipos asignados.
b) Elementos de protección personal reutilizables cuya devolución resulte procedente por sus características y condiciones.
c) Materiales, repuestos, productos o componentes bajo su custodia.
d) Documentos técnicos, planos, especificaciones, órdenes de producción e información relacionada con trabajos en ejecución.
e) Registros de mantenimiento, fabricación, instalación o servicio técnico que correspondan a sus responsabilidades.
f) Llaves, tarjetas de acceso, dispositivos electrónicos y demás elementos entregados para el desempeño de sus funciones.
g) Información sobre actividades pendientes que resulte necesaria para garantizar una transición segura y ordenada.
La entrega deberá realizarse mediante un procedimiento razonable y proporcional a las responsabilidades del trabajador.

PARÁGRAFO SEXTO. CONTINUIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PROCESOS.

Cuando el trabajador participe en actividades de fabricación, soldadura, corte, instalación, mantenimiento o intervención de equipos, INDYCCA S.A.S. podrá coordinar, dentro del tiempo efectivo de vinculación, la entrega de información indispensable para la seguridad de las personas y la continuidad de los trabajos.
En ningún caso la empresa podrá exigir que el trabajador continúe prestando servicios después de la fecha efectiva de terminación del contrato sin que exista una nueva vinculación o acuerdo jurídicamente válido.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. DEVOLUCIÓN DE BIENES Y DESCUENTOS.

La falta de devolución de un elemento de trabajo deberá documentarse y gestionarse conforme a los mecanismos legalmente procedentes.
No podrá presumirse automáticamente que un elemento faltante fue apropiado por el trabajador ni efectuar descuentos sobre salarios, prestaciones sociales o liquidación definitiva sin observar los requisitos legales correspondientes.
La existencia de una controversia sobre bienes empresariales no autorizará la retención general de las acreencias laborales del trabajador.

PARÁGRAFO OCTAVO. LIQUIDACIÓN FINAL.

Con ocasión de la renuncia voluntaria, INDYCCA S.A.S. liquidará y pagará los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás conceptos laborales causados hasta la fecha efectiva de terminación del contrato.
La liquidación no podrá condicionarse a la presentación de un preaviso de treinta (30) días ni a la firma de documentos que impliquen renuncia a derechos ciertos e indiscutibles.
La renuncia voluntaria, por sí misma, no genera la indemnización ordinaria por despido sin justa causa, sin perjuicio de los derechos que puedan surgir cuando se demuestre que la terminación obedeció a una justa causa atribuible al empleador.

PARÁGRAFO NOVENO. RENUNCIA LIBRE Y AUSENCIA DE COACCIÓN.

INDYCCA S.A.S. no podrá solicitar ni obtener renuncias en blanco, documentos de terminación sin fecha o manifestaciones anticipadas de voluntad destinadas a facilitar una desvinculación futura.
Tampoco podrá utilizar amenazas de sanciones, denuncias infundadas, retención de pagos o presiones indebidas para obtener la renuncia de un trabajador.
Cuando existan circunstancias que pongan en duda el carácter voluntario de la decisión, la empresa deberá actuar con especial diligencia y conservar los soportes pertinentes.

PARÁGRAFO DÉCIMO. CERTIFICACIONES Y DOCUMENTACIÓN LABORAL.

A la terminación del contrato, INDYCCA S.A.S. atenderá las obligaciones legales relacionadas con la expedición de certificaciones laborales, la entrega de documentos y las demás actuaciones que correspondan.
Las certificaciones laborales deberán reflejar información objetiva y verificable, sin incorporar valoraciones discriminatorias o afirmaciones que afecten injustificadamente los derechos del extrabajador.
PARÁGRAFO UNDÉCIMO. PREVALENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.
Las disposiciones de este artículo se interpretarán conforme a la legislación vigente, sin que puedan utilizarse para imponer condiciones de permanencia forzosa, sanciones económicas no autorizadas o restricciones ilegítimas a la libertad de trabajo.

ARTÍCULO 29. ORDEN JERÁRQUICO, REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR Y CONDUCTOS REGULARES.
INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, establecerá su organización interna de acuerdo con las necesidades administrativas, comerciales, técnicas y operativas de la compañía, garantizando la existencia de líneas claras de autoridad, supervisión, comunicación y responsabilidad.
El ejercicio de las facultades de dirección, organización, supervisión y subordinación deberá ajustarse a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos individuales, el presente reglamento y demás normas aplicables, con respeto por la dignidad, los derechos fundamentales y las condiciones laborales de los trabajadores.
PARÁGRAFO PRIMERO. ORDEN JERÁRQUICO.
Para efectos laborales y administrativos, el orden jerárquico de INDYCCA S.A.S. estará conformado por los siguientes niveles, según los cargos efectivamente existentes y las designaciones realizadas por la empresa:
1. Representante legal.
Constituye la máxima autoridad de representación de la sociedad en los términos de sus estatutos, el certificado de existencia y representación legal y las disposiciones legales aplicables.
Le corresponde ejercer las facultades de dirección y representación del empleador, sin perjuicio de las delegaciones válidamente otorgadas.
2. Dirección o administración de la empresa.
Cuando exista una persona designada para ejercer funciones de dirección o administración, podrá coordinar la operación, supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales y adoptar las decisiones comprendidas dentro de sus facultades.
3. Responsables o encargados de procesos.
Comprende a los trabajadores que hayan sido formalmente designados para coordinar actividades de producción, fabricación, instalación, mantenimiento, gestión administrativa u otros procesos empresariales.
Su autoridad estará limitada a las funciones y responsabilidades asignadas por INDYCCA S.A.S.
4. Trabajadores de ejecución operativa, técnica y administrativa.
Comprende a los demás trabajadores vinculados a la empresa, quienes deberán cumplir las instrucciones legítimas impartidas por sus superiores autorizados, dentro de los límites del contrato de trabajo y la legislación vigente.
La enumeración anterior describe niveles funcionales de autoridad y no implica la creación automática de cargos, dependencias o posiciones que no existan en la estructura real de la compañía.

- Gerente
- Director operativo- coordinador administrativo, diseñador
- Operarios

PARÁGRAFO SEGUNDO. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR.
De conformidad con el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, tendrán la calidad de representantes del empleador las personas que, por disposición legal, por la naturaleza de sus funciones o por delegación válida, ejerzan facultades de representación, dirección o administración en nombre de INDYCCA S.A.S.
La representación del empleador se determinará de acuerdo con las funciones efectivamente ejercidas y las disposiciones legales aplicables, sin depender exclusivamente de la denominación del cargo.
PARÁGRAFO TERCERO. FACULTAD PARA IMPARTIR INSTRUCCIONES.
Las instrucciones laborales podrán ser impartidas por el representante legal o por las personas que tengan asignadas facultades de dirección o supervisión sobre el trabajador.
Estas instrucciones deberán:
a) Guardar relación con las funciones contratadas o con actividades compatibles con la naturaleza del vínculo laboral.
b) Ser legítimas, razonables y proporcionales.
c) Respetar la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador.
d) Observar las normas de seguridad y salud en el trabajo.
e) Ser compatibles con las condiciones contractuales y legales aplicables.
Ningún trabajador estará obligado a ejecutar órdenes manifiestamente ilegales o que impliquen un peligro grave e inminente para su vida o integridad, en los términos de la legislación vigente.
PARÁGRAFO CUARTO. AUTORIZACIONES LABORALES.
Las autorizaciones relacionadas con permisos, vacaciones, modificaciones de horarios, trabajo suplementario, ausencias y demás novedades laborales deberán ser otorgadas por el representante legal o por la persona expresamente facultada para ello.
Los responsables operativos podrán coordinar actividades y necesidades del servicio dentro de sus competencias, pero no se presumirá que tienen facultades para modificar contratos, imponer sanciones, autorizar descuentos salariales o terminar vínculos laborales.
PARÁGRAFO QUINTO. FACULTAD DISCIPLINARIA.
La facultad de adelantar actuaciones disciplinarias e imponer sanciones corresponderá al representante legal de INDYCCA S.A.S. o a la persona que cuente con delegación válida y suficiente para ejercerla.
Los trabajadores que desempeñen funciones de coordinación o supervisión podrán informar presuntos incumplimientos, aportar evidencias y participar en las verificaciones correspondientes, sin que ello les otorgue automáticamente facultad sancionatoria.
Toda actuación disciplinaria deberá ajustarse al procedimiento y a las garantías establecidos en el presente reglamento y en la legislación vigente.
PARÁGRAFO SEXTO. CONDUCTO REGULAR PARA SOLICITUDES LABORALES.
Los trabajadores podrán presentar consultas, solicitudes, observaciones o reclamaciones relacionadas con sus condiciones laborales ante su superior inmediato, cuando exista, o directamente ante la administración o el representante legal de INDYCCA S.A.S.
El conducto regular tendrá como finalidad facilitar la atención y solución de los asuntos laborales y no constituirá una barrera para el ejercicio de derechos.
Cuando la reclamación involucre al superior inmediato, exista un posible conflicto de intereses o se trate de una situación de acoso, discriminación, violencia o vulneración de derechos, el trabajador podrá acudir

directamente a las instancias competentes, internas o externas, sin necesidad de agotar previamente la línea jerárquica.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. ATENCIÓN DE RECLAMACIONES.

Las reclamaciones de los trabajadores serán atendidas por el representante legal o por la persona que INDYCCA S.A.S. designe para esta función.

El trabajador podrá presentar su reclamación verbalmente o por escrito, según la naturaleza del asunto y los requisitos legales aplicables.

La empresa deberá procurar una respuesta clara, respetuosa y oportuna, sin perjuicio de los términos específicos que establezca la ley para determinadas solicitudes.

La presentación de reclamaciones de buena fe no podrá dar lugar a represalias, discriminación o sanciones injustificadas.

PARÁGRAFO OCTAVO. ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO DEL TRABAJADOR.

Los trabajadores podrán contar con el acompañamiento o asesoría que legalmente corresponda para la presentación de reclamaciones o la defensa de sus derechos.

La empresa no podrá impedir el ejercicio legítimo de la libertad sindical, el acceso a las autoridades laborales o judiciales ni los demás mecanismos de protección reconocidos por la legislación.

PARÁGRAFO NOVENO. ACTIVIDADES EN INSTALACIONES DE CLIENTES.

Cuando los trabajadores de INDYCCA S.A.S. ejecuten actividades de instalación, mantenimiento, fabricación o asistencia técnica en instalaciones de clientes, deberán observar los protocolos legítimos de seguridad, acceso y coordinación aplicables en dichos establecimientos.

Las instrucciones operativas de los clientes no modificarán por sí mismas la relación de subordinación laboral existente entre INDYCCA S.A.S. y sus trabajadores.

Las decisiones relacionadas con condiciones contractuales, remuneración, sanciones y terminación del vínculo continuarán siendo responsabilidad de INDYCCA S.A.S., conforme a las facultades legalmente establecidas.

PARÁGRAFO DÉCIMO. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

INDYCCA S.A.S. podrá modificar su estructura administrativa y operativa de acuerdo con las necesidades empresariales, respetando los límites legales de sus facultades de dirección y las condiciones laborales protegidas.

Las modificaciones de responsables, líneas de reporte o delegaciones deberán comunicarse oportunamente a los trabajadores involucrados.

Cuando el cambio implique una modificación contractual que requiera acuerdo entre las partes, se observarán los requisitos legales correspondientes.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. PROHIBICIÓN DE ABUSO DE AUTORIDAD.

Las personas que ejerzan funciones de dirección, coordinación o supervisión deberán actuar con respeto, imparcialidad y responsabilidad.

Se prohíbe utilizar la posición jerárquica para realizar actos de acoso, discriminación, amenazas, represalias, exigencias ilegales o cualquier conducta que vulnere los derechos de los trabajadores.

La condición de superior jerárquico no exime del cumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias y de seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. PREVALENCIA DE LA ESTRUCTURA REAL Y LAS DESIGNACIONES VÁLIDAS.

La aplicación de este artículo se realizará conforme a la estructura organizacional efectivamente existente, las funciones de cada cargo y las designaciones o delegaciones válidamente efectuadas por INDYCCA S.A.S.

Ninguna disposición podrá interpretarse como atribución automática de facultades de representación, contratación, sanción o terminación a personas que no estén legal o válidamente habilitadas para ejercerlas.

CAPÍTULO XI. ORDEN JERÁRQUICO, REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR Y RECLAMACIONES

ARTÍCULO 30. PRESENTACIÓN, TRÁMITE Y RESPUESTA DE LAS RECLAMACIONES LABORALES.
Los trabajadores de INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, tendrán derecho a presentar solicitudes, consultas, observaciones, inconformidades y reclamaciones relacionadas con la ejecución de sus contratos de trabajo, las condiciones laborales, el cumplimiento de obligaciones legales y reglamentarias y el ejercicio de sus derechos.
La empresa garantizará que dichas reclamaciones sean recibidas y atendidas con respeto, objetividad, buena fe, confidencialidad cuando corresponda y ausencia de represalias, de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones legales aplicables.
PARÁGRAFO PRIMERO. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE LAS RECLAMACIONES.
Las reclamaciones laborales podrán presentarse ante el representante legal de INDYCCA S.A.S. o ante la persona que este designe expresamente para su recepción y trámite.
Cuando exista un superior inmediato con funciones de coordinación, el trabajador podrá acudir inicialmente a este para resolver asuntos ordinarios relacionados con la ejecución de sus labores.
No obstante, el trabajador podrá dirigirse directamente al representante legal cuando:
a) La reclamación involucre a su superior inmediato.
b) Exista un posible conflicto de intereses.
c) La naturaleza o gravedad de los hechos haga inconveniente acudir al superior inmediato.
d) Se trate de una posible vulneración de derechos fundamentales.
e) El trabajador considere necesario acudir directamente a la instancia encargada de resolver la solicitud.
El conducto regular tendrá carácter organizativo y no constituirá un requisito que impida o limite el ejercicio de derechos laborales.
PARÁGRAFO SEGUNDO. ASUNTOS QUE PODRÁN SER OBJETO DE RECLAMACIÓN.
Los trabajadores podrán presentar reclamaciones relacionadas, entre otras, con las siguientes materias:

1. Liquidación y pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales.
2. Reconocimiento y pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos y demás conceptos legalmente procedentes.
3. Jornada laboral, horarios, descansos y distribución del tiempo de trabajo.
4. Programación y disfrute de vacaciones.
5. Solicitud y reconocimiento de permisos y licencias.
6. Afiliación, cotización y novedades del Sistema de Seguridad Social Integral.
7. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
8. Entrega, reposición y condiciones de los elementos de protección personal.
9. Herramientas, equipos, materiales y condiciones necesarias para ejecutar las labores.
10. Asignación de funciones, instrucciones laborales y responsabilidades del cargo.
11. Trato recibido de superiores, compañeros o terceros con ocasión del trabajo.
12. Aplicación e interpretación del presente reglamento.
13. Corrección de información laboral o administrativa.
14. Cualquier otra situación relacionada con derechos, obligaciones o condiciones derivadas de la relación laboral.

La presentación de una reclamación no implicará, por sí misma, la existencia de un incumplimiento por parte de la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO. MEDIOS PARA PRESENTAR RECLAMACIONES.

Las reclamaciones podrán formularse verbalmente o por escrito, según su naturaleza y los requisitos legales aplicables.

Cuando se presenten por escrito, podrán entregarse físicamente o remitirse a través de los medios electrónicos que INDYCCA S.A.S. tenga oficialmente habilitados.

La empresa no exigirá formalidades innecesarias que dificulten la presentación de solicitudes laborales.

Cuando una reclamación verbal requiera seguimiento o soporte documental, la persona encargada podrá dejar constancia de su contenido y de la fecha de recepción.

PARÁGRAFO CUARTO. INFORMACIÓN NECESARIA PARA EL TRÁMITE.

Para facilitar su atención, se procurará que las reclamaciones contengan:

a) Identificación del trabajador que presenta la solicitud.

b) Descripción clara de los hechos o de la situación objeto de reclamación.

c) Petición concreta, cuando sea posible identificarla.

d) Documentos o soportes que el trabajador considere pertinentes, si los tiene.

e) Medio por el cual desea recibir respuesta.

La ausencia de documentos de soporte no será motivo suficiente para rechazar una reclamación cuando los hechos puedan verificarse mediante información que repose en poder de la empresa.

PARÁGRAFO QUINTO. RECEPCIÓN Y VERIFICACIÓN.

Recibida una reclamación, INDYCCA S.A.S. identificará su naturaleza y determinará el responsable de atenderla.

Cuando sea necesario, podrá verificar información contractual, registros de asistencia, comprobantes de pago, soportes de seguridad social, reportes operativos y demás documentos pertinentes.

La verificación deberá adelantarse mediante mecanismos legítimos y respetando los derechos de los trabajadores y de terceros.

Si la reclamación corresponde a un asunto sujeto a un procedimiento legal especial, se remitirá o tramitará conforme a las disposiciones específicas aplicables.

PARÁGRAFO SEXTO. TÉRMINO DE RESPUESTA.

INDYCCA S.A.S. procurará responder las reclamaciones laborales ordinarias dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción.

Cuando por la complejidad del asunto, la necesidad de obtener documentos o la intervención de terceros no sea posible responder dentro de dicho término, la empresa informará al trabajador sobre el estado de la gestión y el tiempo estimado para emitir una respuesta.

Los términos internos establecidos en este artículo no sustituirán ni ampliarán los plazos legales obligatorios que resulten aplicables, particularmente cuando la solicitud constituya una petición protegida por el artículo 23 de la Constitución Política o se encuentre sometida a un procedimiento especial.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. CONTENIDO DE LA RESPUESTA.

La respuesta deberá guardar relación con los asuntos planteados y expresar, de manera clara y comprensible, la posición de la empresa.

Cuando la reclamación sea procedente, INDYCCA S.A.S. indicará las medidas de corrección, reconocimiento o gestión que correspondan.

Cuando no resulte procedente, expondrá las razones de hecho y de derecho que fundamenten su decisión.

La respuesta podrá comunicarse mediante documento físico, correo electrónico u otro medio idóneo.

PARÁGRAFO OCTAVO. REVISIÓN INTERNA DE LA RESPUESTA.

Cuando el trabajador no esté conforme con la respuesta recibida, podrá solicitar su revisión ante el representante legal, si la decisión inicial fue adoptada por otra persona.
Cuando la respuesta haya sido emitida directamente por el representante legal, el trabajador podrá solicitar una reconsideración, aportando los elementos adicionales que estime pertinentes.
Este mecanismo será voluntario y no constituirá requisito previo para acudir ante las autoridades competentes.

PARÁGRAFO NOVENO. RECLAMACIONES RELACIONADAS CON SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las reclamaciones que involucren riesgos para la vida, la integridad o la salud de los trabajadores deberán recibir atención prioritaria, de acuerdo con la gravedad y urgencia de la situación.
Cuando se reporte un peligro grave e inminente, la empresa deberá evaluar de manera inmediata las medidas preventivas o correctivas que correspondan.
Las solicitudes relacionadas con accidentes de trabajo, enfermedades laborales, condiciones inseguras o incumplimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se tramitarán conforme a los procedimientos y obligaciones legales aplicables.
La presentación de reportes de buena fe sobre riesgos laborales no podrá generar represalias.

PARÁGRAFO DÉCIMO. RECLAMACIONES POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN.

Las quejas relacionadas con presunto acoso laboral, acoso sexual, violencia o discriminación en el contexto laboral se atenderán mediante las rutas y procedimientos específicos establecidos por la legislación vigente.
La empresa deberá diferenciar las competencias del Comité de Convivencia Laboral, cuando corresponda, de los mecanismos especiales de prevención, atención, protección e investigación aplicables al acoso sexual y otras formas de violencia.
En particular, las quejas por acoso sexual no estarán sujetas a una conciliación obligatoria ni podrán tratarse como simples conflictos de convivencia.
En todos los casos se garantizará la protección de la dignidad, la intimidad, la confidencialidad y los derechos de las personas involucradas, sin perjuicio de las actuaciones que correspondan a las autoridades competentes.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Ningún trabajador podrá ser objeto de sanciones, amenazas, intimidaciones, discriminación o medidas desfavorables por presentar de buena fe una reclamación laboral, solicitar información sobre sus derechos o acudir a las autoridades competentes.
La empresa adoptará las medidas necesarias para prevenir represalias y garantizar un ambiente de respeto.
La protección de las reclamaciones de buena fe no impide valorar conductas fraudulentas o actuaciones abusivas cuando se acrediten sus presupuestos legales, con pleno respeto del debido proceso.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

La información suministrada durante el trámite de reclamaciones será tratada conforme a las disposiciones sobre protección de datos personales y a los principios de finalidad, necesidad, circulación restringida y seguridad.
El acceso a los documentos se limitará a las personas que deban conocerlos para el cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de los derechos de defensa, acceso a información y demás garantías legales.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. DERECHO A ACUDIR ANTE LAS AUTORIDADES.

Los trabajadores podrán acudir directamente al Ministerio del Trabajo, a las autoridades judiciales, a las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral o a las demás autoridades competentes para solicitar la protección de sus derechos.
La presentación o el agotamiento de reclamaciones internas no constituirá un requisito obligatorio para ejercer las acciones administrativas o judiciales que la ley permita.
INDYCCA S.A.S. no podrá exigir renuncias, desistimientos o acuerdos que impliquen desconocer derechos ciertos e indiscutibles.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. REGISTRO Y SEGUIMIENTO.

La empresa conservará, cuando corresponda, un registro de las reclamaciones recibidas, las actuaciones adelantadas, las respuestas emitidas y las medidas adoptadas.
Estos registros podrán utilizarse para identificar oportunidades de mejora administrativa, operativa y laboral, respetando la confidencialidad de la información y las disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. PREVALENCIA NORMATIVA.

Las disposiciones de este artículo se aplicarán sin perjuicio de los procedimientos, términos, autoridades y garantías especiales establecidos por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes.

ARTÍCULO 31. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y MECANISMOS INTERNOS DE ATENCIÓN.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, promoverá un ambiente de trabajo basado en el respeto, la dignidad humana, la igualdad, la comunicación adecuada y la prevención de conductas que puedan constituir acoso laboral.
En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, las disposiciones vigentes sobre convivencia laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo, la empresa implementará mecanismos de prevención, atención y gestión de situaciones que puedan afectar la convivencia en el contexto laboral.
Estas disposiciones serán aplicables a las relaciones desarrolladas en las instalaciones de la empresa, durante actividades externas, desplazamientos relacionados con el trabajo, instalaciones de clientes y comunicaciones laborales realizadas mediante medios físicos o digitales, en cuanto exista relación con el contexto laboral y se cumplan los presupuestos legales correspondientes.

PARÁGRAFO PRIMERO. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por acoso laboral la conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.
La valoración de los hechos deberá atender las modalidades, circunstancias, presunciones y demás reglas establecidas por la legislación vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

Se reconocerán las modalidades previstas en la Ley 1010 de 2006, entre ellas:

1. **Maltrato laboral:** actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad o los bienes de una persona, así como expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen su dignidad.
2. **Persecución laboral:** conductas reiteradas o arbitrarias que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador.
3. **Discriminación laboral:** trato diferenciado injustificado por motivos legal o constitucionalmente protegidos.
4. **Entorpecimiento laboral:** actuaciones destinadas a obstaculizar el cumplimiento de las labores, retardarlas o hacerlas más gravosas injustificadamente.

5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones con menosprecio del trabajador, en los términos legalmente previstos.
6. **Desprotección laboral:** conductas dirigidas a poner en riesgo la integridad o seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

La configuración de cualquiera de estas modalidades deberá evaluarse conforme a los requisitos y criterios legales aplicables.

PARÁGRAFO TERCERO. CONDUCTAS PREVENTIVAS OBLIGATORIAS.

INDYCCA S.A.S. promoverá las siguientes prácticas de convivencia:

a) Trato respetuoso entre trabajadores, superiores, clientes y demás personas relacionadas con la operación.

b) Comunicación clara y profesional al impartir instrucciones o formular observaciones.

c) Asignación de funciones mediante criterios objetivos y compatibles con las responsabilidades laborales.

d) Manejo respetuoso de diferencias personales o profesionales.

e) Prevención de expresiones humillantes, amenazas, burlas degradantes y hostigamientos.

f) Atención oportuna de situaciones que puedan afectar la convivencia.

g) Promoción de condiciones laborales seguras y saludables.

h) Prevención de represalias contra quienes presenten quejas de buena fe.

Estas medidas se aplicarán tanto en el taller y las áreas administrativas como durante las actividades desarrolladas en instalaciones de clientes.

PARÁGRAFO CUARTO. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

INDYCCA S.A.S. conformará y mantendrá en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normativa vigente.

Teniendo en cuenta que la empresa cuenta actualmente con nueve (9) trabajadores, el comité estará integrado por:

a) Un (1) representante del empleador.

b) Un (1) representante de los trabajadores.

Cada representación contará con su respectivo suplente, conforme a las disposiciones aplicables.

Los representantes del empleador serán designados por este y los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta que garantice la libertad y transparencia del proceso.

La empresa deberá verificar las condiciones legales de elegibilidad, las incompatibilidades y las demás reglas vigentes al momento de su conformación.

PARÁGRAFO QUINTO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las funciones preventivas y de gestión que le atribuya la normativa vigente, entre ellas:

1. Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos sometidos a su conocimiento.
3. Escuchar individualmente a las personas involucradas, en los términos legalmente aplicables.
4. Promover espacios de diálogo cuando resulte procedente.
5. Formular planes de mejora y compromisos orientados a restablecer condiciones adecuadas de convivencia.
6. Realizar seguimiento a los compromisos y recomendaciones.
7. Formular recomendaciones preventivas a la empresa.
8. Elaborar los informes y registros exigidos por la normativa.

9. Remitir o informar los casos a las instancias competentes cuando corresponda, respetando las disposiciones legales.

El comité no tendrá facultades judiciales para declarar la existencia de acoso laboral ni potestad para imponer sanciones disciplinarias.

PARÁGRAFO SEXTO. PRESENTACIÓN DE QUEJAS.

Los trabajadores podrán presentar quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, mediante los canales que INDYCCA S.A.S. habilite para tal finalidad.

La queja deberá contener, en cuanto sea posible, una descripción de los hechos, las personas involucradas y los elementos que permitan su verificación.

La ausencia de pruebas documentales al momento de presentar la queja no impedirá su recepción.

La empresa y el comité deberán garantizar un tratamiento respetuoso, reservado y libre de represalias.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. TRÁMITE PREVENTIVO DE LAS QUEJAS.

Las quejas por presunto acoso laboral se tramitarán de acuerdo con las etapas, competencias, términos y garantías establecidos por la normativa vigente sobre Comités de Convivencia Laboral.

El comité deberá actuar de manera imparcial, preservar la confidencialidad de la información y garantizar que las personas involucradas tengan oportunidad de ser escuchadas.

Cuando resulte legalmente procedente, podrá promover mecanismos de diálogo y acuerdos orientados a mejorar la convivencia.

La intervención del comité no sustituirá las competencias del Ministerio del Trabajo, las autoridades judiciales ni las demás instancias legalmente habilitadas.

PARÁGRAFO OCTAVO. DIFERENCIA ENTRE DIRECCIÓN LABORAL Y ACOSO.

No constituirán por sí solas acoso laboral las actuaciones legítimas del empleador relacionadas con la organización, supervisión y control del trabajo, cuando se ejerzan de manera objetiva, razonable, proporcional y respetuosa de la dignidad humana.

Entre ellas podrán encontrarse:

a) La asignación legítima de funciones.

b) La exigencia razonable del cumplimiento de obligaciones laborales.

c) La evaluación objetiva del desempeño.

d) La formulación respetuosa de observaciones y requerimientos de mejora.

e) La aplicación de procedimientos disciplinarios legales.

f) La adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Estas actuaciones podrán ser objeto de valoración cuando se ejecuten mediante abuso de autoridad, discriminación, hostigamiento u otras circunstancias legalmente relevantes.

PARÁGRAFO NOVENO. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS.

INDYCCA S.A.S. prohíbe cualquier represalia contra trabajadores que presenten de buena fe quejas relacionadas con presunto acoso laboral, participen en procedimientos de convivencia o colaboren con las autoridades competentes.

La empresa adoptará las medidas preventivas que correspondan para proteger a las personas involucradas, respetando los derechos de todas las partes.

Las garantías especiales previstas por la Ley 1010 de 2006 se aplicarán conforme a sus requisitos y condiciones legales.

PARÁGRAFO DÉCIMO. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Las quejas, actuaciones, declaraciones, documentos y registros relacionados con situaciones de convivencia laboral serán tratados con reserva y conforme a la legislación sobre protección de datos personales.

El acceso a la información se limitará a las personas legalmente autorizadas o que deban conocerla para el cumplimiento de sus funciones.
La confidencialidad no podrá utilizarse para impedir el ejercicio del derecho de defensa, la presentación de denuncias o la intervención de autoridades competentes.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN.

INDYCCA S.A.S. desarrollará actividades de sensibilización y prevención sobre convivencia laboral, respeto, comunicación, resolución adecuada de conflictos y prevención del acoso.
Estas actividades podrán integrarse al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los procesos de inducción y capacitación de la compañía.
La empresa procurará que los trabajadores conozcan la existencia del Comité de Convivencia Laboral, sus funciones y los canales habilitados para presentar quejas.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.

INDYCCA S.A.S. facilitará los recursos, espacios y tiempos razonablemente necesarios para el cumplimiento de las funciones legalmente asignadas al Comité de Convivencia Laboral.
Los integrantes del comité deberán recibir la información y formación necesarias para desarrollar sus responsabilidades, de acuerdo con las exigencias normativas aplicables.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. ACOSO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA.

Las denuncias relacionadas con acoso sexual en el contexto laboral se atenderán conforme a la Ley 2365 de 2024 y las demás disposiciones vigentes.
El Comité de Convivencia Laboral no será utilizado como instancia de conciliación de hechos de presunto acoso sexual.
INDYCCA S.A.S. deberá contar con mecanismos específicos de recepción, atención, protección y trámite de estas denuncias, respetando los derechos de las víctimas y de las personas involucradas.
La ruta especial para la prevención y atención del acoso sexual se desarrollará en el artículo siguiente del presente reglamento.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. ACTUALIZACIÓN DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ.

Cuando se modifique el número de trabajadores o se presenten circunstancias que afecten la integración del Comité de Convivencia Laboral, INDYCCA S.A.S. verificará si corresponde ajustar su conformación de acuerdo con las disposiciones vigentes.
Las modificaciones deberán documentarse y comunicarse a los trabajadores cuando resulte pertinente.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. PREVALENCIA NORMATIVA.

La conformación, elección, período, reuniones, funciones, trámite de quejas y demás aspectos del Comité de Convivencia Laboral se sujetarán a la regulación vigente que resulte aplicable, la cual prevalecerá sobre cualquier disposición reglamentaria incompatible.

ARTÍCULO 32. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, adopta una política de prevención y rechazo frente a cualquier conducta de acoso sexual, violencia sexual o comportamiento de naturaleza sexual no consentido que vulnere la dignidad, la libertad, la integridad, la igualdad o los derechos fundamentales de las personas en el contexto laboral.
En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones legales vigentes, la empresa establecerá mecanismos de prevención, recepción de denuncias, atención, protección, seguimiento y adopción de las medidas que legalmente correspondan.

Estas disposiciones serán aplicables a las situaciones que se presenten con ocasión o en desarrollo de las relaciones de trabajo, independientemente de la modalidad contractual o del lugar donde se ejecuten las actividades, conforme al ámbito de aplicación de la legislación vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL.

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por acoso sexual en el contexto laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder verticales u horizontales y que ocurra en el contexto laboral, de conformidad con la definición y los criterios establecidos por la Ley 2365 de 2024.

El acoso sexual podrá manifestarse mediante conductas verbales, no verbales, físicas, escritas o digitales. Su configuración no estará condicionada necesariamente a la repetición de los hechos. Una sola conducta podrá resultar jurídicamente relevante, según su naturaleza y las circunstancias del caso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las medidas de prevención y atención comprenderán las situaciones relacionadas con el contexto laboral que puedan presentarse:

a) En el taller, oficinas, áreas de producción y demás instalaciones de INDYCCA S.A.S.

b) Durante actividades de fabricación, instalación, mantenimiento o asistencia técnica realizadas en instalaciones de clientes.

c) En reuniones, capacitaciones, eventos o actividades organizadas con ocasión del trabajo.

d) Durante desplazamientos o viajes relacionados con actividades laborales, cuando se configuren los presupuestos legales correspondientes.

e) Mediante comunicaciones telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, aplicaciones de mensajería, plataformas digitales o redes sociales, cuando exista relación con el contexto laboral.

f) En las demás circunstancias comprendidas por la legislación vigente.

La aplicación de estas medidas no dependerá exclusivamente de que la conducta ocurra dentro de las instalaciones de la empresa o durante el horario ordinario de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. CONDUCTAS PROHIBIDAS.

Se prohíben las conductas de acoso sexual y, en particular, los comportamientos que, de acuerdo con su contexto y las disposiciones legales aplicables, puedan constituirlo, tales como:

1. Realizar acercamientos físicos de naturaleza sexual no consentidos.
2. Efectuar tocamientos, contactos corporales o invasiones de la intimidad de carácter sexual sin consentimiento.
3. Formular solicitudes, insinuaciones o proposiciones sexuales mediante presión, intimidación, amenaza o aprovechamiento de una posición de poder.
4. Condicionar la contratación, permanencia, ascenso, asignación de funciones, remuneración o cualquier beneficio laboral a la aceptación de conductas o solicitudes de naturaleza sexual.
5. Amenazar con consecuencias laborales desfavorables por el rechazo de propuestas o acercamientos sexuales.
6. Enviar mensajes, fotografías, videos o contenidos de naturaleza sexual no solicitados que constituyan hostigamiento o vulneren los derechos de la persona destinataria.
7. Realizar comentarios, expresiones o gestos de contenido sexual que, por sus características y contexto, constituyan acoso sexual.
8. Difundir sin autorización imágenes, grabaciones o información íntima de carácter sexual.
9. Perseguir, intimidar o acosar a una persona por haber rechazado acercamientos o propuestas sexuales.

10. Ejercer represalias contra quienes denuncien de buena fe situaciones de presunto acoso sexual o participen en las actuaciones correspondientes.

La enumeración anterior no es taxativa y deberá interpretarse conforme a la definición legal de acoso sexual y las circunstancias particulares de cada caso.

PARÁGRAFO CUARTO. POLÍTICA DE PREVENCIÓN.

INDYCCA S.A.S. desarrollará medidas orientadas a prevenir el acoso sexual, entre ellas:

a) Divulgar entre los trabajadores la prohibición de estas conductas.
b) Informar los canales disponibles para presentar denuncias.
c) Promover relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad.
d) Capacitar y sensibilizar al personal sobre prevención, identificación y atención del acoso sexual.
e) Informar sobre los derechos de las personas afectadas y las medidas de protección disponibles.
f) Incorporar acciones preventivas en los procesos de inducción y capacitación.
g) Adoptar medidas razonables para prevenir riesgos asociados a relaciones de poder, actividades aisladas o prestación de servicios en instalaciones de terceros.

Estas medidas se implementarán de manera proporcional a la estructura de la empresa y sin desconocer las obligaciones mínimas establecidas por la legislación.

PARÁGRAFO QUINTO. CANALES PARA PRESENTAR DENUNCIAS.

Las personas que consideren haber sido afectadas por una conducta de acoso sexual en el contexto laboral podrán presentar su denuncia directamente ante el representante legal de INDYCCA S.A.S. o ante la persona que la empresa designe formalmente para recibir estas comunicaciones.

La denuncia podrá presentarse verbalmente, por escrito o mediante un canal electrónico habilitado para tal finalidad.

Cuando la denuncia involucre al representante legal o a la persona encargada de recibirla, la persona afectada podrá acudir directamente ante las autoridades competentes, sin obligación de utilizar previamente los canales internos.

INDYCCA S.A.S. deberá informar a sus trabajadores cuáles son los canales efectivamente habilitados y garantizar condiciones razonables de acceso y confidencialidad.

PARÁGRAFO SEXTO. RECEPCIÓN Y ATENCIÓN INICIAL.

Recibida una denuncia, la empresa deberá actuar con diligencia, respeto y confidencialidad.

La atención inicial comprenderá, según las circunstancias:

a) Escuchar a la persona denunciante sin emitir juicios anticipados.
b) Registrar la información suministrada mediante un mecanismo adecuado.
c) Identificar posibles riesgos para su seguridad, integridad o permanencia laboral.
d) Informar sobre los mecanismos de protección y las rutas de atención disponibles.
e) Evaluar la necesidad de adoptar medidas preventivas inmediatas.
f) Orientar sobre las autoridades competentes cuando corresponda.

No podrá exigirse a la persona denunciante que confronte directamente a la persona señalada ni que participe en mecanismos de conciliación como condición para recibir atención.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

INDYCCA S.A.S. evaluará y adoptará oportunamente las medidas de protección que correspondan, de acuerdo con los hechos denunciados, la valoración del riesgo y las disposiciones legales aplicables.

Estas medidas podrán comprender, según el caso:

a) Evitar contactos laborales innecesarios entre las personas involucradas.
b) Ajustar temporalmente la coordinación de actividades o los canales de comunicación.
c) Implementar medidas de seguridad en los lugares de trabajo.

d) Facilitar el acceso a las rutas institucionales de atención y protección.
e) Adoptar medidas para prevenir intimidaciones, hostigamientos o represalias.
f) Aplicar las demás medidas de protección establecidas por la Ley 2365 de 2024 y normas concordantes, respetando los requisitos y términos legales.
Las medidas deberán evitar que la persona afectada soporte injustificadamente consecuencias laborales desfavorables por haber presentado la denuncia.
Su adopción no implicará una declaración anticipada de responsabilidad de la persona denunciada.

PARÁGRAFO OCTAVO. PROHIBICIÓN DE CONCILIACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

Las denuncias por presunto acoso sexual no serán sometidas a conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral ni a mecanismos internos que pretendan sustituir las actuaciones de las autoridades competentes.
La empresa no podrá exigir acuerdos privados, desistimientos o compromisos de silencio como condición para atender la denuncia o adoptar medidas de protección.

PARÁGRAFO NOVENO. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las funciones que legalmente le correspondan en materia de prevención y gestión del acoso laboral.
No tendrá competencia para conciliar denuncias por acoso sexual ni para sustituir los mecanismos específicos previstos por la Ley 2365 de 2024.
Cuando el comité reciba información sobre una posible situación de acoso sexual, deberá orientar su remisión al canal correspondiente, observando la confidencialidad y las disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO DÉCIMO. GARANTÍAS DE LA PERSONA DENUNCIANTE.

INDYCCA S.A.S. garantizará, conforme a la legislación vigente, el respeto de los derechos de la persona denunciante, incluyendo:
a) Recibir un trato digno y respetuoso.
b) Ser escuchada sin discriminación.
c) Obtener información sobre las rutas de atención y protección.
d) Solicitar las medidas de protección legalmente procedentes.
e) Recibir un tratamiento confidencial de su información.
f) No ser sometida a represalias por presentar una denuncia de buena fe.
g) Acudir ante las autoridades competentes.
h) No ser obligada a conciliar con la persona denunciada.
i) Contar con las demás garantías reconocidas por la legislación vigente.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. GARANTÍAS DE LA PERSONA DENUNCIADA.

Las actuaciones relacionadas con presunto acoso sexual deberán respetar igualmente los derechos fundamentales de la persona denunciada.
Cuando se adelante una actuación disciplinaria, se garantizarán la presunción de inocencia, el conocimiento de los hechos atribuidos, el derecho de defensa, la contradicción de las pruebas, la imparcialidad y el debido proceso.
La presentación de una denuncia no constituirá por sí misma prueba definitiva de responsabilidad disciplinaria.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. ACTUACIONES DISCIPLINARIAS.

Cuando los hechos denunciados puedan constituir un incumplimiento laboral, INDYCCA S.A.S. adelantará las actuaciones que legalmente correspondan, observando el procedimiento disciplinario establecido en este reglamento y las disposiciones especiales aplicables.
La eventual imposición de sanciones deberá sustentarse en hechos acreditados y en una valoración objetiva de las pruebas.

La actuación disciplinaria interna no sustituirá las investigaciones penales, administrativas o judiciales que correspondan.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Se prohíbe adoptar represalias contra quienes denuncien de buena fe hechos de presunto acoso sexual, colaboren con las actuaciones correspondientes o ejerzan los derechos reconocidos por la legislación.

La empresa observará las garantías especiales de protección frente a la terminación contractual y otras medidas desfavorables previstas por la Ley 2365 de 2024, cuando se configuren sus requisitos.

Cualquier decisión laboral que involucre a una persona protegida deberá analizarse cuidadosamente para evitar actuaciones discriminatorias o retaliatorias.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. HECHOS QUE INVOLUCREN A CLIENTES, PROVEEDORES O TERCEROS.

Cuando los hechos denunciados involucren a clientes, proveedores, contratistas o personas externas que interactúen con los trabajadores durante la prestación del servicio, INDYCCA S.A.S. deberá evaluar las medidas preventivas y de protección que estén dentro de su ámbito de responsabilidad y control.

La empresa podrá coordinar actuaciones con las organizaciones involucradas, respetando la confidencialidad, los derechos de las personas y las competencias de las autoridades.

La ausencia de subordinación laboral sobre un tercero no eximirá a INDYCCA S.A.S. de adoptar las medidas de protección que legalmente le correspondan respecto de sus trabajadores.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Las denuncias, declaraciones, pruebas y demás documentos relacionados con presuntas conductas de acoso sexual serán tratados con estricta reserva, de conformidad con las disposiciones sobre protección de datos personales.

El acceso a la información se limitará a las personas autorizadas o que deban intervenir legítimamente en la atención del caso.

La confidencialidad no impedirá la presentación de denuncias ante las autoridades competentes ni el ejercicio del derecho de defensa.

PARÁGRAFO DECIMOSEXTO. REGISTRO, SEGUIMIENTO Y OBLIGACIONES DE REPORTE.

INDYCCA S.A.S. conservará los registros necesarios para documentar las denuncias recibidas, las medidas de protección adoptadas y las actuaciones realizadas, respetando la confidencialidad y la protección de datos personales.

Asimismo, cumplirá las obligaciones legales de seguimiento y reporte de quejas o denuncias de acoso sexual ante las autoridades competentes, en los términos, condiciones y medios establecidos por la normativa vigente.

PARÁGRAFO DECIMOSÉPTIMO. DIFUSIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN.

La empresa dará a conocer a sus trabajadores los canales internos de denuncia, las personas encargadas de recibirlas, las medidas de protección disponibles y las rutas externas de atención.

Esta información deberá estar disponible de manera comprensible y accesible, sin exigir conocimientos jurídicos para su utilización.

PARÁGRAFO DECIMOCTAVO. PREVALENCIA NORMATIVA.

La interpretación y aplicación de este artículo se realizará conforme a la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones legales vigentes.

En caso de existir procedimientos, términos, medidas de protección u obligaciones especiales establecidos por la ley, estos prevalecerán sobre las disposiciones internas incompatibles.

CAPÍTULO XII. DESCONEXIÓN LABORAL Y PROTECCIÓN DEL TIEMPO DE DESCANSO

ARTÍCULO 33. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL Y MECANISMOS PARA SU GARANTÍA.

INDYCCA S.A.S. garantizará el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores, de conformidad con la Ley 2191 de 2022 y las disposiciones constitucionales, legales y jurisprudenciales aplicables, con el propósito de proteger el descanso efectivo, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las siguientes disposiciones constituyen lineamientos internos de obligatorio cumplimiento para el ejercicio de este derecho.

PARÁGRAFO PRIMERO. PROTECCIÓN DEL DESCANSO. Una vez finalizada la jornada de trabajo, y durante los descansos, vacaciones, permisos y licencias, los trabajadores tendrán derecho a desconectarse de sus actividades laborales. La empresa se abstendrá de formular órdenes o requerimientos de trabajo durante estos períodos, salvo las excepciones legalmente procedentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN. Las llamadas, correos electrónicos, mensajes, reuniones virtuales y demás comunicaciones relacionadas con el trabajo deberán efectuarse dentro de la jornada del destinatario.

Los responsables de equipos deberán organizar las actividades y, cuando sea posible, programar el envío de comunicaciones para el siguiente período laboral. El uso de teléfonos personales, aplicaciones de mensajería o grupos de trabajo no generará una obligación de disponibilidad permanente.

PARÁGRAFO TERCERO. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES. Los superiores deberán planificar las tareas, entregas, relevos y comunicaciones considerando las jornadas y descansos del personal.

Los pedidos de clientes, vencimientos de entregas, incrementos ordinarios de producción o dificultades habituales de programación no constituirán, por sí solos, fuerza mayor o caso fortuito que permita desconocer la desconexión laboral.

PARÁGRAFO CUARTO. EXCEPCIONES Y CONTACTOS EXTRAORDINARIOS. Las excepciones se aplicarán de manera restrictiva, atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas y a las circunstancias concretas, dentro de los límites legales.

Cuando se invoque fuerza mayor o caso fortuito, deberá justificarse la necesidad de la intervención del trabajador y la inexistencia de otra alternativa viable. El contacto se limitará a las personas y al tiempo estrictamente necesarios, y la empresa conservará soporte de las circunstancias que lo motivaron.

La sola denominación de un cargo, la entrega de un teléfono o la pertenencia a un grupo de mensajería no serán suficientes para establecer disponibilidad permanente.

PARÁGRAFO QUINTO. CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO. Los trabajadores que desempeñen efectivamente cargos de dirección, confianza y manejo conservarán el derecho a la desconexión y al descanso. Su ejercicio atenderá a criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones de su vinculación, sin imponer disponibilidad ilimitada.

PARÁGRAFO SEXTO. TRABAJO EFECTIVAMENTE REALIZADO. Cuando un requerimiento extraordinario implique la prestación efectiva de servicios fuera de la jornada, la empresa registrará el tiempo laborado y reconocerá la remuneración, los recargos y los descansos que legalmente correspondan.

La aplicación de una excepción a la desconexión no eliminará las obligaciones sobre jornada, remuneración y seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. PRESENTACIÓN DE QUEJAS. Los trabajadores podrán presentar quejas por presunta vulneración de este derecho, a nombre propio o de forma anónima, mediante comunicación escrita dirigida a la coordinación administrativa o al representante legal, a través de los canales institucionales informados al personal.

Cuando la queja involucre a quien normalmente deba recibirla, se dirigirá al otro responsable. Si ambos se encuentran involucrados, la empresa garantizará su revisión por una persona imparcial que no haya participado en los hechos.
La queja podrá describir las circunstancias, fechas, medios de contacto y demás información disponible. La ausencia de documentos anexos no impedirá su recepción ni su evaluación inicial.
PARÁGRAFO OCTAVO. TRÁMITE Y SEGUIMIENTO. Recibida la queja, el responsable de su atención deberá:
a) Registrar la comunicación y proteger la información frente a divulgaciones innecesarias.
b) Examinar los hechos y escuchar a las personas involucradas, garantizando imparcialidad, contradicción y debido proceso.
c) Adoptar medidas preventivas cuando sean necesarias para evitar la continuación de la conducta.
d) Definir las acciones correctivas o los mecanismos de solución procedentes y comunicar el resultado al quejoso identificado, respetando la reserva de la información.
e) Verificar el cumplimiento de los acuerdos y medidas adoptados, así como la cesación de la conducta.
Las quejas anónimas serán evaluadas con la información disponible. Cuando los hechos puedan corresponder a acoso laboral, se activará además el procedimiento legal e interno aplicable, sin sustituir las competencias del Comité de Convivencia Laboral.
PARÁGRAFO NOVENO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. El ejercicio legítimo de la desconexión laboral y la presentación de quejas de buena fe no podrán dar lugar a sanciones, discriminación, hostigamiento ni evaluaciones desfavorables.
La falta de respuesta durante un período protegido de descanso no constituirá, por sí sola, una falta disciplinaria.
PARÁGRAFO DÉCIMO. DIVULGACIÓN Y ACCESO A LAS AUTORIDADES. La empresa divulgará estos lineamientos y los canales de atención durante la inducción y reinducción del personal.
El procedimiento interno no será un requisito previo para acudir al Inspector de Trabajo o a las demás autoridades competentes. Ningún acuerdo individual o instrucción interna podrá reducir las garantías mínimas de desconexión y descanso.

CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

ARTÍCULO 34. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PREVENCIÓN DE RIESGOS INDUSTRIALES Y OBLIGACIONES DE PROTECCIÓN.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, garantizará la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 1562 de 2012, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones vigentes.
El sistema tendrá como finalidad identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, establecer controles preventivos y proteger la seguridad y salud de los trabajadores durante el desarrollo de las actividades administrativas, productivas, técnicas, operativas y de servicio.
Las medidas de prevención deberán corresponder a los riesgos reales de las actividades ejecutadas por la compañía, especialmente aquellos asociados con la transformación de acero inoxidable, el manejo de maquinaria y herramientas, la fabricación de equipos, las operaciones de instalación y los trabajos de mantenimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.

INDYCCA S.A.S. deberá cumplir las obligaciones legales que le correspondan en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre ellas:

1. Implementar y mantener el SG-SST conforme a los estándares mínimos aplicables a la empresa.
2. Identificar los peligros y evaluar los riesgos de los puestos de trabajo y actividades desarrolladas.
3. Establecer medidas de prevención y control de acuerdo con la jerarquía de controles.
4. Suministrar los equipos, herramientas y elementos de protección personal requeridos para la ejecución segura de las labores.
5. Garantizar que la maquinaria y los equipos utilizados cuenten con las condiciones de seguridad exigibles.
6. Desarrollar actividades de inducción, capacitación y entrenamiento sobre los riesgos asociados con las funciones asignadas.
7. Gestionar las evaluaciones médicas ocupacionales y demás actividades de vigilancia de la salud exigidas por la normativa.
8. Investigar los incidentes y accidentes de trabajo en los términos legales.
9. Implementar medidas de preparación, prevención y respuesta ante emergencias.
10. Realizar seguimiento a las condiciones de seguridad y adoptar las acciones correctivas que correspondan.

La empresa no podrá trasladar a los trabajadores los costos de los elementos de protección personal que legalmente deba suministrar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores deberán participar activamente en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, cumpliendo las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En particular, estarán obligados a:

a) Cumplir los procedimientos de seguridad establecidos para sus funciones.

b) Utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados.

c) Operar únicamente las máquinas, herramientas y equipos para los cuales estén autorizados y cuenten con la capacitación necesaria.

d) Informar oportunamente las condiciones inseguras identificadas.

e) Reportar inmediatamente los accidentes e incidentes de trabajo.

f) Participar en las actividades de capacitación, inducción y entrenamiento programadas.

g) Respetar las señales de seguridad, demarcaciones, restricciones de acceso y procedimientos de emergencia.

h) Abstenerse de retirar, alterar o inutilizar dispositivos de protección de máquinas y equipos.

i) Mantener el orden y aseo de los puestos de trabajo.

j) Informar las situaciones que puedan representar un riesgo grave para su seguridad o la de otras personas.

El incumplimiento de estas obligaciones será valorado conforme a las circunstancias particulares, el régimen disciplinario y las garantías del debido proceso.

PARÁGRAFO TERCERO. IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS INDUSTRIALES.

Teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades de INDYCCA S.A.S., el SG-SST deberá contemplar, según los procesos efectivamente ejecutados, los peligros relacionados con:

1. Cortes, laceraciones y heridas por manipulación de láminas, perfiles y piezas metálicas.
2. Proyección de partículas durante actividades de corte, pulido, perforación, desbaste y acabado.
3. Quemaduras y exposición a fuentes de calor durante procesos de soldadura y trabajos en caliente.
4. Riesgos eléctricos asociados con maquinaria, herramientas portátiles e instalaciones.

5. Atrapamientos, golpes y lesiones por partes móviles de equipos.
6. Exposición a ruido y vibraciones.
7. Inhalación de humos metálicos, polvos, gases y otras sustancias presentes en los procesos productivos.
8. Manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas prolongadas.
9. Caídas al mismo o diferente nivel.
10. Incendios y emergencias asociadas con trabajos en caliente, equipos eléctricos o materiales utilizados.
11. Riesgos derivados de actividades de instalación y mantenimiento en establecimientos de clientes.
12. Los demás peligros identificados en la matriz de riesgos de la compañía.

La identificación de estos peligros no significa que todos se encuentren presentes en cada puesto de trabajo. Su valoración y control dependerán de las condiciones reales de la actividad.

PARÁGRAFO CUARTO. OPERACIÓN SEGURA DE MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS.

La operación de maquinaria y herramientas deberá realizarse conforme a las instrucciones técnicas, procedimientos de seguridad y autorizaciones establecidas por INDYCCA S.A.S.

Se prohíbe:

a) Operar equipos sin la capacitación o autorización correspondiente.

b) Retirar o alterar guardas, protecciones, dispositivos de bloqueo o sistemas de seguridad.

c) Intervenir máquinas en movimiento cuando ello represente un riesgo y no exista un procedimiento seguro autorizado.

d) Utilizar herramientas defectuosas o equipos que presenten condiciones peligrosas conocidas.

e) Improvisar conexiones eléctricas o modificaciones técnicas no autorizadas.

f) Ejecutar actividades de mantenimiento o reparación sin aplicar los controles de aislamiento de energías que correspondan.

g) Utilizar equipos para fines distintos de aquellos para los cuales fueron destinados, cuando ello comprometa la seguridad.

Los trabajadores deberán informar cualquier anomalía que pueda afectar la operación segura de los equipos.

PARÁGRAFO QUINTO. SOLDADURA, CORTE, PULIDO Y TRABAJOS EN CALIENTE.

Las actividades de soldadura, corte, pulido y demás operaciones que generen calor, chispas, partículas o humos deberán ejecutarse con los controles técnicos y administrativos definidos por la empresa.

Según los riesgos identificados, deberán observarse medidas relacionadas con:

a) Protección ocular y facial.

b) Protección de manos y demás partes del cuerpo expuestas.

c) Ventilación y control de humos o contaminantes.

d) Prevención y control de incendios.

e) Revisión de conexiones, equipos y accesorios.

f) Control de materiales combustibles cercanos.

g) Delimitación y señalización de áreas de trabajo.

h) Disponibilidad de medios de atención de emergencias.

i) Aplicación de permisos de trabajo cuando sean exigibles por el procedimiento o la normativa correspondiente.

Ninguna actividad deberá ejecutarse en condiciones que impliquen un peligro grave e inminente sin adoptar las medidas de control pertinentes.

PARÁGRAFO SEXTO. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

INDYCCA S.A.S. suministrará los elementos de protección personal necesarios, de acuerdo con los riesgos identificados para cada actividad.
Estos podrán comprender, según corresponda:

1. Protección visual y facial.
2. Guantes adecuados para el riesgo de corte, abrasión, temperatura u otros peligros identificados.
3. Calzado de seguridad.
4. Protección auditiva.
5. Protección respiratoria apropiada para los contaminantes y niveles de exposición identificados.
6. Ropa de protección para operaciones específicas.
7. Equipos de protección contra caídas, cuando sean legal y técnicamente exigibles.
8. Los demás elementos determinados mediante la evaluación de riesgos.

Los trabajadores deberán utilizarlos correctamente y comunicar oportunamente su deterioro, pérdida de funcionalidad o necesidad de reposición.
El suministro de elementos de protección personal no sustituirá la obligación de implementar controles de ingeniería, administrativos y demás medidas preventivas que correspondan.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. ORDEN, ASEO Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES.

Las áreas de producción, almacenamiento y circulación deberán mantenerse en condiciones adecuadas de orden y aseo.
Los trabajadores deberán observar los procedimientos establecidos para:
a) Almacenar láminas, perfiles, herramientas y materiales de manera segura.
b) Mantener despejadas las rutas de circulación y evacuación.
c) Disponer adecuadamente residuos, sobrantes y materiales cortopunzantes.
d) Evitar acumulaciones que generen riesgos de tropiezo, caída, incendio o atrapamiento.
e) Mantener libres de obstáculos los accesos a equipos de emergencia.
f) Utilizar correctamente los medios destinados al almacenamiento y transporte interno de materiales.
La empresa deberá proporcionar las condiciones y los recursos razonablemente necesarios para cumplir estas medidas.

PARÁGRAFO OCTAVO. MANIPULACIÓN DE CARGAS Y PREVENCIÓN DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS.

Las actividades de levantamiento, transporte, desplazamiento e instalación de equipos y materiales deberán desarrollarse mediante métodos seguros.
INDYCCA S.A.S. evaluará los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas y determinará la necesidad de utilizar ayudas mecánicas, trabajo coordinado, rediseño de tareas u otros controles.
Los trabajadores deberán respetar las instrucciones sobre manipulación segura y abstenerse de realizar maniobras que excedan las condiciones de seguridad establecidas.
No se impondrá una obligación de levantamiento manual que desconozca las condiciones individuales del trabajador o las recomendaciones y restricciones ocupacionales legalmente aplicables.

PARÁGRAFO NOVENO. TRABAJOS EN ALTURAS Y ACTIVIDADES DE RIESGO ESPECIAL.

Cuando las actividades de instalación o mantenimiento requieran trabajos en alturas u otras labores sujetas a requisitos especiales, INDYCCA S.A.S. deberá verificar previamente el cumplimiento de las condiciones legales y técnicas aplicables.
En materia de trabajo en alturas se observará la Resolución 4272 de 2021 y las disposiciones que la modifiquen o sustituyan, cuando la actividad se encuentre comprendida en su ámbito de aplicación.
No se permitirá ejecutar actividades que requieran formación, autorización, equipos, procedimientos o medidas de prevención especiales sin verificar previamente su cumplimiento.

PARÁGRAFO DÉCIMO. ACTIVIDADES EN INSTALACIONES DE CLIENTES.
Cuando los trabajadores desarrollen labores fuera de las instalaciones de INDYCCA S.A.S., deberán cumplir los procedimientos de seguridad establecidos por su empleador y las medidas legítimas de prevención aplicables en el establecimiento del cliente.
Antes de iniciar actividades que impliquen riesgos relevantes, la empresa deberá verificar las condiciones de seguridad y coordinar las medidas preventivas que correspondan.
La existencia de protocolos de seguridad del cliente no exime a INDYCCA S.A.S. del cumplimiento de sus obligaciones como empleador.
Los trabajadores deberán informar oportunamente las condiciones inseguras identificadas durante las actividades externas.
PARÁGRAFO UNDÉCIMO. REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y CONDICIONES INSEGURAS.
Todo trabajador deberá informar oportunamente los accidentes, incidentes y condiciones inseguras que conozca con ocasión de sus labores.
INDYCCA S.A.S. adelantará las actuaciones de atención, reporte, investigación y seguimiento exigidas por la legislación vigente.
Los reportes se utilizarán para identificar causas, establecer medidas correctivas y prevenir la repetición de eventos.
La presentación de un reporte de buena fe no podrá dar lugar a represalias.
PARÁGRAFO DUODÉCIMO. ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS.
La empresa deberá establecer medidas de preparación y respuesta ante emergencias, acordes con los riesgos de sus instalaciones y actividades.
Estas comprenderán, según corresponda:
a) Identificación de posibles escenarios de emergencia.
b) Procedimientos de evacuación y respuesta.
c) Disponibilidad de recursos de primeros auxilios.
d) Equipos de prevención y control de incendios.
e) Señalización de rutas y salidas de evacuación.
f) Capacitación y entrenamiento del personal.
g) Designación y formación de los responsables de atención de emergencias, conforme a la normativa aplicable.
h) Coordinación con servicios de emergencia y entidades competentes cuando sea necesario.
Los trabajadores deberán conocer y respetar las instrucciones de emergencia comunicadas por la empresa.
PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD.
INDYCCA S.A.S. gestionará las evaluaciones médicas ocupacionales y los programas de vigilancia de la salud que resulten legalmente exigibles, teniendo en cuenta los riesgos de exposición y las funciones desarrolladas.
La información médica estará sujeta a reserva y protección especial.
La empresa deberá observar las recomendaciones y restricciones ocupacionales que legalmente le sean comunicadas, sin exigir el acceso indiscriminado a historias clínicas o diagnósticos reservados.
Los trabajadores deberán suministrar información veraz y pertinente en los procedimientos médicos ocupacionales, dentro de los límites establecidos por la ley.
PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. DERECHO A INFORMAR Y PREVENIR SITUACIONES DE PELIGRO.

Los trabajadores podrán informar situaciones que consideren peligrosas y solicitar la evaluación de los riesgos correspondientes.
Cuando exista un peligro grave e inminente para la vida o la integridad, se aplicarán las medidas de protección y las garantías previstas por la legislación vigente.
Ninguna disposición de este reglamento podrá interpretarse como autorización para obligar a un trabajador a ejecutar una actividad manifiestamente insegura o contraria a las normas legales de prevención.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

INDYCCA S.A.S. designará al responsable del SG-SST conforme a los requisitos de formación, licencia y demás condiciones que resulten exigibles según el tamaño de la empresa, su clasificación de riesgo y la normativa vigente.
La designación de una persona encargada del sistema no eximirá al empleador de las responsabilidades legales que le corresponden.
Los trabajadores deberán colaborar con las actividades preventivas y atender las instrucciones técnicas legítimas emitidas dentro de las competencias del responsable del sistema.

PARÁGRAFO DECIMOSEXTO. VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O INSTANCIA DE PARTICIPACIÓN.

De acuerdo con el número de trabajadores y las disposiciones vigentes, INDYCCA S.A.S. garantizará la instancia de participación en seguridad y salud en el trabajo que legalmente corresponda.
Mientras la empresa cuente con menos de diez (10) trabajadores, deberá observar las disposiciones aplicables a la elección y funcionamiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Si el número de trabajadores cambia y se configuran los requisitos legales para constituir el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), la empresa deberá realizar las actuaciones correspondientes.

PARÁGRAFO DECIMOSÉPTIMO. CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

INDYCCA S.A.S. desarrollará actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo acordes con los riesgos de sus procesos.
La capacitación deberá contemplar, cuando corresponda, el manejo seguro de maquinaria, herramientas, materiales, sustancias, elementos de protección personal y procedimientos de emergencia.
La formación requerida para la ejecución segura de las labores deberá impartirse antes de asignar actividades que exijan conocimientos o autorizaciones especiales.

PARÁGRAFO DECIMOCTAVO. INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo podrá dar lugar a las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias legalmente procedentes.
Para determinar la gravedad de la conducta deberán valorarse, entre otros aspectos, el riesgo generado, las instrucciones recibidas, la capacitación impartida, los medios de protección suministrados, las circunstancias del hecho y las garantías del debido proceso.
La empresa no podrá imponer sanciones automáticas ni trasladar al trabajador responsabilidades que legalmente correspondan al empleador.

PARÁGRAFO DECIMONOVENO. PREVALENCIA NORMATIVA Y ACTUALIZACIÓN.

Las disposiciones de este artículo se interpretarán conforme a la legislación vigente en materia de riesgos laborales, seguridad industrial, salud ocupacional y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
INDYCCA S.A.S. actualizará sus procedimientos y medidas preventivas cuando se presenten cambios en la normativa, los procesos productivos, la maquinaria, las instalaciones o los riesgos identificados.

ARTÍCULO 35. SERVICIOS MÉDICOS, EVALUACIONES OCUPACIONALES, INCAPACIDADES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, garantizará el cumplimiento de las obligaciones que legalmente le correspondan en materia de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, vigilancia de la salud de los trabajadores, prevención de enfermedades y accidentes laborales, atención de emergencias y gestión de incapacidades médicas.

Las actuaciones relacionadas con la salud de los trabajadores se desarrollarán conforme al Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1843 de 2025 y demás disposiciones vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

INDYCCA S.A.S. realizará las afiliaciones y cotizaciones que legalmente le correspondan al Sistema de Seguridad Social Integral, comprendiendo salud, pensiones y riesgos laborales, de acuerdo con la naturaleza del vínculo laboral y las disposiciones aplicables.

La empresa deberá gestionar oportunamente las novedades de ingreso, retiro y demás modificaciones que deban reportarse a las entidades administradoras.

Los trabajadores deberán suministrar la información y documentación legalmente necesaria para realizar estos trámites, manteniendo actualizados los datos relevantes para su afiliación.

La falta de una gestión administrativa no eximirá al empleador de las responsabilidades que legalmente le correspondan.

PARÁGRAFO SEGUNDO. ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

Los trabajadores recibirán los servicios de salud a través de las entidades y redes de atención que correspondan conforme a su afiliación y al origen de la contingencia.

Las enfermedades y accidentes de origen común serán atendidos mediante los mecanismos establecidos en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales se gestionarán conforme a las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la atención médica inmediata que requiera la persona afectada.

INDYCCA S.A.S. facilitará las actuaciones administrativas que estén a su cargo para la atención y reconocimiento de las prestaciones correspondientes.

PARÁGRAFO TERCERO. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.

INDYCCA S.A.S. gestionará las evaluaciones médicas ocupacionales exigidas por la normativa vigente, teniendo en cuenta las funciones, los peligros identificados y las condiciones de exposición de cada trabajador.

Estas evaluaciones comprenderán las que legalmente correspondan al ingreso, durante la relación laboral, al egreso y en las demás situaciones que exijan valoración ocupacional.

Su práctica deberá ajustarse a la Resolución 1843 de 2025 y a las disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las evaluaciones médicas ocupacionales obligatorias serán asumidas por el empleador en los términos previstos por la ley y no podrán convertirse en un costo trasladado indebidamente al trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN MÉDICA.

La historia clínica ocupacional y los demás datos médicos reservados estarán sometidos a las reglas de confidencialidad y protección de datos personales.

INDYCCA S.A.S. recibirá y tratará únicamente la información que legalmente le corresponda conocer para gestionar las condiciones laborales, las recomendaciones ocupacionales y las medidas preventivas.

La empresa no podrá exigir el acceso indiscriminado a historias clínicas, diagnósticos reservados o información médica que no esté legalmente autorizada a conocer.
El tratamiento de datos relacionados con la salud deberá observar la legislación sobre protección de datos personales y las reglas especiales de reserva médica.

PARÁGRAFO QUINTO. RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.

Cuando se emitan recomendaciones o restricciones ocupacionales legalmente aplicables, INDYCCA S.A.S. evaluará las medidas necesarias para proteger la salud del trabajador y facilitar el desempeño seguro de sus funciones.
Según las circunstancias, estas medidas podrán comprender ajustes en la forma de ejecutar las tareas, controles adicionales de seguridad, modificación de determinadas actividades o reubicación laboral cuando resulte procedente.
Las decisiones deberán considerar las condiciones individuales del trabajador, los riesgos del cargo, las posibilidades organizativas y las obligaciones legales del empleador.
La existencia de una recomendación médica no constituirá por sí sola una falta disciplinaria ni una justa causa automática de terminación del contrato.

PARÁGRAFO SEXTO. DEBER DE INFORMAR LAS INCAPACIDADES MÉDICAS.

El trabajador que se encuentre incapacitado deberá informar a INDYCCA S.A.S. tan pronto como razonablemente le sea posible, directamente o por intermedio de una persona que pueda comunicar su situación.
La información deberá remitirse al superior autorizado, al representante legal o al canal definido por la empresa.
El trabajador deberá aportar el certificado de incapacidad y los documentos legalmente exigibles para su gestión, una vez le sea posible obtenerlos.
Cuando existan circunstancias médicas, hospitalización, imposibilidad física, dificultades de comunicación u otras causas justificadas que impidan informar oportunamente, la empresa deberá valorarlas antes de adoptar cualquier decisión laboral.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. VALIDEZ Y GESTIÓN DE LAS INCAPACIDADES.

Las incapacidades médicas se reconocerán y gestionarán de conformidad con las normas aplicables y los procedimientos de las entidades competentes.
INDYCCA S.A.S. podrá realizar las verificaciones administrativas legítimas necesarias para tramitar su reconocimiento, transcripción o validación cuando corresponda.
La empresa no podrá desconocer arbitrariamente una incapacidad médica ni sustituir el criterio de los profesionales o entidades legalmente competentes.
Las controversias relacionadas con el origen, duración o reconocimiento de una incapacidad deberán tramitarse mediante los procedimientos establecidos por la legislación.

PARÁGRAFO OCTAVO. PROHIBICIÓN DE EXIGIR LABORES DURANTE UNA INCAPACIDAD.

Durante el período de incapacidad médica, INDYCCA S.A.S. respetará las condiciones de reposo y recuperación prescritas.
La empresa no podrá exigir al trabajador incapacitado que ejecute labores incompatibles con su condición médica o con las restricciones establecidas.
El trabajador deberá observar las indicaciones médicas que le sean aplicables y abstenerse de desarrollar actividades que comprometan injustificadamente su recuperación, sin perjuicio de sus derechos fundamentales y de las circunstancias particulares del caso.

PARÁGRAFO NOVENO. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO DE LAS INCAPACIDADES.

El reconocimiento y pago de las prestaciones económicas derivadas de incapacidades de origen común o laboral se realizará conforme a las disposiciones legales vigentes.
La determinación de la entidad responsable, los porcentajes aplicables, la base de liquidación y la duración de las prestaciones dependerá del origen de la contingencia y de las reglas legales correspondientes.
INDYCCA S.A.S. efectuará los pagos, anticipos o trámites de reconocimiento y recobro que legalmente le correspondan, sin efectuar descuentos no autorizados o contrarios a la ley.

PARÁGRAFO DÉCIMO. REPORTE INMEDIATO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Todo trabajador que sufra o presencie un accidente de trabajo deberá informarlo inmediatamente, siempre que sus condiciones físicas y las circunstancias del evento lo permitan.
El reporte deberá realizarse al superior autorizado, al representante legal o al responsable de seguridad y salud en el trabajo.
Cuando el trabajador no pueda efectuar el reporte, cualquier persona que tenga conocimiento del accidente podrá comunicarlo a la empresa.
La prioridad será garantizar la atención oportuna de la persona afectada y controlar los riesgos que puedan ocasionar nuevos eventos.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. ATENCIÓN INICIAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, INDYCCA S.A.S. deberá activar los procedimientos de respuesta que correspondan según la gravedad del evento.
Estas actuaciones podrán comprender:

1. Solicitar atención médica inmediata.
2. Activar los servicios de emergencia cuando sea necesario.
3. Aplicar los procedimientos de primeros auxilios por personal capacitado, dentro de sus competencias.
4. Controlar o aislar las condiciones peligrosas, cuando sea posible hacerlo de manera segura.
5. Gestionar la atención a través de las entidades competentes.
6. Comunicar el evento a las personas responsables dentro de la empresa.
7. Preservar la información relevante para el reporte y la investigación, sin retrasar la atención médica.

La empresa no podrá condicionar la atención de una emergencia a la presentación previa de documentos administrativos.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. REPORTE A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES.

INDYCCA S.A.S. realizará el reporte de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas a las entidades correspondientes, dentro de los términos y condiciones legalmente establecidos.
En particular, deberá observar el término general de dos (2) días hábiles para el reporte del accidente de trabajo a la ARL y a la EPS, de conformidad con la normativa aplicable.
Los accidentes graves y mortales y las enfermedades laborales diagnosticadas estarán sujetos, además, a los reportes especiales ante las autoridades competentes que establezca la legislación.
El reporte administrativo no reemplazará las demás obligaciones de investigación, atención y prevención.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

INDYCCA S.A.S. investigará los incidentes y accidentes de trabajo conforme a la Resolución 1401 de 2007 y demás disposiciones aplicables.
La investigación deberá orientarse a identificar las causas inmediatas y básicas del evento, establecer medidas correctivas y prevenir su repetición.
Para ello se conformará el equipo investigador que corresponda legalmente y se documentarán los resultados y compromisos derivados de la investigación.

Las investigaciones deberán adelantarse dentro de los términos establecidos por la normativa vigente, incluido el plazo general de quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, sin perjuicio de reglas especiales.
La investigación preventiva de un accidente no constituye, por sí misma, un procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. ACCIDENTES OCURRIDOS EN INSTALACIONES DE CLIENTES.

Cuando un accidente ocurra durante actividades de fabricación, instalación, mantenimiento o asistencia técnica realizadas en instalaciones de clientes, el trabajador o quien conozca el evento deberá informar a INDYCCA S.A.S. tan pronto como sea posible.
La empresa coordinará las actuaciones de atención, reporte e investigación que le correspondan como empleador.
Cuando sea necesario, solicitará al cliente la información relacionada con las condiciones del lugar, las actividades ejecutadas y los riesgos asociados al evento.
La participación del cliente en las actuaciones preventivas no eximirá a INDYCCA S.A.S. de sus obligaciones legales.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. ENFERMEDADES LABORALES.

Cuando exista sospecha o diagnóstico de una enfermedad relacionada con las condiciones de trabajo, INDYCCA S.A.S. adelantará las actuaciones que legalmente le correspondan.
La determinación del origen de la enfermedad estará a cargo de las entidades y autoridades competentes, conforme a los procedimientos previstos por la legislación.
La empresa deberá colaborar con el suministro de información ocupacional pertinente, respetando la reserva de los datos médicos.
Asimismo, evaluará las medidas preventivas y correctivas necesarias para controlar los factores de riesgo identificados.

PARÁGRAFO DECIMOSEXTO. REINTEGRO LABORAL DESPUÉS DE UNA INCAPACIDAD.

Cuando un trabajador se reincorpore después de una incapacidad médica, INDYCCA S.A.S. verificará las recomendaciones o restricciones ocupacionales que legalmente correspondan.
En los casos exigidos por la normativa o por las condiciones de salud y exposición, se gestionará la evaluación médica ocupacional pertinente.
El reintegro deberá realizarse respetando las condiciones de seguridad, las recomendaciones aplicables y los derechos del trabajador.
Cuando existan limitaciones funcionales, la empresa evaluará los ajustes razonables, la adaptación de tareas o las alternativas de reubicación que legalmente correspondan.

PARÁGRAFO DECIMOSÉPTIMO. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES EN CONDICIONES ESPECIALES DE SALUD.

INDYCCA S.A.S. respetará las garantías legales y constitucionales aplicables a los trabajadores que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta por razones de salud o que cuenten con protección laboral reforzada.
Las decisiones relacionadas con cambios de funciones, reubicación, medidas disciplinarias o terminación contractual deberán observar los requisitos legales y las autorizaciones administrativas que resulten exigibles.
La existencia de incapacidades, diagnósticos o tratamientos médicos no podrá utilizarse como fundamento automático para adoptar decisiones discriminatorias.

PARÁGRAFO DECIMOCTAVO. CITAS MÉDICAS Y CONTROLES DE SALUD.

Las solicitudes de permiso para asistir a citas médicas, tratamientos, controles o valoraciones de salud se tramitarán conforme a la legislación vigente y a las disposiciones sobre permisos establecidas en el presente reglamento.
El trabajador deberá informar la necesidad del permiso con la anticipación razonablemente posible, salvo urgencia o imposibilidad justificada.
La empresa podrá solicitar los soportes legalmente pertinentes, sin exigir información médica reservada que no esté autorizada a conocer.
Las ausencias relacionadas con la atención de la salud deberán valorarse según su naturaleza, justificación y régimen legal aplicable.

PARÁGRAFO DECIMONOVENO. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE SALUD.

Se prohíbe cualquier conducta de discriminación, hostigamiento o represalia contra los trabajadores por encontrarse incapacitados, asistir a tratamientos médicos, presentar restricciones ocupacionales o ejercer legítimamente sus derechos relacionados con la salud.
Lo anterior no impide que la empresa realice las verificaciones administrativas legalmente permitidas o adelante actuaciones frente a incumplimientos debidamente acreditados, con respeto del debido proceso y de las garantías de protección correspondientes.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO. PREVALENCIA NORMATIVA.

Las disposiciones de este artículo se aplicarán conforme a las normas vigentes sobre seguridad social, medicina laboral, evaluaciones médicas ocupacionales, incapacidades, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y protección de los trabajadores.
Los términos, porcentajes, procedimientos y obligaciones establecidos por la legislación prevalecerán sobre cualquier disposición interna incompatible.

ARTÍCULO 36. NORMAS DE HIGIENE, ORDEN, ASEO, CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES Y USO ADECUADO DE MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, establecerá y mantendrá condiciones adecuadas de higiene, orden, aseo, conservación y seguridad en sus instalaciones, áreas administrativas, espacios de producción, zonas de almacenamiento y demás lugares donde se desarrollen actividades laborales.
Estas disposiciones tienen como finalidad prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a los equipos, deterioro de materiales y situaciones que puedan comprometer la seguridad de los trabajadores, clientes, visitantes y terceros.
Las obligaciones previstas en este artículo deberán cumplirse conforme a la naturaleza de las funciones asignadas, los procedimientos internos, la capacitación recibida y los recursos suministrados por la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. CONDICIONES GENERALES DE ORDEN Y ASEO.

Los trabajadores deberán contribuir al mantenimiento de condiciones adecuadas de orden y aseo en los espacios donde desarrollen sus actividades.
En particular, deberán:

1. Mantener organizados los puestos de trabajo durante la ejecución de sus funciones.
2. Disponer los materiales, herramientas y equipos en los lugares destinados para su almacenamiento.
3. Evitar la acumulación innecesaria de residuos, sobrantes de materiales y elementos que obstaculicen las labores.
4. Mantener despejadas las áreas de circulación, salidas de emergencia y rutas de evacuación.

5. Utilizar los recipientes y sistemas destinados para la disposición de residuos.
6. Informar sobre derrames, superficies resbaladizas, obstáculos y demás condiciones que puedan generar accidentes.
7. Cumplir los procedimientos de limpieza establecidos para los equipos y las áreas de trabajo.
8. Entregar el puesto de trabajo en condiciones razonables de orden y seguridad al finalizar las actividades.

La empresa deberá proporcionar los medios, implementos y condiciones necesarios para cumplir estas obligaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. MANEJO DE RESIDUOS INDUSTRIALES.

Los residuos generados durante las actividades de fabricación, corte, pulido, soldadura, instalación y mantenimiento deberán gestionarse conforme a los procedimientos internos y a las disposiciones ambientales y de seguridad aplicables.

Los trabajadores deberán observar las instrucciones relacionadas con:

a) Separación de residuos según su naturaleza.

b) Disposición segura de sobrantes metálicos, virutas y materiales cortopunzantes.

c) Manejo de envases, sustancias y residuos que requieran tratamiento especial.

d) Prevención de derrames y contaminación de áreas de trabajo.

e) Utilización de recipientes y zonas de almacenamiento autorizadas.

f) Reporte de situaciones que puedan representar riesgos ambientales o para la salud.

La manipulación de residuos peligrosos, cuando existan, deberá realizarse mediante los controles y procedimientos específicos que correspondan.

PARÁGRAFO TERCERO. CONSERVACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPOS.

Los trabajadores deberán utilizar la maquinaria y los equipos de producción de acuerdo con las instrucciones técnicas y los procedimientos de seguridad establecidos.

Se prohíbe:

1. Operar maquinaria sin autorización o capacitación suficiente.
2. Modificar mecanismos de funcionamiento o dispositivos de seguridad sin autorización.
3. Retirar guardas, protecciones o sistemas de bloqueo.
4. Utilizar equipos que presenten fallas peligrosas conocidas.
5. Efectuar reparaciones o intervenciones técnicas sin contar con las competencias y autorizaciones requeridas.
6. Destinar los equipos a actividades diferentes de aquellas para las cuales fueron autorizados, cuando ello comprometa la seguridad o su integridad.
7. Abandonar equipos en funcionamiento cuando las condiciones técnicas o de seguridad exijan supervisión.

Toda anomalía que pueda afectar la operación segura deberá comunicarse oportunamente al responsable correspondiente.

PARÁGRAFO CUARTO. UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS MANUALES Y ELÉCTRICAS.

Las herramientas manuales, eléctricas y demás implementos de trabajo deberán utilizarse exclusivamente para las actividades autorizadas y conforme a sus especificaciones técnicas.

Los trabajadores deberán:

a) Verificar visualmente las condiciones generales de las herramientas antes de utilizarlas, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

b) Informar sobre daños, desgaste o funcionamiento irregular.

c) Utilizar los accesorios y elementos de protección requeridos.

d) Abstenerse de improvisar reparaciones o modificaciones inseguras.
e) Almacenar las herramientas en lugares apropiados.
f) Evitar su utilización por personas no autorizadas cuando exista un riesgo asociado.
g) Aplicar los procedimientos de desconexión o aislamiento de energía que correspondan antes de intervenir equipos.

PARÁGRAFO QUINTO. CUIDADO DE MATERIALES Y PRODUCTOS EN PROCESO.

Los trabajadores deberán manipular, transportar y almacenar adecuadamente las materias primas, piezas, componentes y productos elaborados por INDYCCA S.A.S.
En particular, deberán procurar:

1. Prevenir daños evitables a láminas, perfiles y componentes de acero inoxidable.
2. Utilizar los medios de transporte y manipulación establecidos para materiales pesados o voluminosos.
3. Evitar prácticas que generen riesgos de caída, volcamiento o atrapamiento de materiales.
4. Respetar los procedimientos de identificación y almacenamiento.
5. Informar sobre deterioros, pérdidas o irregularidades detectadas durante la ejecución de sus funciones.

La empresa deberá definir los procedimientos y suministrar los medios razonablemente necesarios para la manipulación segura de materiales.

PARÁGRAFO SEXTO. LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS.

Las actividades de limpieza y mantenimiento de maquinaria deberán realizarse conforme a los procedimientos de seguridad aplicables.
Cuando exista riesgo de activación inesperada, movimiento de partes, descarga eléctrica, liberación de energía o exposición a otros peligros, deberán implementarse los controles de aislamiento y bloqueo que correspondan.
Los trabajadores no deberán intervenir mecanismos internos, conexiones eléctricas o componentes especializados sin contar con la autorización y formación necesarias.
Las actividades de mantenimiento deberán ser realizadas por personal competente, según la naturaleza de la intervención.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. HIGIENE PERSONAL Y CONDICIONES SANITARIAS.

Los trabajadores deberán observar hábitos de higiene compatibles con la naturaleza de sus funciones y con las condiciones de seguridad de los procesos.
INDYCCA S.A.S. deberá mantener las instalaciones sanitarias y las condiciones de higiene exigibles conforme a la legislación.
Los trabajadores deberán utilizar adecuadamente los servicios sanitarios, las áreas destinadas al consumo de alimentos y los demás espacios comunes.
Se prohíbe consumir alimentos en zonas donde exista exposición a sustancias, partículas, contaminantes u otros riesgos que hagan insegura esta práctica.

PARÁGRAFO OCTAVO. CONSUMO DE ALIMENTOS Y UTILIZACIÓN DE ÁREAS DE DESCANSO.

Los trabajadores deberán utilizar los espacios habilitados para el consumo de alimentos y los períodos de descanso establecidos por la empresa.
Durante los descansos deberán respetarse las condiciones de higiene y seguridad de las instalaciones.
No se permitirá el consumo de alimentos o bebidas en áreas operativas cuando esta práctica represente un riesgo para la salud, la seguridad o la calidad de los procesos.
Estas disposiciones no modificarán los horarios de descanso ni las condiciones de la jornada laboral establecidas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO NOVENO. USO DE INSTALACIONES Y ESPACIOS COMUNES.
Las instalaciones de INDYCCA S.A.S. deberán utilizarse conforme a su destinación y a las normas internas de seguridad.
Los trabajadores deberán:
a) Respetar las áreas de acceso restringido.
b) Mantener libres las rutas de evacuación.
c) Cuidar los servicios sanitarios y espacios comunes.
d) Utilizar adecuadamente las instalaciones eléctricas y los sistemas de iluminación.
e) Informar sobre daños o condiciones que puedan comprometer la seguridad.
f) Abstenerse de realizar modificaciones físicas o eléctricas sin autorización.
g) Cumplir las medidas de prevención de incendios y emergencias.

PARÁGRAFO DÉCIMO. PREVENCIÓN DE INCENDIOS.
En las áreas de producción y almacenamiento deberán observarse las medidas establecidas para prevenir incendios.
Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones relacionadas con el uso seguro de equipos eléctricos, operaciones de soldadura y corte, almacenamiento de materiales y manejo de sustancias que puedan representar riesgos de incendio.
Se prohíbe obstruir, retirar indebidamente o inutilizar extintores, equipos de emergencia y elementos destinados a la prevención y control de incendios.
Los equipos de emergencia deberán utilizarse conforme a la capacitación recibida y sin exponer injustificadamente la integridad de las personas.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS.
Cuando se utilicen sustancias químicas en actividades de limpieza, acabado, mantenimiento u otros procesos, INDYCCA S.A.S. deberá establecer las medidas de prevención y control correspondientes.
Los trabajadores deberán:

1. Observar las instrucciones de uso seguro.
2. Respetar el etiquetado y la identificación de los productos.
3. Consultar las fichas de datos de seguridad cuando corresponda.
4. Utilizar los elementos de protección requeridos.
5. Evitar mezclas o trasvases no autorizados que puedan generar riesgos.
6. Informar sobre derrames, fugas o exposiciones accidentales.
7. Cumplir los procedimientos de almacenamiento y disposición establecidos.

La empresa deberá observar las disposiciones aplicables al Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos cuando corresponda.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. USO Y CONSERVACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.
Los trabajadores deberán utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados por INDYCCA S.A.S., según los riesgos de las actividades asignadas.
Deberán conservarlos en condiciones adecuadas, informar oportunamente su deterioro y solicitar reposición cuando pierdan sus condiciones de protección.
La empresa será responsable de suministrar y reemplazar los elementos que legalmente le corresponda proporcionar, sin perjuicio de las obligaciones de cuidado y uso adecuado de los trabajadores.
No podrán exigirse descuentos salariales automáticos por deterioro, daño o pérdida de estos elementos.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. PROTECCIÓN DE BIENES Y HERRAMIENTAS DE LA EMPRESA.
Los trabajadores deberán utilizar con diligencia los bienes, herramientas, equipos y materiales que les sean entregados para el cumplimiento de sus funciones.

Deberán informar oportunamente las pérdidas, daños o irregularidades de las que tengan conocimiento.
La determinación de responsabilidades por daños o pérdidas deberá considerar las circunstancias del hecho, el desgaste natural, las condiciones de uso, los medios suministrados y las disposiciones legales aplicables.
Ningún daño o pérdida autorizará por sí mismo descuentos salariales unilaterales contrarios a la ley.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. ENTREGA Y DEVOLUCIÓN DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS.

INDYCCA S.A.S. podrá establecer mecanismos de registro para la entrega, asignación, traslado y devolución de herramientas, equipos y elementos de trabajo.
Cuando corresponda, se dejará constancia de los elementos suministrados y de su estado.
Los trabajadores deberán devolver los bienes que tengan bajo su responsabilidad cuando sean requeridos legítimamente o cuando finalice la relación laboral.
Las diferencias relacionadas con su estado, deterioro o pérdida deberán resolverse mediante los procedimientos legales correspondientes.
La falta de devolución de un elemento no autorizará la retención automática de salarios o prestaciones sociales.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. ACTIVIDADES EN INSTALACIONES DE CLIENTES.

Cuando los trabajadores realicen actividades de instalación, mantenimiento o asistencia técnica en establecimientos de clientes, deberán observar las normas de seguridad, orden, aseo y conservación de bienes aplicables al lugar.
Deberán utilizar adecuadamente los espacios, herramientas y equipos puestos a su disposición, respetando las instrucciones legítimas relacionadas con la seguridad y ejecución del servicio.
Los trabajadores deberán informar a INDYCCA S.A.S. sobre daños, condiciones inseguras o situaciones que puedan afectar la prestación del servicio.
Las instrucciones del cliente no podrán justificar la ejecución de actividades manifiestamente inseguras o contrarias a la legislación.

PARÁGRAFO DECIMOSEXTO. PROHIBICIÓN DE RETIRAR BIENES SIN AUTORIZACIÓN.

Se prohíbe retirar de las instalaciones de INDYCCA S.A.S. o de los establecimientos de clientes herramientas, materiales, equipos, productos, documentos u otros bienes sin la autorización correspondiente.
Esta disposición no impedirá el traslado legítimo de herramientas y materiales necesario para la ejecución de servicios externos, siempre que se realice conforme a las instrucciones y controles establecidos por la empresa.

PARÁGRAFO DECIMOSÉPTIMO. REPORTE DE DAÑOS Y CONDICIONES INSEGURAS.

Los trabajadores deberán informar oportunamente las condiciones que puedan afectar la seguridad, el funcionamiento de la maquinaria, la conservación de los materiales o la integridad de las instalaciones.
INDYCCA S.A.S. deberá evaluar los reportes recibidos y adoptar las medidas preventivas o correctivas que correspondan.
La presentación de reportes de buena fe no podrá generar represalias.

PARÁGRAFO DECIMOCTAVO. RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERIORES Y ENCARGADOS.

Las personas que ejerzan funciones de dirección, coordinación o supervisión deberán promover el cumplimiento de las normas de higiene, orden, aseo y seguridad.
Asimismo, deberán informar sobre las necesidades de mantenimiento, reposición de equipos y corrección de condiciones peligrosas que conozcan con ocasión de sus funciones.
La asignación de responsabilidades de supervisión no eximirá a INDYCCA S.A.S. de las obligaciones legales que le correspondan como empleador.

PARÁGRAFO DECIMONOVENO. MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS.
Los incumplimientos de las obligaciones previstas en este artículo podrán dar lugar a medidas preventivas, correctivas o disciplinarias legalmente procedentes.
Para valorar la conducta deberán considerarse la capacitación recibida, la claridad de las instrucciones, los medios suministrados, la gravedad del riesgo, las circunstancias particulares y las garantías del debido proceso.
No se impondrán sanciones automáticas ni medidas que desconozcan los límites establecidos por la legislación laboral.
PARÁGRAFO VIGÉSIMO. PREVALENCIA NORMATIVA.
Las disposiciones de este artículo se interpretarán conforme a la legislación vigente en materia laboral, seguridad industrial, higiene, gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo.
Los procedimientos internos deberán actualizarse cuando se modifiquen los procesos productivos, las instalaciones, la maquinaria, los riesgos identificados o las disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO XIV. SALARIOS, MODALIDADES DE REMUNERACIÓN, PERÍODOS Y CONDICIONES DE PAGO

ARTÍCULO 37. SALARIO, MODALIDADES DE REMUNERACIÓN Y PRINCIPIOS APLICABLES.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, reconocerá y pagará a sus trabajadores la remuneración correspondiente a los servicios prestados, conforme a las condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones legales vigentes.
La remuneración deberá respetar los principios de igualdad salarial, irrenunciabilidad de derechos mínimos, remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, protección del salario y demás garantías establecidas por la Constitución Política y la legislación laboral colombiana.
PARÁGRAFO PRIMERO. CONCEPTO DE SALARIO.
Constituye salario no solamente la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo aquello que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, de conformidad con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.
Podrán constituir salario, según su naturaleza y las condiciones legales aplicables:

1. La asignación básica ordinaria.
2. Las comisiones que remuneren directamente el servicio.
3. Los porcentajes sobre ventas, producción o resultados, cuando tengan naturaleza salarial.
4. Las bonificaciones habituales u ocasionales que constituyan contraprestación directa del servicio.
5. El valor del trabajo suplementario u horas extras.
6. Los recargos nocturnos y los correspondientes al trabajo en días de descanso obligatorio o festivos.
7. Los demás pagos que, conforme a la ley y a su verdadera naturaleza, constituyan salario.

La denominación otorgada por las partes a un pago no determinará por sí sola su naturaleza salarial o no salarial.
PARÁGRAFO SEGUNDO. MODALIDADES DE REMUNERACIÓN.
INDYCCA S.A.S. podrá pactar con sus trabajadores las modalidades de remuneración legalmente permitidas, de acuerdo con la naturaleza del cargo y las condiciones contractuales.
Entre ellas podrán encontrarse:
a) **Salario fijo:** remuneración previamente determinada para el período correspondiente.
b) **Salario variable:** remuneración cuyo valor dependa de factores objetivos previamente establecidos, como comisiones, producción u otros conceptos legalmente admisibles.

c) **Salario mixto:** remuneración integrada por una parte fija y otra variable.
d) **Salario por unidad de tiempo, obra, tarea o destajo:** cuando resulte jurídicamente procedente y se respeten las garantías mínimas aplicables.
e) **Salario integral:** únicamente cuando se cumplan los requisitos, límites y condiciones establecidos por el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.
La utilización de cualquiera de estas modalidades no eximirá a la empresa del reconocimiento de salarios mínimos, prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos que legalmente correspondan.

PARÁGRAFO TERCERO. SALARIO MÍNIMO LEGAL.
Ningún trabajador que labore la jornada máxima legal ordinaria podrá recibir una remuneración salarial inferior al salario mínimo legal mensual vigente, salvo las situaciones expresamente autorizadas por la legislación.
Cuando se pacten jornadas inferiores a la máxima legal, la remuneración se determinará conforme a las reglas legales aplicables, respetando los mínimos y garantías correspondientes.
La distribución de la jornada ordinaria semanal adoptada por INDYCCA S.A.S. no autorizará, por sí sola, la reducción unilateral de salarios previamente pactados.

PARÁGRAFO CUARTO. IGUALDAD SALARIAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
INDYCCA S.A.S. observará los principios de igualdad salarial y de remuneración por trabajo de igual valor, conforme a los artículos 10 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1496 de 2011 y demás disposiciones aplicables.
Las diferencias de remuneración deberán sustentarse en factores objetivos, legítimos y jurídicamente admisibles, tales como responsabilidades, competencias, experiencia, condiciones de ejecución del trabajo y demás criterios pertinentes.
Se prohíben las diferencias salariales discriminatorias basadas en condiciones personales protegidas por la Constitución o la ley.

PARÁGRAFO QUINTO. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO.
No constituirán salario los pagos que, por su naturaleza y conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, estén legalmente excluidos de dicho concepto.
Podrán encontrarse en esta categoría, según las circunstancias y los requisitos legales:
a) Las sumas entregadas ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador que no constituyan contraprestación directa del servicio.
b) Los valores destinados a facilitar el cumplimiento de las funciones, cuando no representen enriquecimiento patrimonial del trabajador.
c) Los reembolsos de gastos laborales debidamente justificados.
d) Las prestaciones sociales establecidas por la legislación.
e) Los beneficios respecto de los cuales exista un pacto válido de exclusión salarial, siempre que su verdadera naturaleza permita legalmente dicho tratamiento.
Ningún acuerdo de exclusión salarial podrá desconocer el carácter salarial de un pago que, en la realidad, remunere directamente el servicio.

PARÁGRAFO SEXTO. AUXILIO DE TRANSPORTE Y OTROS AUXILIOS LEGALES.
INDYCCA S.A.S. reconocerá el auxilio de transporte a los trabajadores que cumplan los requisitos legales para recibirlo, conforme al valor y las condiciones vigentes.
Cuando corresponda, se observarán las reglas especiales relacionadas con su reconocimiento, liquidación e incidencia en determinadas prestaciones sociales.

Los demás auxilios o beneficios de origen legal, contractual o convencional se reconocerán conforme a sus respectivas condiciones.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. HORAS EXTRAS Y RECARGOS.

El trabajo suplementario, nocturno, en días de descanso obligatorio o festivos se reconocerá y pagará conforme a las disposiciones legales vigentes y a las reglas establecidas en los artículos 8 y 9 del presente reglamento.

La empresa deberá llevar los registros legalmente exigidos y liquidar los conceptos correspondientes de acuerdo con las horas efectivamente trabajadas y las condiciones aplicables.

La falta de autorización previa no eximirá del pago de trabajo suplementario que haya sido efectivamente ordenado, conocido o aceptado por el empleador, cuando legalmente proceda su reconocimiento.

PARÁGRAFO OCTAVO. COMISIONES, BONIFICACIONES E INCENTIVOS.

Cuando INDYCCA S.A.S. establezca comisiones, bonificaciones o incentivos relacionados con el desempeño, la productividad, la calidad o el cumplimiento de resultados, sus condiciones deberán comunicarse de manera clara.

La empresa deberá precisar, según corresponda, los criterios de causación, medición, liquidación y pago.

La naturaleza salarial de estos conceptos se determinará conforme a la legislación y a las circunstancias reales de su reconocimiento.

Los sistemas de incentivos no podrán utilizarse para desconocer el salario mínimo, los recargos legales, las prestaciones sociales o las obligaciones de seguridad social.

PARÁGRAFO NOVENO. SALARIO EN ESPECIE.

Cuando legalmente proceda pactar salario en especie, este deberá ajustarse a los límites, requisitos y condiciones establecidos por el artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo.

El suministro de herramientas, maquinaria, uniformes, elementos de protección personal y demás recursos necesarios para la ejecución de las funciones no constituirá salario en especie por el solo hecho de ser entregados al trabajador.

PARÁGRAFO DÉCIMO. SALARIO INTEGRAL.

El salario integral únicamente podrá pactarse cuando se cumplan los requisitos establecidos por el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.

El acuerdo deberá constar por escrito y respetar la cuantía mínima legal, así como las reglas relacionadas con vacaciones, aportes y demás obligaciones aplicables.

La inclusión de esta modalidad en el reglamento no implica que INDYCCA S.A.S. la utilice actualmente ni autoriza su aplicación a trabajadores que no cumplan los requisitos legales.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. MODIFICACIONES SALARIALES.

Las modificaciones de las condiciones salariales deberán respetar la legislación laboral, los derechos adquiridos, los mínimos legales y las garantías contractuales aplicables.

INDYCCA S.A.S. no podrá reducir unilateralmente la remuneración en desconocimiento de los derechos del trabajador.

Los cambios que requieran acuerdo entre las partes deberán formalizarse mediante los mecanismos jurídicamente procedentes.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. PROTECCIÓN DEL SALARIO.

El salario tendrá la protección establecida por la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia:

1. No podrán efectuarse descuentos, retenciones o compensaciones salariales por fuera de los casos legalmente permitidos.

2. Las deducciones que requieran autorización del trabajador deberán cumplir los requisitos legales correspondientes.
3. Se respetarán los límites de embargabilidad e inembargabilidad del salario.
4. No podrán imponerse multas o descuentos distintos de los autorizados por la legislación.
5. La empresa no podrá retener salarios como mecanismo de presión para obtener la devolución de herramientas, la firma de documentos o la aceptación de obligaciones discutidas.
6. Los pagos deberán efectuarse en condiciones que permitan al trabajador conocer los conceptos reconocidos y las deducciones practicadas.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. COMPROBANTES DE PAGO.
INDYCCA S.A.S. pondrá a disposición de los trabajadores los comprobantes o soportes correspondientes a los pagos efectuados, mediante los mecanismos físicos o electrónicos que tenga habilitados.
Estos deberán permitir identificar razonablemente los conceptos salariales, las prestaciones o beneficios pagados y las deducciones realizadas.
Los trabajadores podrán solicitar aclaraciones sobre su liquidación mediante el procedimiento de reclamaciones establecido en el presente reglamento.
PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. PREVALENCIA NORMATIVA.
Las disposiciones de este artículo se interpretarán de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1496 de 2011, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas vigentes.
Cualquier estipulación contractual o reglamentaria que desconozca derechos mínimos e irrenunciables se entenderá sometida a las disposiciones legales de obligatorio cumplimiento.

CAPÍTULO XIV. SALARIOS, MODALIDADES DE REMUNERACIÓN, PERÍODOS Y CONDICIONES DE PAGO

ARTÍCULO 38. PERÍODOS, LUGAR, MEDIOS Y PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE SALARIOS.
INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, pagará a sus trabajadores los salarios y demás conceptos laborales a los que tengan derecho, de manera completa, oportuna y verificable, conforme a las condiciones contractuales, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones legales vigentes.
El pago de la remuneración deberá realizarse respetando los períodos legalmente permitidos, los conceptos efectivamente causados y las garantías de protección del salario.
PARÁGRAFO PRIMERO. PERÍODOS DE PAGO.
Los períodos de pago de salarios de INDYCCA S.A.S. serán los siguientes:
Periodicidad de la nómina: Quincenal
Fechas habituales de pago: 15 y 30 de cada mes
Los períodos de pago deberán respetar lo establecido en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, sin que el período de pago de los jornales pueda ser superior a una semana ni el de los sueldos a un mes.
Las partes no podrán establecer períodos de pago que desconozcan los límites legales.
PARÁGRAFO SEGUNDO. PAGO DEL SALARIO ORDINARIO.
El salario ordinario se reconocerá y pagará de acuerdo con la modalidad de remuneración pactada y el período de nómina correspondiente.
La empresa realizará las liquidaciones tomando como referencia las condiciones contractuales, el tiempo laborado y las novedades que legalmente deban afectar la remuneración.
No podrán efectuarse reducciones, descuentos o retenciones que carezcan de fundamento legal.

PARÁGRAFO TERCERO. LUGAR Y MEDIO DE PAGO.
El pago de los salarios se efectuará preferentemente mediante transferencia electrónica a una cuenta bancaria o producto financiero habilitado para recibir la remuneración, conforme a las condiciones legalmente permitidas y acordadas con el trabajador.
Cuando proceda legalmente el pago por otro medio, este deberá garantizar que el trabajador reciba efectivamente las sumas correspondientes y pueda verificar su entrega.
INDYCCA S.A.S. no podrá imponer condiciones que desconozcan la libertad del trabajador para elegir la entidad financiera, cuando dicha garantía resulte aplicable.
Los mecanismos de pago deberán observar las disposiciones legales sobre protección del salario.
PARÁGRAFO CUARTO. TITULARIDAD Y ACTUALIZACIÓN DE DATOS BANCARIOS.
Cuando el salario se pague mediante transferencia electrónica, el trabajador deberá suministrar los datos necesarios para realizar la operación y comunicar oportunamente cualquier modificación.
La empresa adoptará medidas razonables para verificar la información de pago y prevenir errores en las transferencias.
Las novedades relacionadas con cuentas bancarias deberán tramitarse mediante mecanismos que permitan verificar la solicitud del titular.
Los datos financieros de los trabajadores serán tratados conforme a la legislación sobre protección de datos personales.
PARÁGRAFO QUINTO. COMPROBANTES DE NÓMINA.
INDYCCA S.A.S. pondrá a disposición de sus trabajadores el comprobante de nómina correspondiente a cada período de pago.
El comprobante deberá permitir identificar, según corresponda:

1. El período liquidado.
2. El salario ordinario reconocido.
3. Los días o unidades de tiempo considerados para la liquidación.
4. Los conceptos salariales variables, cuando existan.
5. Las horas extras y los recargos legalmente causados.
6. Los auxilios y beneficios reconocidos.
7. Las deducciones legales y las autorizadas válidamente.
8. El valor neto pagado.
9. Los demás conceptos que deban reflejarse de acuerdo con las disposiciones aplicables.

La entrega o disponibilidad del comprobante podrá realizarse mediante medios físicos o electrónicos idóneos.
PARÁGRAFO SEXTO. PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS.
Las horas extras, el trabajo nocturno y los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio o festivos se liquidarán conforme a las disposiciones legales vigentes.
El pago del trabajo suplementario y de los recargos correspondientes se realizará con el salario ordinario del período en que se hayan causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente, conforme al artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.
INDYCCA S.A.S. deberá conservar los registros legalmente exigidos para verificar las horas trabajadas y los valores reconocidos.
PARÁGRAFO SÉPTIMO. PAGO DE COMISIONES E INCENTIVOS.
Cuando existan comisiones, bonificaciones o incentivos variables, su causación, liquidación y pago se sujetarán a las condiciones previamente establecidas y a las disposiciones legales aplicables.
La empresa deberá informar los criterios utilizados para determinar los valores reconocidos.

Los pagos que tengan naturaleza salarial recibirán el tratamiento correspondiente para efectos laborales y de seguridad social.

PARÁGRAFO OCTAVO. DEDUCCIONES DE NÓMINA.

INDYCCA S.A.S. efectuará únicamente las deducciones autorizadas por la legislación o aquellas que cuenten con los requisitos legales necesarios.

Entre ellas podrán encontrarse, según corresponda:

a) Aportes obligatorios del trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.
b) Retenciones tributarias legalmente procedentes.
c) Embargos y órdenes emitidas por autoridades competentes, dentro de los límites legales.
d) Cuotas sindicales y demás descuentos legalmente autorizados.
e) Libranzas y descuentos que cumplan los requisitos legales.
f) Otras deducciones expresamente permitidas por la normativa vigente.

No podrán realizarse descuentos automáticos por daños, pérdidas de herramientas, errores de producción, desperdicios de materiales u otras situaciones cuando no exista fundamento legal suficiente.

PARÁGRAFO NOVENO. PROHIBICIÓN DE RETENCIONES INDEBIDAS.

INDYCCA S.A.S. no podrá retener salarios como mecanismo de presión para exigir la firma de documentos, la devolución de herramientas, el cumplimiento de obligaciones discutidas o la aceptación de descuentos no autorizados.

Las diferencias relacionadas con bienes de la empresa, anticipos, préstamos u otras obligaciones deberán tramitarse mediante los mecanismos legalmente procedentes.

PARÁGRAFO DÉCIMO. ERRORES EN LA LIQUIDACIÓN DE NÓMINA.

Cuando el trabajador identifique una posible diferencia en su liquidación, podrá solicitar la revisión correspondiente ante el representante legal o la persona encargada de la nómina.

INDYCCA S.A.S. verificará la información y, cuando exista un valor laboral efectivamente adeudado, realizará la corrección y el pago que legalmente corresponda.

La empresa no podrá supeditar el reconocimiento de acreencias salariales exigibles a trámites internos injustificadamente prolongados.

Cuando se identifiquen pagos en exceso, cualquier recuperación deberá respetar las reglas legales sobre descuentos, compensaciones y protección del salario.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. PAGO DURANTE AUSENCIAS, LICENCIAS E INCAPACIDADES.

Los efectos económicos de las vacaciones, licencias, incapacidades, permisos, suspensiones contractuales y demás novedades laborales se determinarán conforme a la naturaleza de cada situación y a las disposiciones legales aplicables.

INDYCCA S.A.S. deberá distinguir los conceptos salariales de las prestaciones económicas reconocidas por las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral.

No podrán efectuarse descuentos o suspensiones de pago que desconozcan derechos legalmente causados.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES.

Las prestaciones sociales se reconocerán y pagarán en las oportunidades establecidas por la legislación vigente.

En particular, INDYCCA S.A.S. observará las reglas aplicables a:

1. Cesantías y su consignación al fondo correspondiente.
2. Intereses sobre las cesantías.
3. Prima de servicios.
4. Vacaciones remuneradas.

5. Prestaciones y beneficios adicionales que legal o contractualmente correspondan.

Los plazos legales para el reconocimiento de estos conceptos no se entenderán modificados por los períodos ordinarios de pago de nómina.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. PAGO AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO.

Al terminar la relación laboral, INDYCCA S.A.S. realizará la liquidación de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales causadas, conforme a las disposiciones legales aplicables.

La empresa deberá efectuar el pago oportuno de los valores exigibles y observar las consecuencias previstas por la legislación en caso de mora.

La entrega de herramientas, documentos o elementos de trabajo no autorizará la retención unilateral de acreencias laborales en contravención de la ley.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD.

La información individual de nómina será tratada conforme a las disposiciones sobre protección de datos personales.

La empresa limitará el acceso a dicha información a las personas autorizadas o que deban conocerla para el cumplimiento de sus funciones.

Esta disposición no restringirá los derechos del trabajador a conocer su remuneración, solicitar soportes o ejercer las acciones legales correspondientes.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. PREVALENCIA NORMATIVA.

Los períodos, medios, condiciones y procedimientos de pago establecidos en este artículo se interpretarán de conformidad con los artículos 134 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones vigentes.

Cualquier condición interna incompatible con los derechos mínimos de los trabajadores se entenderá sometida a las normas legales de obligatorio cumplimiento.

ARTÍCULO 39. DESCUENTOS, RETENCIONES, EMBARGOS, LIBRANZAS Y PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, efectuará sobre los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales únicamente los descuentos, retenciones, deducciones o compensaciones que se encuentren expresamente autorizados por la legislación vigente o que cumplan los requisitos legales establecidos para su procedencia.

La empresa garantizará la protección del salario, su pago oportuno y el respeto de los límites de embargabilidad, inembargabilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, conforme a los artículos 59, 149, 150, 151, 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. PRINCIPIO GENERAL DE PROTECCIÓN DEL SALARIO.

INDYCCA S.A.S. no podrá deducir, retener ni compensar suma alguna del salario del trabajador por fuera de los casos legalmente permitidos.

En particular, la empresa deberá observar las restricciones establecidas en el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que regulen la protección de la remuneración.

Ninguna disposición contractual, autorización genérica o procedimiento interno podrá utilizarse para desconocer los límites legales de protección del salario.

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCUENTOS LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

INDYCCA S.A.S. practicará los descuentos que legalmente correspondan al trabajador, de acuerdo con su situación particular y las disposiciones vigentes.

Entre ellos podrán encontrarse:

1. Los aportes obligatorios a salud y pensiones a cargo del trabajador.
2. Los aportes adicionales al Sistema de Seguridad Social Integral cuando legalmente correspondan.
3. Las retenciones en la fuente de naturaleza tributaria que resulten procedentes.
4. Los descuentos ordenados por autoridad judicial o administrativa competente, dentro de los límites legales.
5. Las cuotas sindicales y demás conceptos cuyo descuento sea obligatorio conforme a la ley.
6. Los demás descuentos expresamente autorizados por disposiciones legales de obligatorio cumplimiento.

Estos descuentos deberán calcularse sobre las bases legalmente establecidas y reflejarse en los respectivos comprobantes de nómina.

PARÁGRAFO TERCERO. DESCUENTOS AUTORIZADOS POR EL TRABAJADOR.

Los descuentos que requieran autorización del trabajador deberán contar con el consentimiento previo, expreso y escrito, cuando así lo exija la legislación.

La autorización deberá identificar de manera clara la obligación, su valor o mecanismo de determinación, las condiciones de descuento y los demás elementos legalmente necesarios.

La empresa deberá verificar que la autorización y el descuento sean jurídicamente procedentes y respeten las garantías salariales aplicables.

La existencia de una autorización escrita no habilitará descuentos que la ley prohíba o que excedan los límites legalmente permitidos.

PARÁGRAFO CUARTO. PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS OTORGADOS POR EL EMPLEADOR.

Cuando INDYCCA S.A.S. otorgue préstamos o anticipos a sus trabajadores, las condiciones de devolución deberán documentarse de manera clara.

Los descuentos de nómina relacionados con estas obligaciones deberán sujetarse a los requisitos de autorización, límites y demás condiciones establecidos por la legislación.

La empresa no podrá efectuar compensaciones unilaterales sobre salarios o prestaciones sociales cuando estas resulten legalmente improcedentes.

Los acuerdos de pago no podrán utilizarse para desconocer derechos mínimos e irrenunciables.

PARÁGRAFO QUINTO. LIBRANZAS Y DESCUENTOS DIRECTOS.

INDYCCA S.A.S. atenderá las libranzas o autorizaciones de descuento directo que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 1527 de 2012 y demás disposiciones aplicables.

Antes de efectuar los descuentos, la empresa verificará, según corresponda:

a) La existencia de una autorización expresa del trabajador.
b) La identificación de la entidad operadora.
c) La procedencia legal de la operación.
d) El valor de la cuota autorizada.
e) La disponibilidad de los ingresos legalmente susceptibles de descuento.
f) El respeto del límite de protección de los ingresos previsto por el régimen de libranza.
g) Las demás condiciones legalmente exigibles.

En las operaciones sometidas a la Ley 1527 de 2012 deberá respetarse la regla según la cual el trabajador no puede recibir menos del cincuenta por ciento (50 %) del neto de su salario o pensión después de los descuentos de ley, en los términos y con las excepciones legalmente aplicables.

La empresa no asumirá la condición de deudora de las obligaciones personales del trabajador por el solo hecho de actuar como entidad pagadora, sin perjuicio de las responsabilidades legales que puedan derivarse del incumplimiento de sus deberes.

PARÁGRAFO SEXTO. EMBARGOS JUDICIALES.

INDYCCA S.A.S. dará cumplimiento a las órdenes de embargo emitidas por autoridades competentes, respetando los límites y procedimientos establecidos por la legislación.
Para su ejecución deberán observarse, entre otras, las siguientes reglas:

1. El salario mínimo legal será inembargable, salvo las excepciones expresamente previstas por la ley.
2. Como regla general, el excedente del salario mínimo legal podrá embargarse hasta en una quinta parte, conforme al artículo 155 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. En los casos legalmente autorizados, como obligaciones alimentarias y créditos a favor de cooperativas legalmente autorizadas, podrá proceder el embargo hasta el cincuenta por ciento (50 %) del salario, conforme al artículo 156 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. La ejecución de embargos sobre prestaciones sociales deberá observar sus reglas especiales de protección.
5. Las órdenes deberán cumplirse en los términos dispuestos por la autoridad competente, sin exceder los límites legalmente aplicables.

La empresa no podrá ampliar por decisión propia el valor de un embargo ni modificar arbitrariamente las condiciones establecidas por la autoridad que lo ordenó.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. CONCURRENCIA DE EMBARGOS Y OTROS DESCUENTOS.

Cuando sobre los ingresos de un trabajador concurran embargos, libranzas, descuentos obligatorios y otras deducciones, INDYCCA S.A.S. verificará la naturaleza jurídica de cada obligación, las reglas de prelación y los límites legales aplicables.
La empresa no podrá asumir que todas las deducciones tienen idéntica prioridad o que pueden acumularse sin restricciones.
Cuando exista duda sobre el alcance o la concurrencia de órdenes judiciales, se acudirá a los mecanismos legales de aclaración o consulta ante la autoridad competente, cuando proceda.

PARÁGRAFO OCTAVO. DAÑOS A MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS.

Los daños ocasionados a maquinaria, herramientas, equipos, materiales o instalaciones de INDYCCA S.A.S. no autorizarán automáticamente descuentos sobre el salario o las prestaciones sociales del trabajador.
Cuando se presente un daño, la empresa podrá adelantar las verificaciones internas necesarias para establecer las circunstancias del hecho.
En esta evaluación deberán considerarse, entre otros aspectos:
a) Las condiciones de funcionamiento y mantenimiento del equipo.
b) El desgaste natural derivado de su utilización.
c) La capacitación y las instrucciones impartidas.
d) La disponibilidad de elementos de protección y medios adecuados de trabajo.
e) Las circunstancias concretas en que ocurrió el daño.
f) La existencia de una conducta atribuible al trabajador y los elementos que la sustenten.
g) Las reglas legales sobre responsabilidad y protección salarial.
La determinación de una eventual responsabilidad patrimonial y su cobro deberán realizarse por los mecanismos jurídicamente procedentes.

PARÁGRAFO NOVENO. PÉRDIDA DE HERRAMIENTAS, MATERIALES Y ELEMENTOS DE TRABAJO.

La pérdida o falta de devolución de herramientas, equipos, elementos de protección personal, materiales o bienes entregados al trabajador no autorizará por sí sola la retención de salarios o prestaciones sociales.
INDYCCA S.A.S. podrá establecer mecanismos de inventario, actas de entrega, controles de asignación y procedimientos de devolución de bienes.

Cuando existan diferencias, la empresa podrá solicitar las explicaciones correspondientes y acudir a los mecanismos legales para determinar y reclamar las responsabilidades que procedan.
Las actas de entrega de herramientas no constituirán, por sí mismas, autorización ilimitada para efectuar descuentos salariales.

PARÁGRAFO DÉCIMO. ERRORES DE PRODUCCIÓN, DESPERDICIOS Y PRODUCTOS DEFECTUOSOS.
Los errores de fabricación, desperdicios de acero inoxidable, defectos de producción, reprocesos o pérdidas de materiales deberán analizarse de acuerdo con las circunstancias específicas y los procedimientos de calidad establecidos por INDYCCA S.A.S.
La existencia de un error operativo no autorizará automáticamente el descuento del valor del material, producto o servicio del salario del trabajador.
Cuando se identifiquen incumplimientos de obligaciones laborales, la empresa podrá adelantar las actuaciones preventivas, correctivas o disciplinarias que legalmente correspondan, garantizando el debido proceso.
La aplicación de una medida disciplinaria no sustituirá los requisitos legales para reclamar una eventual responsabilidad patrimonial.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. FALTANTES DE DINERO Y OTRAS PÉRDIDAS ECONÓMICAS.
Los faltantes de dinero, diferencias contables, pérdidas económicas o inconsistencias relacionadas con recursos de la empresa deberán ser objeto de verificación.
No se presumirá automáticamente la responsabilidad de un trabajador por el solo hecho de tener asignadas funciones relacionadas con la custodia, administración o manejo de determinados recursos.
La empresa deberá respetar las reglas sobre prueba, responsabilidad y protección del salario.
Cualquier reclamación económica deberá tramitarse mediante los mecanismos jurídicamente procedentes.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. MULTAS DISCIPLINARIAS.
Las multas disciplinarias únicamente podrán imponerse en los casos expresamente permitidos por el Código Sustantivo del Trabajo y conforme a los límites legales.
De acuerdo con el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, las multas solo podrán establecerse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente y no podrán exceder la quinta parte del salario de un día.
Su imposición deberá respetar el procedimiento disciplinario y las garantías del debido proceso previstas en este reglamento.
Los valores recaudados por concepto de multas deberán destinarse exclusivamente a los fines legalmente establecidos.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. DESCUENTOS POR AUSENCIAS NO REMUNERADAS.
Cuando se presenten ausencias que legalmente no generen derecho al salario, INDYCCA S.A.S. podrá efectuar los ajustes de nómina que correspondan, previa verificación de las circunstancias y de la normativa aplicable.
La empresa deberá distinguir entre:

1. Incapacidades médicas.
2. Licencias remuneradas.
3. Permisos legalmente remunerados.
4. Licencias no remuneradas.
5. Suspensiones del contrato de trabajo.
6. Ausencias injustificadas.

No podrán tratarse como ausencias injustificadas las situaciones que se encuentren debidamente amparadas por una disposición legal.

Cuando además se pretenda imponer una sanción disciplinaria, deberá garantizarse el procedimiento correspondiente.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS COMO MEDIDA DE PRESIÓN.

INDYCCA S.A.S. no podrá utilizar descuentos, retenciones o suspensiones indebidas del pago salarial para:

a) Exigir la firma de documentos.
b) Presionar la presentación de una renuncia.
c) Obtener la aceptación de una deuda discutida.
d) Exigir la devolución de bienes mediante mecanismos no autorizados por la ley.
e) Castigar reclamaciones laborales legítimas.
f) Obligar al trabajador a aceptar modificaciones contractuales.
g) Imponer sanciones económicas no previstas por la legislación.
h) Adoptar represalias por el ejercicio de derechos laborales.

PARÁGRAFO DECIMOQUINTO. INFORMACIÓN AL TRABAJADOR.

Los descuentos efectuados deberán reflejarse en el comprobante de nómina o en el soporte correspondiente.

El trabajador podrá solicitar información sobre el concepto, valor, fundamento y período al que corresponda una deducción.

INDYCCA S.A.S. verificará las reclamaciones relacionadas con descuentos y realizará las correcciones que legalmente procedan.

PARÁGRAFO DECIMOSEXTO. PROTECCIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Las prestaciones sociales estarán sometidas a las reglas especiales de protección, embargabilidad, compensación y descuento establecidas por la legislación.

La empresa no podrá aplicar automáticamente a las prestaciones sociales las mismas reglas previstas para los descuentos sobre salarios cuando exista un régimen legal diferente.

Cualquier afectación de cesantías, intereses, primas u otras acreencias laborales deberá contar con fundamento jurídico suficiente.

PARÁGRAFO DECIMOSÉPTIMO. DESCUENTOS AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO.

Al finalizar la relación laboral, INDYCCA S.A.S. realizará la liquidación de las acreencias laborales causadas y verificará los descuentos legalmente procedentes.

La existencia de préstamos, anticipos, libranzas, embargos u otras obligaciones deberá analizarse conforme a las reglas aplicables a cada concepto.

La terminación del contrato no autorizará la retención general de la liquidación laboral ni la compensación unilateral de obligaciones cuando ello esté prohibido por la legislación.

PARÁGRAFO DECIMOCTAVO. PREVALENCIA NORMATIVA.

Las disposiciones de este artículo se interpretarán conforme a los artículos 59, 113, 149 a 156 y demás normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1527 de 2012 y las disposiciones legales vigentes.

En caso de modificación normativa, prevalecerán las reglas legales de obligatorio cumplimiento sobre cualquier estipulación interna incompatible.

CAPÍTULO XV. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN, OBJECIONES Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 40. ADOPCIÓN, PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN, OBJECIONES Y ENTRADA EN VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, adoptará y publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente las disposiciones sobre elaboración, publicación, objeciones y efectos jurídicos del reglamento, con las modificaciones introducidas por la legislación vigente.

El reglamento tiene por objeto establecer las condiciones generales que regirán las relaciones laborales entre INDYCCA S.A.S. y sus trabajadores, sin perjuicio de las disposiciones legales, contractuales o convencionales que resulten aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. FACULTAD DE ELABORACIÓN Y ADOPCIÓN.

Corresponde a INDYCCA S.A.S., en su condición de empleador, elaborar y adoptar el Reglamento Interno de Trabajo, respetando los límites y garantías establecidos por la legislación laboral.

La adopción del reglamento no requerirá, como regla general, una votación de aprobación por mayoría de los trabajadores ni una autorización administrativa previa, sin perjuicio de los mecanismos de participación, objeción y control legalmente previstos.

La empresa no podrá utilizar esta facultad para desconocer derechos mínimos, modificar unilateralmente condiciones contractuales que requieran acuerdo o establecer disposiciones contrarias a la Constitución y la ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO.

Una vez adoptado, INDYCCA S.A.S. deberá publicar el reglamento mediante los mecanismos exigidos por la legislación vigente.

La publicación deberá garantizar que los trabajadores puedan acceder a su contenido completo, consultarlo y conocer las disposiciones aplicables a la relación laboral.

La empresa observará las exigencias legales sobre fijación de copias en lugares visibles y los mecanismos de publicación electrónica que resulten procedentes.

Cuando existan distintos lugares de trabajo, deberá garantizarse el acceso al reglamento en las condiciones exigidas por la ley.

PARÁGRAFO TERCERO. DIVULGACIÓN A LOS TRABAJADORES.

INDYCCA S.A.S. comunicará a sus trabajadores la adopción y publicación del reglamento.

Para facilitar su conocimiento, podrá utilizar mecanismos complementarios, tales como:

1. Entrega de copia física o digital.
2. Comunicación mediante correo electrónico corporativo o el medio de contacto laboral autorizado.
3. Publicación en medios electrónicos de consulta.
4. Actividades de inducción y reinducción.
5. Jornadas informativas sobre las principales obligaciones y derechos.
6. Constancias de entrega o de acceso al documento.

Estos mecanismos complementarios no sustituirán las formalidades de publicación que sean legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO CUARTO. DERECHO DE OBJECIÓN.

Los trabajadores y la organización sindical, si la hubiere, podrán ejercer el derecho de solicitar la revisión de cláusulas del reglamento que consideren contrarias a los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro del término y bajo las condiciones establecidas por el artículo 119 del mismo código.

Para estos efectos, deberá respetarse el término legal de quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, conforme a la regulación vigente.

Las solicitudes podrán presentarse por escrito ante el representante legal de INDYCCA S.A.S. o mediante un canal habilitado para recibir comunicaciones laborales.

PARÁGRAFO QUINTO. TRÁMITE DE LAS OBJECIONES.
Cuando se presenten objeciones dentro del término legal, INDYCCA S.A.S. deberá examinarlas y adelantar el trámite correspondiente, de conformidad con el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.
La empresa procurará resolver las diferencias mediante el diálogo y la revisión de las disposiciones cuestionadas.
Cuando no exista acuerdo, los interesados podrán acudir ante la autoridad competente para que se adelante el procedimiento legal correspondiente.
Las decisiones de la autoridad laboral deberán cumplirse en los términos previstos por la legislación.
PARÁGRAFO SEXTO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.
Ningún trabajador podrá ser objeto de sanciones, discriminación, hostigamiento o represalias por formular de buena fe observaciones, solicitudes de revisión u objeciones al reglamento, o por acudir a las autoridades competentes.
El ejercicio legítimo de estos derechos no constituirá incumplimiento de las obligaciones laborales.
PARÁGRAFO SÉPTIMO. ENTRADA EN VIGENCIA.
El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez se cumplan las condiciones legales de publicación y eficacia establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
INDYCCA S.A.S. dejará constancia de la fecha efectiva de publicación y de la fecha de entrada en vigencia.
Fecha de publicación: _____
Fecha de entrada en vigencia: _____
Estas fechas deberán diligenciarse conforme a las actuaciones efectivamente realizadas y no podrán establecerse retroactivamente para imponer obligaciones o sanciones a los trabajadores.
PARÁGRAFO OCTAVO. INCORPORACIÓN A LOS CONTRATOS DE TRABAJO.
El presente reglamento hará parte de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores a quienes resulte aplicable, en los términos del artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo.
En ningún caso sus disposiciones podrán interpretarse como una autorización para desconocer condiciones contractuales, convencionales o legales más favorables al trabajador.
PARÁGRAFO NOVENO. APLICACIÓN A LOS LUGARES DE TRABAJO.
El reglamento será aplicable a los trabajadores vinculados laboralmente con INDYCCA S.A.S. en sus instalaciones, talleres, áreas administrativas y demás lugares donde ejecuten sus funciones, incluidas las instalaciones de clientes, cuando corresponda.
Su aplicación deberá respetar la naturaleza de las funciones, las condiciones contractuales y los derechos legalmente reconocidos.
Las personas vinculadas mediante contratos civiles o comerciales auténticamente independientes no adquirirán la condición de trabajadores subordinados por la sola existencia de este reglamento.
PARÁGRAFO DÉCIMO. MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES.
INDYCCA S.A.S. podrá modificar o actualizar el Reglamento Interno de Trabajo cuando resulte necesario por cambios normativos, operativos, organizacionales o de las condiciones de trabajo.
Las modificaciones deberán respetar los derechos adquiridos, las garantías legales y las formalidades de publicación y objeción que correspondan.
Ninguna actualización podrá utilizarse para imponer condiciones inferiores a los mínimos legales ni para desconocer derechos contractuales cuya modificación requiera acuerdo entre las partes.
PARÁGRAFO UNDÉCIMO. DISPOSICIONES CONTRARIAS A LA LEY.
No producirán efectos las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador frente a lo establecido por las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales que resulten aplicables, conforme al artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de contradicción, prevalecerá la disposición jurídicamente aplicable que otorgue la protección correspondiente al trabajador.

PARÁGRAFO DUODÉCIMO. REGLAMENTO ANTERIOR.

A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedarán sustituidas las disposiciones del reglamento anterior de INDYCCA S.A.S. que regulen las mismas materias, sin perjuicio de los derechos adquiridos, las condiciones más favorables jurídicamente exigibles y las situaciones consolidadas bajo la normativa aplicable.

La sustitución no afectará la validez de obligaciones, pagos o derechos causados con anterioridad.

PARÁGRAFO DECIMOTERCERO. CONSERVACIÓN Y DISPONIBILIDAD DEL DOCUMENTO.

INDYCCA S.A.S. conservará la versión vigente del reglamento y los soportes de su publicación, divulgación y modificaciones.

Los trabajadores podrán solicitar acceso a su contenido mediante los canales internos habilitados.

La empresa deberá procurar que las versiones disponibles para consulta correspondan al texto vigente y que las modificaciones se encuentren debidamente identificadas.

PARÁGRAFO DECIMOCUARTO. PREVALENCIA NORMATIVA.

La adopción, publicación, aplicación, modificación y vigencia del presente reglamento se sujetarán a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes.

Cualquier requisito legal de publicación, participación, objeción o control que resulte obligatorio

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. ADOPCIÓN DEL REGLAMENTO.

INDYCCA S.A.S., identificada comercialmente como MyChefCo, adopta el presente Reglamento Interno de Trabajo como instrumento regulador de las condiciones generales de las relaciones laborales con sus trabajadores, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás disposiciones legales vigentes.

SEGUNDA. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente reglamento será aplicable a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con INDYCCA S.A.S., en los términos y condiciones establecidos en su articulado.

TERCERA. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN.

INDYCCA S.A.S. realizará la publicación y divulgación del presente reglamento conforme a las disposiciones legales vigentes, garantizando su disponibilidad para consulta y el ejercicio del derecho de objeción por parte de los trabajadores.

La empresa conservará los soportes correspondientes a su publicación y comunicación.

CUARTA. VIGENCIA.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez cumplidos los requisitos legales aplicables a su publicación y entrada en vigor.

A partir de dicha fecha sustituirá el reglamento anterior de INDYCCA S.A.S., con respeto de los derechos adquiridos y las condiciones más favorables jurídicamente exigibles.

QUINTA. INTERPRETACIÓN Y PREVALENCIA DE LA LEY.

Las disposiciones del presente reglamento se interpretarán de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales vigentes.

En ningún caso podrán aplicarse disposiciones reglamentarias que desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

CONSTANCIA DE EXPEDICIÓN
El presente Reglamento Interno de Trabajo es expedido por **INDYCCA S.A.S.**, identificada comercialmente como **MyChefCo**, con domicilio principal en Medellín, Antioquia, y dirección en la Carrera 85 No. 63-01.

DATOS DEL EMPLEADOR
Razón social: INDYCCA S.A.S.
Nombre comercial: MyChefCo
NIT: 900.957.662
Domicilio: Medellín, Antioquia
Dirección: Carrera 85 No. 63-01
Fecha de expedición: _____
Fecha de publicación: _____
Fecha de entrada en vigencia: _____

En constancia de su expedición, se firma en Medellín, Antioquia, a los _____ días del mes de _____ del año _____.
POR INDYCCA S.A.S. – MYCHEFCO
Firma: _____
Nombre del representante legal: _____
Cargo: Representante Legal
C. C. No.: _____