



SOCIEDAD COLOMBIANA DE CONSTRUCTORES E INGENIEROS S.A.S

SOCCOING

SOCIEDAD COLOMBIANA DE CONSTRUCTORES E INGENIEROS S.A.S

MANUAL DE POLÍTICAS

SOCCOING S.A.S.
NIT. 900.303.701-0

CONTENIDO

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	2
POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN	4
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA	6
POLÍTICA PARA CONTRATACIÓN DE MIGRANTES	7
POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LA REPRODUCCIÓN	8
POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	9
POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO FORZOSO Y DE VINCULACIÓN LABORAL DE MENORES DE EDAD	10
POLÍTICA DE PERMISOS	11
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14
POLÍTICA DE SEGURIDAD VÍAL	15
POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABACO Y PSA	17

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

SOCOING S.A.S. asume la definición conceptual de DERECHOS HUMANOS emitida por la Organización de las Naciones Unidas: “el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada”

Siguiendo el lineamiento anterior, la empresa se compromete con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en toda su operación, teniendo en cuenta a sus colaboradores, contratistas, proveedores y socios estratégicos, comunidades de área de influencia y clientes; por lo anterior es que se elabora esta política la cual se basa en lo consagrado en la legislación colombiana, pactos, normas y principios mundiales que regulan todo lo relacionado a este tema.

De igual forma, se tiene en cuenta la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, y con base en las relaciones que establece con sus grupos de interés, hace énfasis en los siguientes derechos del trabajador, hombre, mujer, niños y adolescentes:

- Derecho a la vida (Declaración Universal de los Derechos Humanos).
- Derecho al trabajo digno (Constitución Política de Colombia- Artículo 123).
- Derecho del trabajador a ser tratado con respeto y consideración por parte de sus superiores (Ley 1010 de 2006 – Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo).
- Derecho la libertad de reunión y de asociaciones pacíficas (Artículo 20 – Declaratoria de los Derechos Humanos; Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).
- Derecho a la Seguridad Social (Corte Constitucional de Colombia).
- Derecho a un medio ambiente sano (Constitución Política de Colombia – Artículo 79).
- Derecho de los niños, niñas y adolescentes (Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia; Código Colombiano de Infancia y Adolescencia; Declaración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes –Unicef).
- Derecho a la NO discriminación de la mujer (Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia; Declaratoria de los Derechos de Mujer – ONU).
- Derechos consuetudinarios de los grupos humanos.

La Política de Derechos Humanos podrá verificarse en las siguientes políticas y sus procedimientos:

MANUAL DE POLÍTICAS

- Política de prohibición de Trabajo Forzoso y vinculación laboral de menores.
- Existencia y reglamentos del Comité de Convivencia según Ley 1010 de 2006.

Los lineamientos de los derechos humanos se derivan de fundamentos éticos, más que de una obligación legal, por ello tenemos la firme convicción que al cumplirlos agregaremos valor y competitividad a la empresa, por lo cual garantizamos como empleador lo siguiente:

- Respetar y acatar las leyes colombianas.
- Respetar los derechos y libertades de todos los colaboradores, de aquellos que presten servicios a nuestra operación y de las comunidades sin discriminación alguna.
- Actuar con la debida diligencia y no ser cómplices de la violación a los Derechos Humanos.
- Atender, registrar e investigar de manera oportuna y eficaz las quejas que se reciban y darle solución a las mismas.
- Respetar usos, costumbres, culturas y propender por un adecuado relacionamiento con ellos.

Todos los empleados de SOCCOING S.A.S. conocerán y contribuirán con llevar esta política a la práctica. Cualquier posible violación a esta que se presente, deberá ser notificada al jefe inmediato de manera verbal o a través del Sistema de P.Q.R.S.

Los veedores del cumplimiento de la presente política serán los directivos de la organización.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 08 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN

Considerando que la Discriminación constituye una violación a los Derechos Humanos, SOCCOING S.A.S. adopta lo mencionado en el convenio 111 de 1958 de la OIT, ratificado en Colombia desde el 04 de marzo de 1969, y adoptado por la ley 22 de 1967, en donde el término de discriminación comprende:

A. cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

B. cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

De igual forma se tendrá en cuenta lo establecido por la Ley 361 de 1997, la cual busca la normalización social plena y la total integración de las personas en situación de discapacidad.

Bajo ninguna circunstancia excluirémos de nuestros procesos a alguna persona por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, condiciones de deficiencia o discapacidad o minusvalía, o de la existencia de deficiencias que impidan temporalmente al colaborador desempeñarse en la plenitud de sus facultades.

Queda totalmente prohibida la exigencia de la práctica de la prueba de embarazo salvo en los casos de actividades consideradas como de alto riesgo contenidas en el artículo 2 del decreto 2090 de 2003, que al respecto señala:

Actividades de alto riesgo para la salud del trabajador. Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes:

1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud ocupacional.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.

MANUAL DE POLÍTICAS

5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.
6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios.
7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública.

Los veedores del cumplimiento de la presente política serán los directivos de la empresa.

SOCIEDAD COLOMBIANA DE CONSTRUCTORES E INGENIEROS S.A.S
Se firma en la ciudad de Arauca, el día 08 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA

En aras de garantizar un adecuado ambiente de convivencia laboral dentro de la compañía, hemos establecido la presente política que deben cumplir todos los colaboradores, contratistas, visitantes, clientes y cualquiera persona o entidad que tenga una relación directa o indirecta con nosotros, cuya finalidad es proteger la integridad de nuestros colaboradores y promover el buen trato, el respeto, la dignidad y la tolerancia en el ámbito laboral.

Con el compromiso de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto por la legislación nacional en materia de acoso laboral (Ley 1010 de 2006), sexual (art. 210 A del código penal colombiano) y de violencia (arts. 12 y 17 de la constitución política de Colombia) se establece lo siguiente:

1. Dispondremos de recursos físicos, humanos y económicos (lugar, entorno, tiempo) para desarrollar actividades encaminadas a mejorar la convivencia laboral.
2. En lo referente al acoso laboral se crearán comités de convivencia laboral, para prevenir y vigilar comportamientos que puedan generar conflictos y afectar la convivencia, se diseñará un manual de convivencia para identificar las conductas deseadas y no deseadas que se puedan presentar dentro de la organización y se estructurará un procedimiento interno que deberá adelantar quién desee interponer una queja de este tipo.
3. En lo que concierne al acoso sexual se elaborará un procedimiento para que los colaboradores que se vean afectados por este tipo de conductas puedan presentar quejas ante nosotros y de esta manera reciban el apoyo requerido frente a esas situaciones.
4. Queda prohibido dentro de la organización cualquier acto de violencia entre los colaboradores y las personas que tengan algún tipo relación comercial o contractual con nosotros, en caso de presentarse alguno, tomaremos las respectivas medidas teniendo en cuenta la particularidad de cada caso y así evitar que se continúen presentando este tipo de conductas.

Esta política será divulgada y publicada a través de los diferentes canales de comunicación internos dentro de la organización, se revisará y/o actualizará de manera anual por parte de nosotros y podrá modificarse cuando sea necesario.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 08 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA PARA CONTRATACIÓN DE MIGRANTES

Teniendo en cuenta que el flujo de migrantes hacia nuestro país se ha incrementado considerablemente en los últimos años, hemos decidido proyectar la presente política cuya finalidad es compilar el mínimo de requisitos que deben cumplirse si se vincula o pretende vincular laboralmente a un migrante:

- El migrante deberá tramitar o contar con una visa de trabajo de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Exteriores frente al tema, los tipos de visa dependiendo de cuál sea la actividad a desarrollar son: TP-4, TP-9, TP-12, TP-13.
- Velaremos que el migrante que desee laborar con nosotros, cumpla con el requisito señalado en el literal anterior y a su vez deberá acreditar los documentos respectivos para ejercer profesiones o actividades reguladas, tales como la homologación o convalidación de títulos, permiso o licencia provisional, matrícula, tarjeta profesional o constancia de experiencia, expedidos por los Consejos profesionales o autoridad competente según corresponda y para las profesiones u oficios no regulados que pretenda desarrollar en el país, deberá acreditar experiencia o idoneidad.
- Una vez el migrante cumpla con los requisitos mencionados podrá firmar contrato y empezar a desarrollar sus funciones.
- A los migrantes contratados les garantizamos el cumplimiento de sus derechos como trabajadores tales como: el pago de su salario, de su seguridad social y demás prestaciones sociales según la normatividad colombiana atendiendo al principio de territorialidad.
- En todo caso los colaboradores migrantes serán tratados en igualdad de condiciones que los trabajadores colombianos, así como también les respetaremos sus creencias, religión y costumbres.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 08 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LA REPRODUCCIÓN

Dentro de los derechos humanos (fundamentales) encontramos los derechos sexuales y los derechos reproductivos y dentro de estos se recopilan los siguientes: el derecho a la intimidad personal; a la igualdad de sexo y género; el respeto a las decisiones personales en torno a la preferencia sexual; la decisión sobre el número de hijos e hijas; el espaciamiento entre ellos; la libertad para elegir métodos anticonceptivos; el derecho a la información veraz, completa y oportuna; el acceso efectivo a servicios de salud sexual y reproductiva y la interrupción voluntaria del embarazo (IVE).¹

SOCOING S.A.S., comprometida y respetando el estado de embarazo de las mujeres colaboradoras, está dispuesto a brindar atención y solución a ellas, a fin de proteger y ofrecer óptimas condiciones para que durante el tiempo de gestación estas puedan seguir realizando sus funciones sin riesgo alguno, de igual forma, en aquellos casos en que las cargas laborales requieran de esfuerzos fuertes, se revisarán las actividades a desarrollar por ellas con el fin de reajustar sus funciones durante ese periodo.

Por otro lado, y dando cumplimiento a la Ley, a las colaboradoras en estado de embarazo se le garantizará:

- Se le concederán los permisos que requiera, para atender sus controles prenatales, los cuales le serán remunerados.
- Promoveremos y cumpliremos la decisión contenida en la sentencia SU 070 de 2013, que regula el alcance de la Protección de la Maternidad sin consideración a la naturaleza de la vinculación ni del conocimiento previo y expreso por información que provenga de la trabajadora, cuando de los hechos evidentes se desprenda que la colaboradora pueda estar en dicho estado.
- Acogemos íntegramente el alcance y contenido de la reciente decisión producida en la sentencia de Unificación Constitucional respecto de la Protección Constitucional del Embarazo promoviendo su acatamiento y respeto.
- Después de que la colaboradora haya disfrutado de su licencia de maternidad, se le otorgará el permiso de lactancia que establece la ley, en el horario que se acuerde.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 08 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

¹ Corte Constitucional, Sentencias T-732 de 2009, T-585 de 2010, T-841 de 2011 y T-627 de 2012, entre otros

MANUAL DE POLÍTICAS

De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, SOCCOING S.A.S. garantiza como empleador igualdad de oportunidades para todos aquellos interesados en vincularse a la organización, así como también para todos sus colaboradores, promoviendo la igualdad en el lugar de trabajo no excluyendo y discriminando a aquellos en razón de su sexo, color de piel, etnia, creencias o condición económica.

Para cumplir con el objetivo dispuesto en las líneas anteriores se establece lo siguiente:

1. Proceso de selección: se realizará un proceso transparente, en el cual se seleccionarán a las personas basándose en las competencias del perfil de cargo vacante y capacidades de los candidatos.
2. Al generarse una vacante dentro de la organización se realizarán inicialmente convocatorias internas, brindándole de esta manera la oportunidad a los colaboradores de postularse a estas vacantes, si ninguno resultare escogido por no cumplir con el perfil, se realizará una convocatoria externa para que todo el personal interesado puede aplicar a la oferta laboral vigente.
3. Fomentando la estabilidad y calidad de puestos de trabajo, garantizando una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
4. Asegurar la formación y entrenamiento de las personas, con el fin que permanezcan actualizados y puedan desarrollar mejor sus labores.
5. Promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro y fuera de la organización.
6. No establecer diferencias salariales a razón de condiciones personales, físicas o sociales.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 11 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO FORZOSO Y DE VINCULACIÓN LABORAL DE MENORES DE EDAD

SOCCOING S.A.S. comprometido con el cumplimiento del mínimo de los derechos de las personas, garantiza que dentro de la organización no se contratarán estas mediante las figuras del trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos, entendiendo estas figuras según definición de la O.I.T. como *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*.

Para cumplir con lo anterior seremos muy rigurosos al momento de realizar la selección del personal a contratarse, en el cual se realizará un primer filtro en el que se valide que las personas interesadas en laborar con nosotros lo hagan de manera libre, voluntaria y segura, para esto tendremos mucho cuidado principalmente con los menores de edad y el personal migrante.

Una vez contratados laboralmente las personas realizaremos seguimiento periódico a través de nuestro personal líder de procesos, para que validen que no se estén presentado ninguno de los eventos descritos anteriormente y en caso de presentarse se tomarán las medidas disciplinarias y legales correspondientes para finiquitar ese tipo de situaciones.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 11 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA DE PERMISOS

La empresa siendo consciente de las distintas situaciones que se le pueden presentar a sus trabajadores, les concederá a ellos los siguientes permisos:

PERMISOS REMUNERADOS

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, debe entenderse por este cualquier evento que afecte la vida normal del empleado en forma grave, generando ausencia a su sitio de trabajo. En estas eventualidades se concederán los días de permiso remunerado necesarios a juicio del superior inmediato, teniendo en cuenta la gravedad de la calamidad, así como el lugar donde ocurrió la misma.

Si el permiso es superior a dos (2) días deberá tener la aprobación del correspondiente Gerente del Centro de Trabajo; si es inferior lo concede el director jurídico como jefe inmediato del trabajador.

3. Por licencia de luto, regulada por la ley 1280 de 2009, por la cual la empresa le concederá al trabajador licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de:

- Cónyuge y/o compañera/o permanente.
- Hijos, padres, hermanos, abuelos (parentesco consanguíneo y civil).
- Y suegros (parentesco consanguíneo y civil).

Se requiere que el trabajador presente certificado de defunción como soporte de esta licencia y que demuestre el vínculo que tiene con el fallecido.

4. Por nacimiento de hijo y al hablar de esto nos referimos a las siguientes licencias:

De maternidad: La cual tiene una duración de 18 semanas de acuerdo a la modificación que tuvo el artículo 236 del código sustantivo del trabajo con la ley 1822 de 2017.

La licencia de maternidad preparto será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato.

MANUAL DE POLÍTICAS

De paternidad: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para beneficiarse de dicha licencia se requiere que el padre haya estado cotizando efectivamente durante 36 semanas previas al reconocimiento de la misma. (Sentencia C-633 de 2009).

Esta licencia también aplica en el caso de niños prematuros y adoptivos. **ROS S.A.S**

5. Fallecimiento de compañero de trabajo: En caso de entierro de compañeros de trabajo, el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

6. Matrimonio: Con motivo de matrimonio del Empleado, la empresa concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado, los cuales podrán ser tomados inmediatamente antes o después de la fecha de celebración del evento. En todo caso el colaborador deberá aportar el registro civil de matrimonio.

7. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

PERMISOS NO REMUNERADOS**1) HASTA POR OCHO (8) DÍAS**

El Director jurídico como jefe inmediato analizará la solicitud y previo visto bueno del correspondiente Gerente, tomará la determinación de autorizar la licencia no remunerada hasta por Ocho (8) días solicitada por el empleado y reportará a nómina para que se lleven los controles necesarios y se realice la respectiva suspensión del pago.

2) MAYORES A OCHO (8) DÍAS

MANUAL DE POLÍTICAS

Cuando el Empleado solicite licencia no remunerada hasta por quince (30) días, está será únicamente aprobada por el correspondiente Gerente, reportando a Nomina para llevar los controles necesarios y la respectiva suspensión de pagos.

Es importante resaltar que, durante el disfrute de la licencia no remunerada, se suspenderá el contrato de trabajo quedando por tanto suspendidas las prestaciones de todos los beneficios y el pago de los salarios respectivos; además, el empleado deberá cancelar los montos de los descuentos que diera lugar por concepto de préstamos y seguridad social durante el periodo de la licencia.

REQUISITO INDISPENSABLE PARA DARLE CURSO A LA SOLICITUD DE PERMISOS

En todos los casos, el permiso o la licencia deben estar soportados con el formato "AUTORIZACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS DE TRABAJO" debidamente soportado por los documentos que lo respalden.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (Numeral sexto, Art. 57, C. S. T.).

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 11 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SOCOING SAS en pro de contribuir a la protección y promoción del bienestar físico, mental y social de sus colaboradores ha establecido dentro de sus prioridades liderar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación de sus trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de este la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para tal efecto la empresa se compromete a:

- Identificar los peligros, evaluar, controlar y/o reducir los riesgos para la prevención de la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo (incluye daño a la propiedad) y/o enfermedad laboral en los trabajadores de la organización.
- Promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con las normas legales vigentes en Colombia y otros requisitos que suscriba la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Destinar recursos humanos, técnicos, económicos y tecnológicos requeridos para el desarrollo del SG-SST.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante acciones que permitan evaluar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos sus trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas entre otros involucrados, deben procurar el cuidado integral de su salud, participar y contribuir al cumplimiento de las políticas y objetivos el SG-SST acatando las normas, reglamentos, instrucciones y responsabilidades asignadas en el mismo.

El incumplimiento de esta política dará lugar a las sanciones disciplinarias establecidas por la empresa en el reglamento interno de trabajo.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 11 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

POLÍTICA DE SEGURIDAD VÍAL

Para **SOCOING SAS**, es fundamental que todas las actividades laborales que requieran desplazamiento a otros lugares se realicen de forma segura, previniendo los accidentes de tránsito que conlleven a consecuencias negativas para la integridad física, mental, psicológica y espiritual de las personas, daño a la propiedad y a la de terceros, contando con la participación de todos sus trabajadores directos y contratistas.

Por tanto, ha establecido que:

- Todo vehículo propio o alquilado que realice actividades en la empresa o fuera de ella, debe cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito Terrestre y demás leyes y reglamentos vigentes en materia de seguridad vial.
- Todo vehículo propio o alquilado que realice actividades en la empresa o fuera de ella debe implementar programas de inspecciones y mantenimiento oportuno con el objeto de mantener un desempeño óptimo, estableciendo las medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños al individuo o a terceros.
- Todo personal autorizado debe tener licencia de conducción vigente, hacer cumplimiento de los límites permisibles de acuerdo a las normas de tránsito establecidas, así como la abstención de conducir en estado de embriaguez, cansancio y/o bajo la influencia de sustancias alucinógenas que alteren su comportamiento.
- Tanto los pasajeros como conductores deben obedecer al buen comportamiento antes, durante y después del recorrido, usando cinturón de seguridad de forma adecuada y absteniéndose de hacer bromas en los vehículos en que se desplazan.
- Se prohíbe transportarse en vehículos impropios a los autorizados, así como el transporte de personal no autorizado, en los vehículos y máquinas de la empresa.
- Se prohíbe la realización de cualquier tipo de reparación a maquinas o vehículos sin la respectiva autorización e idoneidad, así como la realización de otro tipo de actividades tales como comer o utilizar el celular mientras se está conduciendo.
- Se implementarán estrategias de concientización a los funcionarios a través de capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de tránsito y

MANUAL DE POLÍTICAS

respeto por las señales de tránsito vehicular, que permitan la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo.

- Los vehículos antes de salir a campo deberán cumplir con los siguientes requisitos: Soat vigente, Certificado de gases, licencia del conductor, la tecno mecánica vigente, kits de emergencia y herramientas.
- Para los contratos de vías se deben tener en cuenta los permisos de tránsito para el cierre de la vía y la movilidad.

La empresa destinará los recursos humanos, técnicos, económicos y tecnológicos requeridos para el cumplimiento de la política, su incumplimiento dará lugar a las sanciones disciplinarias establecidas por la empresa en el reglamento interno de trabajo.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 11 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

SOCIEDAD COLOMBIANA DE CONSTRUCTORES E INGENIEROS S.A.S

POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABACO Y PSA

SOCOING SAS cumpliendo con requisitos legales vigentes, consciente de que el consumo abusivo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas afecta la salud y calidad de vida de sus colaboradores en el ámbito familiar, social y laboral, y en este último se constituye como una amenaza para la integridad física y mental para sus trabajadores, contratistas y sub-contratistas, adopta una política fundamentada en las siguientes decisiones con el fin de potenciar su talento humano:

- Se prohíbe el ingreso en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, así como el consumo, ingreso, venta o porte de estos dentro de las instalaciones, vehículos o maquinaria y horarios de trabajo.
- Se prohíbe el consumo de tabaco dentro de las instalaciones, vehículos o maquinaria y horarios de trabajo.
- Se divulgará entre los colaboradores de la empresa el efecto nocivo que el consumo del tabaco produce en la salud de los fumadores activo y pasivos, así como también el daño que produce el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Se fomentará la participación activa y el compromiso en todos los niveles de la empresa en pro de la adquisición de hábitos y estilos de vida saludables y la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
- Se restringe el desarrollo de actividades por parte de los trabajadores asociados que se encuentren bajo los efectos o secuelas de alcohol y sustancias psicoactivas

La empresa destinará los recursos humanos, técnicos, económicos y tecnológicos requeridos para el cumplimiento de la política. Su incumplimiento tendrá como consecuencia las sanciones disciplinarias establecidas por la empresa en el reglamento interno de trabajo.

Se firma en la ciudad de Arauca, el día 11 de octubre de 2018, publíquese y cúmplase.

ALVARO ALEXANDER ESTUPIÑAN TERAN
Representante legal