

REVISIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PUYO S.A.

Artículos	Reglamento anterior.	Correcciones.
Artículo 14, parágrafo 2, inciso 2.	La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (CST, art. 161, literal d), adicionado por la Ley 789/2002, artículo 51),	La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (CST, art. 161, literal d).
Artículo 15, literal A).	El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana. Los mayores de catorce y menores de dieciséis (16) años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana. La jornada de trabajo del mayor de dieciséis (16) y menor de dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.	Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (36) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
Artículo 21.	Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (CST, art. 160, Modificado L 789/2002 art. 25°).	Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (CST, art. 160).
Artículo 32, parágrafo.	El descanso semanal compensatorio a que se refiere el artículo anterior podrá darlo la Empresa en alguna de las siguientes formas: a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos. b. Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las	Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Empresa fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

	trece horas (1:00 p.m.) del lunes.	En adición a lo anterior, dicho párrafo se pasó a un artículo aparte, el artículo 34.
Artículo 33, párrafo 1.	Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Empresa fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.	Se pasó el párrafo al artículo 32, por tener más relación con dicho artículo.
Artículo 42, numeral 4. Ahora artículo 44.	En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, PUYO S.A. le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el trabajador ante su jefe inmediato dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, y acreditarse ante PUYO S.A. dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al hecho, de acuerdo con el procedimiento que para el efecto estableciere la Empresa.	En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, PUYO S.A. le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el trabajador ante su jefe inmediato dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, y acreditarse ante PUYO S. A. dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al hecho, de acuerdo con el procedimiento que para el efecto estableciere la Empresa.
Artículo 42, numeral 7. Ahora artículo 44.	La Empresa concederá oportunamente a sus trabajadoras en estado de embarazo, la licencia de maternidad de que trata el artículo 1º. de la Ley 1468 del 2011, modificatorio del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 34 de la Ley 50 de 1990. Y, a los padres la licencia de paternidad por ocho días hábiles.	La Empresa concederá oportunamente a sus trabajadoras en estado de embarazo, la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Y, a los padres la licencia de paternidad por dos semanas.
Artículo 45.	Cuando PUYO S.A. conceda al trabajador permisos no remunerados, el valor del tiempo empleado podrá ser descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual y en horas distintas a las del horario ordinario. (CST, art. 57 núm. 6).	Se eliminó porque dicho apartado se declaró inexecutable.
	En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales,	En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales,

Artículo 47.	más el factor prestacional correspondiente a PUYO S. A. que no podrá ser inferior al treinta (30) por ciento de dicha cuantía. Frente a las obligaciones tributarias de los trabajadores que gozan de la figura del salario integral, el factor prestacional (el 30%) no está exento de impuestos y por consiguiente está sometido a retención en la fuente, además de los beneficios que le confiere la ley tributaria a los ingresos laborales.	más el factor prestacional correspondiente a PUYO S.A. que no podrá ser inferior al treinta (30) por ciento de dicha cuantía. Frente a las obligaciones tributarias de los trabajadores que gozan de la figura del salario integral, el monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
Artículo 48.	El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.	Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.
Título VII SAGRILAFT		<p>Se agregó el título VII, referente a SAGRILAFT, con dos artículos:</p> <p>Artículo 67°.- COMPROMISO DE LEGALIDAD. La empresa, sus directivos, representantes, accionistas y miembros de la junta directiva declaran estar comprometidos con la prevención y sanción a los actos delictivos, ilícitos y fraudulentos respecto de todas las actividades empresariales que se desarrollan, incluyendo las relaciones comerciales. Por esta razón, todas las actividades desarrolladas por la empresa, sus trabajadores, sus contratistas, proveedores, clientes y demás socios comerciales deben enmarcarse en los más altos estándares de conducta ética y moral. Esto implica que se deben cumplir todas las normas aplicables en materia de prevención y sanción en LA/FT/FPADM y cualquier otra actividad que sea considerada delictiva o fraudulenta, o atente en contra de los principios empresariales establecidos.</p> <p>Artículo 68°.- SAGRILAFT. La empresa ha diseñado, implementado y puesto en funcionamiento un Sistema de Administración y Gestión del Riesgo Integral (SAGRILAFT), de Lavado de Activos, Financiación al Terrorismo, y</p>

		Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM) que es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores. Adicionalmente a esto, los trabajadores se obligan a cumplir de forma íntegra la legislación nacional en frente estos delitos, incluyendo las normas del Código Penal, Ley 222 de 1995, Ley 526 de 1999, Ley 1121 de 2006, Ley 1186 de 2009, Decreto 1068 de 2015, Decreto 1736 de 2020, el capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, y la Circular Externa 100-000016 del 24 de diciembre de 2020.
	<p>Los menores no podrán ser trabajadores en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarroja y emisiones de radio frecuencia.6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.7. Trabajos submarinos.8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.	<p>Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en presa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadora, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte de oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.

9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.

10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.

11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.

12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.

13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.

14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.

16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.

17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).

18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.

19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.

22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).

23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso

Artículo 70. Ahora artículo 72.

máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación,

		<p>almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).</p> <p>36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.</p>
Artículo 70, parágrafo 1. Ahora artículo 72.	<p>Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Empresa del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.</p>	<p>Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.</p>
	<p>En todo lo relacionado con este artículo deberá atenderse la Ley 1098 de 2006 y su reglamentación, no pueden ser trabajadores en trabajos que impliquen peligro o sean nocivos para su integridad física o sicológica de los considerados como peores formas de trabajo infantil por la OIT. La edad mínima para acceder al empleo será de 15 años; los mayores de 15 años y menores de 18 años requerirán autorización especial del Inspector del Trabajo, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia. A falta de Inspector la autorización podrá ser expedida por el</p>	<p>En todo lo relacionado con este artículo deberá atenderse la Ley 1098 de 2006 y su reglamentación, no pueden ser trabajadores en trabajos que impliquen peligro o sean nocivos para su integridad física o sicológica de los considerados como peores formas de trabajo infantil por la OIT. La edad mínima para acceder al empleo será de 15 años; los mayores de 15 años y menores de 18 años requerirán autorización especial del Inspector del Trabajo, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia. A falta de Inspector la autorización podrá ser expedida por el Comisario de Familia y si no existiere éste por el Alcalde Municipal.</p>

<p>Artículo 70, parágrafo 1. Ahora artículo 72</p>	<p>Comisario de Familia y si no existiere éste por el Alcalde Municipal.</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo de los mayores de 15 años y menores de 17, será diurna máxima de 6 horas diarias y 30 a la semana y hasta las 6:00 p.m. los mayores de 17 y menores de 18 años tendrán una jornada diurna máxima de 8 horas diarias y 40 a la semana y hasta las 8:00 p.m.</p> <p>En caso de trabajadores menores de 15 años, pueden recibir autorización especial del Inspector de Trabajo o en su defecto, del ente territorial para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo, con un máximo de 14 horas semanales.</p> <p>En caso de las trabajadoras menores de edad maternas, la jornada máxima de trabajo no puede exceder de 4 horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.</p> <p>Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.</p>	<p>Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales.</p> <p>En caso de las trabajadoras menores de edad maternas, la jornada máxima de trabajo no puede exceder de 4 horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.</p>
<p>Artículo 74. Ahora artículo 76.</p>		<p>Se agregaron dos prohibiciones al empleador:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tomar represalias laborales, o permitir que otros trabajadores tomen represalias, en contra de un trabajador, administrador, representante o funcionario por el hecho de presentar denuncias relativas al SAGRILAF.2. Violar la confidencialidad de las denuncias presentadas por trabajadores en los temas relativos al SAGRILAF.
		<p>Se agregaron obligaciones a los trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Acatar, obedecer y observar íntegramente todas y cada una de sus obligaciones, deberes y responsabilidad en

**Artículo 75. Ahora
artículo 77.**

relación con el SAGRILIFT que fue implementado en la empresa, y las demás normas de protección frente a los delitos de LA/FT/FPADM.

2. Respetar los principios empresariales de Buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad en su sentido más amplio de interpretación.

3. Denunciar en los canales institucionales de recepción de denuncias o por escrito ante su jefe inmediato, las conductas que violen o trasgredan las normas empresariales del SAGRILIFT.

4. Evitar que la empresa, sus directivos, accionistas, socios, administradores, representantes, y otros compañeros de trabajo puedan ser vinculados a actividades delictivas o contravencionales.

5. Informar al Oficial de Cumplimiento y al jefe inmediato cada vez que evidencie la existencia de una señal de alerta, una contraparte u operación sospechosa según los estándares empresariales del SAGRILIFT.

6. Participar de forma activa en todas las actividades de capacitación y divulgación que realice la empresa con el propósito real de aprender y aplicar lo aprendido en su proceso productivo laboral.

7. Todas las demás obligaciones que se le puedan extender al trabajador bajo la normatividad legal vigente en temas de LA/FT/FPADM.

**Artículo 76. Ahora
artículo 78.**

Se agregaron prohibiciones a los trabajadores:

1. Realizar cualquier acción, omisión o conducta prohibida o sancionable según el Código Nacional de Policía, o de las tipificadas en el Código Penal Colombiano.

2. Realizar operaciones económicas, dar apariencia de legalidad u ocultar el origen de dinero o bienes de los cuales no se pueda determinar su legal procedencia.

3. Realizar cualquier acción, omisión o conducta que trasgredan de forma directa o indirecta las normas, reglamentos, o el SAGRILIFT que la empresa ha implementado.

4. No realizar denuncias a través de los canales institucionales que la empresa ha dispuesto para ello,

		<p>cuando conozcan o tengan conocimiento, indicios o evidencia de que existe la trasgresión de una norma empresarial, convencional o legal de carácter vinculante o facultativa.</p> <p>5. No cooperar de forma total y eficiente, con las actividades empresariales y legales ordenadas por el SAGRILIFT de la empresa, y la normatividad nacional vigente en esta materia.</p>
Artículo 83. Ahora artículo 85.		<p>Se agregaron justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador:</p> <p>1. La comisión, así sea por una única vez, de cualquier falta grave de las contenidas expresamente o de forma implícita en este reglamento interno de trabajo, el contrato laboral, cualquier política, sistema o programa empresarial, incluyendo todos los documentos del sistema de gestión de calidad.</p> <p>2. Trasgredir, violentar o incumplir cualquiera de los principios, valores, responsabilidad u obligaciones de los trabajadores contenidas en el SAGRILIFT de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse la Política Empresarial y el Manual de Procedimientos.</p> <p>3. Trasgredir o inobservar los principios empresariales de buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad.</p> <p>4. No aplicar o aplicar imperfectamente, los controles a los riesgos SAGRILIFT establecidos en la matriz de riesgo de la empresa.</p> <p>5. Realizar transacciones que perjudiquen a la empresa, y la pongan en riesgo de incumplir las normas relativas al SAGRILIFT.</p> <p>6. Permitir de forma dolosa o descuidada que la empresa entre en riesgo de contagio por los riesgos mitigados en el SAGRILIFT.</p> <p>7. No realizar, colaborar, apoyar, atender o solicitar la realización de procedimientos de debida diligencia y debida diligencia intensificada.</p>

		<p>8. No identificar, señalar y reportar de manera adecuada y oportuna haciendo uso de los canales empresariales la existencia de una señal de alerta o una operación sospechosa.</p> <p>9. No realizar denuncias en temas relativos a SAGRILIFT cuando el trabajador tenga conocimiento sobre la trasgresión a las políticas de la empresa y la normatividad nacional vigente.</p> <p>10. Realizar reportes o denuncias falsas a través de los canales de comunicación institucionales o cualquier canal de comunicación en temas relativos a SAGRILIFT.</p> <p>11. Tomar represalias en contra de trabajadores que realicen denuncias en temas relativos a SAGRILIFT.</p>
Artículo 85, inciso 1. Ahora artículo 87.	Fuera de las anteriores, se califican como faltas graves en el presente reglamento y en consecuencia son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la Empresa las que a continuación se enuncian; lo cual no obsta para que discrecionalmente la Empresa conserve el derecho de hacer uso de tal facultad o de lo contrario imponer una sanción disciplinaria al trabajador en aquellos eventos no contemplados en la escala de faltas y sanciones del presente Reglamento, consistente en llamado de atención, multas o suspensiones.	Fuera de las anteriores, se califican como faltas graves en el presente reglamento y en consecuencia son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la Empresa las que a continuación se enuncian;
Artículo 85. Ahora artículo 87.		<p>Se adicionaron faltas graves:</p> <p>1. Trasgredir, violentar o incumplir cualquiera de los principios, valores, responsabilidad u obligaciones de los trabajadores contenidas en el SAGRILIFT de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse la Política Empresarial y el Manual de Procedimientos.</p> <p>2. Trasgredir o inobservar los principios empresariales de buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad.</p> <p>3. No aplicar o aplicar imperfectamente, los controles a los riesgos SAGRILIFT establecidos en la matriz de riesgo de la empresa.</p> <p>4. Realizar transacciones que perjudiquen a la empresa, y la pongan en riesgo de incumplir las normas relativas al</p>

		<p>SAGRILIFT.</p> <p>5. Permitir de forma dolosa o descuidada que la empresa entre en riesgo de contagio por los riesgos mitigados en el SAGRILIFT.</p> <p>6. No realizar, colaborar, apoyar, atender o solicitar la realización de procedimientos de debida diligencia y debida diligencia intensificada.</p> <p>7. No identificar, señalar y reportar de manera adecuada y oportuna haciendo uso de los canales empresariales la existencia de una señal de alerta o una operación sospechosa.</p> <p>8. No realizar denuncias en temas relativos a SAGRILIFT cuando el trabajador tenga conocimiento sobre la trasgresión a las políticas de la empresa y la normatividad nacional vigente.</p> <p>9. Realizar denuncias falsas a través de los canales de comunicación institucionales o cualquier canal de comunicación en temas relativos a SAGRILIFT.</p> <p>10. Tomar represalias en contra de trabajadores que realicen denuncias en temas relativos a SAGRILIFT.</p> <p>11. Incumplir una obligación especial o particular del trabajador.</p>
<p>Artículo 91, párrafo 2. Ahora artículo 93.</p>	<p>En ningún caso podrá PUYO S. A., aplicar a sus trabajadores consecuencias jurídicas no previstas en este Reglamento, en el Código Sustantivo de Trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en contratos individuales de trabajo; estatutos; reglamentos; declaraciones empresariales o demás normas internas.</p>	<p>Se eliminó este párrafo por ser igual a lo que dice el artículo 81 del nuevo Reglamento.</p>
<p>Artículo 125. Ahora artículo 127.</p>	<p>Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una</p>	<p>Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.</p>

	denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.	
--	--	--