

Santa Marta, 02/06/2026

CIRCULAR INTERNA

DE: REPRESENTANTE LEGAL DE TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A
PARA: TRABAJADORES DE TRANSPORTES BASTIDAS
ASUNTO: PUBLICIDAD REGLAMENTO DE TRABAJO

El REPRESENTANTE LEGAL, informa a todos los trabajadores que la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, ha adoptado el Reglamento de Trabajo, entendiéndose por éste el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en el desarrollo de su actividad.

Con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 8 de la **Ley 2566 de 2025** que modificó el Artículo 120 del C.S.T. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del C.S.T., se publicará el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. De hacerse la publicación del reglamento a través de medio virtual, no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Cordialmente,



TRANSPORTE BASTIDAS S.C.A.
NIT: 931.700.203-9

MELANIO AUBERTO CASTILLO GALVAN

REPRESENTANTE LEGAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Empresa: **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
NIT.: 891.700203-5
Domicilio: SANTA MARTA, D.T.C.H. - MAGDALENA
Dirección: Av Ferrocarril No 39ª - 112 Barrio LA LUCHA
Cel: 316 2583929
Dirección Electrónica: tbastidas07@hotmail.com

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, identificada con Nit 891.700.203-5, domiciliada en la Av Ferrocarril No 39ª - 112 BARRIO LA LUCHA, Santa Marta - Departamento del Magdalena y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo expresas estipulaciones en contrario, o reformas legales, de inmediata aplicación.

CAPÍTULO II OBJETO

ARTÍCULO 2. El presente reglamento, contiene las disposiciones especiales, relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**

Se expresa que fue necesaria realizar la presente actualización del reglamento interno de trabajo en razón a las modificaciones de las normas laborales realizadas por el ente legislativo el cual versan sobre los derechos laborales En mérito de lo expuesto se resuelve y aprueba la actualización del reglamento interno de trabajo

CAPITULO III CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida con foto reciente fondo blanco
- b. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso, ampliada al 150%. Cuando se trate de un extranjero, éste debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo, permisos o aquellos que de acuerdo con las normas migratorias permitan realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo, y la cédula de extranjería. Los cuales deben ser expedidos por las autoridades competentes. (Cedula de Extranjería y Permiso de Trabajo).
- c. Si tiene beneficiarios de seguridad social, documentos de identidad legibles y certificados de nacimiento legibles.

- d. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e. Todos los documentos que respaldan los estudios tales como diplomas o Certificados. Para extranjeros se requerirá la respectiva convalidación del título.
- f. Certificados laborales en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.
- g. Dos referencias personales.
- h. Certificación de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S), Fondo de Pensiones (AFP), Fondo de Cesantías (AFC) en que se encuentra inscrito.
- i. Tarjeta Profesional en los casos que aplique si se contrata por razón de su profesión u oficio.
- j. Para extranjeros, se deberá solicitar los permisos de trabajo, los cuales deben ser expedidos por las autoridades competentes (Cedula de Extranjería y Permiso de Trabajo).
- k. Certificación bancaria emitida por la entidad financiera correspondiente o autorización para apertura de cuenta bancaria, de acuerdo con los convenios que en su momento tenga la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- l. Certificados de antecedentes emitidos por las entidades de vigilancia y control (Antecedentes Judiciales y Disciplinarios).
- m. No tener condenas, Ni investigaciones pendientes por inasistencia alimentaria
- n. Los documentos que la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, considere pertinentes para verificar la idoneidad del aspirante, en cumplimiento con las excepciones que dicte la ley.

PARÁGRAFO. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un cargo o que un trabajador actualmente vinculado aporte a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, se presumirán auténticas. Si se, verifica la fuente y resultare simulado, se tendrá como engaño, fraude o falsedad en documento público o privado según sea el caso, cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones y, de comprobarse tal situación, constituirá, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo y/o vinculación con la empresa.

ARTÍCULO 4. EXÁMENES MÉDICOS. Quien aspire a ocupar un cargo en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, deberá practicarse los exámenes médicos pre ocupacionales y demás pruebas de aptitud y personalidad que la empresa, estime convenientes, antes de efectuar la contratación, para así validar el lleno de requisitos necesarios para el cargo a desempeñar. Estos serán asumidos por la empresa.

PARÁGRAFO 1. Comprobado el estado de salud del aspirante, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, decidirá si lo admite o no.

PARÁGRAFO 2. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, realizará los exámenes médicos ocupacionales antes de iniciar labor dentro de la empresa, en las fechas que para el efecto señale como también realizará los exámenes médicos de retiro dentro de los 5 días de haber finalizado el contrato laboral.

ARTÍCULO 5. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, podrá establecer, además de los documentos mencionados en este reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias, no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la existencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (artículo 1 Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo 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 VIH SIDA (Art. 22 Decreto reglamentario No. 559 de 1991), ni la libreta Militar (Art.111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016), y demás normas que aclaren, complementen o sustituyan las anteriormente mencionadas.

RESOLUCION 1843 DEL AÑO 2026 PROFERIDA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO:

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones

- **Objeto.** La presente Resolución tiene por objeto regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, con alcance a todos los trabajadores y trabajadoras del país, independientemente del sector económico, tipo de vinculación laboral o afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

Se mantienen bajo su regulación y aspecto técnico las siguientes modalidades, evaluaciones o valoraciones médicas especiales:

- a. La expedición del concepto medico laboral de aptitud física, mental y de coordinación motriz exigido a los conductores, se regirá técnicamente por criterio clínicos establecidos en los artículos 3.4.4.3 al 3.4.4.6 de la Resolución 20223040045295 de 2022 del Ministerio de Transporte o la norma que modifique adicione o sustituya.
- b. La expedición del concepto medico laboral de aptitud exigida al personal que manipula alimentos, se regirá por lo establecido en la Resolución 2674 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que modifique adicione o sustituya.
- c. La expedición del concepto medico laboral de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, se regirá por lo establecido en la sección 2 certificado médico de aptitud psicofísica para la tenencia y el porte de armas de fuego del Decreto 1070 de 2015 del Sector Administrativo de Defensa o la norma que modifique adicione o sustituya.
- d. La expedición del concepto medico laboral de aptitud para la ejecución de trabajos en baja, media y alta tensión se regirá de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5018 de 2019 del Ministerio del Trabajo o la norma que modifique adicione o sustituya.
- e. La expedición del concepto medico laboral de aptitud para trabajo en espacios confinados se regirá de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0491 de 2020 del Ministerio del Trabajo o la norma que la modifique, adicione o sustituya.
- f. El trabajo en alturas se rige por lo establecido en la Resolución 4272 de 2021. Las competencias determinadas en el certificado de aptitud deberán corresponder a lo dispuesto en la presente resolución.

CAPÍTULO IV PERIDO DE PRUEBA

Artículo 6. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

Artículo 7. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°).

Artículo 8. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

Artículo 9. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la empresa consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba

Parágrafo: El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, por parte de este, la convivencia de las condiciones del trabajo, es pertinente precisar que el periodo de prueba no debe convenirse o imponerse, según el caso, con finalidades distintas a las señaladas por la ley.

- a) Evaluación recíproca: El empleador analiza si el trabajador cumple con las expectativas del cargo, mientras que el trabajador evalúa si las condiciones laborales son convenientes.
- b) Duración limitada: No puede exceder de dos meses en contratos a término fijo inferiores a un año no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebran contratos de trabajos sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato
- c) Estipulación: Siempre debe constar por escrito, so pena de que los servicios se entiendan regulados por las normas generales del contrato de trabajo.
- d) Efecto jurídico: el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso. Sin embargo, los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la Empresa con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba
- e) Visita domiciliaria: la visita domiciliaria tiene como propósito poder contemplar una visión más auténtica y completa del postulado al cargo dejando claro que solo es un procedimiento que hace parte de la escogencia y política interna de la empresa y para el cabal cumplimiento a su seguridad. La empresa realizara visita domiciliaria a los trabajadores que se encuentran ingresando a esta ya sea en periodo de prueba o antes de iniciar el mencionado, el cual se encargará el área de recurso humanos con el área jurídica y con el debido diligenciamiento del formato respectivo.
- f) Prueba de polígrafo: La prueba de polígrafo laboral es una evaluación psicofisiológica que registra respuestas involuntarias para medir la veracidad en procesos de selección o investigación

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 11. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. **(Ley 2466 de junio 25 de 2025)**

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO. Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, se acoge a la normatividad vigente. **(Ley 2466 de junio 25 de 2025)**

Artículo 12. APRENDIZ UNIVERSITARIO: Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la A. R. L. que cubre la empresa.

Artículo 13. SEGURIDA SOCIAL: En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

Artículo 14. FORMALIDAD: El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Artículo 15. MODALIDADES: Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes: Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que la empresa establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados

registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación. La realizada en la empresa por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado. El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.

Artículo 16. EMPRESAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES: Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan. Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de la ley 789 de 2002. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional. El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no sugieren el 25% del total de aprendices. **PARÁGRAFO.** Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** (Artículo 6 del C.S.T.) Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley.

PARÁGRAFO. Para los trabajadores accidentales o transitorios, se tendrán en cuenta las condiciones de admisión descritas en el Capítulo II, artículo 2, artículo 6 del C.S.T.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. JORNADA MÁXIMA: Artículo 161 C.S.T., modificado por la Ley 2101 de 2021. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, en cumplimiento a la ley 2101/2021, ha iniciado la disminución de la jornada laboral de que trata la mencionada Ley. Sin embargo, dentro de esta jornada, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, podrá fijar o modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio; garantizando siempre el día de descanso.

Las horas de entrada y salida concertada con los trabajadores, son las que a continuación se expresan así: **DÍAS LABORALES:** De lunes a sábados

Horario trabajadores adiministrativo 1

Lunes a viernes:

Entrada en la mañana: 07:00 a.m. a 12:00 m

Entrada en la tarde: 01:00 pm a 03:00 p.m.

Hora de Almuerzo: 12:00 p.m. a 1:00 p.m.

Horario trabajadores administrativos 2

Lunes a viernes:

Entrada en la mañana: 08:00 a.m. a 12:00 pm

Entrada en la tarde: 01:00 pm a 04:00 p.m.

Hora de Almuerzo: 12:00 p.m. a 1:00 p.m.

Horario trabajadores operativos 1

Turnos AM

Desde 4:20 am hasta 12:30 pm

Desde 4:50 am hasta 12:30 pm

Desde 6:00 am hasta 12:30 pm

Desde 5.00 am hasta 12:30 pm

Desde 5:30 am hasta 12:30pm

Turnos PM

Desde 12:30 pm hasta 6:pm

Desde 12:30 pm hasta 6:30pm

Desde 12:30 pm hasta 7:30pm

Nota aclaratorias : los trabajadores operativos no tendran un turno fijo asignado , los mismos seran programados de acuerdo a los lugares donde correspodonda prestar el servicio.

Horario para trabajadores conductores

En atención a la naturaleza del servicio de transporte, la empresa podrá establecer jornadas laborales flexibles y turnos rotativos para los conductores, cuyos horarios de inicio y finalización podrán variar diariamente según las necesidades del servicio.

La jornada laboral se organizará respetando en todo caso el límite máximo legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, pudiendo distribuirse en jornadas diarias que van hasta nueve (9) horas sin lugar a recargo por trabajo suplementario, conforme a la normatividad vigente. (Ley 2466 de junio 25 de 2025)

Cada trabajador disfruta un dia de descanso semanal.

En cumplimiento a la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo Vigente, todos los turnos cuentan con un periodo de máximo diez (10) minutos de descanso entre turnos para pausas activas.

PARÁGRAFO 1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: (Literal a. del artículo 162 del C.S.T.). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;

PARÁGRAFO 2. Los períodos de descanso para tomar alimentos durante las jornadas establecidas por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, no se computan como jornada de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 19. Los horarios de trabajo podrán modificarse unilateralmente para ajustar los mismos a las necesidades del servicio, respetando en todo caso la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (hoy, ley 2101/2021) y en este caso dará el aviso previo al trabajador

PARÁGRAFO. Conforme el concepto No.133248 expedido el 24 de julio de 2015 por el Ministerio del Trabajo, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, podrá implementar cuando lo considere, el uso del sistema biométrico de huella digital o tarjeta de proximidad para controlar el horario de trabajo de las personas que laboran para su servicio, el cual podrá ser utilizado si se da apertura a un proceso disciplinario. También podrá implementar el uso de fotografía y video para controlar horario previa autorización por parte del trabajador y podría ser utilizado si se da apertura de un proceso disciplinario.

ARTÍCULO 20. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas (Literal c Artículo 11 **Ley 2466 del 25/06/2025**)

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

ARTÍCULO 21. Si por direccionamiento y autorización de **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, el trabajador debe laborar en días dominicales de manera habitual, es decir tres (3) o más al mes, se reconocerá un día compensatorio remunerado por cada domingo laborado y se pagará el recargo correspondiente. (Numeral 1º. artículo 14 **Ley 2466 de 2025**).

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. (Parágrafo 1º. artículo 14 **Ley 2466 de 2025**).

PARÁGRAFO 1. La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El trabajador debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Cuando por razones del servicio, sea necesario laborar los domingos y festivos, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, reconocerá y cancelará a los trabajadores teniendo en cuenta si los dominicales laborados son ocasionales o habituales acorde a lo preceptuado en el Parágrafo 1º. del artículo 14 **Ley 2466 de 2025**.

ARTÍCULO 22. Según las excepciones establecidas por la **Ley Ley 2466 de 2025**. El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo (Artículo 11 literal a).

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 23. FUERZA MAYOR. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo

por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirá en igual número de horas distintas al horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna (Art. 4° Ley 50/90)

CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24. Trabajo Diurno y Nocturno. Artículo 10 **Ley 2466 de 2025** modifica por el artículo 160 del C.S.T.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

ARTÍCULO 25. Limite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podrán exceder de das (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 26. Tasas y liquidación de recargos. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

ARTÍCULO 27. Se entiende como trabajo extra, aquel que se realiza en tiempo adicional a la jornada pactada por las partes

PARÁGRAFO 1. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 2: Relación de Horas Extras. Modificado por el Artículo 12 de la **Ley 2466/2025**. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 28. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

- 1) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Año nuevo, día de los reyes magos, día de San José, día del trabajo, día de San Pedro y San Pablo, día de la independencia, Batalla de Boyacá, Asunción de la Virgen, día de la Raza, día de todos los santos, independencia de Cartagena, día de la Inmaculada Concepción, día de navidad, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- 2) Para el descanso remunerado del día de los reyes magos, día de San José, Sagrado Corazón, Asunción de la Virgen, día de la Raza, día de todos los santos, día de la independencia de Cartagena, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sean en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades sean en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTÍCULO 29. Remuneración en días de descanso obligatorio. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. (Numeral 1 Artículo 14 **Ley 2466/2025**)

Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. (Numeral 2 Artículo 14 **Ley 2466/2025**)

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 1. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá coma día de descanso obligatorio el domingo. (Parágrafo 3°. Art 14 **Ley 2466/2025**)

Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 2. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 30. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio, se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. Conforme el artículo 173 que expresa: "Remuneración. Modificado por el artículo 26, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

- 1) Se debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición de los representantes de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- 2) Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
- 3) No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
- 4) Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- 5) Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.
- 6) Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
- 7) En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, núm.1º C.S.T.). No obstante, aquellos trabajadores que laboren menos de un año se les pagará proporcionalmente al tiempo laborado (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 33. Conforme el artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015. Indicación fecha para tomar las vacaciones:

- 1) La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, a más tardar dentro del año siguiente y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
- 2) La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días calendario de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).
- 3) La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que inicia y termina sus vacaciones anuales y la remuneración recibida por las mismas. (artículo 6 Decreto 995 de 1968).

ARTÍCULO 34. Artículo 2.2.1.2.2.2. del Decreto 1072 de 2015. Acumulación.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.).
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. (artículo 7 Decreto 995 de 1968).

ARTÍCULO 35. Artículo 2.2.1.2.2.3. del Decreto 1072 de 2015. Prohibición acumulación para menores de edad.

- 1) Queda prohibida la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.
- 2) Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones. (artículo 8 Decreto 995 de 1968).

ARTÍCULO 36. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 37. empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 20 de la Ley 1429/10); cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado, (Ley 995/05 Art. 1º). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 38. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (artículo 192 C.S.T.).

CAPÍTULO X

PERMISOS - INCAPACIDADES MÉDICAS Y LICENCIAS

PERMISOS

ARTÍCULO 39. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a) El ejercicio del derecho al sufragio (sin perjuicio de los estipulado en el artículo 3º. de la Ley 403 de 1998.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

- e) Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes.
- f) Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.
- g) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

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

- a) **EJERCICIO DEL SUFRAGIO.** Para la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** La participación mediante el voto en la vida política, cívica, y comunitaria se considera una actitud positiva de apoyo a las instituciones democráticas, y como tal será reconocida, facilitada y estimulada por las autoridades. Razón por la cual y en cumplimiento del literal **a)** del artículo 15 de la **Ley 2466/2025** que modifico el numeral 6 del Art. 57 del C.S.T., concederá permiso a sus trabajadores para el ejercicio del sufragio.

En cumplimiento al artículo 3° de la Ley 403 de 1997 “por la cual se establecen estímulos para los sufragantes”, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado, por el ejercicio del sufragio.

Todo trabajador que ejerza su derecho al sufragio, disfrutará de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, previa presentación del certificado electoral. El descanso compensatorio deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el trabajador con la gerencia. Art.3 **LEY 403 DE 1997.**

- b) **DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN.** En cuanto a la licencia “para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación” el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral dispone que “los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. En estos casos el aviso a la gerencia, se dará con mínimo tres (03) días de anticipación y/o con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- c) **EN CASOS DE GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA.** En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

La duración de la licencia por calamidad doméstica será otorgada por la Gerencia, la cual debe acudir a los principios de la solidaridad y razonabilidad, evaluando el grado de afectación al trabajador y a la empresa, tomando como base un límite máximo de tres (3) días de licencia el cual podrá ser reevaluado y renovado por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, en caso de ser necesario.

Para efectos del presente reglamento, se entiende por Grave Calamidad Doméstica, la ocurrencia de una de las siguientes circunstancias:

- Accidente o enfermedad de los parientes del trabajador así: consanguíneos en primer grado, civil en único grado y al cónyuge o compañero permanente.
- En el evento en que el trabajador se vea inmerso en un accidente automovilístico y deba quedarse en el sitio del accidente, una inspección de policía o fuese conducido a medicina legal para pruebas de alcoholemia.

- Grave alteración del orden público que dificulte la movilidad en la ciudad y represente riesgo para el trabajador.
- Por hechos delictivos de que sea víctima el trabajador en su residencia y le obliguen a realizar las correspondientes diligencias en la fiscalía general de la Nación, Policía Nacional u otra autoridad competente, e Inundación, anegación, incendio, daños producidos por terceros en el sitio de residencia del trabajador, que le impidan desplazarse a su sitio de trabajo.

- d) **DESEMPEÑAR COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN.** De llegar a existir Organización sindical, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, teniendo en cuenta que el permiso sindical hace parte de lo que el artículo 39 de la Constitución, denomina “garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales”, y como tal, está en el núcleo esencial del derecho de asociación sindical, el trabajador sindicalizado, con mínimo tres (3) días calendario de anticipación, deberá solicitar el permiso sindical a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, a través de Talento Humano, fin de que, se pueda coordinar un reemplazo sí es necesario
- e) **EN CASO DE ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO.** Siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

PARÁGRAFO 1. En todos los casos anteriores el trabajador debe dar aviso oportuno a la gerencia de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o a la persona que esta designe, para así evitar afectaciones en la operación normal de la empresa. También debe aportar los soportes necesarios para comprobar la razón por la cual solicita el permiso. La gerencia, validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador, según lo mencionado.

PARÁGRAFO 2. La sola solicitud del permiso no da derecho al goce de este; en caso de no asistencia sin previa autorización que lo justifique, se considerará incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador y podrá dicha actuación ser calificada como falta grave, y las inasistencias injustificadas, darán lugar al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, adicionalmente a la no causación del pago de la(s) hora(s) o día(s) de ausencia, sin perjuicio del efecto legal en la remuneración del descanso semanal.

PARÁGRAFO 3. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el objeto del permiso procederá el despido con justa causa.

- f) **CONCURRIR EL TRABAJADOR AL SERVICIO MÉDICO** Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023. El permiso debe ser solicitado por el trabajador, con mínimo tres (3) días calendario de anticipación al día de ocurrencia, para así proceder por parte la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, a evaluar su razonabilidad, veracidad, tiempo y horario del permiso, así como coordinar un reemplazo sí es necesario. Se sugiere en la medida de lo posible, que la cita médica, sean solicitada en horarios no laborales, en caso contrario al iniciar o finalizar la jornada, este permiso deberá ser sustentado con el certificado médico de la institución respectiva o el certificado de asistencia emitido por la I.P.S, - E.P.S, o A.R.L respectiva. El no agotamiento de este proceso será causa suficiente para proceder a la negación del permiso.

Cuando, por trámites internos de las entidades de salud, la cita disponible afecte el horario laboral, el trabajador debe informar a la Gerencia de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o a la persona que esta designe, dentro de las primeras 48 horas de asignada la cita.

Para los casos de urgencia médica y/o cita prioritaria, el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y avisar a la empresa, posteriormente, deberá presentar, los soportes de la atención para justificar la inasistencia.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias, no eximen al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto médico, escrito por la entidad (E.P.S - I.P.S - A.R.L) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos a la Gerencia. Para las empleadas en estado de embarazo aplican las condiciones mencionadas anteriormente.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de enfermedad laboral y/o accidentes de trabajo, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) no tendrán ningún descuento del tiempo en la nómina; como requisito deben presentar los soportes de asistencia correspondientes. En caso de no presentar dichos soportes, se conceptuará como una ausencia injustificada.

En caso de originarse incapacidad, el trabajador tendrá la obligación de informarlo directamente a la Gerencia de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o a la persona que esta designe. Inicialmente, podrá hacerla llegar mediante medios electrónicos; no obstante, para todos sus efectos en cuanto sea posible debe hacer llegar la incapacidad original transcrita, la cual deberá ser entregada en un término razonable, teniendo presente los periodos de nómina y seguridad social.

- g) **Para asistir a las obligaciones escolares** como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. Dando el aviso correspondiente a la empresa.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. Informando a la empresa con la debida antelación

PARÁGRAFO 1. La sola solicitud del permiso no da derecho al goce de este; en caso de no asistencia sin previa autorización que lo justifique, se considerará incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador y podrá dicha actuación ser calificada como falta grave por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**

PARÁGRAFO 2. Todos los anteriores permisos deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un soporte o documento original, pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, modo y lugar que origina el permiso, los cuales deberán contar con la autorización del encargado, cuando el permiso así lo amerite.

ARTÍCULO 40. INCAPACIDADES MÉDICAS

En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

- a. La simple manifestación del trabajador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** como excusa.
- b. El trabajador deberá informar a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, sobre la expedición de incapacidad y su duración, el mismo día de expedida y deberá entregarla a más tardar al día siguiente acompañada de los documentos exigidos por la E.P.S o la A.R.L o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente

- c. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el trabajador de acuerdo con la naturaleza de la enfermedad o el accidente.
- d. Como justificación del trabajador para faltar al trabajo por razones de salud, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. En cumplimiento a lo ordenado en el Decretos: 4023 de 2011, 1427/2022 y 2126/2023. Para el pago de las licencias e incapacidades que superen 2 días, los trabajadores deberán radicar en la oficina de la empresa, los siguientes soportes:

- **Enfermedad general:** Certificado de incapacidad,
- **Accidente de trabajo:** Certificado de incapacidad, copia del reporte de accidente de trabajo, copia de la cedula.
- **Enfermedad laboral:** Certificado de incapacidad
- **Accidente de tránsito:** Certificado de incapacidad,

ARTÍCULO 41. LICENCIAS. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, en cada situación que se presente, reconocerá la licencia establecida en la legislación colombiana para los trabajadores; Así:

1. **LICENCIA POR LUTO.** **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, concederá al trabajador, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles; siempre que fallezca alguno de los familiares comprendidos dentro de los parentescos señalados en la Ley. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009 y art. 57 del C.S.T.); así:
 - **Primero de Consanguinidad:** Padres e hijos;
 - **Segundo Grado de Consanguinidad:** Hermanos, Abuelos y Nietos.
 - **Primero de afinidad:** Suegros (as).
 - **Primer civil:** Padre adoptante, Madre adoptante y el adoptivo
2. **LICENCIA DE MATERNIDAD**, conforme a la ley 1822 de 2017, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico expedido por la respectiva E.P.S., a la cual se encuentre afiliada donde conste la siguiente información: a) el estado de embarazo de la trabajadora, b) la indicación del día probable del parto y c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.

En relación con las Licencia de Maternidad, se establecen los siguientes parámetros; presentar a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.:**

- Copia del Registro Civil, o nacido vivo
- Certificado de incapacidad
- Copia radicada de afiliación del recién nacido.
- En un plazo máximo de 30 días después del primer día de la licencia, deberá entregar la licencia materna para ser trascrita en la EPS correspondiente y así, realizar el proceso de recobro. El término de la licencia se rige por lo dispuesto en el Art. 1 de la Ley 1822 de 2017, la cual modificó el artículo 236 del C.S.T.

3. **LICENCIA DE PATERNIDAD.** El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S., a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor (parágrafo 2 del art. 2 de la ley 2114 de 2021).

En relación con las Licencia de Paternidad, se establecen los siguientes parámetros; presentar a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A:**

- Copia del Registro Civil de nacimiento con código barras legible
 - Copia de cedula por ambos lados (por que el sistema al momento de transcribir, pide que se ingrese la fecha de expedición contenida en dicho documento). Y documentos exigidos por EPS.
4. **LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el artículo 2, en su parágrafo 4 de Ley 2114 del 29 de julio de 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.
 5. **LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia, la cual estará regida por lo dispuesto en el parágrafo 5 de la Ley 2114 del 29 de julio de 2021.
 6. **LICENCIA NO REMUNERADAS.** Esta solicitud puede ser realizada por el trabajador, para la inasistencia al sitio de trabajo y así atender situaciones en las cuales, por ley, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, no está en obligación de reconocer remuneración. Su aceptación estará dispuesta a consideración de la necesidad y será aprobada o no por la Gerencia de La empresa o quien ésta designe; quien deberá:
 - a) Evaluar la necesidad del servicio y la no interrupción de las actividades normales de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, junto con el superior jerárquico
 - b) **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, no está obligada a aceptar los términos requeridos por el trabajador.
 - c) Sí se otorga este periodo, el trabajador estará exonerado de cumplir con sus deberes laborales, por lo tanto, **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, no está obligada a reconocer remuneración alguna.
 - d) En el acuerdo debe evaluarse y acordarse la forma en que será manejada la seguridad social a descontar al trabajador de acuerdo con lo que dispone la ley en estos casos
 - e) Si la solicitud de licencia obedece a razones del adelantamiento de estudios, capacitación o permisos personales, se otorgará siempre y cuando se cumplan conjuntamente las siguientes condiciones:
 - Contar con la autorización del encargado y/o persona que lo vaya a remplazar

- Compromiso de no afectar el desarrollo normal de las actividades o procesos, al que pertenezca.
- Compensar el tiempo utilizado en los estudios, capacitación o permisos personales, con tiempo real y efectivamente trabajado en días laborales, sin que ello se considere trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 1. En todos los casos anteriores el trabajador debe dar aviso oportuno a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, para así evitar afectaciones en la operación normal de la empresa. También debe aportar los soportes necesarios para comprobar la razón por la cual solicita el permiso. La Gerencia o quien ésta designe, validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador, según lo mencionado. Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos, se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario, según Reglamento interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Todas licencias deben estar debidamente sustentadas por el trabajador con un soporte o documento original, pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, modo y lugar que origina el permiso, los cuales deberán contar con la autorización del encargado, cuando el permiso o licencia así lo amerite.

7. **LICENCIA POR DESASTRE NATURAL O CATASTROFE:** en los casos donde el trabajador se vea inmerso en situación de catástrofe natural o desastre de esta misma índole se concederá licencia al trabajador dependiendo a la magnitud de la situación presentada

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 42. Formas y libertad de estipulación.

- 1) La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, y el trabajador, pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- 2) Salario Integral. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del C.S.T y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales será hasta el que ordene la ley, sin que se excedan los límites expresados en la Ley 1393, de 12 de julio de 2010 o la que lo modifique.

ARTÍCULO 43. Se denomina jornal, el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 44. PERIODOS DE PAGO: El período de pago en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, se realizará así: **Grupo A. Quincenas vencidas. Grupo B. Mensual**

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. Igualmente, podrá el trabajador brindar a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, su número de cuenta de ahorros para que le sea consignado su salario, para lo cual, deberá entregar certificado vigente no mayor a treinta (30) días de expedido, en el que consten los datos específicos de dicha cuenta. (artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Cuando parte del salario se pacte en especie, debe ser determinado y valorado por las partes en el respectivo contrato de trabajo, o en documento posterior firmado por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** y el trabajador, señalando máximo y mínimo de salario en especie.

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. Para todos los efectos de cálculo de salario, seguridad social, prestaciones sociales y vacaciones se calculan sobre meses de 30 días y años de 360 días.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C. S. T.).

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con las disposiciones de ley, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, podrá convenir con los trabajadores que los beneficios extralegales, tales como las bonificaciones de mera liberalidad, auxilios educativos, seguros, suministros, alimentación, vivienda, viáticos entre otros, bien sean habituales u ocasionales, no constituyan salario ni factor de salario para ningún efecto.

PARÁGRAFO 2. En la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

En caso de existir alguna suma reconocida por parte de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** al trabajador, por fuera de las legalmente obligatorias, la misma será reconocida de manera unilateral, extralegal y por mera liberalidad, motivo por el cual, no será constitutiva de factor salarial ni prestacional. De igual forma, podrá dejarlas de reconocer o modificarlas de manera unilateral, sin que ello implique desmejora para el trabajador.

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIEGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 46. Es obligación de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 47. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, tiene la obligación de realizar la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Laborales, de todos los trabajadores. Así como también el pago de los aportes parafiscales cuando correspondan.

ARTÍCULO 48. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S en caso de enfermedad general, o a la A.R.L en caso de enfermedad o accidente laboral a la cual estén asignados.

ARTÍCULO 49. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo en su jornada laboral, deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o quien ésta designe, de manera inmediata o, en caso de no ser posible a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, el cual hará lo conducente para que se acerque a su E.P.S y sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y/o el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se acercará a su E.P.S a someterse al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se entenderá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Cuando el trabajador se ausente de su sitio de trabajo por razones de enfermedad, deberá informarlo a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, inmediatamente. Igualmente, el trabajador deberá entregar a la brevedad posible el documento idóneo de la incapacidad emitida por parte de su médico tratante, el cual deberá estar adscrito a la E.P.S o A.R.L a la cual se encuentra afiliado o documento idóneo que certifique su asistencia de acuerdo con lo que establezca la ley, el cual deberá ser entregado como soporte de la ausencia.

En caso de no entregar el debido soporte su inasistencia al trabajo se entenderá como injustificada a menos que demuestre imposibilidad absoluta para dar aviso. Si la entidad correspondiente no expide incapacidad el trabajador debe reintegrarse a sus funciones normales.

PARÁGRAFO ÚNICO. En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes la novedad y la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, cancelará los salarios, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la E.P.S a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTÍCULO 50. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena su médico tratante. 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.

Bajo ningún supuesto se permitirá que los trabajadores desarrollen actividades laborales mientras la incapacidad tenga vigencia.

ARTÍCULO 51. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene el médico de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Solo la A.R.L o la E.P.S a la que esté afiliado el trabajador tendrán la facultad para determinar si la persona está apta para realizar las labores encomendadas y a ser reubicado según los estudios y diagnósticos realizados.

El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a lo estipulado anteriormente y a no prestar el servicio sin debida orden de las entidades respectivas, perderá el derecho a la prestación en dinero del salario y, además dicha negativa es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa. (artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO 2. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, proporcionará los elementos de protección personal, dotación y los implementos de seguridad necesarios para la prevención de accidentes laborales. Si el trabajador no los utilizare será sancionado por medio de las normas de este reglamento de trabajo y del reglamento de higiene y seguridad industrial. Los trabajadores deben procurar por el cumplimiento a cabalidad las normas de seguridad y salud en el trabajo, tener hábito de vida saludable y de autocuidado dentro y fuera de la empresa y en todas sus actividades laborales.

ARTÍCULO 52. ACCIDENTE DE TRABAJO. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto o repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del trabajador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del trabajador.

En caso de accidente de trabajo o incidente así sea leve, el trabajador debe informar al superior jerárquico de la respectiva dependencia, o su representante, quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en él y la reglamentación pertinente ante la E.P.S. y la A.R.L.

La omisión injustificada o aviso inoportuno por parte del trabajador ocasionará que la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, no sea responsable por el agravamiento de las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente o incidente de trabajo.

Los compañeros de trabajo están en la obligación ineludible de dar aviso y auxilio, sí el trabajador se encontrare imposibilitado, éste podrá comunicarle al superior jerárquico y/o a los encargados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO 1. Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia del accidente de trabajo, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, se acogerá a lo que dispone la resolución 1401 de 2007 "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo" o la norma que la adicione, modifique o remplace y podrá valerse de los testigos que están presentes en ese momento, los cuales servirán como apoyo para el equipo investigador, el cual está compuesto por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el superior jerárquico o a falta de este último la Dirección de La empresa .

PARÁGRAFO 2. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el Decreto 1443 de 2014 vinculado en el Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 3. En caso de que el trabajador no comunique a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, o a sus representantes la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se entenderá como una falta grave de incumplimiento de sus obligaciones, y como tal dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, salvo que se demuestre que no estaba la persona encargada o jefe superior al momento del accidente.

ARTÍCULO 53. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO. En caso de incidentes, accidente de trabajo y enfermedad laboral se seguirá el protocolo establecido por **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, quien tiene la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar ante la A.R.L y E.P.S. (artículo 2.2.4.1.7 del Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, la Resolución 2851 de 2015 artículo 1, Resolución 1401 de 2007 y Resolución 0312 de 2019).

ARTÍCULO 54. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.** y la entidad administradora de riesgos laborales (A.R.L), deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, o en desarrollo de su actividad económica, deberá ser informado por los encargados de Recursos Humanos y/o del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a la entidad administradora de riesgos laborales (A.R.L), a la entidad promotora de salud y a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Así mismo, todo accidente grave o mortal deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles a la ocurrencia de este (artículo 1, Resolución 2851 de 2015).

ARTÍCULO 55. Las normas mínimas de seguridad que deben obligatoriamente cumplir los trabajadores son las siguientes:

- a. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- b. Identificar, reportar y evitar posibles riesgos en su sitio de trabajo y zonas a las que tenga acceso.
- c. Reportar a su superior jerárquico y al responsable de seguridad y salud en el trabajo, cualquier acto o condición que considere riesgosa para su integridad y las de sus compañeros.
- d. No dejar desperdicios, residuos, materiales u otros objetos que puedan originar incidentes o accidentes.
- e. Respetar los avisos de seguridad que señalen lugares peligrosos, no alterarlos sin autorización expresa.
- f. No fumar en las instalaciones de la empresa, ni depositar colillas en sitios que puedan propagar el fuego o poner en riesgo la integridad del personal y las instalaciones donde labora.
- g. Procurar el cuidado integral de su salud.

- h. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- i. Cumplir las normas, reglamentos, políticas, manuales, protocolos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- j. Informar oportunamente a la empresa acerca de los peligros y riesgos en su sitio o puesto de trabajo.
- k. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- l. Participar activamente de las actividades sociales, recreativas, programas de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, higiene y medicina del trabajo, actividades del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, seminarios, charlas, conferencias, foros, reuniones esporádicas, capacitaciones y demás relacionadas; dentro del horario de trabajo, cuando el trabajador lo estime conveniente y sean autorizadas directamente por la empresa.
- m. Observar las medidas, instrucciones y ordenes de higiene y seguridad entregadas por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, con el objeto de evitar accidentes o enfermedades laborales.

ARTÍCULO 56. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 2002, Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015, 052 de 2017 y Resolución 0312 de 2019, así como a las demás normas que, sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que se expidan.

CAPÍTULO XIII

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - ACCIDENTES DE TRABAJO - ENFERMEDAD LABORAL

ARTÍCULO 57. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Es obligación de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, diseñar y ejecutar de manera permanente e integral el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en el Decreto 1072 de 2015 Capítulo Sexto, Resolución 0312 de 2019 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 58. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 59. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, deberá contar con personal de la brigada de emergencias entrenado para prestar los primeros auxilios y deberá contar con una camilla rígida y un botiquín de primeros auxilios con todos los implementos necesarios para atender una emergencia.

ARTÍCULO 60. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y a los exámenes y tratamientos preventivos que contenga el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, en determinados casos.

ARTÍCULO 61. SANCIONES. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajos de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al trabajador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, respetando el derecho de defensa. (D. 1295/94, art. 91 literal c).

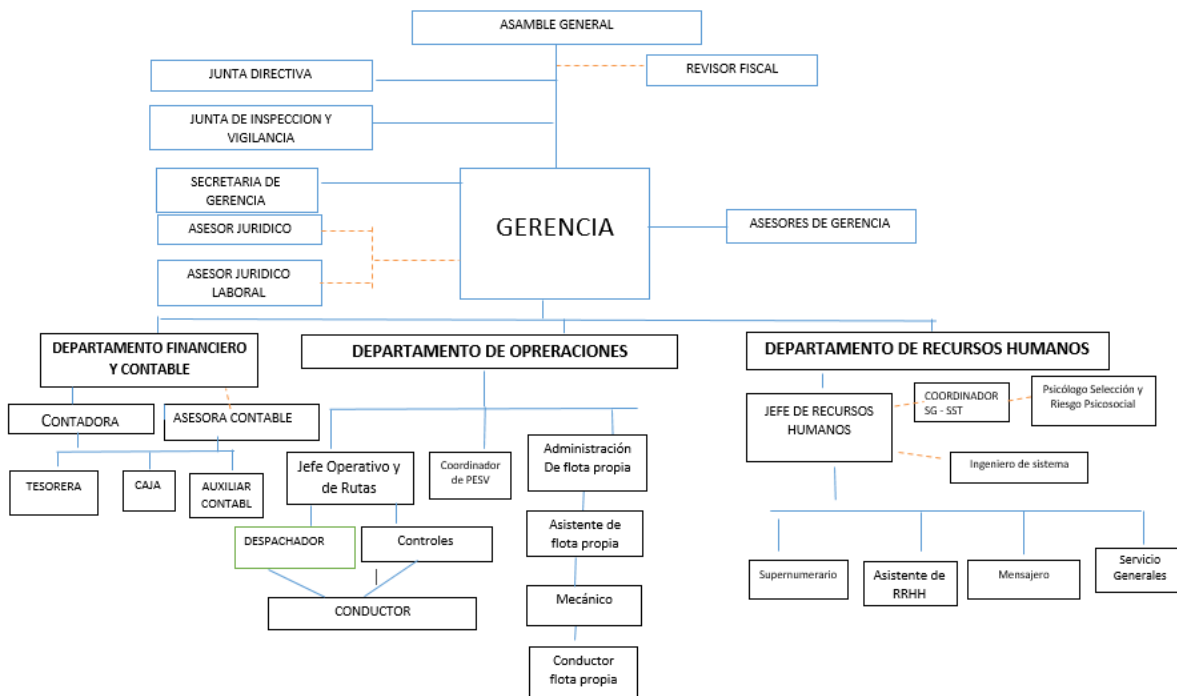
CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 62. En la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, los trabajadores, tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- e. Ejecutar el contrato de buena fe.
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. 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 **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el superior jerárquico para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Ser verídico en todo caso.
- l. Cumplir con los protocolos de seguridad de manejo de equipos de oficina, máquinas o elementos de trabajo que la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** le asigne.
- m. Proteger los activos y patrimonios bajo su custodia y en general los bienes de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- n. Observar con suma diligencia y cuidado las medidas, precauciones, instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, que le indique la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, para el manejo equipos de oficina, máquinas o elementos de trabajo; y observar rigurosamente las normas mínimas de seguridad del lugar de trabajo y del equipo asignado.
- o. Entregar en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, las incapacidades médicas a más tardar el día siguiente de haberla emitido el médico tratante.
- p. Cumplir con las Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- q. Y todos aquellos deberes contenidos en el CST, contrato de trabajo, Manual de funciones, instructivos, normas y Reglamentos.

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 63. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



PARÁGRAFO: De los cargos mencionados anteriormente, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: La **Gerencia** y/o quien esta designe para tales fines

CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 64. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser trabajadores en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 65. Los menores de 18 años, nacionales o extranjeros que se encuentran en el territorio nacional, no podrán ser trabajadores en actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica ítem (d) del artículo 3° del Convenio 182 de la OIT)

Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.

5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.
37. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo

ARTÍCULO 66. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** En observancia del Artículo 13 de la Constitución Política y lo preceptuado por la Ley 1496 de 29 diciembre de 2011 y la Resolución 2110 de junio 30 del 2023 expedida por Ministerio del Trabajo, garantiza la igualdad salarial y la retribución laboral entre mujeres y hombres, eliminando cualquier forma de **discriminación** por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica en el ámbito laboral o contractual.

Así mismo garantiza los derechos en los ambientes laborales y prohíbe el racismo y la xenofobia, generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras a razón de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. SON DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A:

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 laborales 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, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, mantendrá lo necesario según reglamentación legal vigente.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Afiliar y realizar en debida forma los aportes de sus trabajadores al Sistema integral de Seguridad Social.
6. Brindar un buen trato y guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
8. 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, e igualmente remitirlo a la práctica de examen de retiro. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. 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.
10. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el trabajador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
11. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
13. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236.
14. Conceder a la trabajadora que esté en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
15. 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. No producirá efecto alguno el despido que el trabajador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

16. Cumplir con el programa de acompañamiento a trabajadores en condiciones de discapacidad.
17. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
18. Cumplir con todas las normas vigentes para la protección de los menores de edad contenidas en la Ley 1878 de 2018 y aquellas normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen, o deroguen.
19. Brindar a los trabajadores condiciones laborales según lo contemplado en la normatividad vigente, acordes con la dignidad humana, la equidad y la justicia
20. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
21. Además de las obligaciones especiales a cargo de la empresa, esta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social. Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** (Artículo 57 del C.S.T.).
22. Abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, relacionado con el tema de acoso laboral, dejando constancia de ello.
23. Crear mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las conductas constitutivas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.
24. Realizar el seguimiento a los casos de acoso laboral, violencia laboral y vulneración de derechos sexuales y reproductivos que afecten a trabajadores, contratistas, aprendices, proveedores, clientes y demás; según la normatividad vigente, el manual de convivencia laboral y los protocolos definidos en la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Laboral. Si la situación de intimidación de la que tienen conocimiento se hace a través de medios electrónicos igualmente deberá reportar al comité de convivencia laboral, para activar el protocolo respectivo.
25. Crear mecanismos de prevención, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral.
26. En cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima.
27. Facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores, contratistas y demás modalidad de contratación; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
28. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a lo establecido en el Capítulo sexto del 1072 de 2015.
29. Conformar y capacitar a los representantes de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
30. Hacer efectiva la Participación de todos los trabajadores y sus representantes ante El COPASST y Comité de Convivencia Laboral.
31. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes, Comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo y la matriz de peligros.
32. Asignar y Comunicar las Responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
33. Rendición de cuentas al interior de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo (SG-SST).
34. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del SG-SST.
35. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
36. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al SG-SST

37. Dar cumplimiento a lo señalado en la ley 2191 del 6 de enero del año 2022, sobre desconexión laboral, siendo la definición por excelencia lo siguiente: "Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el trabajador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral."
38. Ejecutar de manera permanente e integral el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
39. Promover la participación de todos los miembros de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, se compromete ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, a implementar campañas de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias

ARTICULO 68. SON DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Además de las que constan en sus contratos individuales de trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo y los Manuales de Funciones, cuyo incumplimiento constituye falta grave; los siguientes:

1. Cumplir la misión, Visión, valores, principios y los mandatos de servicio de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
2. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores, según el orden jerárquico establecido conservando la disciplina que exigen el servicio y la buena marcha de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
3. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones pertinentes, asistir puntualmente al trabajo según el horario señalado por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** y trabajar eficientemente, dando el mayor rendimiento posible
4. Atender las comunicaciones e instrucciones que la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** realice o imparta por medio de circulares, manuales de procesos, procedimientos, carteleras y grupos de whatsapp, relacionados con el desempeño y calidad del servicio.
5. Informar a la Gerencia de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o a quien esta designe, cualquier tipo de enfermedad que padezca y someterse a los exámenes y tratamientos médicos respectivos
6. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, quedando está facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral.
7. Realizarse las pruebas de alcoholímetro y de drogas de rutina o de oficio que sean ordenadas por sus superiores jerárquicos con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio a sí mismo, a sus compañeros de trabajo o a la empresa.
8. Guardar absoluta lealtad para con la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, y mantener en escrupulosa reserva los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
9. Guardar rigurosamente la moral, el respeto y las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores, compañeros y clientes
10. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado
11. Comunicar oportunamente a la Gerencia de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** las observaciones que

- estime conducentes a fin de evitarle daños y perjuicios.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riegos inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 13. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, por el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
 14. Observar las medidas de promoción y prevención prescritas por los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L), el médico de la empresa, si lo hubiere o la I.P.S asignada, las autoridades del ramo o superiores y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, entre otras, pero sin limitarse, a usar permanentemente los elementos de protección personal suministrados por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 15. Realizar un auto reporte de las condiciones adversas o inseguras que detecte en su puesto de trabajo e informar oportunamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 16. Usar cuando halla lugar a ello, los Elementos de protección personal suministrados por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 17. Informar previamente cualquier intención de traslado de EPS o AFP.
 18. Reportar inmediatamente los incidentes o accidentes de trabajo y seguir protocolos estipulados de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 19. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.
 20. Cumplir y participar en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 21. Tratar con respeto y cortesía a los superiores, compañeros de trabajo, proveedores, usuarios y personas que tengan relación con la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 22. Colaborar en todo momento con las autoridades y denunciar ante éstas cualquier hecho que atente, amenace o ponga en peligro la seguridad de las personas, instalaciones, y equipos de trabajo.
 23. Ejercitar por sí mismo, labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación del mismo y del sitio de su trabajo.
 24. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente y/o daño, que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas, insumos, máquinas o automotores de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
 25. Custodiar y manejar con suma responsabilidad los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
 26. Proteger y utilizar adecuadamente la información confidencial; esta información no podrá ser utilizada para intereses o fines propios, o de terceros.
 27. Registrar y mantener actualizada en las oficinas de la empresa, la información personal; su contacto telefónico, teléfonos alternos, su domicilio, dirección de residencia y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra, así como hechos que generen cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos; con el fin de que la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. En caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tuviere registrada en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 28. Observar estrictamente lo establecido por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** para la solicitud de permisos o licencias, y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes
 29. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

30. Entregar la documentación requerida para soportar la veracidad de su ausencia justificada en los términos establecidos en este Reglamento de Trabajo.
31. Cumplir y Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeña sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, permanecer en el puesto de trabajo de otros compañeros o salir de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, sin la debida autorización.
32. Informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que le entregue la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** en virtud de sus funciones
33. Comunicar a la Gerencia y presentar la queja ante el comité de convivencia laboral, sobre cualquier conducta ejercida por un superior o compañeros de trabajo, que pueda implicar Acoso Laboral.
34. Cumplir a cabalidad la Política contra Alcohol, Tabaco y Drogas.
35. Reportar ante la Gerencia objetos encontrados en cualquier área de la empresa, para ser devuelto a su dueño.
36. Cuidar de la presentación personal, portar el uniforme completo y limpio
37. Responder por cualquier clase de bienes y productos que le entregue la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
38. Responder por el inventario físico, manejo y racionalización adecuada de los equipos de trabajo
39. Cumplir las Responsabilidades con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.10, a continuación, se relaciona:
 - Procurar el cuidado integral de su salud
 - Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
 - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
 - Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
 - Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
 - Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
40. Cumplir a cabalidad con el manual de funciones de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
41. Autorizar de manera libre y voluntaria a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de su propiedad, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, a sus trabajadores, de acuerdo a lo regulado por la ley de protección de datos personales (Ley 1581 de 2012).
42. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de su jornada laboral registrando en el sistema biométrico si lo hubiere o en cualquier otro mecanismo dispuesto por la empresa; el cual será tomando como base para aplicar las sanciones por incumplimiento a horarios de trabajo.
43. Dar buen trato a los compañeros de trabajo, con ética, transparencia y buena moral.
44. Identificar y reportar los casos de acoso laboral, violencia laboral y vulneración de derechos sexuales y reproductivos que afecten a trabajadores, contratistas, aprendices, proveedores, clientes y demás; según la normatividad vigente, el manual de convivencia laboral y los protocolos definidos en la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Laboral.
45. Abstenerse de generar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral, para con sus subalternos y/o compañeros de trabajo.
46. Realizar pausas activas en todos los cargos y puestos de trabajo.

47. Acatar oportunamente la totalidad de los hallazgos encontrados y las recomendaciones impartidas en las auditorías realizadas a nivel interno y externo.
48. Observar y cumplir, el procedimiento establecido para el manejo de los recursos económicos de la caja menor y de cualquier otro valor que reciba para la ejecución de sus labores.
49. Atender de forma oportuna los requerimientos del empleador ya sean verbales, escrito o telefónicamente
50. Atender los requerimientos del cliente y transmitirlos a la gerencia o a la persona designada por este para una oportuna solución
51. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes, usuarios y trabajadores de **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
52. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos, protocolos y normas particulares de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**

PARÁGRAFO 1: DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS MANDOS MEDIOS. Teniendo en cuenta que representan a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido, tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley; en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

1. Velar por el buen funcionamiento de la empresa y porque el ambiente laboral sea el más óptimo y se desarrolle en las mejores condiciones.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de los trabajadores con el fin de prestar un servicio de calidad.
3. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, y las disposiciones legales laborales vigentes, procurando en conjunto el bien, los derechos y deberes de los trabajadores inherentes a su relación laboral.
4. Actuar con profesionalismo, ética y respeto por las normas y políticas de la empresa, garantizando la seguridad, comodidad y privacidad de los clientes.
5. Mantener un comportamiento respetuoso y evitar cualquier acción que pueda perturbar la tranquilidad de los clientes.
6. Mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
7. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
8. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
9. No utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores de **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**.
10. Respetar a todos los trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política o condiciones económicas.

11. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones, tales como metas, presupuesto de costo, gastos, márgenes de utilidad, traslados, gastos de inventario, compras y demás información que deben reportarse para mostrar la realidad de estado del área.
12. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los trabajadores cumplan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
13. Informar oportunamente sobre irregularidades o incumplimiento del trabajador en la labor del contrato y enviar los soportes escritos correspondientes
14. Cuidar el aseo y apariencia personal, el aseo e higiene, así como el uso correcto del uniforme; observando siempre una excelente presentación personal.
15. Atender las llamadas de los clientes, dar respuesta oportuna con información fidedigna acerca de la empresa; de ser necesario escuchar las quejas y dar solución oportuna en forma eficiente.
16. Observar en el trato con el personal de la empresa, colaboradores y los usuarios, principios fundamentales basados en: **Respeto, Tolerancia, Disposición y Motivación.**
17. Conocer todos los servicios que brinda el **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, así como, sus horarios de apertura y cierre.
18. Cumplir este reglamento, el código de ética y conducta y el manual de funciones

ARTÍCULO 69. SE PROHÍBE A TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con **excepción** de los siguientes
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150. 151,152, y 400 del Código Sustantivo de trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - c) En cuanto a las cesantías, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente de acuerdo con lo previsto en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo hasta que la justicia decida.
 - d) Cuando las circunstancias así lo ameriten, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** dará aplicación a lo previsto en la Ley de Libranzas (Ley 1527 de 2012 art. 6 Ley de Libranzas);
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías en almacenes que establezca la empresa
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** 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. 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.
10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Artículo 59, C.S.T.).
12. Formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la "jornada laboral."

ARTÍCULO 70. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

- 1) Sustraer dinero, herramientas, útiles, equipos de trabajo, documentos, o cualquier otro bien de propiedad de la empresa, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o en beneficio personal sin permiso ni autorización previa y escrita de la gerencia o superior jerárquico
- 2) Realizar el trabajo sin usar los elementos de protección personal cuando este lo requiera
- 3) Mentir con relación al estado de salud, al momento de los exámenes de ingreso.
- 4) Presentarse al trabajo y/o en las instalaciones de la empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o con síntomas de haber ingerido licor o sustancias psicotrópicas. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, ratifica que para el desempeño de todos y cada uno de los cargos, los trabajadores deben presentarse y encontrarse en pleno uso de sus facultades cognitivas. Esta es una medida preventiva para que el trabajador no ocasione riesgos hacia él mismo, a los clientes, usuarios, compañeros o superiores jerárquicos.
- 5) Negarse a practicarse las pruebas de alcohol o drogas
- 6) Fumar en los sitios de trabajo o cuando realiza tareas para la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, sean estas dentro o fuera de sus instalaciones
- 7) Almacenar, Conservar y/o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- 8) Llegar al puesto de trabajo tarde sin causa justificada.
- 9) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la gerencia, La empresa o personal autorizado
- 10) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 11) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 12) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 13) Dar información a terceros sobre identificación de clientes, presupuesto de costo, gastos, márgenes de utilidad, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los directivos o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.
- 14) Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo.
- 15) Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo o abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.

- 16) Hacerse préstamos en dineros entre trabajadores de la empresa con fines lucrativos para quien presta.
- 17) Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores.
- 18) Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
- 19) Sustraer dinero para uso personal así sea de manera transitoria, sin autorización de la gerencia o de la persona autorizada
- 20) Ponerle valor y/o Cobrar, sobrefacturar o dejar de cobrar servicios o productos.
- 21) Entregar fuera del tiempo oportuno documentos que impliquen responsabilidades de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, con la DIAN- MINTRABAJO - ARL- EPS o cualquier otra entidad.
- 22) Mantener, portar o transportar, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante, dentro de las instalaciones de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- 23) Exigir dadas a los clientes, clientes o proveedores como resultado de la atención de un servicio.
- 24) Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes y mantener sucios y desordenados los lockers y demás sitios de la empresa
- 25) Utilizar celulares o equipos electrónicos de cualquier tipo durante la jornada laboral sin autorización de la Gerencia o superior jerárquico.
- 26) Acosar laboralmente a sus superiores, subalternos, compañeros o compañeras de trabajo.
- 27) Presentar descuadres en la caja menor, se la hubiere, o en cualquier dinero o título valor, que le haya sido encomendado en cumplimiento de sus funciones.
- 28) Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
- 29) Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la E.P.S o la A.R.L, o por las entidades de salud de acuerdo con la normatividad vigente.
- 30) Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización de la Gerencia o superior jerárquico, para realizar actividades con fines diferentes a los de su trabajo.
- 31) Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa de la empresa
- 32) Ocultar faltas que atenten contra la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
- 33) Recibir visitas de carácter personal en el puesto de trabajo.
- 34) Amenazar, agredir, injuriar, decir palabras soeces, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, clientes, clientes o a quienes por cualquier razón, circunstancias o motivos se hallen en las instalaciones de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- 35) Riñas, peleas o escándalos con compañeros de trabajo o con terceras personas por cualquier motivo en los lugares de trabajo.
- 36) Los juegos de manos, como también las palabras vulgares, o uso de sobrenombres, faltas de respeto entre compañeros, proveedores, clientes o cualquier persona que tenga relación con la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- 37) Criticar, juzgar o hablar mal del compañero en su ausencia, hacer comentario falso o a una mal interpretación de la información que puede dar origen a un chisme.
- 38) Ejercer cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones de la empresa y que, a juicio de sus representantes, ponga en entredicho la moralidad de la institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que debe caracterizar la actividad de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** y de sus integrantes.
- 39) Irrespetar a sus superiores, personal de seguridad y salud en el trabajo y compañeros de trabajo
- 40) Incumplir responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 41) Ejecutar actos o incurrir en omisiones que afecten o generen riesgo en la estabilidad económica y financiera o el prestigio y buen nombre de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** Vender u obsequiar la dotación (camisa, pantalón o zapatos) entregada por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- 42) Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas, los compañeros de trabajo o

- directivos de la empresa poniendo entre dicho el buen nombre de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- 43) Ejecutar cualquier tipo de abuso, violencia verbal, física o sexual entre trabajadores, hacia los clientes, proveedores, contratistas o usuarios de la empresa o hacia cualquier persona. (La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona).
 - 44) Ejercer maltrato físico o psicológico hacia los menores de edad y adultos vulnerables.
 - 45) Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, proveedores, trabajadores, aprendices, visitantes, usuarios y en general a cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, o que tenga relación contractual con la empresa
 - 46) Descuidar su presentación y aseo personal (Uniforme, elementos de protección y seguridad) exigidos de acuerdo con el cargo o función.
 - 47) Utilizar el internet de la empresa, para actividades diferentes a las descritas en su contrato de trabajo, perfil de cargo o las encomendadas por su superior jerárquico.
 - 48) Utilizar dispositivos de almacenamiento externos a menos que sean aprobados por el área de Tecnología para hacer copias de seguridad de los equipos de cómputo.
 - 49) Instalar en los equipos de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, programas sin la autorización del área de Tecnología.
 - 50) Extraer, prestar o copiar sin autorización previa y expresa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la empresa.
 - 51) Utilizar equipos tales como Tablet, portátiles y/o celulares, para temas personales o distintos a sus funciones, que ocasionen distracción y/o retraso en las actividades laborales.
 - 52) Usar los equipos y herramientas de trabajo suministrados por la empresa, para acceder, consultar o imprimir material pornográfico o lesivo que con lleven a actos ilegales, inmorales que vayan en contra de la dignidad humana.
 - 53) Utilizar el celular corporativo para temas personales o distintos a sus funciones.
 - 54) Divulgar información en medios tecnológicos o redes sociales que pueda afectar el buen nombre de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, sus representantes, clientes y proveedores.

PARÁGRAFO 1. La Empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, y sus directivas podrán reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos.

PARÁGRAFO 2. PROHIBICIONES A LOS MANDOS MEDIOS. Teniendo en cuenta que representan a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, ante los trabajadores que dirigen. Este personal tiene como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos en la ley y por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**; en consecuencia, además de las prohibiciones anteriores, queda especialmente prohibido para estos, lo siguiente:

1. Autorizar, omitir o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, servicios o elementos del t empleador en provecho propio o de terceros.
2. Utilizar los trabajadores de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
3. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes, proveedores y trabajadores, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de la Gerencia de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
4. Realizar cualquier acción que pueda comprometer la seguridad, comodidad o privacidad de los clientes, así como aquellas que puedan afectar negativamente el funcionamiento de la empresa. Esto incluye acciones como divulgar información confidencial de los clientes, o cualquier otra acción que pueda considerarse ilegal o perjudicial.

5. Autorizar crédito a los trabajadores. Salvo autorización expresa y escrita de la gerencia o quien corresponda.

CAPÍTULO XVIII RECLAMOS: ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 71. RECLAMACIÓN. Todo trabajador que desee formular una reclamación, lo hará ante el Coordinador Administrativo, la subgerencia o Gerencia de la empresa y/o ante quien este designe, de manera respetuosa y fundamentada; quien los escuchara y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO 1. Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla a su superior respectivo para su solución.

PARÁGRAFO 2. La persona ante quien se formule la reclamación procederá a oír inmediatamente al trabajador que la formula, y deberá manejar la información confidencialmente; así mismo deberá decidir sobre la misma en justicia, con equidad, de acuerdo con los parámetros de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** y dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.

ARTÍCULO 72. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de dos compañeros de trabajo.

CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 73. La Empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en su contrato de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales (artículo 114, C.S.T).

PARÁGRAFO. La Empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** o sus Representantes, antes de aplicar una sanción disciplinaria, adelantará el proceso disciplinario basado en los procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias determinando: **Daño** o peligro generado a los intereses de la empresa; **Beneficio** económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero; **Reincidencia** en la comisión de la infracción; **Resistencia**, negativa u obstrucción a la acción disciplinaria o de supervisión; **Utilización** de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos; **Grado** de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas internas pertinentes; **Renuencia** o desacato en el cumplimiento de sus deberes; **Reconocimiento** o aceptación expresa de la infracción antes de decretar pruebas dentro del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 74. ESCALA DE FALTAS. Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, Establece la siguiente escala de faltas:

a) **Leves.**

b) **Graves**

a) **FALTAS LEVES.** Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así:

No	Faltas	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez
1	El retardo de hasta de quince(15) minutos, en la hora de entrada al trabajo, sin excusa justificada lo que implica:	Un llamado de atención	Suspensión en el trabajo por tres (3) días	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE
2	La falta total al trabajo en la jornada de la mañana o en la tarde, sin excusa justificada. Aplica cuando hay dos (2) jornadas al día (turno partido)	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE		
3	La falta total al trabajo durante un día o turno correspondiente, sin excusa justificada	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	FALTA GRAVE		
4	No usar los Elementos de Protección Personal cuando haya lugar a ello	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE	
5	Utilizar celulares o equipos electrónicos de cualquier tipo durante la jornada laboral sin autorización a salvo que el empleador autorice en ciertos casos.	Un llamado de atención	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE
6	Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE	
7	Presentarse a trabajar sin el uniforme completo	Hacer un llamado de atención	suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE
8	Recibir visitas de carácter personal en el puesto de trabajo	Hace un llamado de atención	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	FALTA GRAVE	
9	Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento se le asigne en razón de la necesidad del servicio	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE		
10	No avisar a la Gerencia y/o su representante antes de comenzar la jornada laboral sobre problemas de salud que le impida cumplir la jornada laboral	Un llamado de atención	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	FALTA GRAVE	
11	No entregar las incapacidades médicas a más tardar el día siguiente de haberlas emitido la EPS o ARL	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE	
12	Presentarse a trabajar estando incapacitado	Suspensión en el trabajo hasta por 3 días	Suspensión en el trabajo hasta por 5 días	FALTA GRAVE	
13	Incumplir las responsabilidades con el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	FALTA GRAVE	

14	Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes, techos y mantener sucios y desordenados los lockers y lugar de trabajo	Restituir las cosas en el estado en que estaban (pintar paredes, techos, arreglar etc. de su propio recurso)	suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE	
15	Salir de las dependencias de la empresa sin autorización	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE	
16	Dar mal uso o desperdiciar materias primas	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE		
17	Mala presentación personal como ropa sucia, arrugada como falta de higiene personal	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE		
18	Tener su área de trabajo sucia o tirar basuras al suelo	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE	
19	Reincidir tres (3) veces en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito – Mas de tres (3) veces	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE		
20	Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa. en objetos distintos del trabajo	suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE		
21	Cometer actos inseguros que pongan en riesgo su integridad física	Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días	FALTA GRAVE		

PARÁGRAFO 1. Cometer tres (3) faltas leves por cualquier causa, donde exista suspensión del contrato de trabajo, en el mismo año calendario se convierte en falta grave

PARÁGRAFO 2. La reincidencia en las faltas leves, convertirán estas conductas en faltas graves. Para efectos de la reincidencia en las faltas leves, se tendrán en cuenta las faltas cometidas por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la comisión de la última falta

PARÁGRAFO 3. La reincidencia de las faltas leves y la comisión de faltas graves contenidas en el presente reglamento que sean cometidas por el personal con Fuero de la Protección Laboral Reforzada se iniciará el proceso disciplinario respectivo garantizando el debido proceso, y se tramitará ante Ministerio del Trabajo el permiso para terminar el contrato por justa causa.

PARÁGRAFO 4. CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

b) **FALTAS GRAVES.** Constituyen faltas graves y justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, las conductas que se señalan a continuación:

FALTAS GRAVES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El retardo hasta de Diez (10) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez en el año calendario
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La falta total del trabajador, durante la jornada de la mañana o en la tarde cuando se trabaje turno partido, sin excusa suficiente por segunda vez en el año calendario.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez en el año calendario.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las faltas graves son causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa por esta razón se tendrán en cuenta las descritas en las prohibiciones y obligaciones del trabajador y las contenidas en el artículo 66 del presente reglamento, así mismo las contenidas en el CST, manual de funciones, políticas, instructivos y normas concordantes y afines, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, causando perjuicio o generando riesgo a la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sustraer sin permiso de la Gerencia o superior jerárquico cualquier bien de propiedad de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar competencia profesional con la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A o colaborar para que otros lo hagan, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , en objetos distintos del trabajo contratado cuando la conducta se cometa por segunda vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar información a terceros sobre base de datos de clientes, presupuesto de costo, gastos, márgenes de utilidad, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los jefes o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer préstamos en dineros entre trabajadores de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , con fines lucrativos para quien presta, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entregar fuera del tiempo oportuno documentos que impliquen responsabilidades de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A con la DIAN- MINTRABAJO- ARL- EPS o cualquier otra entidad, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sustraer de los dineros de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A para atender necesidades particulares y posteriormente reincorporarlos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faltar al trabajo durante dos (2) o más días consecutivos, sin justa causa, es decir sin permiso del empleador o sin estar incapacitado por la EPS - ARL a la cual se encuentra afiliado, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentar inventarios con conteo de datos falsos, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejar u operar equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización de la Gerencia o superior jerárquico en cualquier tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantener o ingerir dentro de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A en cualquier forma o cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedir dadas a los clientes o proveedores como resultado de la atención de un servicio así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, productos o mercancías de propiedad de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A sin autorización de la Gerencia o el superior jerárquico, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar pedidos u órdenes de compra a proveedores sin autorización de la persona autorizada o jefe inmediato; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usar los permisos para causas distintas al solicitado, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior jerárquico y para fines diferentes a los de su trabajo; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incumplir la política contra alcohol, tabaco y drogas, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riñas, peleas o escándalos con compañeros de trabajo con terceras personas por cualquier motivo en los lugares de trabajo, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer bromas pesadas, dar juegos con palabras soeces, uso de sobrenombres, uso de palabras vulgares, dar juego de manos, tocamientos de partes íntimas y faltas de respeto entre compañeros, clientes, proveedores y jefes; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incitar de cualquier forma a que compañeros de trabajo discutan o sostengan riñas; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entregar mercancías, elementos o cualquier bien de propiedad de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A a los clientes o proveedores sin cumplir con la totalidad de los requisitos exigidos por la empresa, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perdida de dineros o títulos valores de propiedad de LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A que se encuentren en su custodia; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Negarse a que LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A le practique la prueba de alcoholemia o drogas, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si durante la investigación de un accidente o incidente de trabajo se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentar faltantes en los suministros o elementos que estén a su cargo, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atender de manera irrespetuosa, grosera o altanera a los clientes, visitantes o proveedores, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cometer actos inseguros que pongan en riesgo su integridad física, cuando la conducta se cometa por segunda vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mala presentación personal como ropa sucia, arrugada, falta de higiene personal conducta que se cometa por segunda vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Irrespeto, conducta violenta, grosera, injuria o maltrato a los superiores, personal de seguridad y salud en el trabajo, compañeros de trabajo y personas con las que directa o indirectamente tenga relación LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar comportamientos o actitudes que pongan en riesgo la vida, la integridad física y la seguridad propia y la de sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores, superiores o cualquier persona que tenga relación con LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocuparse en asuntos distintos a su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior; cuando la conducta se cometa por tercera vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No realizar el trabajo encomendado, o realizarlo mal o de manera defectuosa o negligente; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A ; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos y elementos de la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A ; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , sin autorización expresa de ésta, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, los instrumentos, equipos y materiales de LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A ; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desobedecer las órdenes del empleador y sus delegados; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Descuadres en el inventario físico de los equipos o dinero cuando la conducta se cometa por segunda vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener su área de trabajo sucia o tirar basuras al suelo conducta que se cometa por tercera vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No avisar a la Gerencia o superior jerárquico antes de comenzar la jornada laboral sobre problemas de salud que le impida cumplir la jornada laboral; cuando la conducta se cometa por tercera vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Negarse a recibir los memorandos o no firmar las actas de descargo cuando se le apliquen, para lo cual se entenderá como insubordinación.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No acatar las órdenes, restricciones y recomendaciones emitidas por entidades tales como A.R.L y E.P.S en sus puestos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprovecharse de situación de enfermedad o reubicación del puesto de trabajo ordenado por la E.P.S. o A.R.L ya sea de origen común o accidente laboral, para no ejercer las funciones eficazmente, sin tener calificación de pérdida de capacidad laboral que lo sustente.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obtener beneficio, provecho económico de cualquier tipo, debidamente comprobadas, sirviéndose del cargo y sus funciones, producto de las gestiones con terceros, proveedores y demás personas que tengan relación directa o indirecta con LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A ; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omitir cualquier información al médico laboral de LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A en la realización de los exámenes ocupacionales y que dicha omisión ponga en riesgo su integridad física, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omitir información al superior jerárquico, sobre incapacidades, afiliaciones, descuentos o cualquiera otra información que afecte la nómina o la situación jurídica del trabajador, o suministrar esa misma información en forma deficiente o recortada.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer quedar mal a LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A o intentar hacerlo mediante la realización de acciones o comportamientos que induzcan a ser calificada de manera deficiente durante las auditorias o visitas de control; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentarse a trabajar sin el uniforme completo, por cuarta vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incumplir con las responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en El Trabajo, cuando la conducta se cometa por tercera vez

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engañar o intentar engañar a la empresa fingiendo enfermedades o fingiendo accidentes de cualquier tipo, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentar a LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A incapacidades medicas de manera fraudulenta sin haber sufrido accidentes o enfermedades, será causa de terminación de contrato y se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amenazar con hechos o palabras a superiores, compañeros de trabajo, personal de Seguridad y Salud en el Trabajo o a cualquier persona que tenga relación con LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agredir físicamente y verbalmente a compañeros de trabajo, superiores y personal que tenga relación con la empresa LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A ; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esperarse en las afueras de la empresa o en las áreas de descanso para reñir o agredir a compañeros de trabajo, superiores, personal de Seguridad y Salud en el Trabajo, o personal que tenga relación con LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A o valerse de terceras personas para que lo hagan; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> • Usar de manera fraudulenta, fotografías, videos, nombre o datos de LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A para promocionar ventas para terceras personas u otras ya sea en instalaciones físicas o en páginas de internet o redes sociales, así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escribir palabras groseras o soeces en documentos de LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A ; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar mal uso o desperdiciar materias primas cuando la conducta se cometa por segunda vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usar el NIT o información de un cliente de manera fraudulenta para vender productos a otros clientes; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incurrir en conductas inapropiadas y faltas de ética, tales como: dar o recibir propinas, porcentajes, hacerse autopréstamos, aprovecharse de bienes, obtener descuentos, gabelas u otros beneficios en su nombre o para sí mismo o terceros como consecuencia del ejercicio del cargo, dentro de LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No realizar las medidas de seguridad estipuladas por LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A para manejo de dineros o mercancías; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No entregar facturas a los clientes; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingresar datos errados en las facturas de los clientes o mercancías que no son las solicitadas por el cliente; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recibir visitas de carácter personal en el puesto de trabajo por tercera vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No usar los Elementos de Protección Personal (Cuando halla lugar a ello), conducta que se cometa por tercera vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar celulares o equipos electrónicos de cualquier tipo durante la jornada laboral sin autorización del Superior jerárquico cuando la conducta se cometa por cuarta vez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Practicar conductas que constituyan acoso laboral acorde a las descritas en la Ley 1010 de 2006; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sustraer de los dineros que están bajo su responsabilidad para atender necesidades particulares y posteriormente reincorporarlos; así se cometa la conducta por primera vez y en cualquier tiempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registrar las novedades sobre su familia, su situación laboral, o no suministrar de manera inmediata los documentos que se le soliciten para regularizar la relación laboral, tales como antecedentes laborales, cédula, fotografías, direcciones, libreta militar (si aplica), actas del estado civil, referencias personales o de trabajo, carnés, certificados de estudio o capacitación, títulos académicos, información para las E.P.S o los Fondos de Cesantía o de Pensiones, etc.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocultar información o distorsionarla en eventos de reportes de accidentes de trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ No suspender en forma inmediata los trabajos que impliquen riesgo inminente, o no hacer el reporte a LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A , para subsanar previamente las causas que motivaron el riesgo. ▪ Criticar, juzgar o hablar mal del compañero en su ausencia, hacer comentario falso o a una mal interpretación de la información que puede dar origen a un chisme

FALTAS QUE ESTIPULA LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A, PARA LA PARTE OPERATIVA

<p>1- El retardo de cualquier tiempo en la entrada sin excusa suficiente, siempre que a juicio del EMPLEADOR con ella se hayan causado perjuicios a la operación, se hayan impuesto multas o se haya puesto en peligro a la estabilidad de la Empresa</p>	FALTA GRAVE
<p>2- Cuando el trabajador es sancionado por autoridad competente por violación del Reglamento del Código de Tránsito</p>	FALTA GRAVE
<p>3- Ingerir bebidas alcohólicas o drogas enervantes o alucinógenas, o con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas o que presente aliento alcohólico y con signos de trasnocho</p>	FALTA GRAVE
<p>4- Negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que en el desempeño de su oficio laboral le impartan sus Superiores</p>	FALTA GRAVE
<p>5- La adulteración de las cartulinas de despacho o documentos de control, frecuencia y plan de rodamiento.</p>	FALTA GRAVE
<p>6- El colocar cualquier tipo de decorativos (Calcomanías, adhesivos o similares) o funcionales al interior o exterior del vehículo en el que desarrolle su función que no hayan sido instalado por el fabricante o autorizados en el Manual de Imagen</p>	FALTA GRAVE
<p>7- Conducir el vehículo de tal manera que constituya grave peligro para la seguridad de los pasajeros y del buen estado de la máquina.</p>	FALTA GRAVE
<p>8- colocar propaganda no autorizada por parte de la empresa</p>	FALTA GRAVE
<p>9- No entregar el producido del vehículo o tarifa a la Empresa y/o propietario o la persona que estas designe</p>	FALTA GRAVE
<p>10- Faltar el respeto a los usuarios del transporte o ejecutar actos que afecten a él buen nombre de la Empresa o de la calidad del servicio</p>	FALTA GRAVE
<p>11- Llevar pasajeros en sobre cupo o permitir que estos vayan de bandera o en el estribo.</p>	FALTA GRAVE
<p>12- No dar aviso oportuno a la Empresa y al Propietario de los daños observados al vehículo</p>	FALTA GRAVE

13- El incumplimiento de los horarios y rutas asignadas por la Empresa.	FALTA GRAVE
14- Ejecutar maniobras peligrosas que pongan en riesgo a los pasajeros y al vehículo.	FALTA GRAVE
15- Hacer desvíos o transitar por rutas distintas a las autorizadas por la Empresa, salvo fuerza mayor o por orden de autoridad competente.	FALTA GRAVE
16- Entregar el vehículo a otro conductor sin antes haberlo comunicado por escrito con 24 horas de anticipación a LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A y al PROPIETARIO, quienes son los que determinan de mutuo acuerdo el relevo correspondiente	FALTA GRAVE
17- Por cancelación o suspensión de la Licencia de Conducción por la autoridad, o conducir con ella vencida o adulterada	FALTA GRAVE
18- Llevar cobrador o ayudante dentro o en la puerta del vehículo	FALTA GRAVE
19- la agresión verbal o física dentro y fuera de las instalaciones, con los administrativos, directivos, compañeros de trabajo, a los pasajeros, usuarios, peatones y demás personas relacionadas con la actividad de la empresa	FALTA GRAVE
20- El hecho de rehusarse a transportar pasajeros sin motivo determinado en el reglamento de transporte	FALTA GRAVE

CAPÍTULO XX

JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 75. POR PARTE DE LA EMPRESA TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, además de las descritas en el artículo 62 y 63 del CST, así como las faltas graves, la omisión en las obligaciones, prohibiciones y deberes contenidas en el presente Reglamento, en el manual de funciones, protocolos, circulares y el contrato individual de trabajo las siguientes:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de documentos falsos para su admisión, ascenso, o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Falsificar la firma de los superiores, compañeros de trabajo, personal de seguridad y Salud en el Trabajo y en general de cualquier persona que tenga relación con la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- c) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, mobiliarios, equipos, útiles de oficina y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.
- d) Usar las herramientas de trabajo para amenazar con hacer daño a los compañeros y demás personas
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
- f) Incurrir en cualquier conducta delictiva en contra de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**

- g) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C. S. T, cualquier falta grave calificada como tal en los contratos individuales o en el presente reglamento.
- h) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, la privación de la libertad por orden judicial que exceda de ocho (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la detención sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

ARTÍCULO 76. CON AVISO DADO POR ESCRITO AL TRABAJADOR. Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador con aviso dado por escrito al trabajador, con anticipación no menor de quince (15) días, las siguientes:

1. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a éste numeral, el empleador debe ceñirse al siguiente procedimiento:
 - a) Requerirá al trabajador dos (2) veces por lo menos, por escrito mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
 - b) Si hecho los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes y.
 - c) Si el empleador no queda conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
2. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales convencionales. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EPS, por la A.R.L, por el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
3. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
4. El cumplimiento de los requisitos y consecuente reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación, invalidez o vejez estando al servicio de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso. Si la incapacidad es superior al día 181 y existe la necesidad de hacer una prórroga máxima hasta el día 540, este lapso será asumido y pagado por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra afiliado el trabajador, previo concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS y con la autorización de la Aseguradora que ha asumido los riesgos de invalidez de dicho afiliado. (Sentencia T-468-10).

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causa o motivos distintos

ARTÍCULO 77. JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR: Serán justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador las siguientes:

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste;
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató;
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos

PARÁGRAFO. El trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

ARTÍCULO 78. SANCIONES DISCIPLINARIAS. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, ha establecido las sanciones disciplinarias acorde a la escala de la falta cometida y se aplicará en forma correlativa a la gravedad de la **FALTA** cometida y la reincidencia así:

Cuando es por primera vez.

- a. Llamados de atención de forma verbal
- b. Llamados de atención de forma escrita y firma de acta de compromiso.
- c. Suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

PARÁGRAFO 1. Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del trabajador de ejecutar sus funciones y por parte de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión

PARÁGRAFO 2. Para las faltas calificadas como **LEVES** cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar el periodo de duración de la suspensión:

1. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

- a. Realizar el hecho en complicidad con algún trabajador o miembro de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- b. Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- c. Cometer la conducta para ocultar otra.
- d. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e. Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.

f. Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.

2. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

- a. Haber sido inducido a cometer la conducta.
- b. Confesar la conducta oportunamente.

PARÁGRAFO 3. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 79. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** , Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la **Ley 2466/2025** que modifico el 115 del C.S.T., **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** o sus Representantes, deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: **dignidad**, presunción de inocencia, **in-dubio pro disciplinado** (cualquier duda razonable sobre la responsabilidad del investigado debe resolverse a su favor), **proporcionalidad**, **derecho a la defensa**, **contradicción** de las pruebas.

La Empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** implementa la circular 048 del año 2026 emitida por el ministerio del trabajo la cual establece los lineamientos sobre el debido proceso disciplinario laboral el cual se estipula de la siguiente manera:

- El trabajador debe conocer claramente los hechos y pruebas en su contra.
- Toda nueva prueba debe ser trasladada para garantizar defensa y contradicción.
- Debe existir una oportunidad real de defensa dentro del proceso.
- Se recuerda un término mínimo de 5 días hábiles entre la citación y los descargos.
- Los llamados de atención o memorandos solo podrán manejarse sin proceso disciplinario cuando no constituyan sanción y su naturaleza quede claramente definida.
- Si el RIT no regula mecanismos de apelación o impugnación, se entenderá procedente el recurso de apelación.

La Empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** en cumplimiento de la circular en mención deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la

decisión.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 3°. Además, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** para adelantar el proceso disciplinario, tendrá en cuenta los términos y procedimientos para comprobación de faltas, tales como: **Daño** o peligro generado a los intereses de la empresa; **Beneficio** económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero; **Reincidencia** en la comisión de la infracción; **Resistencia**, negativa u obstrucción a la acción disciplinaria o de supervisión; **Utilización** de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos; **Grado** de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas internas pertinentes; **Renuencia** o desacato en el cumplimiento de sus deberes; **Reconocimiento** o aceptación expresa de la infracción antes de decretar pruebas dentro del proceso disciplinario

ARTÍCULO 80. DEBIDO PROCESO. El procedimiento señalado en el presente capítulo se llevará a cabo de manera tal que se garantice el derecho fundamental al debido proceso. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite aquí señalado (artículo 115, C.S.T. modificado por el artículo 7 de la **Ley 2466/2025**).

ARTÍCULO 81. INICIACIÓN. Conocida por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, una situación que pudiere constituir una falta, se procederá a comunicarlo a la Gerencia mediante escrito que exprese los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, adjuntando si es pertinente, las pruebas correspondientes, y demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

ARTÍCULO 82. COMPETENCIA PARA EL ESTUDIO DEL CASO. En la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** la Gerencia y/o quien ésta designe, serán competentes para el estudio de los casos en que presuntamente, un trabajador hubiere incurrido en una falta leve o grave.

ARTÍCULO 83. DESCARGOS. El trabajador será notificado de los hechos que se le imputan y la adecuación de éstos a alguna(s) de las faltas contempladas en el presente Reglamento, la Ley o en cualquier otra reglamentación de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, con el fin de que brinde su versión de los hechos en la diligencia de descargos que para tal efecto se cite, o para que presente su versión por escrito. En la notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

PARÁGRAFO 1. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al trabajador asistir a la diligencia de descargos éste contará con tres (3) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

PARÁGRAFO 2. En la diligencia de descargos el trabajador podrá dar su versión de los hechos, aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como solicitar que se reciban o practiquen las pruebas que considere pertinentes.

PARÁGRAFO 3. Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el trabajador no se presenta a la misma, y no presenta la correspondiente justificación dentro del término establecido en el parágrafo 1 de este artículo, significará que éste no tiene descargos que hacer y el trabajador tomara la decisión a que haya lugar.

PARÁGRAFO 4. El trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos con dos (2) compañeros de trabajo como testigos, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva. En caso de que el trabajador o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa, y se procederá con la firma por parte del testigo designado.

PARÁGRAFO 5. Los términos de que trata el artículo anterior para notificar al trabajador de la llamada a descargos, se suspenden mientras subsista cualquiera de las siguientes situaciones:

- a. Por vacaciones del trabajador.
- b. Por enfermedad que conlleve incapacidad física, y
- c. Por licencias o permisos concedidos al trabajador.

ARTÍCULO 84. ANÁLISIS DE DESCARGOS. Luego de realizada la diligencia de descargos, recibidas y practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el trabajador incurrió o no en una falta, y se procederá a tomar una decisión frente al caso.

PARÁGRAFO. Tanto las pruebas aportadas por el trabajador como las pruebas que se reciban o practiquen en virtud de la solicitud de éste, serán analizadas de acuerdo a los criterios vigentes en el ordenamiento jurídico para la valoración de la prueba.

ARTÍCULO 85. CONSECUENCIA JURÍDICA. Agotado el procedimiento descrito en los artículos anteriores, y una vez determinado que el trabajador incurrió en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma. No producirá efecto alguno la consecuencia jurídica aplicada con violación al procedimiento señalado en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso podrá la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, aplicar a sus trabajadores consecuencias jurídicas no previstas en este Reglamento, en el Código Sustantivo de Trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicione o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en contratos individuales de trabajo; estatutos; reglamentos; o demás normas internas.

PARÁGRAFO 2. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, cuenta con **Diez (10) hábiles**, a partir del día siguiente al conocimiento de la presunta falta que ha cometido el trabajador para llamarlo a descargos una vez surtida esta etapa cuenta con **Cinco (05) días hábiles** para notificarle la decisión.

PARÁGRAFO 3. Una vez notificado el trabajador de la decisión, este, cuenta con cinco (5) días hábiles, para recurrir la decisión y la empresa, con quince (15) días hábiles desde su interposición, para resolver. El recurso de reposición lo resuelve quien tomó la decisión inicial y la apelación el superior jerárquico o quien este designe.

ARTÍCULO 86. CONSTANCIA EN EL EXPEDIENTE LABORAL INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso, de la decisión tomada frente al Caso; dicha constancia, formara parte del expediente laboral individual del trabajador, el cual reposa en los archivos de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A.**, ya que allí guarda toda la información relevante sobre la relación laboral, incluyendo contratos, hojas de vida, evaluaciones, y, por supuesto, sanciones como los llamados de atención y/o amonestaciones.

CAPITULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 87. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, en armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 88. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Implementar campañas para prevenir las conductas contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de boletines informativos o circulares, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b. Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores, para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, así como para que formulen recomendaciones constructivas para evitar la configuración del acoso laboral y otros hostigamientos, previstos en la Ley 1010 de 2006.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- e. Atender a la Ley 2191 del 2022, la cual establece las medidas para la desconexión laboral, aplicando la política aprobada por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**
- f. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 89. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por trabajadores designados por la Gerencia con sus suplentes y representante de los trabajadores con sus suplentes, que serán elegidos por votación entre los trabajadores, para que actúen en representación de estos.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar cuando lo considere procedente, la vida laboral en la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Estudiar en forma confidencial cuando lo considere procedente, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- d. Formular a la administración, las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Formular las sugerencias que considerare necesarias para prevenir la existencia del acoso laboral, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**

f. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá de manera ordinaria, por lo menos una vez cada tres (3) meses, y extraordinariamente cuando se requiera, de igual manera en cada sesión se revisarán los casos que por decisión de la mayoría deban ser evaluados al interior del comité, con el fin de formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en las situaciones presentadas; dejando constancia de dicha reunión en un acta.
4. Los casos seleccionados por el Comité podrán ser analizados escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, promoviendo entre los citados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare en forma mayoritaria que es conveniente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al trabajador y a los trabajadores o trabajadoras, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

ARTÍCULO 90. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios

PARÁGRAFO. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** realizará actividades tendientes a evitar este tipo de conductas.

CAPITULO XXIII POLÍTICAS

ARTÍCULO 91. POLÍTICA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, para dar cumplimiento a la Ley 1566 del 2012, ha establecido su propia política, la cual se debe acatar por los trabajadores, dentro de su horario y lugar de trabajo.

ARTÍCULO 92. POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, se compromete con la protección y promoción de la salud física y mental de los trabajadores, garantizando el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores, con excepción de aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; quienes tengan horas extras previamente autorizadas y cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito. Garantizando lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 93. POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, se compromete a generar un ambiente de trabajo libre de conductas sexuales no deseadas respetando la dignidad, confidencialidad y derechos de todas las personas, además, de brindar pautas para denunciar incidentes de este tipo.

CAPÍTULO XXIV TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 94. La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, a través de su personal, asume el firme compromiso de respetar la privacidad y confidencialidad de sus clientes, terceros, trabajadores fijos, eventuales y contratistas. La información por ellos suministrada solo podrá ser utilizada con fines administrativos, nómina y en general para las actividades de la empresa.

PARÁGRAFO. Conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia y la legislación aplicable (Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012, y todas aquellas normas que las reglamenten, adicionen, deroguen o modifiquen), la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, tiene una clara política de privacidad: no se obtiene información de los clientes o trabajadores a menos que hubiese sido suministrado, voluntariamente, mediante su consentimiento previo, expreso y calificado.

CAPÍTULO XXV NORMAS SOBRE MANEJO CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN DE TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A

ARTÍCULO 95. NORMAS SOBRE CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: El Trabajador acepta desde su ingreso a la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, que esta es dueña de todas las conexiones y sistemas que incluyen el correo electrónico interno y externo, documentos adjuntos que reposen o se almacenen, los mensajes del sistema telefónico que se reciban o se almacenen, la navegación en Internet, las estaciones de trabajo, las computadoras de escritorio, los portátiles, impresoras, el software y en general todo el conjunto de instrumentos que hacen parte de los sistemas electrónicos de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** y que la información se trata de una herramienta o instrumento de trabajo que se facilita, entrega o conocen los trabajadores para su correcto uso, para el desarrollo de sus labores, con propósito de incrementar la productividad y reducir costos.

ARTÍCULO 96. PARÁGRAFO. Como consecuencia de lo anterior, la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, como legítimos propietarios del medio de trabajo puede ejercer cualquier tipo de auditoría o intervención, con el propósito de garantizar el uso institucional correcto y no personal de este medio de trabajo. No existen mensajes confidenciales o privados, en relación con los trabajadores de la empresa, sus allegados o quienes utilicen dicho medio de trabajo indebida o fraudulentamente sin autorización expresa de la misma.

Por ningún motivo la descripción de usuarios, infraestructura de equipos, programas, usuarios e información de archivos con datos de clientes o proveedores puede ser divulgada a personas externas, pues esta información puede ser utilizada de forma dañina para los intereses. El suministro de esta información solamente puede ser autorizada por las Directivas de **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, para casos especiales y debidamente sustentado.

ARTÍCULO 97. DERECHOS DE AUTORÍA: Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado pertenecen a **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor, por tanto todas las invenciones o desarrollos de cualquier tipo o metodologías desarrolladas durante el ejercicio de las actividades del trabajador y que abarcan las funciones que desarrolla durante la permanencia dentro de la empresa, son propiedad intelectual de la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** Está prohibido para el trabajador su distribución a terceros sin previa y

escrita autorización; obtenga o no lucro alguno por cuenta de la distribución o entrega a terceros no autorizados.

ARTÍCULO 98. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de confidencialidad establecidas por la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** dará derecho a reclamar los daños y perjuicios que ello irroge e incluso incoar la acción penal por abuso de confianza, por tal razón, al trabajador le queda absolutamente prohibido la producción de copias fotostáticas o magnéticas de la información, salvo cuando haya mediado autorización expresa y escrita para un fin específico.

CAPÍTULO XXVI MODALIDADES DE TRABAJO

ARTÍCULO 99. En la empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, **no aplican** las diferentes modalidades de trabajo, descritas en la legislación colombiana (**Teletrabajo** artículo 2 de la Ley 1221 de 2008), (**Trabajo remoto** artículo 3 de la Ley 2121 de 2021), (**Trabajo en casa** artículo 2 de la Ley 2088 de 2021); debido a su actividad económica. De llegar a ser necesaria la aplicación de alguna de ellas, dará estricto cumplimiento, a lo que la ley ordene o reglamento sobre su aplicación y/o ejecución.

CAPÍTULO XXVII REGULACIÓN DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA CONTRATOS LABORALES

La empresa **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**, acatando el Decreto 526 de 2021, establece su política para la firma electrónica de contratos

ARTÍCULO 100. En caso de que exista una situación ocasional y excepcional y se requiera firmar el contrato de trabajo que fue regulado parcialmente por el Decreto 526 de 2021; el contrato de trabajo, será válido siempre que sea suscrito por cualquier medio que permita la verificación de la autenticidad y producirá efectos entre las Partes, y así mismo tendrá plenos efectos para las partes el que sea firmado e intercambiado por correo electrónico desde el email que registre el trabajador en su hoja de vida y por el empleador el que provenga exclusivamente del email del Representante Legal, el cual autorizan y declaran la **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A** y el trabajador que se le conceden toda la autenticidad y reconocimiento del caso.

CAPÍTULO XXVIII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 101. El proceso de publicación se realizará en los términos de lo previsto en el artículo 8 de la **Ley 2566 de 2025** que modificó el Artículo 120 del C.S.T. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del C.S.T., el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.”

CAPÍTULO XXIX VIGENCIA

ARTÍCULO 102. El presente Reglamento, entrará a regir, una vez efectuada su publicación en la forma prescrita en el artículo anterior.

**CAPÍTULO XXX
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 103. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones de los reglamentos que antes de esta fecha haya tenido **TRANSPORTES BASTIDAS S.C.A**


**CAPÍTULO XXXI
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 104 No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento Interno en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C. S. T.).

Ciudad
SANTA MARTA, D.T.C.H.

Departamento
MAGDALENA

Dirección
La Lucha


TRANSPORTE BASTIDAS S.C.A.
NIT. 891.700.203-8

MELANIO AUBERTO CASTILLO GALVAN
Representante Legal

FECHA: 02 JUNIO 2026