

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CERÁMICA ITALIA S.A.

ARTÍCULO 1. El presente documento es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **CERAMICA ITALIA S.A.** (en adelante "**CERÁMICA ITALIA**"), entidad de naturaleza privada, identificada con NIT. No. 890503314, con domicilio en la ciudad de Cúcuta - Norte de Santander y dirección para notificaciones en la Avenida 3a. No. 23AN Zona Industrial. A las disposiciones del presente Reglamento queda sometida **CERÁMICA ITALIA** y todos sus trabajadores en su Sede Principal, Sedes Secundarias, Locales Comerciales, Sucursales y demás que llegare a constituir **CERÁMICA ITALIA**.

PARÁGRAFO 1. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **CERÁMICA ITALIA** debe hacer la solicitud por es crito para su registro como aspirante y acompañar los documentos que se relacionan en cada convocatoria en particular, y en general los siguientes:

3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- a. Hoja de vida forma minerva 10-03 diligenciada a mano, donde se determine el perfil, con fo tografía reciente fondo blanco 3*4
- b. Tres (3) fotocopias de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a so litud de los padres y, a falta de estos, el Defen sor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d. Certificados del plantel de educación donde

hu biere estudiado debidamente autenticado

e. Certificado de los tres (3) últimos empleadores con quien haya trabajado, donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.

f. Fotocopia de la licencia de conducción si posee g. Registro civil de nacimiento

h. Fotocopia de la matrícula profesional si es el caso.

i. Registro de matrimonio o certificado de convivencia

j. Certificado de antecedentes disciplinarios k. Registro de vecindad

l. Registro civil de nacimiento de los hijos si es el caso.

m. Declaración ante notario donde conste que no tiene procesos Judiciales Pendientes.

n. Fotocopia de la última afiliación a EPS, fondo pensiones y fondo de cesantías.

CERÁMICA ITALIA se reserva el derecho de prescindir de uno o varios de los anteriores requisitos, según lo estime conveniente en cada caso concreto o conforme con disposiciones legales.

PARÁGRAFO 1. CERÁMICA ITALIA podrá solicitarle al aspirante, además de los documentos mencionados, todos aquellos que

considere necesarios para evaluar las condiciones de estudio, experiencia y competencias del aspirante de acuerdo con sus políticas internas. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. En virtud de lo anterior, **CERÁMICA ITALIA** no requerirá en la solicitud verbal o escrita (artículo primero, Ley 13 de 1972), datos con los cuales se discrimine al aspirante como el estado civil de las personas, número de hijos, religión, partido político, entre otros, asimismo no exigirá la prueba de embarazo para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 art. 22), la exigencia de la libreta militar o, cualquier otro acto encaminado a discriminar directa, o, indirectamente al aspirante.

5

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 3. CERÁMICA ITALIA podrá realizar los estudios de seguridad dispuestos en sus políticas internas tal como se especifican en la política de seguridad para nuevos candidatos y/o aspirantes a cargos de dirección, confianza y manejo, o aquellos que considere necesarios, con el fin de verificar la veracidad de la

información proporcionada por el aspirante en su hoja de vida, documentos anexos y, en las demás etapas del proceso de selección, sin que tal estudio este compuesto de actos y conductas que puedan violentar los derechos fundamentales del aspirante.

ARTÍCULO 4. El aspirante será responsable de la veracidad de la información otorgada a **CERÁMICA ITALIA** durante y después del proceso de selección, especialmente aquella que le sea requerida para validar las condiciones de estudio, experiencia y competencias, razón por la cual, **CERÁMICA ITALIA** estará habilitado para requerir la información que corresponda.

ARTÍCULO 5. El proceso de vinculación a **CERÁMICA ITALIA** será realizado mediante las formas contractuales determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que las modifiquen o las adicionen, las cuales serán seleccionadas por **CERÁMICA ITALIA** de acuerdo con las necesidades del servicio contratado.

ARTÍCULO 6. Una vez contratado el aspirante, se le tipulará sin ninguna excepción con el nuevo trabajador, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **CERÁMICA ITALIA** las aptitudes del

trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 7. El período de prueba determinado por **CERÁMICA ITALIA** dentro de los contratos de trabajo se entenderá regulado por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen y adicionen (artículo 76 a 80 del C.S.T.).

ARTÍCULO 8. En los casos en que **CERÁMICA ITALIA** no estipule de forma expresa dentro del contrato de trabajo el periodo de prueba, éste se entenderá incorporado en el texto del contrato de trabajo escrito conforme a la reglamentación que sobre el mismo se establece en el presente capítulo y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, así como las demás normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 9. Durante el período de prueba el trabajador gozará de todas las prestaciones sociales indicadas en la Ley (artículo 80 C.S.T.). No obstante, **CERÁMICA ITALIA** podrá durante el mencionado período y sin previo aviso dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho

período de prueba.

ARTÍCULO 10. El trabajador deberá desarrollar en su totalidad los procesos de capacitación determinados por

7

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CERÁMICA ITALIA para el fortalecimiento de conocimientos y competencias relacionadas con el cargo ejercido, valores y principios de la compañía, seguridad y salud en el trabajo y demás temáticas seleccionadas por **CERÁMICA ITALIA**, determinadas en su cronograma de actividades y políticas internas.

PARÁGRAFO 1. Los procesos de capacitación impulsados por **CERÁMICA ITALIA** son de carácter obligatorio para sus trabajadores, so pena del inicio de las acciones disciplinarias correspondientes por parte de la empresa.

ARTÍCULO 11. CERÁMICA ITALIA a mera liberalidad podrá costear a sus trabajadores cursos, seminarios, foros y demás formas de estudio formal o no formal para capacitarse en las materias que **CERÁMICA ITALIA** considere pertinentes, sin que tales sumas de dinero constituyan salario para el trabajador.

PARÁGRAFO 1. En caso de que **CERÁMICA ITALIA** subsidie directamente capacitaciones que superen los seis (6) meses continuos de estudio,

como carreras universitarias, programas técnicos o tecnológicos, diplomados, especializaciones, entre otras formas de estudio formal o no formal, el trabajador beneficiario se compromete con **CERÁMICA ITALIA** a prestar sus servicios después de realizado el estudio como mínimo por el término de dos (2) años o, el que las Partes de común acuerdo pacten. De lo contrario, el trabajador deberá reintegrar a **CERÁMICA ITALIA** la totalidad de los costos sufragados por este concepto. Se deja expresa constancia

8

que todas las sumas de dinero entregadas por **CERÁMICA ITALIA** por este concepto están orientadas exclusivamente a subsidiar estudios del trabajador, por lo que bajo ninguna circunstancia constituyen salario.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 12. Los contratos de aprendizaje celebrados por **CERÁMICA ITALIA** se registrarán por las disposiciones que regulen la materia y aquellas que las modifiquen o adicionen (Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y la Ley 789 de 2002).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13. Trabajadores Accidentales o Transitorios. Los trabajadores accidentales o transitorios vinculados por **CERÁMICA ITALIA** se regirán por las disposiciones que regulen la materia y aquellas que las modifiquen o adicionen (artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO IV

GENERALIDADES DE CERÁMICA ITALIA PLANTA DE PERSONAL

ARTÍCULO 14. El orden jerárquico de acuerdo con **PARÁGRAFO 1.** Los cargos que tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias son los perteneciente al rango estratégico y la Líder de Gestión Humana de **Cerámica Italia** o su delegado, previo cumplimiento de las disposiciones determinadas en el capítulo IV de este Reglamento y el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen (artículo 115 del C.S.T.).

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. La jornada de trabajo de los colaboradores de **CERÁMICA ITALIA** corresponderá a la convenida por las Partes en el contrato individual de trabajo celebrado o, a falta de convenio, se aplicarán las disposiciones del

Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

10

CERÁMICA ITALIA S.A.

PARÁGRAFO 1. Los días hábiles establecidos por **CERÁMICA ITALIA** son de lunes a sábado.

PARÁGRAFO 2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15 de este Reglamento, los horarios de trabajo de entrada y salida de los colaboradores de **CERÁMICA ITALIA** serán los siguientes:

a. Horario de Trabajo para el Personal Estratégico, Táctico y de Soporte

De lunes a viernes, el horario de trabajo estará compuesto de dos (2) jornadas la primera será de 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y la segunda de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

El sábado, el horario de trabajo estará compuesto de una (1) sola jornada que será de 8:00 a.m. a 11:00 a.m.

Se exceptúan de los horarios aquí establecidos los gerentes, administradores, líderes y ejecutivos que laboren en las diferentes Salas de Ventas de **CERÁMICA ITALIA** cuyo horario corresponderá al previamente establecido para la Sala.

b. Horario de Trabajo para el Personal Operativo

Los colaboradores de **CERÁMICA ITALIA** que pert enecen al personal operativo laborarán mediante turnos sucesivos de trabajo no superiores a ocho (8) horas di arias que serán programados de acuerdo con las necesi dades de la operación en razón a que la actividad desar rollada por la empresa es de proceso continuo conforme con lo regulado en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, en principio las

11

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

Turno Normal. De lunes a viernes la entrada será de 7:00 a.m. a 12:00 a.m. y 2:00 p.m. a 5:00 p.m. y los sábados 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Turno Normal 1. De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 a.m. y de 2:00 p.m. a las 6:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 11:00 a.m.

Turno Normal 2. De lunes a Sábado 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Turno Normal 3. De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y los sábados de 7:00 a.m. a 12:00 a.m.

Turno Normal 4. De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 11:00

a.m.

Se exceptúan de los horarios aquí establecidos los inspectores, mercaderistas que laboren en las diferentes Salas de Ventas de **CERÁMICA ITALIA** cuyo horario corresponderá al previamente establecido para la Sala. También los auxiliares y mensajeros cuyo horario de trabajo será el establecido en el inciso a) “Horario de Trabajo para el Personal Estratégico, Táctico y de Soporte” párrafo 2 del artículo 15 de este Reglamento, dado a que pertenecen al área administrativa de **CERÁMICA ITALIA**.

ARTÍCULO 16. Las horas de trabajo durante cada jornada

se distribuirán al menos en dos(2) secciones, con intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 1. En cuanto a los trabajadores cuyo horario se encuentra estipulado por turnos sucesivos de trabajo, estos tendrán un descanso de quince (15) minutos que serán otorgados por **CERÁMICA ITALIA** de acuerdo con sus políticas internas y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En los tiempos de descanso, el trabajador deberá tener un relevo.

ARTÍCULO 17. Teniendo en cuenta que el proceso de producción de **CERÁMICA ITALIA** es continuo, el trabajador de planta o producción no podrá retirarse de su sitio de trabajo hasta tanto no se encuentre en el mismo su reemplazo, o en su defecto el que **CERÁMICA ITALIA** asigne.

ARTÍCULO 18. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, **CERÁMICA ITALIA** tiene la facultad de realizar modificaciones en los horarios de trabajo e igualmente en la jornada de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime conveniente por las necesidades del servicio o cuando ocurran circunstancias que lo ameriten por casos fortuitos o fuerza mayor que afecte la operación o para cumplir disposiciones del Gobierno Nacional de acuerdo con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifican y adicionan (artículo 161 y subsiguientes C.S.T.).

13

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. Se considera tiempo efectivo de trabajo aquél en que los trabajadores permanezcan bajo las órdenes o dirección inmediata o delegada de **CERÁMICA ITALIA**.

ARTÍCULO 20. Los trabajadores de dirección, confianza y manejo y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes por

disposición normativa se encuentran excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo, por lo tanto, deberán laborar el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario. Sin perjuicio de lo anterior, estos trabajadores se comprometen a cumplir los horarios de trabajo establecidos por **CERÁMICA ITALIA**, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

PARÁGRAFO 1. Serán considerados como trabajadores de dirección, confianza y manejo por **CERÁMICA ITALIA** aquellos que ocupen una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, y que por su jerarquía posean poder discrecional de decisión y ejerzan funciones de enlace entre los trabajadores que dirige y la gerencia general de **CERÁMICA ITALIA**.

ARTÍCULO 21. CERÁMICA ITALIA podrá implementar un sistema para controlar el ingreso y la salida de los trabajadores. Salvo los casos previstos en este Reglamento, la omisión de un registro en dicho sistema, a cualquiera de las horas de entrada o salida, hará

presumir la inasistencia al turno, o al horario de trabajo. El trabajador deberá informar a la empresa los inconvenientes que se presenten con el registro de su ingreso o salida en el sistema

dispuesto por **CERÁMICA ITAL IA**, el no reporte del ingreso o salida será considerado falta disciplinaria. Los trabajadores que por fuerza mayor o motivos de salud no se les pueda tomar el respectivo registro se les asignará otro medio para su control el cual es único e intransferible. No obstante, el trabajador que por dolo o complacencia haga uso del medio otorgado, cuando no le corresponda, incurrirá en falta disciplinaria, la cual será grave.

ARTÍCULO 22. Los trabajadores autorizan con la suscripción del contrato de trabajo y, por ende, la aceptación del presente Reglamento, la política para el tratamiento de datos personales de **Cerámica Italia**, la recolección de los datos personales en los sistemas de registro implementados para controlar el ingreso o la salida de las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA**.

PARÁGRAFO 1. El trabajador deberá informar a **CERÁMICA ITALIA** los inconvenientes que se presenten con su registro en el sistema implementado por la empresa, pues el no reporte del ingreso o salida por parte de este será considerado como una falta disciplinaria.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 23. El trabajo diurno y nocturno se registrará

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 24. El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal de acuerdo con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen (artículo 159, C. S. T.).

PARÁGRAFO 1. CERÁMICA ITALIA podrá elevar el límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del C.S.T, sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la planta, equipo, maquinaria, elementos y/o dotación de **CERÁMICA ITALIA** en los términos del artículo 163 del C.S.T.

ARTÍCULO 25. CERÁMICA ITALIA no reconocerá ningún trabajo suplementario, o de horas extras, de trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido previamente cumplido con lo establecido en la política de horas extras y trabajo suplementario autorizado por la Líder de Gestión Humana, el cual deberá estar debidamente justificado por el

Jefe In mediato. En todos los casos, para la aprobación, reconocimiento y pago del trabajo suplementario o recargos a los trabajadores de **CERÁMICA ITALIA**, se deberá agotar el procedimiento interno previsto por **CERÁMICA ITALIA** para su solicitud.

16

CERÁMICA ITALIA S.A.

PARÁGRAFO 1. En el caso de trabajadores de dirección, confianza y manejo, no habrá pago de horas extras, ni reconocimiento alguno por este tipo de trabajos suplementarios de acuerdo con lo determinado en la Ley.

ARTÍCULO 26. El trabajo nocturno, extra diurno, extra nocturno tendrá los recargos determinados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen (artículo 168 C.S.T.), sin que estos puedan acumularse con algún otro.

PARÁGRAFO 1. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 27. CERÁMICA ITALIA llevará un registro actualizado del trabajo suplementario o de horas extras laboradas de sus trabajadores a través de los medios físicos o electrónicos que disponga para ello.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 28. Serán días de descanso obligatorio re munerado para los trabajadores de **CERÁMICA ITA LIA** los domingos y los días de fiesta expresamente de terminados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen, a excepción de los trabajadores que hayan sido contratados por **CERÁMI CA ITALIA** para laborar en tales días de forma continua.

17

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo con venida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo labora do (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 29. El trabajo dominical y festivo tendrá los recargos determinados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen (artículo 168 C.S.T.).

ARTÍCULO 30. El trabajador podrá convenir con **CERÁMICA ITALIA** como día de descanso obligato rio, el sábado o domingo, que será

reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. In terprétese la expresión dominical contenida en el régi men laboral en este sentido exclusivamente para el efec to del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 31. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Código Sustantivo del Trabajo se regirá por las disposiciones del Código en mención y demás normas que lo modifiquen y adicionen.

ARTÍCULO 32. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo y días de fiesta **CERÁMI CA ITALIA** le comunicará a sus trabajadores a través de la programación semanal y/o mensual publicada en cartelera, enviada al correo institucional o, a través de otro medio de comunicación eficaz, que por razones del servicio o la labor contratada no podrán disponer del

descanso dominical o, del día de fiesta, el cual él será compensado o retribuido de acuerdo a lo dispuesto en el C.S.T y demás normas que lo modifiquen y adicionen.

CAPITULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 33. Los trabajadores que hubieren presta do sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186,

numeral primero, C. S. T.). Las vacaciones pueden ser otorgadas oficiosamente por **CERÁMICA ITALIA** o a solicitud del trabajador.

PARÁGRAFO 1. Para la solicitud y goce del periodo de vacaciones los trabajadores deberán cumplir con el trámite establecido dentro de las políticas internas de la Empresa.

PARÁGRAFO 2. CERÁMICA ITALIA podrá otorgar vacaciones colectivas a sus trabajadores, de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que las medidas lleguen a afectar el normal funcionamiento de la empresa.

PARÁGRAFO 3. CERÁMICA ITALIA deberá darle a conocer al colaborador dentro del período establecido en la ley, la fecha en la que le concederá las vacaciones. Además, deberá llevar un registro especial de las vacaciones a través de los medios físicos o electrónicos que disponga para ello, en donde se consignará la fecha de ingreso del trabajador, la de inicio y final de sus vacaciones anuales.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.). La interrupción justificada de las vacaciones deberá ser solicitada por escrito

por el trabajador y/o el Jefe Inmediato, donde se sustente expresamente las causas que la originan, ante la Gerencia de Desarrollo Organizacional o su delegado, quien la autorizará si lo considera pertinente, salvo que se trate de incapacidades médicas.

PARÁGRAFO 1. La enfermedad interrumpe el disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 35. La compensación, acumulación y liquidación de vacaciones se regirá por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

CAPITULO VIII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 36. CERÁMICA ITALIA 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 concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que

en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el

funcionamiento del establecimiento, Licencia de Luto, Licencia de Paternidad, calamidad doméstica, hospitalización de conyugue, asistencia al Copasst o por asistencia a la IPS como se encuentra dispuesto en la política de permisos/ licencias remuneradas y No remuneradas en el Numeral 4, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso debe ser con una antelación de dos (2) días del hecho que lo constituye, por escrito y aportando prueba de ello. La solicitud de permiso podrá ser posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, cuando las circunstancias no permitan hacerlo con la antelación requerida, pero en todo caso deberá ser por escrito y aportándose prueba de ello.

Se concederá un máximo hasta de tres (3) días de permiso por calamidad doméstica, no obstante, **CERÁMICA ITALIA** a mera liberalidad podrá otorgar días adicionales teniendo en cuenta cada situación particular, con un sentido justo y razonable y según las circunstancias del hecho.

b. En caso de entierro de compañeros de trabajo. El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

c. Para concurrir al servicio médico

correspondiente, cuando se trate de citas programadas, el trabajador de-

21

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

berá avisar por escrito con una antelación no inferior a tres (3) días. Una vez cumplida la misma, el trabajador deberá aportar prueba de su asistencia a la cita médica a más tardar al inicio de la jornada laboral mediata.

Cuando la necesidad del servicio médico sea intempestiva o de urgencia, el trabajador deberá avisar inmediatamente durante la jornada laboral o dentro de la 2ª hora hábil de la jornada laboral más próxima, aportando prueba de la atención médica en el mismo término señalado en el inciso anterior.

En el caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el trabajador deberá hacer llegar a la empresa, prueba de la atención médica respectiva, so pena de no tenerse aprobado el permiso concedido e injustificada la ausencia laboral.

d. Se le concederá al trabajador una licencia remunerada por fallecimiento de su conyugue, compañero o compañera permanentes o de una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y primero civil, en los términos previstos y durante el tiempo dispuesto en la Ley,

el Pacto, Convención y demás disposiciones.

e. Se le concederá al trabajador una licencia remunerada de paternidad y/o maternidad en los términos previstos y durante el tiempo dispuesto en la Ley, el Pacto, Convención y demás disposiciones.

PARAGRAFO 1. Cualquier ausencia al trabajo que no cumpla con el procedimiento establecido en el presente Reglamento o en las políticas internas de **CERÁMICA**

ITALIA, será considerada como injustificada y dará lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias a las que haya lugar.

CAPITULO IX

SALARIOS MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 37. La estipulación del salario, el lugar y su forma de remuneración y pago se regirá por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen y adicionen.

PARÁGRAFO 1. El salario, el lugar y a la forma de remuneración corresponderá a lo pactado por **CERÁMICA ITALIA** con sus colaboradores en el respectivo contrato individual de trabajo en

observancia de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO X

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

ARTICULO 38. Es obligación de **CERÁMICA ITALIA** velar por la salud, de los trabajadores a su cargo,

23

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 39. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por la EPS y/o ARL, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo de la empresa, sin perjuicio de las sanciones legales pertinentes.

ARTICULO 40. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **CERÁMI CA ITALIA** con el fin de que éste se dirija a la IPS cor respondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso.

PARAGRAFO 1. Todo trabajador que sea declarado incapacitado para ejecutar sus labores ya sea por enfer medad común, accidente de trabajo o maternidad, debe entregar a **CERÁMICA ITALIA** inmediatamente el documento que certifique el estado de salud, expedido por la EPS o la ARL. En caso de extrema imposibilidad para allegar el documento a su empleador debe dar aviso

24

CERÁMICA ITALIA S.A.

oportuno al área Gestión Humana, jefe inmediato o qui en haga sus veces.

ARTICULO 41. Lostrabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el

médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 42. Los trabajadores deberán someterse a todas normas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **CERÁMICA ITALIA** para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar accidentes y enfermedades. En ese sentido, el trabajador que ingresa a **CERÁMICA ITALIA** con la suscripción del contrato de trabajo y, por ende, la aceptación del presente Reglamento, autoriza a la empresa, para que le realice las pruebas de alcohol y drogas, entre otras, sustancias energéticas en los términos previstos en sus políticas internas cuando por razones de la labor contratada puede llegar a poner en peligro su vida e integridad física, la de sus compañeros de trabajo o terceros en general, inclusive, cuando pueda sacrificar o poner en peligro los procesos de la empresa. En caso de que el trabajador se niegue a

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

la práctica de las mencionadas pruebas, la empresa tendrá la facultad de negarle la prestación del servicio y el ingreso a sus instalaciones.

ARTICULO 43. En caso de accidente de trabajo el trabajador deberá informar inmediatamente a **CERÁMICA ITALIA** lo sucedido siguiendo el procedimiento interno previsto para el reporte de accidentes de trabajo. **CERÁMICA ITALIA** brindará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y los demás auxilios previstos en su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese sentido, **CERÁMICA ITALIA** a través de su personal competente tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes, de acuerdo a las investigaciones, para controlar las causas del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, art. 62, y la Ley 1562 de 2012, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 44. En caso de accidente no mortal o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente a **CERÁMICA ITALIA**, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según lo previsto en el Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 45. La empresa deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o

de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

PARAGRAFO 1. Todo accidente o enfermedad de trabajo que ocurra en **CERÁMICA ITALIA** deberá ser informado a la entidad respectiva en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad

ARTICULO 46. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1295 de 1994 y la ley 776 de diciembre de 2012, a la legislación vigente sobre

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la ley 1562 de 2012, decreto número 1072 de 2015 de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 47. Se entiende incorporadas a este Reglamento las políticas, procedimientos y demás implementadas dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de **CERÁMICA ITALIA**.

27

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 48. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

5. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser claro, preciso, honesto y andar con la verdad en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. 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.

CAPITULO XII

**OBLIGACIONES
CERÁMICA**

**ESPECIALES
ITALIA Y**

**PARA
LOS**

TRABAJADORES

ARTÍCULO 49. Son obligaciones especiales de **CERÁMICA ITALIA** las determinadas expresamente en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. 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 **CERÁMICA ITALIA** en sus establecimientos mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades competentes.

29

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias requeridas por Ley y que sean necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Practicar al trabajador los exámenes médicos - ocupacionales determinados por la Ley. **CERÁMICA ITALIA** considerará que el trabajador, por disposición propia, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su ingreso o retiro, entre otras situaciones, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a las disposiciones legales, o los sistemas, programas y demás que regule el legislador para la salud y seguridad en el trabajo.
10. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él conviva.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T. a). No obstante, **CERÁMICA ITALIA** podrá conceder más descansos a mera liberalidad o cuando el trabajador presente certificado médico, en el cual se exponga las razones que los justifiquen. Estos descansos, serán otorgados por **CERÁMICA ITALIA** de acuerdo con las necesidades de la empresa y sus políticas internas.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no

remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera y demás derechos que la norma exija.

31

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

17. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles la dotación y calzado determinada por el legislador, en las condiciones por éste establecidas.
18. Conceder al trabajador los permisos y licencias de terminadas en la Ley.

ARTÍCULO 50. Son obligaciones especiales del trabajador las determinadas expresamente en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las siguientes:

1. No atender, durante sus horas de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas a las que le sean señaladas por **CERÁMICA ITALIA** y/o sus representantes.
2. Registrar en las oficinas **CERÁMICA ITALIA** la dirección exacta de su domicilio, y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra en este aspecto. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se entenderá válidamente notificada a éste, si se remite a la última dirección registrada en la Empresa.

3. Proporcionar a **CERÁMICA ITALIA** información veraz, cuando la empresa se la requiera.
4. Presentar los documentos que acrediten los hechos que dieron lugar a los permisos, licencia y/o ausencias, dentro de los plazos determinados en el presente Reglamento, el Pacto y/o Convención Colectiva de Trabajo, las políticas administrativas y de Gestión Humana de **CERÁMICA ITALIA** y la Ley.
5. Tramitar ante el personal designado por **CERÁMICA ITALIA** las licencias y los permisos, en los términos y condiciones establecidos en el presente Reglamento y en las políticas administrativas y de Gestión Humana, de lo contrario, no gozarán de validez.
6. No abandonar su puesto de trabajo dentro de su jornada de trabajo, o en el turno correspondiente hasta tanto llegue la persona que lo va a reemplazar en el turno respectivo.
7. Acudir oportunamente en caso necesario a la respectiva IPS, EPS; por cuanto si el trabajador solicita los servicios a entidades o profesionales particulares.
8. Informar las faltas disciplinarias que se comentan y tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones.
9. Reportar cualquier acto o incidente moral o de

mala fe del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte a no a la Empresa y al personal de trabajadores.

10. Informar inmediatamente y en todo caso, no en un tiempo menor a 24 horas, toda cita médica agenda da al personal encargado por **CERÁMICA ITALIA** junto con a la certificación de la entidad prestadora de salud IPS –EPS que justifiquen su asistencia a di cha cita (hora de entrada, hora de salida y fecha).
11. Cumplir con la jornada laboral establecida para el cargo desempeñado, así como también las pausas activas establecidas por **CERÁMICA ITALIA** de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

33

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

12. Asistir con puntualidad y provecho a las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entre namiento, perfeccionamiento, organizados y/o indi cados por **CERÁMICA ITALIA** dentro o fuera de sus instalaciones.
13. Usar diariamente y en debida forma el uniforme en tregado por **CERÁMICA ITALIA**.
14. Comunicar a **CERÁMICA ITALIA** los motivos que sustentan su inasistencia al trabajo, por el medio más expedito, y en todo caso no en un

tiempo mayor a dos días calendario, a no ser de imposibilidad absoluta.

15. Hacer uso diario sistema de registro implementado por **CERÁMICA ITALIA** para el registro de sus entradas y salidas.
16. Poner en conocimiento de **CERÁMICA ITALIA** cualquier causa que obstaculice o dificulte el desen volvimiento normal del trabajo.
17. Cumplir con calidad y eficiencia los trabajos que le sean asignados, o los asuntos que sean puestos a su consideración, en el ejercicio de las funciones propia de su cargo.
18. Conocer los manuales, protocolos, políticas y demás documentos implementados por **CERÁMICA ITA LIA**, a través de los cuales se regule el funciona miento de la empresa.
19. Cuidar los recursos materiales, económicos y fi nancieros que se le confían para el desempeño de sus labores, así como hacer uso adecuado de ellos, adoptando las medidas de seguridad indicadas para evitar que sean sustraídos, extraviados, deteriorados o inutilizados.
20. Abstenerse de realizar acciones que interfieran el correcto desempeño de las labores de otros traba jadores, y que atenten con el orden y la disciplina del lugar de trabajo.
21. Presentarse a laborar con el uniforme que

correspon de el día de trabajo, portar el uniforme de forma adecuada cada cumplimiento con el código de vestimenta implementada por la empresa, el carnet o cualquier otro elemento de identificación designado por **CERÁMI CA ITALIA** y portarlo en un lugar visible.

22. Cumplir con las metas o topes de venta determinados por **CERÁMICA ITALIA** en sus políticas internas.
23. Hacer uso de la dotación otorgada para el año correspondiente por **CERÁMICA ITALIA**, así como realizar las labores encomendadas con el uso del uniforme o vestuario correspondiente.
24. Cumplir con el código de vestuario y presentación determinado por **CERÁMICA ITALIA** a través de sus manuales de etiqueta y protocolo comercial, en tre otros.
25. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten y participar en las reuniones, comités, juntas y actividades de trabajo programadas por **CERÁMI-**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CA ITALIA con espíritu proactivo e investigativo, en pro de la mejora de la empresa.

26. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia.
27. Atender, informar y orientar de forma cordial y correcta a cualquier persona que solicite o que necesite de sus servicios, o de los servicios de **CERÁMICA ITALIA**, en el ejercicio de sus funciones y dentro de los límites de su competencia. En caso, de no encontrarse en su competencia hacer uso del conducto regular y seguir las instrucciones previamente establecidas por **CERÁMICA ITALIA**, para la prestación de un servicio de calidad.
28. Cumplir cabalmente con las políticas internas de **CERÁMICA ITALIA** teniendo en cuenta que, estas contienen todas las medidas y procesos de la empresa.
29. Mantener organizado y aseado su lugar de trabajo y zonas comunes, teniendo la responsabilidad de conservar un ambiente adecuado y apto para el desempeño de sus labores.
30. Conservar en buen estado su lugar y materiales de trabajo e informar cuando observe algún daño en su dotación, maquinaria, vehículos, sillas, estantes, máquinas y demás elementos, así como en la infraestructura de las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA** o sus sedes.

31. Acatar las normas de tránsito para la conducción de cualquier medio automotor, puesto a su disposición. para la ejecución de sus funciones. El trabajador responderá directamente por las multas y/o sanciones que le sean impuestas por las autoridades administrativas o competentes, por la violación de las disposiciones de tránsito, cuando se encuentre desarrollando las funciones para las cuales fue contratado, sin importar, si el vehículo es de su propiedad o proporcionado por **CERÁMICA ITALIA**.
32. Acatar las normas determinadas por **CERÁMICA ITALIA** para la conducción de cualquier medio automotor, puesto a su disposición para la ejecución de sus funciones.
33. Acatar las normas determinadas por **CERÁMICA ITALIA** para el uso de la maquinaria, equipos, etc.
34. Realizar un adecuado manejo de la caja, los inventarios y los activos de **CERÁMICA ITALIA**.
35. Guardar lealtad a **CERÁMICA ITALIA**, así como mantener la estricta reserva y confidencialidad sobre las operaciones, negocios, actuaciones, datos, información o asuntos que conozca por razón de las funciones que desempeñe o que lleguen a su conocimiento.

36. Conocer y cumplir los procedimientos internos es tablecidos por **CERÁMICA ITALIA** para el desar rollo de una trabajo, proceso o actividad específica.
37. Mantener el buen funcionamiento de los vehículos, de cualquier clase, puestos en su custodia, cuando éste en movimiento, o en reposo.

37

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

38. Cumplir con los lineamientos definidos por el Siste ma de Gestión de la Seguridad y Salud en el Tra bajo, formalmente adoptados e implementados por **CERÁMICA ITALIA**.
39. Procurar el cuidado integral de su salud y, en con secuencia, suministrar a **CERÁMICA ITALIA** in formación clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
40. Informar oportunamente a **CERÁMICA ITALIA** acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
41. Participar en las actividades de capacitación en se guridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y demás que defina la empresa.
42. Participar y contribuir al cumplimiento de los

objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

43. Participar en las demás actividades que sean programadas por **CERÁMICA ITALIA** para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
44. Velar por el cuidado y custodia de los documentos puestos en su conocimiento, así como su correcto archivo.
45. Informar inmediatamente a **CERÁMICA ITALIA** cualquier clase de anomalía que evidencie de sus superiores o compañeros de trabajo, en el desarrollo de los procesos, manuales, reglamentos y políticas implementadas por **CERÁMICA ITALIA**.
46. Realizar las inducciones, capacitaciones, planes de formación y generación de procesos del personal a cargo, cuando le corresponda.
47. Realizar los procesos de inventarios conforme a los lineamientos establecidos por **CERÁMICA ITALIA**.
48. Realizar en el tiempo determinado por la empresa las legalizaciones de los gastos o dinero otorgados por la empresa para el desarrollo de sus funciones.
49. Reportar dentro de los términos establecidos en las políticas internas toda información requerida por la gerencia financiera y

administrativa.

50. Respetar y acatar las políticas comerciales definidas por el Gerente Comercial.
51. Una vez entregada la dotación nueva el personal tendrá la obligación devolver la dotación antigua o en mal estado.

CAPÍTULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 51. Son prohibiciones de **CERÁMICA ITALIA** las establecidas expresamente en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, y las siguientes:

1. Clausurar intempestivamente sus labores; si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma 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.
2. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado

pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

3. Despedir a trabajadores con estabilidad laboral re forzada, conforme al precedente jurisprudencial establecido por la Corte Constitucional.
4. Emplear mujeres y/o menores de edad en las labores estipuladas como prohibidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 52. Son prohibiciones del trabajador, las establecidas expresamente en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y las siguientes:

1. Emplear expresiones insolentes y/u ofensivas en las relaciones con sus compañeros, superiores jerárquicos y/o terceros relacionados a **CERÁMICA ITALIA**, provocando escándalos públicos, incidencias, y/o injurias.
2. Fumar en las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA** y en especial en oficinas, bodegas, depósitos y en los demás lugares donde existen elementos o materiales inflamables.
3. Usar los útiles o herramientas suministradas por **CERÁMICA ITALIA** en objetos distintos

del tra bajo contratado.

4. A no utilizar en forma alguna información o bienes de **CERÁMICA ITALIA** para asuntos o actividades personales en provecho de intereses propios o, de terceros.
5. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de tra bajo, avisos, volantes o escritos que vayan en detrimento de la reputación, honra y dignidad de los trabajadores o directivos de la empresa.
6. Realizar transacciones económicas en las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA** a su favor o de terceras personas con las que obtenga un beneficio directo o indirecto del mismo, como los préstamos de dinero con cobro de intereses, entre otros.
7. Valerse del nombre o reconocimiento de **CERÁMICA ITALIA** o de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales o, a favor de terceros.
8. Presentar cuentas o gastos ficticios o presentar como cumplidas tareas no ejecutadas.
9. Promover en horas de trabajo tertulias, reuniones, mítines de cualquier carácter ya

sean sociales, religiosos o políticos.

10. Permitir a un particular y/o tercero no autorizado, el uso de los materiales, herramientas, equipos, elementos de identificación facilitados por empresa a terceras personas, así como plataformas, correos electrónicos institucionales, programas contables y de inventario, entre otros documentos y/o software de la empresa.
11. Permitir a un particular y/o tercero no autorizado, el ingreso a las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA**, el uso de los implementos y herramientas otorgadas por el empleador para el ejercicio de su labor y el ingreso a los puestos de trabajo.
12. Vender, traspasar a cualquier título o negarse a utilizar la dotación que **CERÁMICA ITALIA** entrega para ser utilizada en el trabajo
13. Prestar, enajenar, intercambiar o transferir los implementos de trabajo otorgados por **CERÁMICA ITALIA**, como uniformes, botas, zapatos, llaves de ingreso, herramientas, dotación, elementos de seguridad, así como cualquier otro elemento o herramienta que haya sido suministrada por **CERÁMICA ITALIA** para la adecuada prestación del servicio.
14. Comercializar con los materiales, herramientas, in formación y equipos facilitados por **CERÁMICA ITALIA**, o realizar

cualquier otro tipo de negociación con los mismos.

15. Laborar con herramientas y equipos defectuosos, que pongan en peligro su vida e integridad y la de terceras personas.
16. Realizar cualquier acto que atente contra la seguridad de las personas o sus bienes.
17. Realizar cualquier operación comercial dentro de las instalaciones de **CERAMICA ITALIA** S.A. e incluso fuera de ella cuando comprometa la imagen y/o responsabilidad de la misma.
18. Rendir informaciones o declaraciones falsas que atenten contra los intereses de **CERÁMICA ITALIA**, o afecte sus labores.
19. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
20. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias adquiridas por el trabajador al momento de suscribir el contrato laboral con **CERÁMICA ITALIA**, sin razones válidas.
21. Usar las redes y sistemas corporativos, los

equipos, los medios informáticos, el correo electrónico, los celulares, y demás implementos que **CERÁMICA ITALIA**, pone a su disposición para fines personales u otras actividades que no son propias del cargo desempeñado.

22. Dar a conocer a personas no autorizadas la clave personal, llaves, entre otros elementos de acceso a los sistemas de cómputo de **CERÁMICA ITALIA**.
23. Omitir los procedimientos internos establecidos por **CERÁMICA ITALIA** para la prestación de sus servicios, así como hacer caso omiso de los conductos regulares previamente determinados para la resolución de conflictos que se generen en el ejercicio de sus funciones.
24. Dejar de hacer uso del sistema registro establecido por **CERÁMICA ITALIA** para el control del ingreso y salida.
25. Comercializar con los materiales, herramientas, in formación y equipos facilitados por **CERÁMICA ITALIA S.A.** o por las empresas usuarias, o realizar cualquier otro tipo de negociación con los mismos.
26. Abandonar frecuentemente su sitio de trabajo sin motivo razonable.

27. Aceptar cualquier tipo de retribución o beneficio personal a cambio de información o documentación perteneciente a **CERÁMICA ITALIA**, o por la solución de un asunto sometido a su consideración, por razón de la labor que desempeña.
28. Negarse reiteradamente y sin justificación alguna al cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas de manera particular por los superiores jerárquicos.
29. Manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno de **CERÁMICA ITALIA**, a la que tengan acceso.
30. Tomar o sustraer los documentos que sean expedidos por **CERÁMICA ITALIA**, o utilizar documentos adulterados, sea que ellos se utilicen en provecho propio o de un tercero.
31. Permitir que personas no autorizadas, operen o utilicen los medios, herramientas e instrumentos de trabajo asignados, o los del área en que labora.
32. Elaborar facturas manuales, salvo en los casos en que se presente imposibilidad debidamente comprobada de facturar desde el sistema.
33. Recibir dinero a nombre de **CERÁMICA ITALIA** sin encontrarse debidamente autorizado.

34. Ingresar a la base de datos de la empresa sin previa autorización del empleador o de sus representantes a consultar, modificar o extraer información que no sea requerida para cumplir con sus funciones o con la tarea asignada.
35. Cambiar procesos o métodos de trabajo sin autorización del empleador o de sus representantes.
36. Utilizar audífonos, reproductores de música a alto sonido, en las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA** o, sus empresas usuarias, durante su jornada de trabajo.
37. Ejecutar acciones como cantar, gritar y demás que perturben la tranquilidad de su sitio de trabajo y, le impida a sus compañeros la realización de las funciones que le fueron encomendadas.
38. Hacer uso constante y reiterativo del celular durante su jornada de trabajo, siempre y cuando el mismo no sea utilizado como herramienta para el desarrollo de la labor encomendada o cuando con el uso del mismo se ponga en peligro el proceso productivo o la vida e integridad física de terceros.
39. Encargar u ordenar a los conductores o, a los auxiliares la realización de asuntos personales, en horas laborales.

40. Mantener demostraciones afectivas y sexuales con los compañeros de trabajo, clientes o terceros dentro de las instalaciones de la empresa.
41. Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo asignado por el empleador, salvo autorización expresa del empleador o de sus representantes.
42. Desviarse de la ruta designada para hacer vueltas personales o ajenas a la prestación del servicio para el cual fue contratado.
43. Transportar en los vehículos de la empresa, pasajeros, acompañantes, o sustancias explosivas, fármacos, con trabando o cualquier clase de mercancía no autorizada por **CERÁMICA ITALIA**, o sus representantes.
44. Otorgar descuentos o créditos sobre los productos o servicios a trabajadores de **CERÁMICA ITALIA**,
a sus clientes, que no estén previamente estipulados o expresamente autorizados por la empresa o sus representantes.
45. Desviar o inducir a los clientes de **CERÁMICA ITALIA** a contratar, o comprar los productos y/o servicios comercializados por la competencia.
46. Vender y comercializar productos y/o servicios a los compañeros de trabajo, cliente

o terceros, a título personal.

47. Incumplir injustificadamente las normas técnicas y de calidad establecidas para el puesto de trabajo.
48. Utilizar o retirar los productos de la empresa sin la previa autorización de **CERÁMICA ITALIA**.
49. Hacer uso indebido de los beneficios otorgados por **CERÁMICA ITALIA** en el pacto o la convención colectiva de trabajo para fines distintos a los previstos en tales disposiciones.
50. Negarse reiteradamente y sin justificación alguna al cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas de manera particular por los superiores jerárquicos
51. Manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno de **CERAMICA ITALIA S.A.** a la que tengan acceso.
52. Tomar o sustraer los documentos que sean expedidos por **CERAMICA ITALIA S.A.** o utilizar documentos adulterados, sea que ellos se utilicen en provecho propio o de un tercero
53. Negarse a utilizar, diaria o reiteradamente, el uniforme de labor entregado por **CERAMICA ITALIA S.A.** y conforme se encuentre reglamentado o se le dé la instrucción.

54. Realizar cualquier clase de compraventa de alimentos, mercancías, entre otros productos dentro de las instalaciones de la entidad.
55. Recibir en horas de trabajo visitas de carácter personal.
56. Distraer con cualquier clase de juegos o bromas a sus compañeros de trabajo, o quebrantar la cordialidad y mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal de la Empresa, así como mantener conversaciones innecesarias con estos o con terceras personas en perjuicio o con demora de las labores que están ejecutando.
57. Traer radios, novelas u objetos similares para usar los durante la jornada de trabajo.
58. Queda prohibido el ingreso y uso de equipos de comunicación como celulares, equipos electrónicos y/o similares a las instalaciones de la Planta de Producción de **CERÁMICA ITALIA** y demás lugares en donde estos equipos impliquen una distracción que pueda ocasionar incidentes o accidentes de trabajo a menos de que su labor justifique el uso de los mismos, pero sin poner en riesgo a terceros ni la operación.
59. Negarse a cumplir los lineamientos definidos por los sistemas de gestión formalmente adoptados para su implementación en la

entidad.

60. Utilizar los vehículos u otros medios de **CERÁMI CA ITALIA**, en asuntos que no son aquellos para los cuales fueron autorizados, y diseñados.
61. No conservar su puesto de trabajo en orden, así como tampoco cerrar las puertas de acceso a las oficinas, cuando le corresponda al trabajador.
62. Presentarse a laborar sin la debida presentación personal conforme a los manuales de protocolo, etiqueta y vestuario implementados por **CERÁMICA ITALIA**.
63. Omitir la utilización de equipos de seguridad y de trabajo a que éste obligado.
64. La exlimitación injustificada de las funciones propias de su cargo.
65. Presentar cuentas de gastos ficticios o adulterados, o sin los respectivos soportes contables a **CERÁMI CA ITALIA**.
66. Retener o disponer de dineros, documentos, títulos valores donde el beneficiario o propietario sea el Empresa.
67. Obstaculizar los procedimientos internos del cargo desempeñado, a mera liberalidad y sin justificación alguna, afectada.
68. No reportar la información puesta en su

conocimiento por parte de clientes, empleados, proveedores y/o terceros, que esté relacionada con el funcionamiento y las actividades desarrolladas por **CERÁMICA ITALIA**.

69. Poseer o consumir licor o drogas enervantes en las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA**.

70. Poseer explosivos o armas en las instalaciones de **CERÁMICA ITALIA**.

71. Dormirse en su lugar el trabajo.

72. Negarse a colaborar a la Empresa cuando esta lo requiera, sin ninguna causa justificada.

73. Negarse a asistir a las actividades programadas por la Empresa.

74. Engañar al empleador para la obtención de préstamos o beneficios que sean otorgados a los trabajadores o el uso indebido de los mismos.

CAPITULO XIV

NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 53. CERÁMICA ITALIA implementará mecanismos de prevención de las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen y adicionen, como constitutivas de acoso laboral las cuales estarán orientadas a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueve el trabajo en condiciones dignas y

justas, la armonía entre quienes com parten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 54. De acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o adi cionen, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o supe rior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar prejuicio lab oral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

PARÁGRAFO 1. Las disposiciones previstas en la Ley 1010 de 2006 y en el presente Reglamento sobre acoso laboral, únicamente serán aplicables respecto de situa ciones que ocurran en un ámbito de relaciones de de pendencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

ARTÍCULO 55. En el contexto del artículo 54 de este Reglamento, el acoso laboral podrá darse en las modal idades contenidas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 y aquellas que las modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 56. De acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o adicionen, no son constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas:

a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.

e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de

trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.

h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i. Las exigencias de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 57. En desarrollo del artículo 53 de este Reglamento, **CERÁMICA ITALIA** prevé los siguientes mecanismos de prevención del acoso laboral.

a. Proporcionar información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o adicionen a través de campañas de

divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las

conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento disciplinario de las mismas.

b. Publicar en las carteleras de **CERÁMICA ITALIA** panfletos, comunicaciones, anuncios y demás sobre temas relacionados con la prevención del acoso laboral en desarrollo de una política de integración, buenos modales que permitan laborar dentro de unos principios establecidos en el Código de Conducta de la empresa.

c. Generar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del clima laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **CERÁMICA ITALIA**.

d. Diseñar e implementar estrategias y actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: i) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un clima laboral adecuado; ii) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; iii)

Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes; iv) Los demás mecanismos que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

54

ARTÍCULO 58. CERÁMICA ITALIA tendrá un Comité para la prevención y solución de conflictos laborales, el comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” el cual será conformado de la siguiente forma:

a. CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, sin perjuicio de ello, **CERÁMICA ITALIA** estará facultada para designar un mayor número de representantes dentro del Comité de acuerdo con lo previsto en la norma, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 Art 1.

b. FORMA DE SELECCIÓN. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral serán seleccionados de la siguiente forma:

i) Empleador: Sus representantes los designa directa mente.

ii) Trabajadores: Mediante votación secreta que repre sente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público

iii) Procedimiento: Debe ser adoptado por la empresa y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

c. CUALIDADES. Los candidatos para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral deben tener competen cias actitudinales y comportamentales, tales como res peto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidenciali-

dad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

d. IMPEDIMENTO. El Comité de Convivencia Lab oral no podrá constituirse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

e. PERÍODO. Dos (2) años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección.

f. DIGNATARIOS. El presidente y secretario

serán elegidos por mutuo acuerdo entre sus miembros.

g. REUNIONES. Se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes. En los eventos de quejas por acoso laboral, el Comité se reunirá el número de veces que sea necesario durante el trámite del procedimiento interno establecido para solucionar la problemática suscitada.

h. QUÓRUM. El Comité de Convivencia Laboral sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO 1. CERÁMICA ITALIA tendrá un solo Comité pero podrá integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, si lo considera necesario.

ARTÍCULO 59. Las funciones del Comité de Convivencia Laboral serán las siguientes:

a. Evaluar en cualquier tiempo el clima laboral, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias para lograr la armonía y respeto en las relaciones de trabajo.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere el

presente Reglamento.

c. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

d. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

e. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

f. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

g. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

h. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

i. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta

persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

j. Presentar a la Dirección General, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

k. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de recurso humano y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

l. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de la empresa.

PARÁGRAFO 1. El coordinador del Comité será el encargado de informar a la coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ante qui en se presentarán las solicitudes de evaluación de los

hechos denunciados como constitutivos de acoso

laboral. Así mismo, ante este coordinador deberán presentarse sugerencias de los trabajadores para el mejoramiento del clima laboral.

ARTÍCULO 60. El Comité de Convivencia Laboral de berá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraor dinarias en forma dinámica y eficaz.
- c. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité
- d. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcio namiento del Comité.

ARTÍCULO 61. El Comité de Convivencia Laboral de berá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por es crito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las so portan.
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente

- a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 62. Para la solución de los conflictos

que se generen en **CERAMICA ITALIAS.A.** por conductas constitutivas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, el cual será confidencial, conciliatoria y eficaz:

a. El trabajador que se considere víctima de una conducta de acoso laboral, podrá formular por escrito una queja ante el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, en la que indicará claramente en qué consiste la conducta de acoso laboral de la cual considera que es o ha sido víctima, el nombre de la persona que la ha causado, un relato de los hechos, indicando las fechas en las que ocurrieron las conductas de acoso laboral, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se presentaron y anexará prueba sumaria de la existencia de esa(s) conductas(s).

b. Esta queja tendrá tratamiento confidencial y el Comité tendrán un término de quince (15) días para iniciar el procedimiento acá contenido, el cual podrá ser prorrogado por el Comité cuando lo considere pertinente. Si su reclamo no fuere atendido por éste, o no se conformaré con la decisión, el trabajador queda en libertad de acudir ante las instancias judiciales y administrativa estipulada en la presente ley.

c. Recibida la queja, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, convocará al Comité y citará a cada una de las personas involucradas (víctima y presunto autor del acoso laboral) a una

audiencia en la cual serán escuchados por los miembros del Comité y podrán aportar las pruebas que estimen necesarias. Cada uno de los involucrados será escuchado en forma separada.

d. En el trámite, la víctima podrá ampliar la queja por mulada y a su vez el presunto autor del acoso laboral podrá exponer sus descargos y aportar las pruebas que considere necesarias para ejercer su derecho de defensa. De cada audiencia se levantará un acta en la cual constará la intervención de cada uno de los involucrados y las preguntas que formulen los miembros del Comité. Dicha acta será suscrita por todas las partes, en caso de que alguna parte se niegue a suscribir la respectiva acta, se dejará constancia de ello en la misma.

e. Realizadas las audiencias, el Comité evaluará si la conducta indicada en la queja del trabajador puede constituir acoso laboral y si existe pruebas de ello. En caso afirmativo, el Comité enviará una comunicación al autor de la conducta de acoso laboral en la que le dará a conocer el resultado de la evaluación al Comité y lo comunicará para que se abstenga de continuar incurriendo en la conducta denunciada. Igualmente, el Comité formulará recomendaciones a los involucrados para superar el conflicto suscitado.

d. Finalmente, el Comité remitirá el expediente de la actuación a los funcionarios encargados de adelantar procesos disciplinarios en **CERÁMICA**

ITALIA junto con una comunicación en la que sugerirá las medidas disciplinarias que considera deben aplicarse al presunto autor de la conducta de acoso laboral. Por lo tanto, el término previsto en este Reglamento, Pactos, Conven ciones y demás disposiciones para citar al trabajador a la respectiva diligencia de descargos se computará desde la

fecha de recepción del expediente enviado por el Comité a fin de que se adelante el procedimiento disciplinario respectivo.

f. La queja de acoso laboral deberá interponerse den tro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho. En todo caso, el procedimiento preventivo in terno 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 tal efecto en la Ley 1010 de 2006.

g. En casos de importante gravedad y siempre y cuan do existan evidencias preliminares de la afectación de derechos fundamentales de la víctima, el Comité podrá remitir al área de talento humano recomendaciones so bre la necesidad de suspender temporalmente del cargo al acusado mientras el Comité lleva a cabo todo el pro cedimiento.

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63. Constituyen faltas disciplinarias toda aquel incumplimiento y violación por parte del trabajador de los deberes, obligaciones y prohibiciones con sagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento Interno del Trabajo, el contrato laboral, y demás pactos, convención colectiva, y fallos arbitrales.

PARÁGRAFO 1. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

ARTÍCULO 64. Las faltas disciplinarias de **CERÁMI CA ITALIA** se clasifican en las siguientes:

79.1. Faltas de baja gravedad.

79.2. Faltas de mediana gravedad.

79.3. Faltas graves.

ARTÍCULO 65. Se establecen expresamente como faltas de baja gravedad las que serán estipuladas a continuación:

1. El retardo del colaborador en la hora de

entrada, sin excusa suficiente y justificada, cuando NO cause perjuicio o daño alguno a consideración de la Empresa.

2. La falta en el trabajo del colaborador durante la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando NO cause perjuicio a consideración de la Empresa.
3. No observar en el desarrollo de sus labores, por primera vez, las políticas, protocolos, procedimientos y procesos previamente establecidos por la Empresa siempre y cuando NO se haya puesto en peligro la integridad física o vida del colaborador, la de sus compañeros de trabajo, la de clientes o terceros en general y NO se le haya causado un perjuicio a la Empresa.
4. No observar por primera vez las instrucciones impartidas por la Empresa para el uso adecuado y seguro de las herramientas y equipos suministrados siempre y cuando NO se haya causado un daño o perjuicio a la Empresa o NO se haya puesto en peligro la integridad física, la de sus compañeros de trabajo, la de clientes o terceros en general.
5. No utilizar, por primera vez y segunda vez, el sistema de registro implementado por la Empresa para el control de las entradas y salidas.

6. No utilizar o no usar adecuadamente por primera vez los elementos de protección personal suministrados por la Empresa cuando NO se haya puesto en peligro la integridad física o vida del colaborador.
7. No utilizar de forma correcta o incumplir el código de vestimenta implementado por la Empresa.
8. El incumplimiento, por primera vez, de las pausas activas establecidas por **CERÁMICA ITALIA** de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
9. No comunicar de forma oportuna y expedita los motivos que sustentan su inasistencia al trabajo.
10. No mantener, por primera y segunda vez, organizado y aseado su lugar de trabajo y zonas comunes o con servar un ambiente adecuado y apto para el desempeño de sus labores.
11. No participar, por primera y segunda vez, en charlas, actividades, foros u otras actividades de tipo de formación, desarrollo, esparcimiento y bienestar programadas por **CERÁMICA ITALIA**.
12. La violación leve, a juicio de la Empresa de cualquier deber, obligación y prohibición consagradas en el presente Reglamento, el

Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

13. Ausentarse de su puesto de trabajo durante 30 minutos o mássin excusa suficiente, por primera y segunda vez.

ARTÍCULO 66. Se establecen expresamente como faltas de mediana gravedad las que serán estipuladas a continuación:

1. El retardo del colaborador en la hora de entrada, sin excusa suficiente y justificada, cuando cause perjuicio o daño a consideración de la Empresa.

El retardo del colaborador por tres (3) veces durante el mismo año en la hora de entrada, sin excusa suficiente y justificada, cuando NO cause perjuicio o daño alguno a consideración de la Empresa.

2. La falta en el trabajo del colaborador por tercera vez durante la mañana o la tarde, sin excusa suficiente, cuando NO cause perjuicio a consideración de la Empresa.
3. La falta en el trabajo del colaborador durante la mañana o la tarde, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio a consideración de la Empresa.
4. La falta en el trabajo por primera vez en la totalidad de su horario o turno

correspondiente, sin excusa su eficiente, cuando cause o no perjuicio a consideración de la Empresa.

5. No observar en el desarrollo de sus labores, por segunda vez, las políticas, protocolos, procedimientos y procesos previamente establecidos por la empresa siempre y cuando NO se haya puesto en peligro la integridad física o vida del colaborador, la de sus compañeros de trabajo, la de clientes o terceros en general y NO se le haya causado un perjuicio a la Empresa.
6. No observar por segunda vez las instrucciones impartidas por la Empresa para el uso adecuado y seguro de las herramientas y equipos suministrados siempre y cuando NO se haya causado un daño o perjuicio a la Empresa o NO se haya puesto en peligro la integridad física del colaborador, la de sus compañeros de trabajo, la de clientes o terceros en general.
7. No utilizar, por tercera vez, el sistema de registro implementado por la Empresa para el control de las entradas y salidas.
8. No utilizar o no usar adecuadamente por segunda y tercera vez los elementos de protección personal suministrados por La Empresa cuando NO se haya puesto en

peligro la integridad física o vida del colaborador.

9. No utilizar de forma correcta o incumplir el código de vestimenta implementado por la Empresa por más de dos (2) veces seguidas.
10. El incumplimiento, por segunda vez, de las pausas activas establecidas por **CERÁMICA ITALIA** de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y sin justificación alguna.
11. No mantener organizado y aseado su lugar de trabajo y zonas comunes o conservar un ambiente adecuado y apto para el desempeño de sus labores por tercera vez.
12. Negarse a participar por tres (3) veces en charlas, actividades, foros u otras actividades de tipo de formación, desarrollo, esparcimiento y bienestar programadas por **CERÁMICA ITALIA**.
13. Cuando el trabajador se retire de su sitio de trabajo durante la jornada antes de la hora indicada, sin causa justificada y sin permiso previo, cuando cause o no perjuicio a consideración de La Empresa.
14. Ingresar a sitios no autorizados sin permiso de los representantes de la Empresa.
15. Ocuparse en cosas diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, siempre y cuando

NO se cause ningún daño o perjuicio en la producción o en el desarrollo de la actividad encomendada.

16. La violación de medianamente grave a juicio de La Empresa de cualquier deber, obligación y prohibición consagradas en el presente Reglamento, el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

17. Ausentarse de su puesto de trabajo durante 30 minutos o más sin excusa suficiente, por tercera vez.

18. Desacato o negligencia frente a los objetivos y políticas de CISA frente a su cargo, por segunda vez.

19. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios, a título propio o en aras de obtener un beneficio propio (colecta económica autorizada).

ARTÍCULO 67. Se establecen expresamente como faltas graves las que serán estipuladas a continuación:

1. El retardo reiterado del colaborador en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando el trabajador a pesar de los previos requerimientos o sanciones disciplinarias

impuestas por la empresa no corrige su actitud y continúa con sus llegadas tardes.

2. La falta en el trabajo del colaborador durante la mañana o la tarde, sin excusa suficiente, de forma reiterada y cuando a pesar de los previos requerimientos o sanciones disciplinarias impuestas por la empresa no corrige su actitud y continúa faltando al trabajo.
3. La falta en el trabajo en la totalidad de su horario o turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio a consideración de la Empresa.
4. Observar de forma descuidada y negligente en el desarrollo de sus labores las políticas, protocolos, procedimientos y procesos previamente establecidos por la empresa siempre y cuando se haya puesto en peligro la integridad física o vida del colaborador, la de sus compañeros de trabajo, la de clientes o terceros en general y se le haya causado un perjuicio a la Empresa.
5. No observar las instrucciones impartidas por la Empresa para el uso adecuado y seguro de las herramientas y equipos suministrados siempre y cuando se haya causado un daño o perjuicio a la Empresa o se haya puesto en peligro la integridad física del colaborador, la de sus compañeros de trabajo, la de clientes o terceros en general.
6. Ocuparse en cosas diferentes a sus labores

durante las horas de trabajo, siempre y cuando se cause perjuicio o daño en la producción o en el desarrollo de la actividad encomendada.

7. La reiteración en las faltas consideradas como leve o mediana gravedad previstas en los literales anteriores.
8. La violación o incumplimiento grave, a juicio de la Empresa, de cualquier deber, obligación o prohibición establecidas en este Reglamento, en el Código Sustantivo del Trabajo, el Contrato de Trabajo, Pactos, Convenios Colectivos y fallos arbitrales.
9. Todo incumplimiento de obligación, prohibición que ocasione perjuicios en la operación de la Empresa o aquella que afecta la imagen y buen nombre de la Empresa.
10. El incumplimiento grave de las funciones y objetivos establecidos para el cargo, conforme al manual establecido por **CERÁMICA ITALIA**.
11. Omitir en los informes rendidos a **CERÁMICA ITALIA** la existencia de fraudes comprobados o cualquier otro tipo de irregularidades durante las inspecciones realizadas.
12. Prestar directa o indirectamente servicios a terceras personas, o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato.

13. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
14. No informar a **CERÁMICA ITALIA**, sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
15. No entregar al área competente de **CERÁMICA ITALIA**, los valores recaudados que tengan por destino la empresa, en el tiempo indicado, por sus jefes inmediatos, los manuales, políticas y demás documentos expedidos por **CERÁMICA ITALIA**.
16. No atender al personal de **CERÁMICA ITALIA**, sus clientes, y al público general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieran los servicios prestados por la empresa, de forma personal, telefónica o, por cualquier otro medio de comunicación.
17. Cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos dentro de las instalaciones de la empresa, y en ejercicio de las funciones propias de su cargo.
18. Sustraer del establecimiento dineros, útiles de trabajo, herramientas, elementos, o productos comercializados por **CERÁMICA ITALIA**, o de sus empresas usuarias, sin permiso escrito y firmado de la empresa.

- 19.El abandono reiterado del sitio de trabajo sin autorización de **CERÁMICA ITALIA**, o cuando no se traslade oportunamente al sitio donde se le haya indicado para el efectivo cumplimiento de sus labores.
- 20.La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado, o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail, y demás elementos dispuestos por **CERÁMICA ITALIA** para el cumplimiento de sus funciones.
21. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por **CERÁMICA ITALIA**, para prevenir accidentes hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de la Empresa.
- 22.Recibir y/o dar dinero a título de préstamo con beneficio económico, dádiva o prebenda a sus compañeros de trabajo, clientes, trabajadores a su cargo, y personas con las cuales se relacione por el desempeño de sus labores, o cuando solicite de las mismas personas o les ofrezca dinero, préstamos, dádivas o prebendas.
23. Usar su posición laboral o el buen nombre de **CERÁMICA ITALIA** para afirmar o acreditar de cualquier manera una actividad o negocio personal, así como todo acto constitutivo de competencia desleal.

24.Revelar hechos, documentos, informaciones, metod ologías de trabajo, y en general asuntos y materias que lleguen a su conocimiento con ocasión del de empeño de su cargo o por otras causas, a terceros

no vinculados con **CERÁMICA ITALIA**, o personas no autorizadas, en especial cuando dicha información tenga el carácter de confidencial.

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

26.La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

27.Introducir en la computadora archivos, imágenes u otros archivos que contengan pornografía, juegos prohibidos y documentos falsos o permitir que otro lo realice y cualquier otro hecho violatorio de las políticas y normativas en materia de seguridad informática.

28. No informar sobre las sustracciones, pérdidas, desvíos, apropiaciones y daños a los bienes de **CERÁMICA ITALIA**, de sus empresas usuarias o, de terceros en ocasión del trabajo, de que tenga conocimiento.

29. Alterar o modificar los precios de los productos o servicios prestados por **CERÁMICA ITALIA**, o el cobro de recargos a los clientes sin autorización alguna.
30. El incumplimiento reiterado del presupuesto de ventas asignado por **CERÁMICA ITALIA** para el cargo desarrollado de acuerdo con las políticas comerciales cuando a pesar del seguimiento o acompañamiento del jefe directo o su delegado el colaborador continúa con un desempeño no esperado para su cargo
31. El incumplimiento reiterado de las metas e indicadores de gestión determinados para el cargo desarrollado cuando a pesar del seguimiento o acompañamiento del jefe directo o su delegado el colaborador continúa con un desempeño no esperado para su cargo.
32. Desconocer las prescripciones médicas emitidas por su EPS o ARL para la ejecución de determinadas labores, cuando con las mismas se ponga en riesgo su salud y estado físico.
33. No informar a **CERÁMICA ITALIA** las prescripciones y recomendaciones emitidas por su médico tratante.
34. Desconocer de forma reiterada los estándares de producción trazados por **CERÁMICA**

ITALIA para la elaboración de un producto o frente a la ejecución de un proceso determinado.

35. Ocasionar daños a los equipos, herramientas y materiales proporcionados por **CERÁMICA ITALIA** o por sus empresas usuarias para el desarrollo de las actividades laborales, de forma reiterada.
36. No diligenciar de forma reiterada las fichas, formatos y demás documentos implementados por **CERÁMICA ITALIA** para controlar sus procedimientos internos.
37. Hacer uso de vehículos, maquinaria y demás elementos que puedan ocasionarle daños a su vida e integridad física, como a la de sus compañeros o terceros bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas según las políticas internas de la Empresa.
38. No asistir a la diligencia de descargos programada por la empresa, sin excusa válida.
39. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
40. Cuando el trabajador en un mismo año, contado a partir de la primera falta haya incurrido en tres (3) o más sanciones disciplinarias, cualquiera que sea la causa de estas.

41. Negarse a asistir de forma reiterada a las actividades programadas por la Empresa.
42. Inexactitud, falsedad o adulteración de los documentos proporcionados por el trabajador durante el proceso de contratación y el vínculo laboral.
43. Adulteración en el control del tiempo del colaborador o la suplantación de un compañero de trabajo.
44. Prestar dinero al interés dentro de las instalaciones de la empresa.
45. Destruir o robar bienes de la empresa o de los empleados.
46. Violar de forma injustificada las normas ambientales, sanitarias y de seguridad y salud en el trabajo dispuestas por la Empresa.
47. Encubrir cualquier falta de baja gravedad, mediana gravedad o falta grave cometida por el trabajador o un compañero de trabajo.
48. Usar el teléfono celular durante la jornada laboral por más de 3 veces, sin justa causa.
49. Alterar o manipular los sistemas informáticos para encubrir una falta antes mencionada o causar un perjuicio a **CERÁMICA ITALIA**.
50. Ausencia a tres (3) días consecutivos de trabajo, sin justificación o permiso previo.

- 51.** La omisión grave de las políticas y procedimientos establecidos por **CERÁMICA ITALIA** para el desarrollo de las labores propias de su cargo.
- 52.** Alterar la lista de precios, otorgar descuentos no autorizados y/o ignorar las políticas comerciales y financieras de precios de **CERAMICA ITALIA**.
- 53.** Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros trabajadores que se conozcan en razón del oficio.
- 54.** Prestar el usuario de SAP a los compañeros de trabajo.
- 55.** Agredir de manera verbal o mediante agresión física a compañeros o superiores.
- 56.** Registrar faltantes de caja por más de (3) tres veces en trimestre.
- 57.** Registrar más de tres cuentas sin pagar en un periodo de tres (3) meses o más de tres (3) errores en pedidos de un término igual.
- 58.** Registrar errores en pedidos un periodo de tres (3) meses o cometer más de tres (3) errores en los pedidos en un mismo periodo.
- 59.** Registrar errores en producción o despachos en un periodo de tres (3) meses o cometer más de tres (3) errores en un mismo periodo.

- 60.** Registrar diferencias entre los valores de los medio de pago entregados a la transportadora de valores y los efectivamente recibidos por la misma, por más de tres (3) veces en un trimestre.
- 61.** Registrar diferencias entre los valores facturados y los dineros recibidos en las cajas, más de tres (3) veces en un mismo semestre.
- 62.** Dar a conocer claves de cajas de seguridad o escri torios, prestar llaves de ingreso a las instalaciones u oficinas, a terceros o a personal no autorizado.
- 63.** Engañar al Empleador para obtención de préstamos o beneficios que otorga a los trabajadores, o hacer uso indebido de estos.
- 64.** No cumplir con las responsabilidades previstas en el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 65.** Sustraer de la fábrica, salas y Outlet muestras y rotu ras que se encuentren en el establecimiento, sin au torización expresa del empleador.
- 66.** Prestar directa o indirectamente servicios a terceras personas, o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 68. Los trabajadores que incurran en las faltas de baja gravedad, mediana gravedad o graves, previstas en este Reglamento, serán acreedores de las siguientes sanciones disciplinarias:

68.1. AMONESTACIÓN O LLAMADA DE ATENCIÓN. La Empresa podrá imponer una amonestación o llamado de atención ante la ocurrencia de una falta leve en los términos de este Reglamento. La presente sanción tendrá por finalidad poner en conocimiento del trabajador las faltas identificadas por la Empresa, para que este corrija su actuar y mejore la prestación del servicio personal.

68.2. SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO.

68.2.1. SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO POR FALTA DE MEDIANA GRAVEDAD. La Empresa podrá suspender al trabajador ante la ocurrencia de una falta de mediana gravedad desde un (1) día de trabajo hasta ocho (8) días. No obstante, cuando se trate de una falta reiterativa, la suspensión podrá incrementarse hasta el doble, sin superar un (1) mes de trabajo, a disposición de la Empresa. En este caso, la Empresa queda liberada de pagar los salarios del trabajador, correspondientes al lapso de la suspensión.

68.2.2. SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO POR FALTA GRAVE. La suspensión del trabajador por falta

grave no será inferior a ocho (8) días ni superior a dos (2) meses. En este caso, la Empresa queda liberado de pagar los salarios del trabajador, correspondientes al lapso de la suspensión.

PARÁGRAFO 1. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse a su sitio de trabajo el día inmediatamente siguiente a la fecha en que termina la sanción y que corresponda a su turno de trabajo.

ARTÍCULO 69. CERÁMICA ITALIA podrá prescindir de la aplicación de la sanción expresamente con sagrada para una falta, cuando a juicio de **CERÁMICA ITALIA**, la conducta del trabajador y las circunstancias del caso concreto no ameriten la aplicación de una sanción de tal gravedad o incidencia, aplicando una de menor trascendencia.

PARÁGRAFO 2. Para la graduación de la sanción disciplinaria, la empresa tendrá en cuenta como atenuantes de la falta cometida con el trabajador su buena conducta anterior; que comunique la falta a sus superiores antes que la empresa tenga conocimiento por otros medios, el hecho que en la hoja de vida no aparezca falta cometidas en los últimos doce (12) meses; y que no haya faltado al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones en los últimos doce meses.

ARTÍCULO 70. CERÁMICA ITALIA no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este

Reglamento, en el contrato de trabajo, en pacto, en convención colectiva y en fallo arbitral.

79

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XVII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 72. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca, si así lo desea. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite. (Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 73. El trámite del proceso disciplinario que se deberá surtir por **CERÁMICA ITALIA** será el siguiente:

73.1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR. Los trabajadores de **CERÁMICA ITALIA** que tienen personal a cargo o que tengan conocimiento de un hecho constitutivo de una falta disciplinaria, deberán reportarla al área de Talento Humano, aportando las pruebas que tengan en su conocimiento.

La líder de gestión humana o su delegado recibirá los reportes de presuntas faltas disciplinarias y con base en ello, determinará el inicio o no del

proceso disciplinario.

73.2. PROCESO DISCIPLINARIO

73.2.1. CITACIÓN A DESCARGOS. Se dará apertura al proceso disciplinario con la comunicación formal remitida al trabajador por el medio más expedito

PREGUNTAS FRECUENTES GESTIÓN HUMANA

Beneficios del Pacto:

¿Cuáles son los beneficios que ofrece el Pacto?

- CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: PRIMA DE VACACIONES: CISA pagará una prima extralegal de vacaciones al Trabajador Beneficiario por cada año de servicio continuo en la Empresa. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
 - CLAUSULA DECIMA TERCERA: PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Durante la vigencia del presente pacto colectivo, CISA pagará por una sola vez a cada Trabajador Beneficiario una Prima de Antigüedad extralegal. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- PARÁGRAFO. Los Trabajadores Beneficiarios que cumplan 25, 30 y 35 años de servicio continuo en CISA recibirán como premio a sus

años de trabajo un viaje nacional todo incluido para éste y un acompañante por cuatro (4) días y tres (3) noches al destino definido por CISA. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).

- CLAUSULA DECIMA CUARTA: PRIMA DE SERVICIO EXTRALEGAL: CISA reconocerá una Prima de Servicios de carácter extralegal. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA DECIMA QUINTA: INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD: Con el cumplimiento de los requisitos acá establecidos, CISA reconocerá mensualmente a los Trabajadores Beneficiarios que laboren de manera directa en el proceso de fabricación de los productos de la Empresa, unos Incentivos por Productividad extralegales. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA DECIMA SEXTA: AUXILIO ESCOLAR: CISA destinará una suma de dinero por cada vigencia del presente pacto para auxiliar a los hijos de los Trabajadores Beneficiarios del presente acuerdo que se encuentren estudiando. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: AUXILIO PARA MONTURA: Durante la vigencia del presente pacto, CISA auxiliará a los Trabajadores Beneficiarios que le sean formulados anteojos por los médicos de la E.P.S. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).

- CLAUSULA DECIMA OCTAVA: AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE: CISA reconocerá a sus trabajadores operativos, un Auxilio Extralegal de Transporte. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA VIGESIMA: AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DE FAMILIARES: CISA reconocerá un auxilio único. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: AUXILIO DE ALIMENTACIÓN: CISA reconocerá a sus Trabajadores Beneficiarios del presente acuerdo, que laboren en turnos, en el área operativa, un Auxilio de Alimentación Extralegal. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: AUXILIO EXTRALEGAL DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD COMÚN: CISA reconocerá un Auxilio Extralegal del quince por ciento (15%) del salario básico diario, sin perjuicio del porcentaje que para estos casos reconoce la E.P.S., a partir del sexto día y hasta el día ciento ochenta (180). (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: AUXILIO POR INVALIDEZ: CISA reconocerá al trabajador que sea declarado oficialmente por los facultativos de la E.P.S., en invalidez permanente para laborar en cualquier oficio o cargo existente en la empresa de acuerdo a la ley. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: AUXILIO POR

NACIMIENTO: CISA reconocerá a los Trabajadores Beneficiarios del presente pacto un Auxilio por Nacimiento. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).

- CLAUSULA VIGESIMA QUINTA AUXILIO ESPECIAL: El Trabajador Beneficiario que por necesidades del servicio deba laborar los días 24 y/o 31 de diciembre en el turno de 10:00 p.m. a 06:00 a.m., CISA le reconocerá un auxilio especial. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia). PARÁGRAFO. El Trabajador Beneficiario que por necesidades del servicio deba laborar el día 1 de enero en el turno de 06:00 a.m. a 02:00 p.m., CISA le reconocerá un auxilio especial. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLÁUSULA TRIGÉSIMA: FONDO DE PRÉSTAMOS VARIOS: (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: FONDO ROTATORIO DE PRÉSTAMOS DE VIVIENDA: (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA: DESCUENTOS SOBRE MATERIALES: El descuento que CISA hará sobre los materiales que produce, para la construcción o mejora de vivienda del Trabajador Beneficiario o la del cónyuge, o la de sus padres cuando el Trabajador Beneficiario es soltero y conviva con ellos. (Consultar Pacto Colectivo, según vigencia).
- CLAUSULA TRIGESIMA QUINTA: ASCENSOS Y

LLENO DE VACANTES: Para la provisión de vacantes, CISA tendrá en cuenta preferencialmente a sus trabajadores y atenderá los factores de antigüedad, capacidad, buena conducta, lealtad y eficiencia en el desempeño de cargos anteriores.

¿Quiénes son beneficiarios del pacto colectivo?

Lo convenido en el presente documento entre CISA y sus trabajadores no sindicalizados se eleva al carácter de Pacto Colectivo de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en las normas laborales vigentes y el cual comprende lo siguiente:

- CLÁUSULA PRIMERA: "PARTES Y BENEFICIARIOS": El presente Pacto Colectivo de Trabajo se suscribe de conformidad con lo establecido en el artículo 481 del C.S.T. modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, el cual es celebrado entre Cerámica Italia S.A., sociedad comercial con domicilio principal en la ciudad de Cúcuta – Norte de Santander, representada en el acto por David Ararat Mafla, Jesús María Sierra Builes, Félix María García Morales, Martha Cecilia Mosquera (en adelante “CISA”) y los trabajadores no sindicalizados vinculados a la Empresa mediante contrato individual de trabajo, cuyos nombres e identificaciones aparecen al pie de sus

correspondientes firmas en adelante “los Trabajadores Beneficiarios”.

- CLÁUSULA SEGUNDA: "RECONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES": CISA reconoce a los trabajadores no sindicalizados como únicos beneficiarios del presente acuerdo e igualmente a aquellos que se adhieran posteriormente a éste.
- CLÁUSULA TERCERA: "CAMPO DE APLICACIÓN": Este acuerdo es elevado a la categoría de Pacto Colectivo de Trabajo, por lo tanto, regirá únicamente para los trabajadores no sindicalizados de CISA vinculados a esta mediante contrato individual de trabajo, que lo suscriban o que se adhieran a él con posterioridad.
- CLÁUSULA CUARTA: "NORMAS APLICABLES": Para todos los efectos legales las Partes acuerdan someterse estrictamente a las disposiciones vigentes que rigen los Pactos Colectivos de Trabajo contenidas en el título II y III capítulo I, parte segunda del C.S.T y demás disposiciones concordantes.
- CLÁUSULA QUINTA: "NORMAS MÁS FAVORABLES": En caso de conflicto o duda sobre aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al Trabajador Beneficiario, en atención al principio in dubio pro reo o condición más beneficiosa.

¿Dónde puedo encontrar información detallada sobre los beneficios del Pacto?

Los Pactos Colectivos se entregan en el año correspondiente a cada vigencia, para solicitar un nuevo pacto, diríjase al área de Gestión Humana.

Certificados de Seguridad Social:

¿Cómo puedo obtener mi certificado de afiliación a la Seguridad Social?

- Se solicita a través de la página de aportes en línea a través del

link:(<https://www.aportesenlinea.com/Autoservicio/CertificadoAportes.aspx>), se debe de llenar la información correspondiente para generar el certificado.

¿Dónde puedo solicitar el certificado de afiliación Eps?

➤ <https://www.nuevaeps.com.co/personas>

➤

<https://www.epssanitas.com/usuarios/web/nuevo-portal-eps#gsc.tab=0>

➤

<https://coosalud.com/>

➤

<https://epsonline.comfaorientes.com/login/afiliado/>

➤ <https://corporativo.compensar.com/>

➤ <https://www.epssura.com/>

➤ <https://www.saviasaludeps.com/sitioweb/>

- <https://www.sos.com.co/>

Dónde puedo solicitar el certificado de afiliación Fondo de pensión:

- <https://www.colpensiones.gov.co/>
- <https://www.porvenir.com.co/web/empresas>
- <https://www.proteccion.com/contenidos/home/empresas/pension/>
- <https://www.colfondos.com.co/dxp/web/guest>
- <https://www.skandia.co/>

Dónde puedo solicitar el certificado de afiliación Caja de compensación

- <https://comfanorte.com.co/index/>
- <https://www.colsubsidio.com/>
- <https://www.comfamiliar.com/#>
- <https://www.comfenalcosantander.com.co/>

¿Cuáles son los tipos de pensiones?

- Régimen de Prima Media: Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas. Son aplicables a este

Régimen, las disposiciones vigentes para los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte a cargo del Instituto de Seguros Sociales.

- Régimen de Ahorro Individual: Es aquel mediante el cual los afiliados, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste hubiere lugar.
- Régimen Exceptuado: Es aquel mediante el cual los trabajadores para su pensión tienen normas especiales de liquidación y cálculo de las mismas, diferentes a las normas del Sistema General de Pensiones. De acuerdo con la Ley 100 pertenecen a éste régimen entre otros los miembros de las fuerzas militares y de la policía nacional, los afiliados al Fondo de Prestaciones Sociales del magisterio, el personal regido por el Decreto Ley 1214 de 1990.

(Ministerio de Trabajo).

Procesos Disciplinarios:

¿Cómo se clasifican las faltas disciplinarias, según el reglamento interno?

- Faltas de baja gravedad.
- Faltas de mediana gravedad.
- Faltas graves.

(Para mayor información consultar el reglamento interno).

¿Cómo se realiza el trámite del proceso disciplinario?

El trámite del proceso disciplinario que se deberá surtir por CERÁMICA ITALIA será el siguiente:

- INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.
 1. Los trabajadores de CERÁMICA ITALIA que tienen personal a cargo o que tengan conocimiento de un hecho constitutivo de una falta disciplinaria, deberán reportarla al área de Talento Humano, aportando las pruebas que tengan en su conocimiento. La líder de gestión humana o su delegado recibirá los reportes de presuntas faltas disciplinarias y con base en ello, determinará el inicio o no del proceso disciplinario.

- CITACIÓN A DESCARGOS

1. Se dará apertura al proceso disciplinario con la comunicación formal remitida al trabajador por el medio más expedito, en la cual se le cita para que asista a la diligencia de descargos. Cuando el trabajador no labore en la sede principal de CERÁMICA ITALIA la comunicación le será entregada por su Jefe Directo, o a través del correo electrónico institucional.

- DESCARGOS

1. En la fecha programada, la Líder de Gestión Humana o su delegado procederá a la toma de descargos del infractor. La diligencia de descargos podrá ser celebrada de forma verbal o escrita. El trabajador durante la diligencia de descargos podrá exponer sus explicaciones sobre los hechos y las conductas imputadas, así mismo aportar las pruebas que considere pertinentes. De lo anterior, se dejará constancia mediante acta.

Después de finalizada la diligencia de descargos, la empresa podrá otorgarle al trabajador un (1) día para presentar los medios de prueba que considere pertinentes. ● SANCIÓN DISCIPLINARIA

1. Finalizada la diligencia de descargos, CERÁMICA ITALIA emitirá la decisión de fondo en donde se determinará la sanción disciplinaria a imponer según la gravedad

de la falta cometida. La decisión será debidamente notificada al trabajador a través del medio más expedito (Artículo 115 C.S.T.).

- **TÉRMINO – DOBLE INSTANCIA**

1. Una vez ocurridos los hechos, CERÁMICA ITALIA S.A. tendrá un término de treinta (30) días hábiles para adoptar una decisión en primera instancia sobre el proceso disciplinario iniciado. Esta decisión será notificada de manera personal, por correo electrónico o por cualquier otro medio expedito.

(Para mayor información consultar el reglamento interno).

¿Qué tipo de sanciones disciplinarias hay según el reglamento interno?

Según el tipo de falta en la que incurra el trabajador se puede presentar:

- **Amonestación o llamada de atención**

1. La Empresa podrá imponer una amonestación o llamado de atención ante la ocurrencia de una falta leve, según los términos del reglamento interno. ● **Suspensión en el trabajo por falta de mediana gravedad**

1. La Empresa podrá suspender al trabajador ante la ocurrencia de una falta de mediana gravedad desde un (1) día de trabajo hasta ocho (8) días. No obstante, cuando se trate

de una falta reiterativa, la suspensión podrá incrementarse hasta el doble, sin superar un (1) mes de trabajo, a disposición de la Empresa.

- Suspensión en el trabajo por falta grave

1. La suspensión del trabajador por falta grave no será inferior a ocho (8) días ni superior a dos (2) meses. En este caso, la Empresa queda liberada de pagar los salarios del trabajador, correspondientes al lapso de la suspensión.

(Para mayor información consultar el reglamento interno).

¿Cuáles son mis derechos durante un proceso disciplinario?

- CERÁMICA ITALIA no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, en el contrato de trabajo, en pacto, en convención colectiva y en fallo arbitral. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado.

- Según vigencia del pacto colectivo, cláusula décima primera:

1. Procedimiento para aplicar sanciones.
Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, CISA deberá oír al Trabajador Beneficiario directamente y en

razón a que no es sindicalizado, si así lo considera, podrá estar asistido de dos (2) compañeros de trabajo beneficiarios del presente acuerdo. La citación se entregará dentro de los cinco días (5) hábiles siguientes de conocida la falta por parte de CISA y la diligencia de descargos se realizará en horas hábiles ante el líder de gestión humana o su delegado el día y la hora determinada en la respectiva citación, de la cual se levantará el acta correspondiente. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

● Según vigencia de la convención colectiva, cláusula décima:

1. Procedimiento para aplicar sanciones.
Antes de aplicarse una sanción disciplinaria la Empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente, y si este es sindicalizado, deberá estar asistido de dos (2) representantes del sindicato, la citación se entregará a más tardar dentro de los cinco días (5) hábiles siguientes de producida la falta y se dará copia al Sindicato, la diligencia de descargos se realizará en horas hábiles de oficina y ante el jefe de personal o su delegado. De la reunión se levantará el acta

correspondiente. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

(Para mayor información consultar el reglamento interno, pacto colectivo, convención colectiva).

Oferta Salarial:

¿Cómo se determina la oferta salarial para un puesto específico?

La estipulación del salario, el lugar y su forma de remuneración y pago se regirá por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen y adicionen. El salario, el lugar y a la forma de remuneración corresponderá a lo pactado por CERÁMICA ITALIA con sus colaboradores en el respectivo contrato individual de trabajo en observancia de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

¿Qué ingresos adicionales puedo tener?

Todo lo reglamentado según el código sustantivo de trabajo, adicional según el cargo que desempeñe se puede tener beneficios:

- Comerciales: Tiene ingresos salariales por comisiones de ventas.
- Administrativos: Incentivos extralegales no salariales por

cumplimiento en ventas y producción.

- Operativos: Incentivos extralegales no salariales por cumplimiento en métricas de producción.

- Auxilios de Movilidad

Extralegales: Segunda disposición de cargo ● Rodamiento

Extralegales: Según disposición del cargo.

¿Cómo solicito un aumento de sueldo?

Los aumentos salariales, se pueden solicitar a través del flujo: 684 o por medio del flujo publico Solicitud Aumento de Sueldo, Link:

<http://www.ceramicaitalia.com:91/Web/docs/WflRequestWeb.aspx?BCAction=0&Type=684&ReturnTo=http://www.ceramicaitalia.com>

Reglamento Interno:

El reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

¿Cómo puedo acceder al Reglamento Interno de la compañía?

- De manera digital a través del siguiente enlace: (Crear enlace 01.125.088 - Reglamento Interno)
- Para solicitarlo en físico, se debe acercar al área de gestión humana.

Entrega de Dotación:

¿Cuál es el procedimiento para recibir la dotación?

- Para el personal administrativo que devengue hasta 2 salarios mínimos, el líder, administrador o jefe inmediato debe de solicitar la dotación cuando se haya finalizado el periodo de prueba.
- El personal operativo cuando inicia sus labores se les asigna inmediatamente la dotación correspondiente.

¿Qué elementos incluye la dotación y cada cuanto se entrega?

- Personal Administrativo: Se entrega una vez al año la dotación administrativa que consta de 3 camisas, 3 pantalones y 3 pares de zapatos.
- Personal Operativo: Se entrega de manera cuatrimestral una camisa tipo polo, un pantalón jean y un par de botas de seguridad.

¿Cómo realizar cambios en las tallas?

- Cada entrega de dotación se debe de realizar la

actualización de tallas a través del flujo (Crear/Actualizar Workflow - 02.408.314) o por medio del flujo público: Solicitud de Dotación Legal (Crear/Actualizar Workflow - 02.408.314).

Solicitud de Vacaciones:

¿Cómo puedo solicitar mis vacaciones?

Las vacaciones se organizan cada año con los trabajadores con personal a cargo. Para el personal operativo, se publica el libro de vacaciones todos los años en el mes de marzo, según las necesidades de producción.

Los cambios o modificaciones en las fechas se deben realizar por los siguientes medios:

- Por medio de Synergy flujo: 407
- Flujo público Link:

http://www.ceramicaitalia.com:91/Web/docs/WfIRequest_Web.aspx?BCAction=0&Type=407&ReturnTo=http://www.ceramicaitalia.com

¿Cuál es el tiempo mínimo de anticipación para solicitar vacaciones?

Según políticas internas de la compañía, esta solicitud se debe de realizar con 2 meses de anticipación a la

fecha del disfrute.

¿Qué sucede si mi solicitud de cambio de vacaciones es rechazada?

Se debe socializar con el líder inmediato las posibles fechas disponibles para el disfrute de las vacaciones, ya que estos cambios son direccionados según las necesidades de la compañía.

¿Que interrumpe las vacaciones?

- La enfermedad interrumpe el disfrute de las vacaciones.
- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.). La interrupción justificada de las vacaciones deberá ser solicitada por escrito por el trabajador y/o el Jefe Inmediato, donde se sustente expresamente las causas que la originan, ante la Gerencia de Desarrollo Organizacional o su delegado, quien la autorizará si lo considera pertinente, salvo que se trate de incapacidades médicas.

Certificados Laborales:

¿A quién debo dirigirme para solicitar un certificado laboral y cómo puedo obtenerlo? Para solicitar un certificado laboral se puede a través de estos pasos:

- Por medio del aplicativo de autogestión Link. <https://softlandsql.com:8442/AtgCERA> donde debe ingresar con el número de cédula y contraseña generada. En el área de reportes, certificado de ingresos y retención, seleccionando el año de la solicitud.

- Cuando la solicitud sea más detallada, por medio de la página servicios a colaboradores en el ítem. Certificados laborales Link.

http://www.ceramicaitalia.com:91/Web/docs/WfIRquest_Web.aspx?BCAction=0&Ty pe=122&ReturnTo=http://www.ceramicaitalia.com

¿Qué información debe incluir un certificado laboral?

Como está estipulado en el Reglamento Interno de la Compañía:

- CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CERÁMICA ITALIA Y LOS TRABAJADORES ARTÍCULO 49. Son

obligaciones especiales de CERÁMICA ITALIA las determinadas expresamente en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

Afiliación de Beneficiarios EPS y Caja de Compensación:

¿Cómo puedo afiliar a mis beneficiarios a la EPS y Caja de Compensación? Canales:

- Puedes entregar el formulario en cualquiera de las Oficinas de Atención al Afiliado, según la EPS o la Caja de Compensación a la cual correspondas.
- Puedes realizar la afiliación a través de la plataforma de cada EPS o caja de compensación en el sistema de Afiliación Transaccional.

¿A Quienes puedo afiliar como beneficiarios y Cuáles son los requisitos para la afiliación.?

Composición del grupo familiar para las EPS:

El núcleo familiar del afiliado cotizante está constituido por:

- El cónyuge.

- A falta del cónyuge, la compañera o compañero permanente, incluyendo parejas del mismo sexo.
- Los hijos menores de 25 años de edad que dependan económicamente del cotizante.
- Los hijos de cualquier edad incapacidad permanente y dependen económicamente del cotizante.
- Los hijos del cónyuge o compañera o compañero permanente del afiliado, incluyendo parejas del mismo sexo, que se encuentren definidas en los ítems anteriores.
- Los hijos menores de 25 años y los hijos de cualquier edad con incapacidad permanente que, como consecuencia del fallecimiento de los padres, la pérdida de la patria potestad o la ausencia de estos, se encuentren hasta tercer grado de consanguinidad del cotizante y dependan económicamente de él.
- A falta de cónyuge o compañero o compañera permanente y de hijos, los padres del cotizante que no estén pensionados y dependan económicamente de éste.
- Los menores de 18 años de edad, entregados en custodia por la autoridad competente.
- Si en el grupo familiar existen dos cotizantes, podrán afiliar a los padres de alguno de los dos cotizantes.
- Documentos requeridos para la afiliación:
- Formulario Único de Afiliación.

- Fotocopia de documento de identificación para cada uno de los beneficiarios.

Composición del grupo familiar para las Caja de Compensación:

Documentos que se requieren para afiliar a:

- Padres
- Copia del documento de identidad del trabajador.
- Copia del documento de identificación del padre y/o madre.
- Copia del registro civil de nacimiento del trabajador para demostrar parentesco.
- Hijos hasta los 23 años cumplidos
- Copia del registro civil de nacimiento de los hijos, menores de 7 años.
- Copia del registro civil de nacimiento y copia de la tarjeta de identidad de los hijos mayores de 7 años hasta los 18 años.
- Copia del registro civil de nacimiento y copia del documento de identidad de los hijos, mayores de 18 años, hasta los 23.
- Hermanos hasta los 23 años cumplidos
- Copia legible del registro civil y copia del documento de identificación del trabajador.
- Copia legible del registro civil y copia del documento de identificación (T.I O C.C), del hermano para demostrar parentesco.
- Cónyuge o compañero permanente
- Copia del documento de identificación.

Actualización de Datos:

¿Cómo puedo actualizar mi información personal en el sistema de recursos humanos?

- Para actualizar información se debe de realizar a través del flujo: (Workflow - 02.411.070) o por medio del flujo publico, Actualización de datos Link: (Workflow - 02.411.070).

¿Qué datos puedo modificar y cuáles requieren autorización?

- Nombre completo.
- Número de cédula.
- Fecha de Expedición documento de identidad.
- Tipo de sangre.
- Dirección residencia.
- Barrio.
- Información de vivienda.
- Medio de transporte.
- Información académica.
- Información familiar.
- Nombre de cónyuge.
- Información de hijos.
- Información de los padres.
- Información complementaria.

Novedades de Nómina:

¿Qué se considera una novedad de nómina y cómo debo reportar?

Se presentan cuando hay un evento en el periodo de pago del personal, con respecto a salarios, cargos, incentivos, recargos, incapacidades, licencias, etc. Estas novedades se tienen en cuenta según la programación de nómina y se deben reportar los primeros 5 días de cada quincena.

¿Cuándo se reflejan las novedades de nómina en mi salario y como puedo verificarlas?

Las novedades de nómina se aplican según las fechas de corte estipuladas y se reflejan en los comprobantes de pago de cada quincena, los cuales se pueden verificar por medio del aplicativo de autogestión.

¿Dónde puedo descargar mi comprobante de pago?

Los comprobantes de nómina son enviados al correo electrónico de los trabajadores, también se pueden consultar por medio del aplicativo de autogestión por medio de la siguiente página:

<https://softlandsql.com:8442/AtgCERA>

¿Qué más se puede realizar por medio del aplicativo

de autogestión?

- Consultar información personal
- Consultar información laboral.
- Consultar días de vacaciones pendientes.
- Consultar días de vacaciones tomadas.
- Generar reportes de constancias de trabajo, Comprobantes de pago y certificado de ingreso y retenciones.

Recargos según Biométrico:

¿Cómo se calculan los recargos según el registro biométrico?

El registro Biométrico está implementado para el registro de los recargos de nómina, como lo son: el trabajo nocturno, extra diurno, extra nocturno, festivos y dominicales. Recargos determinados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen (artículo 168 C.S.T.).

Link: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedo/c/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#41

¿Cuál es el procedimiento para solicitar el pago de recargos?

- El trabajo diurno y nocturno se regirá por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y

demás normas que lo modifiquen o adicionen.

- CERÁMICA ITALIA no reconocerá ningún trabajo suplementario, o de horas extras, de trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido previamente cumplido con lo establecido en la política de horas extras y trabajo suplementario autorizado por la Líder de Gestión Humana, el cual deberá estar debidamente justificado y reportado por el Jefe Inmediato.

Registro de Incapacidades:

¿Qué debo hacer para registrar una incapacidad médica?

- Se debe registrar por medio del flujo: 530 o por medio del flujo publicó en el siguiente
link:http://www.ceramicaitalia.com:91/Web/docs/WflRequest_Web.aspx?BCAction=0&Type=530&ReturnTo=http://www.ceramicaitalia.com
- Video tutorial link:
https://drive.google.com/file/d/1y0_wUZhwgGYsfPB9RdYc5VYQRmttD2zN/view?usp=drive_link

¿Cuál es el proceso para recibir el pago durante una incapacidad?

Las incapacidades se deben de registrar por los canales habilitados por Cerámica Italia, para su posterior registro en la nómina, recuerda que se debe reportar el mismo día que se genere la incapacidad.

(Normativa según reglamento interno).

¿Qué documentación necesito para registrar una incapacidad?

1. Incapacidad General o Común

- En el caso de incapacidades de 1 a 2 días se debe anexar el certificado de incapacidad generado por la EPS según la afiliación.
- Incapacidades de 3 días en adelante, se debe anexar la historia médica y copia del documento de incapacidad.

2. Incapacidad Laboral

- En el caso de 1 día, se debe anexar el certificado de incapacidad generado por

atención de la ARL.

- En el caso de 2 días en adelante, se debe anexar historia médica de la incapacidad y copia del documento de identidad.

3. Incapacidad por accidente de tránsito

- En el caso de 1 a 2 días se debe anexar el certificado de incapacidad generado por la IPS.
- Incapacidades de 3 días en adelante, se debe anexar la historia médica, documento Furips, copia del SOAT y copia del documento de incapacidad.

4. Licencia de maternidad

- Se debe anexar: Licencia de maternidad, historia médica, copia del nacido vivo, registro civil del bebe, última ecografía con fecha probable del parto y copia de documento de identidad.

5. Licencia de paternidad

- Se debe anexar: Historia médica, copia del nacido vivo, registro civil del bebe, última ecografía con fecha probable del parto y copia de documento de identidad de los papas.

¿Qué factores afectan en mi salario?

- Las incapacidades por enfermedad general, sólo se reconocen las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.
- Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario es completo durante los ciento ochenta (180) días.
- Las licencias de paternidad y maternidad serán equivalentes al salario.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA CERAMICA ITALIA S.A. Y EL SINDICATO SINTRACOPRODIS SECCIONAL CÚCUTA.

En el municipio de San José de Cúcuta (Norte de Santander), siendo las 6:00 p.m., del día 22 de febrero de 2022, se reunieron en las instalaciones del CLUB EL COMERCIO DE CÚCUTA los representantes de la empresa CERÁMICA ITALIA S.A., señores: JESÚS MARIA SIERRA BUILES, FELIX MARIA GARCIA MORALES, MARTHA CECILIA MOSQUERA, YOLEIMY TIBISAY SEPULVEDA VELANDIA, KELLY PAOLA VILLAMIZAR TORRADO (Asesor), LUIS FERNANDO LUZARDO CASTRO (Asesor) y los representantes del

sindicato de trabajadores de Sintracoprodís, señores: CARLOS AUGUSTO CARDENAS, JUAN CARLOS DIAZ HERRERA, YESID CONTRERAS CONTRERAS, MARCO ROLANDO JAIMES, JORGE ELIAS SANCHEZ ORTEGA, PEDRO HELI MARTINEZ, PABLO ANTONIO BARRERA ARENALES y como asesores JORGE PATIÑO, ROGER BARAJAS y LUIS SUÁREZ ESPITIA; quienes convienen suscribir un acuerdo final en la totalidad de los puntos consignados en la etapa de arreglo directo en el pliego de peticiones, que serán parte integral de la convención colectiva de trabajo y que se regula en los siguientes términos:

En este sentido y una vez revisados en su totalidad por las partes, convienen que la convención colectiva de trabajo que regirá las relaciones entre la Empresa Cerámica Italia S.A. y sus trabajadores, queda de la siguiente manera:

CAPÍTULO I

PARTES CONTRATANTES

RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

CAMPO DE APLICACIÓN

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

NORMAS MÁS FAVORABLES

CLÁUSULA PRIMERA: PARTES CONTRATANTES. En la presente convención colectiva del trabajo actuarán como partes contratantes la empresa Cerámica Italia S.A., quien en adelante y que para todos los efectos legales se denominará la empresa, y de otra parte

actuará, de conformidad con la ley, el sindicato Sintracoprodís seccional Cúcuta, quienes en adelante y para todos los efectos legales se denominará el sindicato.

CLÁUSULA SEGUNDA: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO. La Empresa reconoce al sindicato de industria “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, su Proceso, y Distribución, Sintracoprodís” seccional Cúcuta y a su junta directiva nacional, como único representante de los trabajadores sindicalizados y de conformidad a la ley. Así mismo reconoce a las entidades de segundo y tercer grado a las cuales se halle legalmente afiliada la organización sindical.

CLÁUSULA TERCERA: CAMPO DE APLICACIÓN. La presente convención colectiva de trabajo regirá las obligaciones entre la empresa y sus trabajadores sindicalizados y se aplicará de acuerdo con las disposiciones legales.

CLÁUSULA CUARTA: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN. La Empresa no tomará represalias contra los trabajadores sindicalizados o los que presenten solicitud de afiliación. Así mismo dará estricto cumplimiento a la ley sobre libertad de asociación tal como lo ha venido haciendo.

CLÁUSULA QUINTA: NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador. Las normas que se adopten deberán

aplicarse en su integridad.

CAPÍTULO II

PERMISOS REMUNERADOS

CLÁUSULA SEXTA: PERMISOS REMUNERADOS. La Empresa concederá a sus trabajadores sindicalizados los siguientes permisos remunerados con el salario básico:

1. POR CALAMIDAD DOMÉSTICA, tres días (3) calendario cuando la calamidad ocurra dentro de la ciudad de Cúcuta o su área metropolitana, y cuando ocurra en un lugar distante a más de ochenta (80) kilómetros del perímetro urbano de Cúcuta, el permiso será de cuatro (4) días calendario. En ambos casos el trabajador deberá acreditar a más tardar dentro de los tres días (3) siguientes a su reintegro, la ocurrencia de la calamidad. Para todos los efectos legales se considera como calamidad doméstica: la muerte del esposo o esposa, compañero o compañera permanente, hijos y padres del trabajador, la inundación, incendio o movimientos sísmicos que ocasionen la destrucción total o parcial de la vivienda del trabajador.

Para el caso de compañera o compañero permanente, se asumirá como tal el registrado ante la E.P.S.

En los casos en que la calamidad ocurra a más de ochenta (80) kilómetros del perímetro urbano de Cúcuta, y cuando por circunstancias totalmente ajenas a la

voluntad del trabajador, a solicitud del mismo y debidamente acreditadas ante la empresa los días aquí establecidos fueren insuficientes, la empresa podrá ampliar el permiso por dos (2) días calendario más.

2. UN DÍA EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN del esposo o esposa, compañero o compañera permanente inscrito (a) y debidamente comprobado por la E.P.S.

PARÁGRAFO: cuando por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad del trabajador, y a solicitud del mismo y debidamente acreditadas ante la Empresa, el día aquí establecido fuere insuficiente, la Empresa podrá ampliar el permiso por un día calendario más.

3. PARA DOS DELEGADOS A UN CONGRESO SINDICAL, por una vez al año y por el término máximo de cuatro (4) días calendario; igualmente reconocerá los pasajes aéreos de ida y regreso siempre y cuando que dicho certamen se realice dentro del territorio nacional. Debe realizarse el trámite ante la Empresa de los pasajes aéreos con diez (10) días de anticipación a la realización del certamen.

Cuando por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad del trabajador, debidamente acreditadas ante la Empresa, los cuatro días fueren insuficientes, la Empresa a solicitud del mismo, podrá ampliar el permiso por un día calendario más.

4. LA EMPRESA CONCEDERÁ POR CADA VIGENCIA de la presente convención un total de veinticinco (25)

días calendario de permiso al año para cursos sindicales, cooperativos o de perfeccionamiento profesional. Los anteriores permisos deberán solicitarse por lo menos con dos (2) días hábiles de antelación. En todos los casos la Empresa concederá permiso hasta a dos (2) trabajadores que se encuentren laborando en el mismo turno. Para la concesión de permisos a trabajadores de otros turnos, se requiere que estos no desempeñen el mismo oficio.

Realizado el curso el trabajador deberá presentar el certificado de asistencia. Si la Empresa comprobare su inasistencia considerará este hecho como causal de mala conducta y por ello causa justificada para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. De igual forma no reconocerá el permiso remunerado y será descontado del valor de sus prestaciones sociales.

PARÁGRAFO: Los veinticinco (25) días de que trata este numeral se entienden como el tope máximo de todos los permisos que por este concepto la Empresa otorgará a sus trabajadores sindicalizados y no serán acumulables de un año a otro.

5. PARA CASOS DE MATERNIDAD O ABORTO no provocado de la esposa o compañera permanente del trabajador debidamente registrada ante la E.P.S., la Empresa concederá dos (2) días calendario de permiso.

6. LA EMPRESA CONCEDERÁ A LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMISIÓN DE RECLAMOS o aquellos que hagan parte de la junta directiva nacional siete (7) días no acumulables de permiso remunerado al mes

para atender las actividades inherentes a la organización sindical; la solicitud debe presentarse con 24 horas de antelación y en el horario de oficina. Si la Empresa comprobare que dicho permiso no se utilizó para lo solicitado se considera como causal de mala conducta. Este permiso se concederá a un número máximo de dos (2) trabajadores del mismo turno.

7. CUANDO OCURRA EL ENTIERRO DE UN TRABAJADOR la Empresa podrá conceder permiso remunerado hasta cinco (5) trabajadores que se encuentren laborando en el momento de la ceremonia y por el tiempo que ésta dure, siempre y cuando no se interrumpa la operación normal de la planta.

8. LA EMPRESA CONCEDERÁ PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A LA PRESENTACIÓN DE EXÁMENES DE CONCURSO PARA ASCENSOS, al trabajador que se encuentre laborando durante el turno en el cual se celebre el examen y por el tiempo de su duración.

9. LA EMPRESA CONCEDERÁ PERMISO REMUNERADO A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ PARITARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST que se encuentren laborando en el turno dentro del cual se celebren las reuniones y por su tiempo de duración.

10. PERMISOS PARA ASISTIR A LA E.P.S. la Empresa, como lo ha venido haciendo dará a todos y cada uno de los trabajadores permisos remunerados por el tiempo

que fuere necesario para el desplazamiento, y la asistencia a consulta médica general, odontológica o de especialista. El trabajador se obliga a presentar a la Empresa la constancia de asistencia a la E.P.S. la cual debe incluir las horas de entrada y salida de la consulta.

11. PERMISO PARA CAPACITACIÓN. Las dos (2) horas semanales de que trata el artículo 21 de la ley 50 de 1990, se podrán computar a petición del trabajador, cuando este participe en cursos de capacitación o se encuentre realizando estudios primarios, secundarios, tecnológicos o universitarios

CAPÍTULO III

ESTABILIDAD LABORAL

CONTRATOS DE TRABAJO

HOJA DE VIDA DE LOS TRABAJADORES

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

GARANTÍA AL TRABAJADOR

COMITÉ PARITARIO DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO – COPASST

CLÁUSULA SÉPTIMA: ESTABILIDAD LABORAL. La empresa garantiza la estabilidad laboral de todos sus trabajadores y para los casos de terminación unilateral de los contratos de trabajo, pagará una indemnización adicional a la legal

CLÁUSULA OCTAVA: CONTRATOS DE TRABAJO: las Partes convienen en que los contratos de trabajo que celebre la Empresa con sus trabajadores beneficiarios

serán a término indefinido y sólo por excepción se podrá contratar a término fijo, inferior a un (1) año, para los eventos de reemplazos de personal en uso de licencia, de vacaciones, incapacidades, reemplazos transitorio, de incremento de producción, de la distribución y/o de las ventas o de promoción de estas y programas de ensanche, casos en los cuales su contratación será temporal. En cada caso la Empresa dará copia del mismo al respectivo trabajador.

CLÁUSULA NOVENA: HOJA DE VIDA DE LOS TRABAJADORES. A la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa retirará de la hoja de vida de los trabajadores las sanciones y/o llamadas de atención, procediendo a entregar las mismas al trabajador.

Así mismo y durante la vigencia de la convención la Empresa retirara cada doce meses de la hoja de vida del trabajador las sanciones y/o llamadas de atención, las cuales serán entregadas a los mismos.

CLÁUSULA DÉCIMA: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria la Empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente, y si este es sindicalizado, deberá estar asistido de dos (2) representantes del sindicato, la citación se entregará a más tardar dentro de los cinco días (5) hábiles siguientes de producida la falta y se dará copia al Sindicato, la diligencia de descargos se realizará en horas hábiles de oficina y ante el jefe de

personal o su delegado. De la reunión se levantará el acta correspondiente. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: GARANTÍA AL TRABAJADOR: cuando un trabajador fuere detenido por más de treinta (30) días o menos y posteriormente fuere sobreseído definitivamente o absuelto por la causa que motivó la detención, será reintegrado a su cargo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: COMITÉ PARITARIO LABORAL: las reclamaciones a cerca de la convención colectiva de trabajo o del régimen laboral se harán por intermedio de la comisión de reclamos o en su defecto por dos (2) miembros de la junta directiva del Sindicato. Para el caso de trabajadores no sindicalizados acogidos a la Convención Colectiva de Trabajo, estas reclamaciones se harán por intermedio de dos (2) miembros de la junta directiva del Sindicato.

CAPÍTULO IV

PRIMAS EXTRALEGALES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: PRIMA DE VACACIONES. la empresa pagará una prima de vacaciones, consistente en dos días y medio (2,5) de salario básico, al trabajador sindicalizado que cumpla un año de servicio continuo a la empresa, y dos días y medio (2,5) adicionales por cada año subsiguiente, hasta un tope máximo de treinta 30 días hasta los doce (12)

años, a partir de los trece (13) años hasta los veinte (20) años de servicio 0,125 días por cada año subsiguiente, y desde los 21 años de servicio en adelante un tope máximo de treinta y dos días (32), hasta los 29 años, y a partir de los 30 años en adelante, treinta y tres (33) días.

Estos dineros serán cancelados conjuntamente con el valor de las vacaciones legales, el día en que el trabajador comience a disfrutar de ellas o cuando le sean compensadas en dinero en los casos autorizados por la ley. Esta prima no constituye salario y consecuentemente no se tomará como base para liquidar las prestaciones legales.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará por una sola vez a cada trabajador sindicalizado que cumpla o haya cumplido cinco (5) años de servicios continuos a la Empresa la suma de Sesenta y Nueve Mil Pesos m/l. (\$69.000) siempre y cuando no hayan recibido suma alguna por este concepto. El trabajador que cumpla diez (10) años de servicio continuo tendrá derecho a la suma de Trescientos Veintiséis Mil Pesos m/l. (\$326.000). El trabajador que cumpla quince (15) años de servicio continuos tendrá derecho a la suma de Seiscientos Sesenta y Tres Mil Pesos m/l (\$663.000). El trabajador que cumpla veinte (20) años de servicio continuos tendrá derecho a la suma de Un Millón Novecientos Diez Mil Pesos m/l. (\$1.910.000). El trabajador que cumpla veinticinco (25)

años de servicio continuos tendrá derecho a la suma de Dos Millones Ochocientos Nueve Mil Pesos m/l. (\$2.809.000), El trabajador que cumpla treinta (30) años de servicio continuos tendrá derecho a la suma de Tres Millones Quinientos Noventa y Cinco Mil Pesos m/l. (\$3.595.000), Por el cumplimiento de treinta y cinco (35) años de servicio continuo, la suma de Tres Millones Setecientos Diez Mil Pesos m/l (\$3.710.000). Esta prima no constituye salario, y por consiguiente no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

PARÁGRAFO. Los trabajadores que cumplan 25, 30 y 35 años de servicio continuo en la Empresa recibirán como premio a sus años de trabajo un viaje nacional todo incluido para éste y un acompañante por cuatro (4) días y tres (3) noches al destino definido por la Empresa. Para la aplicación de este beneficio, la Empresa gestionará a través de sus áreas competentes el respectivo permiso remunerado, debiendo programarlo sin afectar la prestación del servicio. Este beneficio no constituirá salario ni se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: PRIMA DE SERVICIO:
Se fija en treinta y cuatro (34) días anuales, pagaderos por semestres calendario en la siguiente forma: el equivalente a diez y siete (17) días de salario básico, a más tardar a los 20 días de junio de los años 2022 y 2023, y el equivalente a (17) diez y siete días de salario básico, pagaderos a más tardar los días 20 de diciembre de los años 2022 y 2023, a quienes hubieren trabajado

o trabajaren todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo laborado. El valor adicional de esta prima de servicios no constituye salario y por consiguiente no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD: La cláusula décima Sexta, referente al incentivo por productividad establecida en la convención colectiva, se sustituye y modifica de la siguiente manera: a partir del primero (1) de marzo del 2022 la Empresa reconocerá a todos los trabajadores sindicalizados involucrados directamente en el proceso de fabricación del producto un incentivo por productividad según las siguientes escalas:

NIV

OBJETIVO TIPO

EFICIENCIA 96 A 96,99% 66.000
97% o mas 97% 135.000 97% o
mas 97% 135.000

GRUPAL

CALIDAD PRIMERA PLANTA
82% A 84,5% 32.000 Mas de
84,51% A 87,5% 99.000 MAS
87,51 % 126.000 ROTURA
TOTAL PLANTA 4,9% A 4,2%
53.000 4,19% A 3,4% 118.000
MENOS DE 3,39% 152.000

SECTORIAL 1 26.000 55.000
79.000

SECTORIAL (INDICADOR)

SECTORIAL

AMBIENTAL) **26.000 55.000 79.000**

2 cumplimiento de
metricas de
establecidas por la estable
Por empresa empre

Del incentivo no se beneficiarán los trabajadores en periodo de prueba y los temporales. No se pagará incentivo a los trabajadores que faltaren al trabajo por más de siete (7) días en el mes, cualquiera que sea la causa.

Para la cancelación del Incentivo mensual grupal se debe cumplir los tres criterios: CALIDAD PRIMERA PLANTA, ROTURA TOTAL PLANTA, Y EFICIENCIA, en los niveles establecidos en la tabla anexa, y no son acumulables.

PARÁGRAFO: Se exceptúan las vacaciones normales, licencias por paternidad y las incapacidades. Tampoco se cancelará el incentivo al trabajador o trabajadores que se encuentren identificados en un reclamo hecho por un cliente interno o externo.

En todo caso este incentivo no superará el 30% del valor del salario básico del trabajador. Este incentivo no constituye salario, y por consiguiente no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

CAPÍTULO V

AUXILIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: AUXILIO ESCOLAR. La empresa destinará la suma de Dieciséis Millones de Pesos m/l. (\$16.000.000), por cada vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo para auxiliar a los hijos de los trabajadores beneficiarios que se encuentren estudiando. Dicho auxilio será administrado y distribuido en el mes de febrero de cada año, según reglamentación establecida por la Empresa. Con el fin de poder contribuir con la capacitación de los trabajadores, la Empresa crea un fondo por la suma de Ocho Millones de Pesos m/l. (\$8.000.000), para subsidiar a los trabajadores que tengan más de diez (10) años de

servicio continuo, y que deseen cursar estudios formales y/o técnicos en entidades debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación, de acuerdo con reglamentación establecida por la empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA:
AUXILIO A LA ORGANIZACIÓN
SINDICAL.**

La empresa aportará al sindicato al inicio de la vigencia de la presente convención la suma de Cinco Millones de Pesos m/l (\$5.000.000) por única vez en la primera vigencia y Cuatro Millones de Pesos m/l (\$4.000.000) al inicio de la segunda vigencia, para sus gastos de funcionamiento. Así mismo se auxiliará mensualmente al sindicato con la suma de Ciento Veinticinco Mil Pesos m/l (\$125.000) para cada vigencia, para los fines culturales que desarrollen en beneficio de sus afiliados. Estos auxilios se pagarán a la tesorería una vez que se cause.

**CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA:
AUXILIO PARA ANTEOJOS.**

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa auxiliara a los trabajadores que le sean

formulados anteojos por los médicos de la E.P.S., con la suma de hasta Ciento Ochenta Mil Pesos m/l. (\$180.000). Este auxilio se concederá por una sola vez. Pero en el caso de cambio de la fórmula de los lentes "vidrios", previa presentación de la fórmula expedida por los médicos de la E.P.S., y al año, la Empresa reconocerá hasta el 50% del valor del respectivo auxilio. Los valores aquí cancelados no constituyen salario y por lo tanto no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: PAGO DEL SUBSIDIO LEGAL DE TRANSPORTE Y AUXILIO EXTRALEGAL.

La empresa reconocerá a todos sus trabajadores el auxilio legal de transporte el cual se cancelará la última quincena de cada mes.

AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la Empresa reconocerá a cada uno de sus trabajadores operativos beneficiarios del presente acuerdo,

un auxilio extralegal de transporte de Treinta Dos Mil Pesos m/l. (\$32.000) mensuales, este auxilio se pagará quincenalmente a los trabajadores del área operativa que laboren en turnos y donde la empresa no suministra el transporte. Esta suma no constituye salario, y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

El subsidio legal de transporte y el auxilio extralegal de que trata esta cláusula lo pagará la empresa la última quincena de cada mes, a los trabajadores cuyo salario básico mensual no exceda de dos (2) veces el salario mínimo legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR BENEFICIARIO. La Empresa reconocerá por una única vez un auxilio por muerte del Trabajador Beneficiario equivalente a la suma de Dos Millones De Pesos M/Cte (\$2.000.000,00) el cual será pagado a la cónyuge o compañera(o) permanente registrada en la base de datos de la empresa. En el evento de

que el Trabajador no cuente con cónyuge o compañera(o) permanente, el auxilio será reconocido a los hijos, o ante su ausencia, a los padres, debiendo estos acreditar su calidad con la presentación del registro civil de nacimiento respectivo.

Adicionalmente, la Empresa reconocerá los gastos fúnebres del Trabajador hasta un tope máximo de Siete Millones De Pesos M/Cte (\$7.000.000), para lo cual, el familiar o la persona que acredite haberlos sufragado deberá presentar ante la Líder de Gestión Humana o su delegado, la factura de venta correspondiente a su nombre debidamente expedida en los términos del Estatuto Tributario.

Estos beneficios no serán constitutivos de salario y por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA:
AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DE FAMILIARES. La Empresa reconocerá un auxilio único equivalente a la suma de Un Millón

Quinientos Mil Pesos M/Cte (\$1.500.000) en caso de fallecimiento de cualquiera de los siguientes familiares de los trabajadores, siempre que dependan económicamente de él, y se hallen debidamente inscritos a la E.P.S. Así: esposa(o) o compañera(o) permanente e hijos del trabajador casado y padres para el caso del trabajador soltero. Este auxilio se pagará a la presentación de la partida de defunción y no constituye salario.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA:
AUXILIO DE ALIMENTACIÓN. La Empresa reconocerá a sus trabajadores operativos beneficiarios de la presente Convención, que no lo reciban, y que laboren en turnos, un auxilio de alimentación consistente en la suma de Cuatro Mil Pesos m/l (\$4.000) diarios durante la vigencia de la presente Convención Colectiva. Este auxilio se pagará por días laborados conjuntamente con los salarios correspondientes en cada quincena. Estas sumas no constituyen salario y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la

liquidación de prestaciones sociales.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA:
AUXILIO EXTRALEGAL POR
INCAPACIDAD.** La Empresa

cancelará los cinco primeros días de incapacidad y reconocerá un auxilio extralegal de un quince por ciento (15%) del salario básico diario, a partir del sexto día y hasta el día ciento ochenta (180) de incapacidad por enfermedad común, sin perjuicio del porcentaje que para estos casos reconoce la E.P.S. Este auxilio no constituye salario.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA:
AUXILIO POR INVALIDEZ:** La

Empresa reconocerá al trabajador que sea declarado oficialmente por los facultativos de la E.P.S., en invalidez permanente para laborar en cualquier oficio o cargo existente en la Empresa, y que no lo hubiere recibido, cinco (5) meses de salario promedio, cuando la invalidez sea originada por enfermedad común y siete (7) meses de salario promedio, cuando la invalidez se origine por enfermedad profesional o accidente de trabajo. Este auxilio se dará por una sola vez y no constituye salario.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA:
AUXILIO POR NACIMIENTO:

La Empresa reconocerá a cada uno de sus trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, que no hubieren recibido, la suma de Ciento Sesenta y Cinco Mil Pesos m/l. (\$165.0000), por los nacimientos de hasta dos hijos totales del trabajador, que ocurran a partir de la fecha y durante la vigencia de la presente Convención, siempre y cuando nazcan después de ciento ochenta (180) días de haber ingresado el trabajador a la Empresa. Este auxilio no constituye salario y por lo tanto no se tendrá en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA:

Al personal que por necesidades del servicio deba laborar los días 24 y/o 31 de diciembre en el turno de 10: 00 p.m. a 6:00 a.m., la Empresa le reconocerá un auxilio especial por la suma de Ciento Sesenta Mil Pesos m/l. (\$160.000) por turno laborado, a título de bonificación ocasional, suma esta que no constituye salario

y por lo tanto no tendrá efecto prestacional.

PARÁGRAFO. El Trabajador que por necesidades del servicio deba laborar el día 1 de enero en el turno de 06:00 a.m. a 02:00 p.m., la Empresa le reconocerá un auxilio especial por la suma de CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$50.000) por turno laborado, a título de bonificación ocasional, suma ésta que no constituye salario y por lo tanto, no tendrá efecto prestacional.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOTIQUINES

EXÁMENES A TRABAJADORES

CUMPLIMIENTO DE CONCEPTOS MÉDICOS

DOTACIÓN DE UNIFORMES Y CALZADO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Empresa contará con los recursos humanos y económicos para el cabal cumplimiento de la ley y

todo lo relación sobre la legislación en esta materia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA:

BOTIQUINES: La Empresa mantendrá los cuatro (4) botiquines existentes y además implementará un botiquín central dotado conforme a las especificaciones de la cruz roja el cual será administrado conjuntamente por el supervisor de turno y uno de los representantes de los trabajadores en el comité de higiene y seguridad industrial.

PARÁGRAFO: TRANSPORTE DE

EMERGENCIA: La Empresa mantendrá un vehículo en buen estado y con disponibilidad total para que en eventos de emergencia o accidente de trabajo traslade a los afectados a la E.P.S.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA:

EXÁMENES A TRABAJADORES: la empresa por intermedio de la E.P.S., o la A.R.L., que corresponda practicara a todos y cada uno de los beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, los exámenes de sangre, pulmón y audiometría.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA:
CUMPLIMIENTO DE CONCEPTOS
MÉDICOS.**

Quando un concepto médico expedido por el facultativo de la E.P.S. sugiere el cambio de funciones o labor de un trabajador por quebrantos de salud, la empresa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del concepto reubicara al trabajador en una labor o sitio adecuado de acuerdo al concepto oficial del facultativo.

**CLAUSULA TRIGESIMA
SEGUNDA: DOTACIÓN DE
UNIFORMES Y CALZADO:**

La empresa suministrará dotación de buena calidad que consiste en uniformes de dos (2) piezas que constan de blue Jean, camisa de dacron y calzado, de conformidad a la ley, para uso exclusivo en el trabajo y de acuerdo a la labor que se desempeña. a los trabajadores que realicen labores en áreas húmedas se les suministrará adicionalmente con cada dotación un par de botas de caucho. de la misma manera a los electricistas el calzado

o bota adecuada para las funciones desempeñadas. El comité de higiene y seguridad industrial vigilará la calidad, confección y utilización de las dotaciones.

CAPÍTULO VII

FONDO DE PRÉSTAMOS VARIOS FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA DESCUENTOS SOBRE MATERIALES

**CLAUSULA TRIGESIMA
TERCERA: FONDO DE
PRÉSTAMOS VARIOS:** Para la vigencia de la presente Convención, la Empresa se compromete a mantener el fondo rotatorio de préstamos varios en la suma de Ochenta Millones de Pesos m/l (\$80.000.000), con el fin de efectuar préstamos para cubrir necesidades a los trabajadores sindicalizados, hasta por la suma de Un Millón Seiscientos Mil Pesos m/l (\$1.600.000) durante el primer año de la vigencia, y hasta Un Millón Setecientos Mil Pesos m/l (\$1.700.000) durante el segundo año de vigencia.

Para la adjudicación, forma de

amortización, garantías y demás condiciones, se aplicarán las normas establecidas en la reglamentación de la empresa.

**CLAUSULA TRIGESIMA CUARTA:
FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.**

- Para la vigencia de la presente convención colectiva, la empresa se compromete a incrementar el fondo rotatorio de vivienda a la suma de Cuatrocientos Cincuenta Millones de Pesos m/l (\$450.000.000) para el primer año de la vigencia y Quinientos Millones de Pesos m/l (\$500.000.000) para el segundo año de vigencia, con el fin de efectuar préstamos a los trabajadores sindicalizados de la presente convención colectiva, hasta por la suma de trece (13) salarios básicos del trabajador. Los préstamos que se otorguen tendrán una tasa de interés del seis por ciento (6%) anual. Estos préstamos se otorgarán de acuerdo a reglamentación establecida por la empresa.

**CLAUSULA TRIGESIMA QUINTA:
DESCUENTOS SOBRE
MATERIALES.** El descuento que la

empresa hará sobre los materiales que produce, para la construcción o mejora de vivienda del trabajador o la del cónyuge, o la de sus padres cuando el trabajador es soltero y viva con ellos, será así:

El cuarenta (40%) por ciento para el material de calidad primera y cuarenta (40%) por ciento para el material de calidad segunda sobre sus productos.

Todos estos descuentos serán sobre el precio de venta al público, previa certificación que sobre la propiedad del inmueble expida la oficina de registro de instrumentos públicos y privados. El trabajador se obliga a dar al material la destinación aquí acordada y la empresa efectuará visitas de control con el fin de comprobar que el material adquirido sea utilizado de conformidad a la solicitud formulada. El no darle el uso acorde con lo establecido se considera un acto de mala conducta.

CAPITULO VIII

SALARIOS

PAGO DE HORAS EXTRAS,

DOMINICALES Y FESTIVOS

CLAUSULA TRIGESIMA SEXTA:

SALARIOS: Los salarios de sus trabajadores sindicalizados se incrementarán a partir del 01 de marzo de 2022 conforme a lo decretado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo legal mensual vigente año 2022 más un (1) punto (10,07% + 1% = 11,07%) sobre los salarios básicos existentes al 29 de febrero del 2022. Para el segundo año de vigencia o sea a partir del 01 de marzo del año 2023, la empresa incrementará lo decretado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo legal mensual vigente año 2023, sobre los salarios básicos existentes al último día del mes de febrero del 2023.

CLAUSULA TRIGESIMA SEPTIMA:

pago de horas extras, dominicales, y festivos. La empresa pagará las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos en un todo de acuerdo con las disposiciones sobre la materia y en la medida en que sean reportadas.

CAPITULO IX

**ASCENSOS Y LLENO DE
VACANTES
REEMPLAZOS TRANSITORIOS
VIGENCIA DE LAS NORMAS
ANTERIORES
EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN
VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN**

**CLAUSULA TRIGESIMA OCTAVA:
ASCENSOS Y LLENO DE
VACANTES:** Para la provisión de vacantes la empresa tendrá en cuenta preferencialmente a sus trabajadores, y la selección del candidato se efectuará teniendo en cuenta los factores de antigüedad, capacidad, buena conducta y eficiencia en el desempeño de cargos anteriores. Solamente en el evento de que entre los trabajadores al servicio de cerámica Italia S.A., no se encontrare la persona que reúna las condiciones contempladas en la presente cláusula, la empresa quedará en libertad de llenar la vacante por otro conducto.

PARÁGRAFO PRIMERO: cuando se presente una vacante la empresa informará a través de cartelera a fin de que los trabajadores interesados

presenten su solicitud. En caso de que el trabajador aspirante no fuese escogido, la empresa a solicitud de este le informara sobre el resultado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: en el evento en que el trabajador ascendido no cumpliera el periodo de prueba, regresará al cargo que desempeñaba en las mismas condiciones salariales y de trabajo iniciales, e igual norma se aplicará a los reemplazos transitorios que se hayan originado con ocasión del ascenso.

PARÁGRAFO TERCERO: cuando el trabajador fuere ascendido a otro cargo por haberse dado la vacante definitiva en dicho cargo, tendrá derecho a devengar el salario correspondiente al oficio una vez que haya superado el periodo de prueba de dos (2) meses.

CLAUSULA TRIGESIMA NOVENA: REEMPLAZOS TRANSITORIOS. Cuando un trabajador deba desempeñar temporalmente un cargo de superior categoría y el periodo del reemplazo temporal sea de catorce (14) días o más, tendrá derecho al

salario de la categoría respectiva desde el primer día del reemplazo, hasta el momento en que regrese a su cargo.

**CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA:
EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN
COLECTIVA DE TRABAJO.** la empresa editará a su costo Ciento Treinta (130) folletos con el contenido de la convención los cuales entregará al sindicato a más tardar dentro de los treinta días hábiles de firmada la convención.

**CLAUSULA CUADRAGESIMA
PRIMERA: VIGENCIA DE LA
CONVENCIÓN.** La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos años contados a partir del primero de marzo del 2022 hasta el último día del mes de febrero del 2024.

NUESTRO PROPÓSITO

|

**PACTO COLECTIVO
CELEBRADO ENTRE
CERÁMICA ITALIA S.A.
Y SUS
TRABAJADORES NO
SINDICALIZADOS**

**CERÁMICA ITALIA S.A. Y SUS
TRABAJADORES NO
SINDICALIZADOS ACUERDAN
EL CONTENIDO DEL SIGUIENTE
DOCUMENTO**

Entre los suscritos a saber, por una parte, Cerámica Italia S.A., sociedad comercial legalmente constituida, identificada con el NIT. 890.503.314-6 representada en este acto: David Ararat Mafla, Jesús María Sierra Builes, Félix María García Morales, Martha Cecilia Mosquera (en adelante la “CISA”), por la otra parte todos los trabajadores no sindicalizados de la empresa, representados en este acto por: Banderley Abril Gutiérrez, Rosalino Becerra Contreras, Helbeh Parada Balaguera, José Alexander Buendía, Luis Alfonso Redondo Flórez, Misael Fernando Fajardo Jaimes, Elena Rodríguez Granja, Alexander Rincón, Luis Alfonso García Ramírez, Jainer Pérez López,

Álvaro Vargas Pacheco y Eudin Yoan Lindarte Gómez (en adelante, los “Trabajadores Beneficiarios”), conjuntamente las Partes han decidido celebrar el presente acuerdo con el fin de modificar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores no sindicalizados beneficiarios del pacto colectivo suscrito por las partes el 14 de enero de 2021 el cual para los efectos legales y en adelante quedara así:

“El esfuerzo y el coraje no son suficientes sin Propósito y Dirección”³

|

ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS

Lo convenido en el presente documento entre CISA y sus trabajadores no sindicalizados se eleva al carácter de Pacto Colectivo de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en las normas laborales vigentes y el cual comprende lo siguiente:

CLAUSULA PRIMERA: "PARTES Y BENEFICIARIOS": El presente Pacto Colectivo de Trabajo se suscribe de conformidad con lo establecido en el artículo 481 del C.S.T. modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, el cual es celebrado entre Cerámica Italia S.A., sociedad comercial con domicilio principal en la ciudad de Cúcuta – Norte de Santander, representada en el acto por David Ararat Mafla, Jesús María Sierra Builes, Félix María García Morales, Martha Cecilia Mosquera (en adelante “CISA”) y los trabajadores no sindicalizados vinculados a la Empresa mediante contrato individual de trabajo, cuyos nombres e identificaciones aparecen al pie de sus correspondientes firmas en adelante “los Trabajadores Beneficiarios”.

CLAUSULA SEGUNDA: "RECONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES": CISA reconoce a los trabajadores no sindicalizados como únicos beneficiarios del presente acuerdo e igualmente a aquellos que se adhieran

posteriormente a éste.

CLAUSULA TERCERA: "CAMPO DE APLICACIÓN": Este acuerdo es elevado a la categoría de Pacto Colectivo de Trabajo, por lo tanto, regirá únicamente para los trabajadores no sindicalizados de CISA vinculados a esta mediante contrato individual de trabajo, que lo suscriban o que se adhieran a él con posterioridad.

CLAUSULA CUARTA: "NORMAS APLICABLES": Para todos los efectos legales las Partes acuerdan someterse estrictamente a las disposiciones vigentes que rigen los Pactos Colectivos de Trabajo contenidas en el título II y III capítulo I, parte segunda del C.S.T y demás disposiciones concordantes.

CLAUSULA QUINTA: "NORMAS MÁS FAVORABLES": En caso de conflicto o duda sobre aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al Trabajador Beneficiario, en atención al principio in dubio pro reo o condición más beneficiosa.

CLAUSULA

SEXTA:

"IMPUTACIÓN": Es entendido que si después de la firma y durante la vigencia de este Pacto Colectivo de Trabajo hubiere que hacer cualquier aumento de salario o la estipulación de prestación alguna, bien sea por ley, decreto, resolución u orden de persona o autoridad competente, tal aumento o creación será imputable a los aumentos acordados en el presente pacto. Si el aumento o la prestación determinada por ley, aquí aludida, fuere mayor a lo convenido, CISA solamente se obligará a reajustar la diferencia a partir de la fecha en que empieza a regir la disposición que lo ordene, en caso

4

|

de que sea inferior a lo pactado, esto último no sufrirá variación alguna. La imputación regirá para los demás beneficios pactados en el presente acuerdo.

CLAUSULA SEPTIMA: Las Partes convienen que los valores que por

mera liberalidad sean otorgados por CISA a los Trabajadores Beneficiarios por concepto de beneficios, bonificaciones, auxilios o bonos habituales u ocasionales, tales como, ticket de canasta, premios, vestido, gastos de representación, aportes pensión voluntaria, transporte, vivienda, servicio de club, medicina prepagada, seguro de vida, estudio, entre otros, que sean recibidos por los Trabajadores Beneficiarios durante la vigencia del contrato en dinero o en especie, no constituyen salario para efecto de liquidación de las prestaciones sociales.

CLAUSULA OCTAVA: "PERMISOS REMUNERADOS": CISA concederá a sus Trabajadores Beneficiarios los siguientes permisos remunerados con el salario básico:

1.- POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:
Para todos los efectos legales se consideran como calamidad doméstica: la inundación, incendio o movimientos sísmicos que ocasionen la destrucción total o parcial de la vivienda del Trabajador Beneficiario.

Para atender tales eventualidades, CISA concederá un término de (3) tres días calendario cuando la calamidad ocurra dentro de la ciudad de Cúcuta o su área metropolitana. Si la calamidad ocurre en un lugar distante a más de ochenta (80) kilómetros del perímetro urbano de Cúcuta o por fuera de la ciudad, el permiso será de cuatro (4) días calendario.

2- POR LICENCIA DE LUTO: Se aplica a lo establecido en la ley vigente.

3.- POR HOSPITALIZACIÓN DE CONYUGE O COMPAÑERO: CISA concederá un (1) día calendario de permiso en caso de hospitalización del esposo o esposa, compañero o compañera permanente del Trabajador Beneficiario que se encuentre inscrito ante la EPS, debidamente comprobado.

PARAGRAFO: La Empresa podrá ampliar a discreción el permiso por un (1) día adicional calendario más cuando por circunstancias especiales y ajenas a la voluntad del Trabajador

Beneficiario y, a solicitud de este se requiera la ampliación de permiso. Esta situación deberá estar debidamente acreditada por el Trabajador Beneficiario.

4.- POR LICENCIA DE PATERNIDAD: Se aplicará lo establecido en la ley vigente.

5.- POR ENTIERRO DE COMPAÑERO DE TRABAJO. Cuando ocurra el entierro de un trabajador, CISA podrá conceder permiso remunerado hasta cinco (5) trabajadores que se encuentren laborando en el momento de la ceremonia y por el tiempo que esta dure, siempre y cuando no se interrumpa la operación normal de la planta.

6.-POR ASISTENCIA AL COPAST: CISA concederá permiso remunerado a los miembros del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPAST, que se

|
encuentren laborando en el turno dentro en el cual se celebren las reuniones y por su tiempo de duración. El permiso tendrá la duración de la reunión, por lo que una vez finalizada, el Trabajador Beneficiario deberá retornar a su puesto de trabajo y continuar con sus labores ordinarias.

7.- PERMISOS PARA ASISTIR A LA IPS. CISA como lo ha venido haciendo, concederá a todos y cada uno de los trabajadores permisos remunerados por el tiempo que fuere necesario para el desplazamiento, asistencia a consulta médica general, odontológica o de especialista. El trabajador se obliga a presentar a CISA la constancia de asistencia a la IPS la cual debe incluir las horas de entrada y salida de la consulta, siempre que no sea posible conseguir la cita fuera de la jornada de trabajo.

CLAUSULA NOVENA:
ESTABILIDAD LABORAL: CISA propende por la estabilidad laboral de todos sus trabajadores. En caso

de terminación unilateral sin justa causa de los contratos individuales de trabajo, pagará una indemnización adicional a la legal (Art. 64 CST), que será calculada sobre su salario de acuerdo con la siguiente tabla:

A Ñ O S	DI AS LE GA LE S	DIAS ADIC IONAL ES	SUM A DIAS LEG ALE S +SU MA DIAS ADIC IONA LES	T O TA L DI A S
1	30	9	39	39
2	20	2,5	22,5	61,5
3	20	2,5	22,5	84
4	20	2,5	22,5	106,5

5	20	2,25	22,25	12 8, 75
6	20	2,25	22,25	15 1
7	20	2,25	22,25	17 3, 25
8	20	2,25	22,25	19 5, 5
9	20	2,25	22,25	21 7, 75
1 0	40	2	42	25 9, 75
1 1	40	2	42	30 1, 75
1 2	40	2	42	34 3, 75
1	40	2	42	38

3				5, 75
1 4	40	1,75	41,75	42 7, 5
1 5	40	1,75	41,75	46 9, 25
1 6	40	1,75	41,75	51 1
1 7	40	1,75	41,75	55 2, 75
1 8	40	1,75	41,75	59 4, 5
1 9	40	1,75	41,75	63 6, 25
2 0	40	1,75	41,75	67 8
2 1	40	0,5	40,5	71 8, 5

2 2	40	0,5	40,5	75 9
--------	----	-----	------	---------

6
|

23 40 0,5 40,5 799,5

2 4	40	0,5	40,5	84 0
2 5	40	0,5	40,5	88 0, 5
2 6	40	0,5	40,5	92 1
2 7	40	0,5	40,5	96 1, 5
2 8	40	0,5	40,5	10 02
2 9	40	0,5	40,5	10 42 ,5
3 0	40	0,5	40,5	10 83

3 1	20	0,25	20,25	11 03 ,2 5
3 2	20	0,25	20,25	11 23 ,5
3 3	20	0,25	20,25	11 43 ,7 5
3 4	20	0,25	20,25	11 64
3 5	20	0,25	20,25	11 84 ,2 5

A partir del año 35 de servicio, la indemnización por despido sin justa causa se calculará conforme a los días legales establecidos en el artículo 64 del C.S.T. más 54.25 días adicionales.

CLAUSULA DECIMA: CONTRATOS

DE TRABAJO: Las Partes convienen que los contratos de trabajo que celebre CISA con sus Trabajadores Beneficiarios serán a término indefinido, fijo o por labor determinada; y para los eventos de reemplazos de personal por licencia, vacaciones, incapacidades, reemplazos transitorios de incremento de producción, de la distribución y/o de las ventas o de promoción de éstas y programas de ensanche, su contratación será temporal.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, CISA deberá oír al Trabajador Beneficiario directamente y en razón a que no es sindicalizado, si así lo considera, podrá estar asistido de dos (2) compañeros de trabajo beneficiarios del presente acuerdo. La citación se entregará dentro de los cinco días (5) hábiles siguientes de conocida la falta por parte de CISA y la diligencia de descargos se realizará en horas hábiles ante el líder de gestión humana o su delegado el día y la

hora determinada en la respectiva citación, de la cual se levantará el acta correspondiente. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA:
PRIMA DE VACACIONES. CISA pagará una prima extralegal de vacaciones al Trabajador Beneficiario por cada año de servicio continuo en la Empresa de acuerdo con lo siguiente:

12.1. Cuando el Trabajador Beneficiario cumpla su primer (1) año de servicio continuo CISA le otorgará una prima de vacaciones que equivaldrá a dos punto cinco (2,5) días de su salario básico. A partir del segundo (2) año de servicio continuo en CISA se aumentará la prima de vacaciones en dos punto cinco (2,5) días de salario por cada año, hasta un tope máximo de treinta (30) días durante los primeros doce (12) años de servicio continuo.

12.2. A partir de los trece (13) años hasta los veinte (20) años de servicio continuo en CISA, se aumentará la prima de vacaciones en cero punto ciento veinticinco (0,125) días de salario por cada año, hasta un tope máximo de treinta y un (31) días de salario.

12.3. A partir de los veintiún (21) años hasta los veintinueve (29) años de servicio continuo en CISA, se le otorgará al Trabajador Beneficiario una prima de vacaciones que equivaldrá a treinta y dos (32) días de salario por cada año.

12.4. A partir de los 30 años de servicio continuo en CISA, en adelante, se le otorgará al Trabajador Beneficiario una prima de vacaciones que equivaldrá a treinta y tres (33) días de salario.

12.5. La Prima de Vacaciones será pagada conjuntamente con el valor de las vacaciones legales, el día en que el trabajador comience a disfrutar de ellas o cuando le sean compensadas en dinero en los casos autorizados por la ley. Esta prima no

constituye salario y consecuentemente no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales determinadas en la Ley.

CLAUSULA DECIMA TERCERA:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Durante la vigencia del presente pacto colectivo, CISA pagará por una sola vez a cada Trabajador Beneficiario una Prima de Antigüedad extralegal que cumpla o haya cumplido bajo los siguientes criterios: (i) Por el cumplimiento de cinco (5) años de servicio continuos en CISA, la suma SESENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE (\$69.000), siempre y cuando no hayan recibido suma alguna por este concepto de manera previa. (ii) Por el cumplimiento de diez (10) años de servicio continuo, la suma de TRESCIENTOS VEINTISÉIS MIL PESOS M/CTE (\$326.000). (iii) Por el cumplimiento de quince (15) años de servicio continuo, la suma de SEISCIENTOS SESENTA Y TRES MIL PESOS M/CTE (\$663.000). (iv) Por el cumplimiento de veinte (20) años de servicio continuo, la suma de MILLÓN NOVECIENTOS DIEZ MIL

PESOS M/CTE (\$1.910.000). (v) Por el cumplimiento de veinticinco (25) años de servicio continuos, la suma de DOS MILLONES OCHOCIENTOS NUEVE MIL PESOS M/CTE (\$2.809.000). (vi) Por el cumplimiento de treinta (30) años de servicio continuo, la suma de TRES MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$3.595.000). vii) Por el cumplimiento de treinta y cinco (35) años de servicio continuo, la suma de TRES MILLONES SETECIENTOS DIEZ MIL PESOS M/CTE (\$3.710.000). Esta prima no constituye salario, y por consiguiente, no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

PARÁGRAFO. Los Trabajadores Beneficiarios que cumplan 25, 30 y 35 años de servicio continuo en CISA recibirán como premio a sus años de trabajo un viaje nacional todo incluido para éste y un acompañante por cuatro (4) días y tres (3) noches al destino definido por CISA. Para la aplicación de este beneficio, CISA gestionará a través de sus áreas competentes el

respectivo permiso remunerado, debiendo programarlo sin afectar

8

|
la prestación del servicio. Este beneficio no constituirá salario ni se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

**CLAUSULA DECIMA CUARTA:
PRIMA DE SERVICIO
EXTRALEGAL:** CISA reconocerá una Prima de Servicios de carácter extralegal equivalente a treinta y cuatro (34) días anuales, pagaderos por semestres calendario de la siguiente forma: (i) el cincuenta por ciento (50%), esto es, diecisiete (17) días de salario básico, pagaderos a los veinte (20) días de junio de los años 2022 y 2023; y, (ii) el cincuenta por ciento (50%), esto es, diecisiete (17) días de salario básico, pagaderos a los veinte (20) días del mes de diciembre de los años 2022 y 2023.

La Prima de Servicio extralegal será reconocida a los Trabajadores

Beneficiarios que hayan trabajado el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo laborado. Esta Prima de Servicio Extralegal no constituye salario y por consiguiente, no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

**CLAUSULA DECIMA QUINTA:
INCENTIVO POR**

PRODUCTIVIDAD: Con el cumplimiento de los requisitos acá establecidos, CISA reconocerá mensualmente a los Trabajadores Beneficiarios que laboren de manera directa en el proceso de fabricación de los productos de la Empresa, unos Incentivos por Productividad extralegales, los cuales son los siguientes:

15.1. Incentivo por Productividad Grupal. El Trabajador Beneficiario tendrá derecho al incentivo cuando la producción grupal del mes de la Planta de Cerámica Italia cumpla con cada uno de los tres (3) objetivos (Eficiencia, Calidad Primera y Rotura Total) indicados en la Tabla, en los porcentajes establecidos para cada

nivel, los cuales no son acumulables:

NIVEL

OBJETIVO TIPO

EFICIENCIA 96 A 96,99%
66.000 97% o mas 97%
135.000 97% o mas 97%
135.000

GRUPAL

CALIDAD PRIMERA PLANTA
82% A 84,5% 32.000 Mas de
84,51% A 87,5% 99.000 MAS
87,51 % 126.000 ROTURA
TOTAL PLANTA 4,9% A 4,2%
53.000 4,19% A 3,4% 118.000
MENOS DE 3,39% 152.000

SECTORIAL 1 26.000 55.000
79.000

SECTORIAL 2 cumplimiento de Por cur
(INDICADOR metricas de
establecidas por la estableci
SECTORIAL Por empresa empresa

AMBIENTAL) 26.000 55.000 79.000

PARÁGRAFO PRIMERO. Los Incentivos por Productividad antes descritos no serán causados y, en consecuencia, no serán exigibles, en los siguientes casos: i) Cuando el trabajador se encuentre en periodo de prueba, ii) Cuando el trabajador sea temporal, iii) Cuando el trabajador falte al trabajo por más de siete (7) días en el mes, cualquiera sea la causa, con

excepción de las ausencias por vacaciones, licencias por paternidad, maternidad o incapacidad, iv) cuando el trabajador se encuentre identificado en un reclamo hecho por un cliente interno o externo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En ningún caso, los Incentivos extralegales antes descritos no podrán superar el treinta por ciento (30%) del salario básico del Trabajador Beneficiario.

9

Adicionalmente, este incentivo es extralegal, no constituye salario, y por consiguiente no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

CLAUSULA DECIMA SEXTA: AUXILIO ESCOLAR: CISA destinará la suma de VEINTIÚN MILLONES DE PESOS M/CTE (\$21.000.000) por cada vigencia del presente pacto para auxiliar a los hijos de los Trabajadores Beneficiarios del presente acuerdo que se encuentren estudiando. Dicho auxilio será administrado y distribuido en el mes de febrero de cada año, según reglamentación establecida por CISA. Con el fin de poder contribuir con la capacitación de los Trabajadores Beneficiarios, CISA creará por una sola vez un fondo con la suma de QUINCE MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$15.000.000), para subsidiar a los trabajadores que tengan más de diez (10) años de servicio continuo, y que deseen cursar estudios formales y/o técnicos en entidades debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación, de acuerdo con reglamentación establecida por la Empresa.

CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: AUXILIO PARA MONTURA:

Durante la vigencia del presente pacto, CISA auxiliará a los Trabajadores Beneficiarios que le sean formulados anteojos por los médicos de la E.P.S., con la suma de hasta CIENTO OCHENTA MIL PESOS M/CTE (\$180.000). Este auxilio se concederá por una sola vez. Pero en el caso de cambio de la fórmula de los lentes "vidrios", previa presentación de la fórmula expedida por los médicos de la E.P.S., y al año, CISA reconocerá hasta el 50% del valor del respectivo auxilio. Los valores aquí cancelados no constituyen salario y por lo tanto, no se tomará como base para liquidar las prestaciones sociales.

CLAUSULA DECIMA OCTAVA: AUXILIO EXTRALEGAL DE

TRANSPORTE: Durante la vigencia del presente pacto colectivo, CISA reconocerá a cada uno de sus Trabajadores Beneficiarios del presente acuerdo, un Auxilio Extralegal de Transporte equivalente a TREINTA Y DOS MIL PESOS M/CTE (\$32.000) mensuales pagaderos quincenalmente a los Trabajadores Beneficiarios del área operativa que laboren en turnos, siempre y cuando la Empresa no suministre el transporte. Este Auxilio de Transporte es extralegal, por lo que no constituye salario, y por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

El subsidio legal de transporte y el auxilio extralegal de que trata esta cláusula serán cancelados por CISA a los trabajadores cuyo salario básico mensual no exceda de dos (2) veces el salario mínimo legal.

CLAUSULA DECIMA NOVENA: AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR BENEFICIARIO. CISA reconocerá por una única vez un auxilio por muerte del Trabajador Beneficiario equivalente a la suma de DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000,00) el cual será pagado a la cónyuge o compañera(o) permanente registrada en la base de datos de la empresa. En el evento de que el Trabajador Beneficiario no cuente con cónyuge o compañera(o) permanente, el auxilio será reconocido a los hijos, o

10

|
ante su ausencia, a los padres, debiendo estos acreditar su calidad con la presentación del registro civil de nacimiento respectivo.

Adicionalmente, CISA reconocerá los gastos fúnebres del Trabajador Beneficiario hasta un tope máximo de SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$7.000.000), para lo cual, el familiar o la persona que acredite haberlos sufragado deberá presentar ante la Líder de Gestión Humana o su delegado, la factura de venta correspondiente a su nombre debidamente expedida en los términos del Estatuto Tributario.

Estos beneficios no serán constitutivos de salario y por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

CLAUSULA VIGESIMA: AUXILIO FUNERARIO POR

MUERTE DE FAMILIARES: CISA reconocerá un auxilio único equivalente a la suma de MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.500.000) en caso de fallecimiento de cualquiera de los siguientes familiares de los Trabajadores Beneficiarios, siempre que dependan económicamente de él, y se hallen debidamente inscritos a la E.P.S. Así: cónyuge o compañera (o) permanente e hijos del trabajador casado y padres para el caso del trabajador soltero. Este auxilio se pagará a la presentación de la partida de defunción y no constituye salario.

CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: AUXILIO DE ALIMENTACIÓN: CISA reconocerá a sus Trabajadores Beneficiarios del presente acuerdo, que laboren en turnos, en el área operativa, un Auxilio de Alimentación Extralegal equivalente a la suma de CUATRO MIL PESOS M/CTE (\$4.000) diarios con el fin de promover la alimentación saludable y balanceada, siempre y cuando CISA no haya suministrado la alimentación. Este auxilio se pagará por los días laborados, conjuntamente con los salarios correspondientes en cada quincena. Estas sumas no constituyen salario y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: AUXILIO EXTRALEGAL DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD COMÚN: CISA reconocerá un Auxilio Extralegal del quince por ciento (15%) del salario básico diario, sin perjuicio del porcentaje que para estos casos reconoce la E.P.S., a partir del sexto día y hasta el día ciento ochenta (180) por incapacidad de enfermedad común. Este auxilio no constituye salario y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: AUXILIO POR INVALIDEZ: CISA reconocerá al trabajador que sea declarado oficialmente por los facultativos de la E.P.S., en invalidez permanente para laborar en cualquier oficio o cargo existente en la empresa de acuerdo a la ley, y que no lo hubiere recibido, cinco (5) meses de salario promedio, cuando la invalidez sea originada por enfermedad común y siete (7) meses de salario promedio, cuando la invalidez se origine por enfermedad profesional o accidente de trabajo. Este auxilio se dará por una sola vez y no constituye salario.

11

|
CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: AUXILIO POR NACIMIENTO: CISA reconocerá a los Trabajadores Beneficiarios del presente pacto un Auxilio por Nacimiento equivalente a la suma de CIENTO SESENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$165.000), los cuales se reconocerán hasta dos (2) hijos del Trabajador Beneficiario en la presente vigencia, siempre y cuando nazcan después de ciento ochenta (180) días de haber ingresado el Trabajador Beneficiario a la Empresa. Este auxilio no constituye salario y, por lo tanto, no se tendrá en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales.

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA AUXILIO ESPECIAL: El Trabajador Beneficiario que por necesidades del servicio deba laborar los días 24 y/o 31 de diciembre en el turno de 10:00 p.m. a 06:00 a.m., CISA le reconocerá un auxilio especial por la suma de CIENTO SESENTA MIL PESOS M/CTE (\$160.000)

por turno laborado, a título de bonificación ocasional, suma ésta que no constituye salario y por lo tanto, no tendrá efecto prestacional.

PARÁGRAFO. El Trabajador Beneficiario que por necesidades del servicio deba laborar el día 1 de enero en el turno de 06:00 a.m. a 02:00 p.m., CISA le reconocerá un auxilio especial por la suma de CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$50.000) por turno laborado, a título de bonificación ocasional, suma ésta que no constituye salario y por lo tanto, no tendrá efecto prestacional.

CLAUSULA VIGESIMA SEXTA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: CISA contara con los recursos humanos y económicos para el cabal cumplimiento de la ley en todo lo concerniente a la resolución 1016 de 1989, al decreto 1295 de 1994 y demás legislaciones sobre la materia.

CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA: EXAMENES A TRABAJADORES: CISA practicará los respectivos exámenes médicos ocupacionales: Ingreso, Periódicos, post-incapacidad, de acuerdo al profesigramas de la empresa a los Trabajadores Beneficiarios.

CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA: CUMPLIMIENTO DE CONCEPTOS MÉDICOS: Cuando un concepto médico expedido por el facultativo de la E.P.S. o la A.R.L. ordene la reubicación del trabajador por quebrantos de salud, CISA dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del concepto, reubicara al trabajador en una labor o sitio adecuado de acuerdo al concepto oficial del facultativo,

siempre y cuando se disponga de un oficio acorde a lo prescrito.

CLAUSULA VIGESIMA NOVENA: DOTACION DE UNIFORMES Y CALZADO: CISA suministrará dotación de buena calidad de conformidad a la ley, para uso exclusivo en el trabajo y de acuerdo a la labor que desempeña cada Trabajador Beneficiario. A los Trabajadores Beneficiarios que realicen labores en áreas húmedas, se les suministrará adicionalmente y dependiendo de la necesidad, un par de botas de caucho. De la misma manera, a los electricistas el calzado o bota adecuada para las funciones desempeñadas.

12

CLAUSULA TRIGESIMA: FONDO DE PRÉSTAMOS VARIOS: Durante la vigencia del pacto CISA mantendrá la suma de OCHENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$80.000.000) para el Fondo Rotatorio de Préstamos Varios con el fin de efectuar préstamos para cubrir necesidades a los Trabajadores Beneficiarios del presente acuerdo. El Trabajador Beneficiario podrá solicitar durante el primer año de vigencia, el préstamo hasta por la suma de UN MILLÓN SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.600.000.00), y hasta UN MILLÓN SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.700.000) durante el segundo año de vigencia.

Para la adjudicación, forma de amortización, garantías y demás condiciones, se aplicarán las normas establecidas en la reglamentación de CISA.

CLAUSULA TRIGESIMA PRIMERA: FONDO ROTATORIO DE PRESTAMOS DE VIVIENDA: Durante la vigencia del presente pacto, CISA mantendrá el fondo rotatorio de vivienda a la suma de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$500.000.000) para el primer año de la vigencia, y QUINIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (550.000.000), para el segundo año de vigencia, con el fin de efectuar préstamos a los Trabajadores Beneficiarios del presente acuerdo, hasta por la suma de trece (13) salarios básicos del Trabajador Beneficiario. Los préstamos que se otorguen tendrán una tasa de interés del seis por ciento (6%) anual. Estos préstamos se otorgarán de acuerdo a reglamentación establecida por la Empresa.

CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA: DESCUENTOS SOBRE MATERIALES: El descuento que CISA hará sobre los materiales que produce, para la construcción o mejora de vivienda del Trabajador Beneficiario o la del cónyuge, o la de sus padres cuando el Trabajador Beneficiario es soltero y viva con ellos, será así:

PERSONAL NOMINA DE LA PLANTA DE REVESTIMIENTO: Descuento del cuarenta (40%) por ciento para el material de calidad primera y cuarenta (40%) por ciento para el material de calidad segunda sobre sus productos.

Todos estos descuentos serán sobre el precio de venta al público, previa certificación que sobre la propiedad del inmueble expida la oficina de registro de instrumentos públicos y privados. El Trabajador Beneficiario se obliga a dar al

material la destinación aquí acordada y CISA efectuará visitas de control con el fin de comprobar que el material adquirido sea utilizado de conformidad a la solicitud formulada. El no darle el uso acorde con lo establecido se considera un acto de mala conducta y en consecuencia, justa causa para la terminación del Contrato de Trabajo.

CLAUSULA TRIGESIMA TERCERA: INCREMENTOS SALARIALES: Los salarios de los Trabajadores Beneficiarios se incrementarán anualmente a partir de la entrada en vigencia del presente Pacto, de la siguiente manera:

13

13.1. Para los Trabajadores Beneficiarios cuyo salario base sea igual o inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el incremento anual será equivalente al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional más un (1) punto, aplica para el primer año de vigencia.

13.2. Para los Trabajadores Beneficiarios cuyo salario base sea igual o inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el incremento anual será equivalente al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional, aplica para el segundo año de vigencia.

La Empresa realizará el incremento anual de los salarios, a partir de la entrada en vigencia del presente Pacto Colectivo.

Para el segundo año de la vigencia del presente Pacto, el incremento anual se realizará pasados doce (12) meses del incremento realizado en el año 2020.

CLAUSULA TRIGESIMA CUARTA: SALARIO DE INGRESO.

Durante la vigencia del presente pacto colectivo CISA contratará a sus Trabajadores Beneficiarios con un salario básico superior en mil doscientos pesos por encima del salario mínimo legal que decreto el Gobierno Nacional. Cumplido el periodo de prueba el trabajador devengará el salario propio del oficio asignado.

CLAUSULA TRIGESIMA QUINTA: ASCENSOS Y LLENO DE

VACANTES: Para la provisión de vacantes, CISA tendrá en cuenta preferencialmente a sus trabajadores y atenderá los factores de antigüedad, capacidad, buena conducta, lealtad y eficiencia en el desempeño de cargos anteriores. Solamente en el evento que entre los trabajadores al servicio de CISA no se encuentre la persona que reúna las condiciones contempladas en la presente cláusula, la empresa llenará la vacante por otro conducto.

PARAGRAFO PRIMERO: En el evento que el Trabajador Beneficiario ascendido no cumpliera el periodo de prueba, regresará al cargo que desempeñaba en las mismas condiciones salariales y de trabajo inicial, siempre y cuando la razón por la cual fue removido del puesto no corresponda a una justa causa de terminación del contrato de trabajo. Esta disposición se aplicará igualmente para los reemplazos transitorios que se hayan originado con ocasión del ascenso.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando el Trabajador Beneficiario fuere ascendido a otro cargo por haberse dado la vacante definitiva en dicho cargo, tendrá derecho a devengar el salario correspondiente al oficio una vez que haya superado el periodo de prueba de dos meses.

CLAUSULA TRIGESIMA SEXTA: REEMPLAZOS TRANSITORIOS: Cuando un Trabajador Beneficiario deba desempeñar temporalmente un cargo de superior jerarquía y el periodo del reemplazo temporal sea de catorce (14) días o más, tendrá derecho al

14

|
salario del oficio respectivo, desde el primer día del reemplazo hasta el momento en que regrese a su propio oficio.

CLAUSULA TRIGESIMA SEPTIMA: VIGENCIA DEL PACTO O ACUERDO COLECTIVO: El presente pacto colectivo de trabajo tendrá una vigencia de DOS (2) años contados a partir del primero de marzo del 2.022 hasta el último día del mes de febrero del 2.024.

