

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Este documento constituye el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por Intertrading ZF S.A.S. (en adelante Intertrading ZF), en su calidad de empleador, con domicilio en la carrera 106 # 15a-25 bodega 7 lote 84 manzana 17 de la ciudad de Bogotá, D.C., sociedad legalmente constituida e identificada con Nit. 830.133.653-1.

CAPÍTULO I - SOMETIMIENTO

Artículo Primero

El Reglamento Interno de Trabajo de Intertrading ZF S.A.S determina las condiciones a las cuales deben someterse Intertrading ZF y todos sus trabajadores en desarrollo de los contratos laborales entre ellos suscritos, este documento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales celebrados, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable a estos últimos; y, será aplicado en todas sus sedes, a saber:

Sedes en Bogotá, D.C.:

- Carrera 106 # 15a -25 / Lote 84 manzana 17 bodegas 7 y 8.
- Carrera 106 #. 15a -25 / Lote 84 manzana 15 bodega 4
- Carrera 106 #. 15a -25 / Lote 84 manzana 11 lote 69 patio

Sede en Barranquilla:

- Zona franca Palermo parque industrial lote 41 barrio sitionuevo

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo Segundo

Quién aspire a desempeñar un cargo en Intertrading ZF debe cumplir con los requisitos definidos por la compañía y adjuntar los documentos que así lo evidencien, documento de referencia:

1. Perfil definido por cargo.
2. Selección de la hoja de vida del candidato.
3. Fotocopia de la cédula.
4. Referencias personales.
5. Certificados de estudio.
6. Certificado de afiliación a la EPS y AFP.
7. Entrevista del candidato.
8. Visita Domiciliaria.
9. Examen médico de ingreso.
10. Prueba de detección de alcohol y de sustancias psicoactivas en el ingreso y durante su permanencia en la compañía de manera aleatoria o constante si requiere seguimiento por resultados positivos, previa firma de consentimiento de la persona (prueba en saliva y orina respectivamente). Aplicación por requerimiento de nuestra certificación del sistema de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

seguridad BASC.

11. Estudio de seguridad (*software compliance*) que realiza consulta de cédula en las diferentes bases de datos y listas de prevención riesgo de LA/FT.
12. Firma de consentimiento de tratamiento de datos.
13. Firma de contrato, afiliaciones al sistema de seguridad social e inducción en sistemas de gestión.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la Ley colombiana para tal efecto, a saber: i) Exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de información sobre el estado civil, el número de hijos, la religión que profesa o partido político al cual pertenezca; ii) prueba de gravidez, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo; iii) examen de sida; iv) libreta militar; y. v) demás que determine la Ley.

CAPÍTULO III - PERIODO DE PRUEBA

Artículo Tercero

Intertrading ZF, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de Intertrading ZF las aptitudes del trabajador y por parte de este la conveniencia de las condiciones del trabajo.

Artículo Cuarto

El periodo de prueba será estipulado por escrito en el contrato de trabajo; en caso de no estipularse, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato del trabajo.

Artículo Quinto

El período de prueba no excederá dos meses conforme lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando se celebren contratos sucesivos con un mismo trabajador no será válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

Artículo Sexto

Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; pero, si expirado el periodo de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

CAPÍTULO IV – TRABAJADORES TRANSITORIOS

Artículo Séptimo

No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de Intertrading ZF sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Intertrading ZF, los tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley

CAPÍTULO V – HORARIO DE TRABAJO

Artículo Octavo

Conforme a la Ley 2101 de 2021 la jornada máxima laboral pasará de 48 horas semanales a 42 horas gradualmente, por lo que a continuación se indica el horario para cada año hasta la implementación total de la jornada máxima laboral.

A partir del 15 de julio de 2023	A partir del 15 de julio de 2024	A partir del 15 de julio de 2025	A partir del 15 de julio de 2026
Lunes a jueves de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.	Lunes a jueves de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.	Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.	Lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
Viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.	Viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.		Viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.
Sábado de 8:00 a.m. a 11:00 a.m.	Sábado de 8:00 a.m. a 11:00 a.m.	Sábado de 8:00 a.m. a 12:00 a.m.	Sábado de 8:00 a.m. a 11:00 a.m.
47 horas	46 horas	44 horas	42 horas

Tanto el personal administrativo como el operativo tendrán una hora de almuerzo

PARÁGRAFO: Intertrading ZF podrá ampliar, previo acuerdo expreso entre las partes, la jornada ordinaria hasta en dos (2) horas diarias, con el único fin de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Estas dos horas no constituyen ni dan lugar a pago de horas extras ni recargo alguno.

CAPÍTULO VI – TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

Artículo Noveno

Constituye trabajo ordinario o diurno el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).

Constituye trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Artículo Décimo

Constituye trabajo suplementario o de horas extras, de conformidad al artículo 159 del Código Sustantivo de Trabajo, el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Artículo Décimo Primero

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo, solo podrá efectuarse en dos horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de la autoridad delegada por éste.

Artículo Décimo Segundo

Al trabajo nocturno y a las horas extras laboradas se le aplicarán las siguientes tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo extra diurno dominical o festivo se remunera con un recargo del 100% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
5. El trabajo extra dominical o festivo se remunera con un recargo del 110% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO: la Intertrading ZF podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2351 de 1965.

Artículo Décimo Tercero

Intertrading ZF no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con el establecido para tal efecto en el Art. 11 de este reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y doce semanales.

CAPÍTULO VII – DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Artículo Décimo Cuarto

Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, ascensión del señor, corpus Christi y sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Las prestaciones y derechos que para el empleado origina el trabajo en días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el párrafo anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación personal de servicios en todos los días laborales de la semana el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Artículo Décimo Quinto

Los días de descanso obligatorio tendrán una duración mínima de 24 horas, salvo que el empleador y los trabajadores acuerden temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

Artículo Décimo Sexto

Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley Intertrading ZF suspenda el trabajo se obliga a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiere mediado acuerdo expreso, convención colectiva o fallo arbitral para la suspensión o compensación.

PARÁGRAFO: Cuando haya compensación las horas trabajadas no se entenderán como horas extras.

Artículo Décimo Séptimo

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios personales durante 1 año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo Décimo Octavo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

La época de las vacaciones debe ser señalada por Intertrading ZF a más tardar dentro del año subsiguiente y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador informará por escrito al trabajador, con 15 días de anticipación, la fecha en que le serán concedidas las vacaciones.

Artículo Décimo Noveno

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo Vigésimo

Intertrading y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Artículo Vigésimo Primero

El trabajador anualmente gozará mínimo de 6 días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables.

Los días restantes de las vacaciones se pueden acumular hasta por 2 años; salvo que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, caso en el que se pueden acumular hasta por 4 años.

PARÁGRAFO: Si el trabajador goza únicamente de 6 días de vacaciones en un año, y no manifiesta por escrito lo contrario, se presumirá que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

Artículo Vigésimo Segundo

Durante las vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas, excluyendo el valor del trabajo suplementario.

Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha que se concedan.

Artículo Vigésimo Tercero

Intertrading ZF llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a 1 año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

Artículo Vigésimo Cuarto

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Intertrading ZF concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para acudir al servicio médico; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; y, para asistir al entierro de sus compañeros, previo aviso con mínimo un día de antelación, siempre y cuando no perjudique el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de la ocurrencia, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a elección de Intertrading ZF.

CAPÍTULO VIII – SALARIO, FORMA Y PLAZO DE PAGO

Artículo Vigésimo Quinto

Intertrading ZF y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Artículo Vigésimo Sexto

Cuando el trabajador devengue un salario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes se acordará por escrito en el contrato de trabajo que dicho salario será integral, esto es que además de retribuir el trabajo ordinario compensa prestaciones, recargos, primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que acuerden en el contrato excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un 30%.

PARÁGRAFO: El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Artículo Vigésimo Séptimo

Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.

Artículo Vigésimo Octavo

El pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta o prestó sus servicios personales, salvo acuerdo expreso de las partes.

Artículo Vigésimo Noveno

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajado suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPÍTULO IX – SERVICIO MEDICO, MEDIAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES Y PRIMEROS AUXILIOS

Artículo Trigésimo

Intertrading ZF debe velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, garantizando los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, higiene y seguridad industrial de conformidad con el programa de salud ocupacional.

Artículo Trigésimo Primero

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el instituto de los seguros sociales o EPS, ARP a través de la IPS a la cual estén asignados.

Artículo Trigésimo Segundo

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicar esta situación a su jefe inmediato, su representante o a quien haga sus veces para que sea examinado por el medico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no laborando y de ser necesario determine la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse.

Artículo Trigésimo Tercero

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico tratante en caso de enfermedad, así como a los exámenes o tratamientos preventivos.

El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

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

PARÁGRAFO: En caso de que el trabajador se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos y exista diferencias sobre si es o no justa causa, la discrepancia será resuelta por un inspector de trabajo.

Artículo Trigésimo Cuarto

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial prescritas en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Intertrading y en el Plan Anual de Trabajo para la prevención de enfermedades y riesgos en el manejo de la máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de Intertrading ZF que le hayan sido comunicadas, faculta a Intertrading ZF a dar por terminado el contrato previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Artículo Trigésimo Quinto

El líder del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST) de Intertrading desarrollará un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, el cual se informará por escrito a todos los trabajadores asignando las actividades para su desarrollo y conformación de la Brigada para estos fines.

Artículo Trigésimo Sexto

En caso de accidente de trabajo el jefe inmediato o su representante ordenará la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente. Igualmente, deberá reportarlo ante la EPS y la ARP dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.

Artículo Trigésimo Séptimo

En caso de accidente no mortal el trabajador comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, a su representante o a quien haga sus veces, para que se le brinde la asistencia médica y tratamiento oportuno. Posteriormente, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo Trigésimo Octavo

Ocurrido el accidente, Intertrading deberá conformar un equipo que investigue el hecho integrado por el jefe inmediato del trabajador que sufrió el accidente; un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante COPASST) y el encargado del SG-SST.

Los resultados de la investigación deberán ser reportados y servirán para la valoración

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

de riesgos y la elaboración del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.

PARÁGRAFO: Si el accidente de trabajo es grave o genera la muerte del trabajador en la investigación deberá participar un profesional con licencia vigente en salud ocupacional, propia o contratada por Intertrading ZF.

Artículo Trigésimo Noveno

La ARL es la encargada de determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales ocurridas en Intertrading ZF.

Artículo Cuadragésimo

Como mecanismo de prevención al consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, Intertrading periódicamente realizará a los trabajadores pruebas de detección de indicadores de consumo, abuso y adicción de estas sustancias, previo consentimiento por escrito, en cumplimiento a la Resolución 1956 de 2008, la Ley 1566 de 2012 y las otras normas relacionadas.

Artículo Cuadragésimo Primero

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Intertrading ZF como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de Trabajo, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Resolución 1016 de 1989 y las demás normas que con tal fin se establezcan.

CAPÍTULO X – PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo Cuadragésimo Segundo

Son deberes de los trabajadores los siguientes, pero sin limitarse a ellos:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de Intertrading ZF.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con su

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

trabajo.

- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones de seguridad e higiene que se le indique en la capacitación y al momento de ejecutar sus labores para la prevención de las enfermedades, el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo y demás elementos para evitar accidentes de trabajo. observar rigurosamente
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Acatar el Plan Anual de Trabajo.
- k) Ejecutar las actividades encargadas con ocasión al Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.
- l) Informar a su jefe inmediato en caso de accidente.
- m) Respetar y acatar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Intertrading.
- n) Informar las condiciones de salud que no permitan el normal desarrollo del contrato de trabajo o que se agraven por las condiciones a las que está expuesto.
- o) Las demás que se deriven del contrato de trabajo y la ley.

CAPÍTULO XI – ORDEN JERARQUICO

Artículo Cuadragésimo Tercero

El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en Intertrading ZF, es el siguiente: i) Gerencia General; ii) subgerencia; y, iii) área operativa, que está conformada como se establece en el organigrama de Intertrading, el cual se anexa y es parte integral de este reglamento.

PARAGRAFO. La Gerencia General es la única facultada para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de Intertrading ZF.

CAPÍTULO XII – LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo Cuadragésimo Cuarto

Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de la minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Artículo Cuadragésimo Quinto

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales, en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos con exposición a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.
5. Trabajos donde manipule con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen al manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros, fogonero o 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 esmeriladores, 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 prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operarios 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, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

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 con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos con 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la protección social y el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XIII – OBLIGACIONES ESPECIALES PARA INTERTRADING ZF Y LOS TRABAJADORES

Artículo Cuadragésimo Sexto

Son obligaciones especiales de Intertrading ZF las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y la materias primas necesarias para la realización de la labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades reglamentarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido 5 días a partir de su retiro no se presenta ante el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido por escrito la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de transporte si para prestar su servicio cambió de residencia por orden de Intertrading, salvo si la terminación del contrato es por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
14. A demás de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Artículo Cuadragésimo Séptimo

Son obligaciones especiales de los trabajadores las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Intertrading ZF o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación expresa pueda ocasionar perjuicios a Intertrading ZF, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a Intertrading ZF las observaciones que estime

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Intertrading ZF.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de Intertrading ZF o por las órdenes del ramo y observar, con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las bases de datos de Intertrading ZF su domicilio y dirección, y dar aviso por escrito de cualquier cambio que ocurra para que sea oponible a Intertrading ZF.

Artículo Cuadragésimo Octavo

Se prohíbe a Intertrading ZF:

1. Deducir, retener o compensar salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin previa autorización escrita, con excepción de las siguientes situaciones:
 - a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos. 113, 150, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - c). El banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un 50% de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley autorice.
 - d). En cuanto a la cesantías y las pensiones de jubilación, Intertrading ZF puede retener el valor respectivo en los casos previstos en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca Intertrading ZF.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios del trabajo.
7. Emplear en las certificaciones médicas signos convencionales para perjudicar al trabajador y no permitir su contratación en otras empresas.
8. Cerrar intempestivamente Intertrading ZF. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

9. Despedir sin justa causa a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones para el arreglo de conflictos.

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

Artículo Cuadragésimo Noveno

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de los establecimiento de Intertrading ZF los útiles del trabajo, las materias primas o productos elaborados sin previa autorización.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

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

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

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por Intertrading ZF para fines distintos a los contratados.

CAPÍTULO XIV – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo Quincuagésimo

Intertrading ZF no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo y en la Ley.

Artículo Quincuagésimo Primero

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Constituyen faltas leves y sus sanciones disciplinarias las siguientes:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a Intertrading ZF, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra; y, por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a Intertrading ZF, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 3 días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a Intertrading ZF implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que Intertrading ZF prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Artículo Quincuagésimo Segundo

Constituyen faltas graves y justas causas para la terminación del contrato de trabajo por parte de Intertrading las siguientes:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Incurrir en alguna de las justas causas de terminación unilateral por parte del empleador establecidas en el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo Quincuagésimo Tercero

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de Intertrading ZF de imponer o no, la sanción definitivamente.

No producirá efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación a este trámite.

El empleador en virtud y acato de la Sentencia: T-944 de 2014, juicio de constitucionalidad 115/356 del C.S.J. Intertrading ZF S.A.S. adopta el siguiente manual de procedimiento disciplinario:

MANUAL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Intertrading ZF en ejercicio de sus facultades laborales y conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente y en procura de la protección contemplada en el Artículo 29 de la constitución nacional En aras de garantizar y hacer efectivas las garantías consagradas en la Constitución Política y la jurisprudencia adopta el presente procedimiento disciplinario laboral el cual garantiza la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, de forma escrita, estableciéndose de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias , el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; así como el pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. Procedimiento este que se regula conforme a las normas establecidas por la legislación laboral y en especial conforme a los siguientes artículos:

ARTÍCULO PRIMERO: El procedimiento disciplinario se regulará siempre bajo el principio del establecimiento del cumplimiento de formas y parámetros mínimos estandarizados establecidos por la ley y la jurisprudencia vigente.

ARTÍCULO SEGUNDO: El procedimiento laboral de Intertrading ZF siempre garantizará el cumplimiento de los siguientes procedimientos mínimos.

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

descargos;

- el pronunciamiento definitivo del departamento respectivo mediante un acto motivado y congruente;
- la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

ARTÍCULO TERCERO: Ante la eventual incursión de una falta disciplinaria leve o grave por parte del trabajador, la empresa entregará al trabajador, de manera escrita de forma presencial o mediante correo electrónico, comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, la cual contendrá una breve discriminación de los hechos que se le imputan como constitutivos de la falta que se le endilga, así como además la determinación provisional de las eventuales faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

ARTÍCULO CUARTO: Intertrading ZF previo al adelantamiento de la diligencia de descargos realizará el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados mediante documento escrito entregado personalmente o mediante correo electrónico del cual se le dejará constancia.

PARÁGRAFO: Intertrading ZF podrá aportar al proceso nuevas pruebas que surjan en virtud del trámite administrativo disciplinario y considere pertinente, las cuales se le colocaran de presente al trabajador a fin de que ejerza su derecho de contradicción, razón por la cual el trabajador podrá objetarlas o aportar pruebas adicionales que sean propias para el ejercicio de su derecho de defensa.

ARTÍCULO QUINTO: El trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes para el ejercicio de su derecho a la defensa a más tardar el día y la hora establecida para el desarrollo de la diligencia de descargo.

PARÁGRAFO: En caso de que Intertrading ZF aporte, en virtud de la investigación, pruebas nuevas, se suspenderá la diligencia de descargos y se concederá al trabajador un tiempo no menor a media jornada laboral para aportar pruebas adicionales que considere pertinentes para su ejercicio al derecho de defensa.

ARTÍCULO SEXTO: DILIGENCIA DE DESCARGO: la diligencia de descargos se desarrollará en la hora y fecha programada y notificada al trabajador mediante la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario tendiente a realizar una recopilación de información que debe estar respaldada con los medios probatorios respetando los siguientes principios:

- a.- Principio de presunción de inocencia mediante la formulación de preguntas claras y congruentes con los actos, acciones u omisiones investigadas.
- b.- Principio al debido proceso del trabajador.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

PARÁGRAFO: De considerarlo pertinente la empresa podrá citar un testigo a la diligencia de descargos el cual podrá dar fe del adelantamiento de la misma más no tendrá voz ni voto durante el adelantamiento de la diligencia.

ARTÍCULO SÉPTIMO: En la diligencia de descargos se le advertirá al trabajador lo siguiente:

- 1). Que es una diligencia de carácter meramente administrativo laboral en la cual se busca esclarecer los motivos o justificaciones que lo hacen o hicieron incurrir en la acción, u omisión que se investiga sobre las circunstancias que se le pusieron de presente.
- 2). Que, en garantía de su derecho de defensa y debido proceso, tiene derecho a no declarar contra sí mismo, por lo que está en libertad de responder o no a los cargos que se le atribuyen y los hechos que se expondrán.
- 3). Que la diligencia se realiza conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo, el procedimiento disciplinario interno de la compañía y la legislación vigente.
- 4) Que en el evento que el trabajador se niegue a firmar el acta a efectos de legalidad de la misma el empleador podrá solicitar la presencia de dos trabajadores que fungirán como testigos de la misma y quienes darán fe del adelantamiento de la misma.
- 5) El trabajador deberá responder a las preguntas que se le realicen de manera espontánea, concreta y fiel con la realidad de los hechos tal como sucedieron, aceptando o no los cargos que se le atribuyen, si estos corresponden a la realidad o dando las explicaciones que considere, pudiendo solicitar las pruebas que tiendan a justificar, atenuar o demostrar su no participación en los hechos que se le expondrán como soporte de dichos cargos.

ARTÍCULO OCTAVO: En el evento que el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos el empleador a efectos de propugnar por la legalidad de la misma podrá solicitar la presencia de dos trabajadores que fungirán como testigos de la misma y quienes darán fe del adelantamiento de la misma.

ARTÍCULO NOVENO: Una vez finalizada la investigación el empleador notificará al trabajador conforme a las pruebas presentadas, mediante comunicación escrita, la decisión adoptada, ya sea de exoneración o las sanciones a que hubiere lugar, teniendo en cuenta la proporción entre la falta cometida y la sanción aplicada, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO DÉCIMO: Respecto a las decisiones adoptadas por la empresa, y en especial a la sanción impuesta, el trabajador podrá el mismo día de impuesta la sanción interponer recurso de apelación ante la alta gerencia y/o acudir a la jurisdicción ordinaria cuando lo considere pertinente

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: El presente manual de procedimiento disciplinario rige a partir de la fecha de publicación y será incorporado en la modificación más próxima al reglamento interno de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Artículo Quincuagésimo Cuarto

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de Subgerencia o su representante, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Artículo Quincuagésimo Quinto

Para efectos de los reclamos a que se refiere este capítulo el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO. En Intertrading ZF no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI – MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO

Artículo Quincuagésimo Sexto

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por Intertrading ZF constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en el lugar de trabajo y la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo Quincuagésimo Séptimo

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, Intertrading ZF ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación semestral de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de Intertrading ZF.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en Intertrading ZF, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere Intertrading ZF para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Artículo Quincuagésimo Octavo

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

1. Intertrading ZF tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de Intertrading ZF en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de Intertrading ZF.
 - f. Atender los avisos preventivos que formularen los Inspectores de Trabajo.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos 3 veces al año, designará un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de Intertrading ZF para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente; formulará las recomendaciones que estime indispensables; y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de Intertrading ZF, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVII – SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo Quincuagésimo Noveno

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST- consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo Sexagésimo

Intertrading ZF posee un SG-SST que comprende una política de Seguridad y Salud en el Trabajo divulgada, definida y escrita, la cual proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

El SG–SST de Intertrading ZF contiene los siguientes aspectos:

1. Un procedimiento de motivación, participación, comunicación y consulta cuyo objetivo consiste en establecer los mecanismos de motivación, comunicación, participación y consulta, tanto interna como externa, en materia de calidad, buenas prácticas de elaboración, ambiente y seguridad y salud en el trabajo; así como establecer los mecanismos de actuación, para que cualquier trabajador, contratista, visitante o parte interesada realice consultas y participe en el control de los riesgos. Como actividades se encuentran:

- a) Actividades de motivación: Semana de la seguridad y salud en el trabajo; sede o área más segura; celebración de fechas especiales.
- b) Actividades de participación: Reporte y procedimiento de incidentes de trabajo, actos y condiciones inseguras con participación de trabajadores y contratistas de la empresa; COPASST; comité de convivencia laboral; brigada de atención y respuesta ante emergencias.
- c) Actividades de comunicación: Mecanismos de comunicaciones internas y recepción de comunicaciones internas escritas; divulgación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; mecanismos de comunicación externa, recepción de comunicaciones escritas, comunicaciones con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social o cualquier otro ente regulatorio.
- d) Actividades de consulta: Herramientas útiles para la identificación de los peligros, matriz de peligros actualizada, controles operacionales, aplicación de medidas preventivas y

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

correctivas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

2. Un documento de designación del responsable del SG – SST en virtud del cual la Gerencia General., como cabeza y líder de Intertrading ZF, delega el desarrollo del sistema, en lo referente a la responsabilidad de asegurar su planificación, implementación y mantenimiento, y establece la obligación de realizar una evaluación mínima anual e informar los resultados obtenidos.
3. Un procedimiento de identificación y evaluación de requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo y con un asesor junior encargado de consultar y actualizar la nueva emisión de requisitos legales que resulten aplicables al sistema, al igual que realizar una evaluación semestral de cumplimiento de los requisitos.
4. Cuenta con disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. El SG-SST posee un procedimiento de identificación de peligros, evaluación del riesgo y determinación de controles que aplica a todas las actividades, productos o servicios desarrollados por trabajadores y contratistas en todas las instalaciones provistas por la organización.
5. Un plan de trabajo para la implementación del sistema que comprende las actividades a realizar, los recursos establecidos, el responsable de las tareas, participantes, fechas de inicio y cierre, *status* y observaciones.
6. Un procedimiento de gestión de cambio cuyo objetivo es establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación de peligros y evaluación y control de los riesgos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo, asociados con los cambios y nuevos proyectos en las actividades e instalaciones relacionadas con los procesos de la empresa.
7. Medidas eficaces que garantizan la participación de todos los trabajadores en la ejecución de la política que se materializan en actividades de participación como: Reporte y procedimiento de incidentes de trabajo; actos y condiciones inseguras con participación de trabajadores y contratistas de la empresa; COPASST; comité de convivencia laboral; brigada de atención y respuesta ante emergencias. Estos documentos y procedimientos son parte integral de este reglamento, son de conocimiento de los trabajadores y se encuentran a disposición de los trabajadores.
8. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re-inducción de acuerdo con las necesidades laborales de los trabajadores en cada proceso con el objetivo que tengan el nivel de competencia suficiente.

Artículo Sexagésimo Primero

Intertrading ZF posee una política de seguridad y salud en el trabajo (SST) con alcance sobre todas sus sedes de trabajo y sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo contratistas y subcontratistas. La política de seguridad y salud en el trabajo comprende el compromiso de la Alta Dirección de la empresa que garantiza la identificación, evaluación, eliminación, minimización y/o control de los riesgos

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

laborales presentes en todas las actividades desarrolladas en la organización.

Artículo Sexagésimo Segundo

Como prevención y autocuidado de la seguridad y salud de los trabajadores, se establece una política de prevención de consumo de alcohol, drogas y tabaco mediante la cual ofrece lugares de trabajo seguros y adecuados y establece las siguientes directrices para todos los trabajadores propios, contratistas, visitantes y partes interesadas:

- a) Prohibición del porte, uso y/o consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaquismo durante la jornada laboral y permanencia en las instalaciones de la empresa;
- b) Prohibición de laborar bajo los efectos del alcohol a partir del 0.01 grados-alcohol y/o sustancias psicoactivas, con el fin de mantener la integridad en los procesos y prevenir la ocurrencia de incidentes;
- c) Prohibición de venta, distribución o tenencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo;
- d) Realización en cualquier momento de inspecciones y toma de muestras al personal que permitan esclarecer los hechos ante incidentes y/o sospecha de consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas, previo consentimiento del trabajador otorgado con la firma del contrato de trabajo;
- e) Prohibición de fumar durante la jornada laboral en las oficinas de trabajo, ni en las instalaciones del cliente donde esté restringido para hacerlo;
- f) Obligación de participar en los procesos de sensibilización y capacitación, que promuevan hábitos de estilos de vida saludable;

La transgresión de esta política, o la negativa por parte del trabajador a la realización de las pruebas se considerará como un resultado positivo, lo que constituye una falta grave dentro de las obligaciones laborales y le permite a la empresa adoptar las medidas disciplinarias pertinentes, inclusive dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de Intertrading ZF S.A.S. y el Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO XVII –PUBLICACIONES Y VIGENCIA

Artículo Sexagésimo Tercero

Dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del Reglamento Interno de Trabajo de Intertrading ZF S.A.S, Intertrading ZF debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de 2 copias en 2 sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos.

Artículo Sexagésimo Cuarto

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Este reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación. Desde la fecha en que entra en vigor quedan sin efecto las disposiciones anteriores.

Artículo Sexagésimo Quinto

No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo de Intertrading ZF S.A.S que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en los contratos individuales, las leyes, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.