

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 1 de 47

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

### NUESTRA ORGANIZACION

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. es una organización colombiana de origen costeño, especializada en la Gestión integral para la prestación del servicio de recolección, transporte, almacenamiento, tratamiento y disposición final de residuos industriales (RESPEL), especiales, ordinarios y de atención en salud, en estado sólido o líquido. Nuestro compromiso se fundamenta en el uso de procesos tecnológicos adecuados, innovadores y sostenibles, que garantizan la protección del medio ambiente y el cumplimiento estricto de la normatividad vigente emitida por las autoridades ambientales y sanitarias competentes.

Como parte de nuestra cultura organizacional, implementamos y mantenemos un Sistema Integrado de Gestión alineado a los estándares internacionales en calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y RUC y principios de responsabilidad social. Esto nos permite asegurar la mejora continua de nuestros procesos, el cumplimiento legal y la creación de valor para nuestros grupos de interés.

Contamos con un equipo multidisciplinario de profesionales de la región Caribe, capacitados y comprometidos, quienes ofrecen su conocimiento, experiencia y sentido de pertenencia para brindar soluciones con altos estándares de calidad, eficiencia y responsabilidad. Promovemos un entorno laboral seguro, saludable y digno, garantizando el respeto por los derechos laborales y fomentando el bienestar integral de nuestros colaboradores.

Nuestra operación se guía por los principios de sostenibilidad, prevención de riesgos, trabajo decente y cuidado del entorno, contribuyendo activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial aquellos relacionados con la salud, el trabajo digno, la acción por el clima y la producción y consumo responsables.

#### **MISIÓN**

“Proteger el ambiente”

De la mano de nuestros clientes logramos un planeta amable.

#### **VISIÓN**

Ser líderes en el manejo ambiental de la región, buscando la minimización de los efectos del progreso y la concientización del buen uso de los recursos naturales.

#### **VALORES CORPORATIVOS**

Los valores constituyen una parte esencial de toda cultura organizacional, ya que aportan un sentido de dirección común a todas las personas que componen la organización y unas finas directrices de comportamiento y actitud ante la labor diaria.

#### **COMPROMISO**

Demostrar vocación de servicio y sentido de pertenencia frente a la organización ejerciendo el liderazgo necesario para dar cumplimiento a los objetivos, respetando el ambiente.

#### **RESPONSABILIDAD**

Trabajamos comprometiendo tiempo, talento, esfuerzo para el logro y desarrollo integral de las actividades, deberes y obligaciones adquiridos.

 <b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>		26 de diciembre del 2025 Elaborado por: Comité SIG-SAC Aprobado por: Jaime Juan Ballestas Revisión 12 Pág. 2 de 47
COD.	DE-GG-0301	

## CUMPLIMIENTO

Estaremos acordes a los plazos establecidos y al cumplimiento de los estándares del sistema integrado de gestión y eficiencia que hemos implementado.

## OBJETIVOS Y METAS

1. Mejorar continuamente el desempeño de nuestra organización, con el fin de garantizar la satisfacción de nuestros clientes, mediante la estandarización y optimización de procesos, la gestión eficaz de riesgos y oportunidades, y la promoción de una cultura de calidad orientada al cliente, fortaleciendo al mismo tiempo la salud, seguridad, bienestar y competencias de nuestro talento humano.
2. Identificar y controlar los impactos ambientales generados por las actividades de la organización, implementando medidas preventivas y de mitigación que contribuyan a la protección del entorno, la conservación de los recursos naturales y el desarrollo de prácticas sostenibles, en armonía con el cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable y el respeto por las comunidades.
3. Prevenir las enfermedades y accidentes laborales en cada una de las actividades de la organización, asegurando condiciones de trabajo seguras y saludables, mediante la evaluación continua de los peligros, la implementación de controles eficaces, la consulta y participación de los trabajadores, y la promoción de una cultura preventiva que priorice la vida, el bienestar físico y mental, y el trabajo decente.
4. Gestionar la disponibilidad de los recursos financieros, humanos y de infraestructura para la implementación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión, garantizando su eficacia y mejora continua, con enfoque en el desarrollo de capacidades, la equidad, la inclusión y la eficiencia operativa, orientados al crecimiento organizacional y al cumplimiento de nuestra misión con responsabilidad social y ambiental.
5. Cumplir los requisitos legales y de otra índole, aplicables a nuestras actividades, productos y servicios, incluyendo los compromisos voluntarios, normas técnicas, políticas internas y expectativas de las partes interesadas, como base para el desempeño ético, transparente y sostenible de nuestra operación.
6. Desarrollar acciones socioambientales para aportar al desarrollo de las comunidades donde tengamos presencia, fomentando el trabajo colaborativo, el respeto por los derechos humanos, la equidad de género, la generación de empleo digno y la educación ambiental, como parte de nuestra contribución al desarrollo sostenible y a la transformación positiva del entorno social y ambiental.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 3 de 47

## POLITICAS

### 1. POLITICA INTEGRADA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO AMBIENTE CALIDAD PATRIMONIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL “SIG-SAC”

**SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** Se dedica a la gestión integral en la prestación del servicio de recolección, transporte, almacenamiento, tratamiento y disposición final de residuos industriales (RESPEL), especiales, ordinarios y de atención en salud, en estado sólido o líquido. Estamos comprometidos con la satisfacción de nuestros clientes, la protección del medio ambiente, el bienestar y la salud de nuestros trabajadores, la seguridad de los activos patrimoniales y el desarrollo sostenible de la sociedad.

**Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG-SAC) se fundamenta en los siguientes principios:**

- 1. Calidad del servicio y satisfacción del cliente:** Nos enfocamos en cumplir y superar las expectativas de nuestros clientes mediante la prestación de servicios seguros, oportunos, eficientes y confiables. Aseguramos la mejora continua de nuestros procesos, alineados con los requisitos legales, contractuales y normativos aplicables, para garantizar calidad en cada etapa del servicio.
- 2. Gestión del riesgo, seguridad y prevención de incidentes:** Identificamos peligros, evaluamos y valoramos los riesgos asociados a nuestras operaciones y nuevas tecnologías, estableciendo controles efectivos para prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales, lesiones, incidentes operativos y daños materiales. Promovemos una cultura preventiva y resiliente, fortaleciendo los sistemas de reporte, investigación de incidentes y capacitación continua, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.
- 3. Salud integral y bienestar:** Fomentamos el bienestar físico, mental y social de nuestros trabajadores a través de estrategias integrales de promoción de la salud, prevención de enfermedades y condiciones laborales dignas. Implementamos programas de medicina preventiva, ergonomía, equilibrio vida-trabajo y acompañamiento psicosocial, alineados con los principios de una empresa saludable y sostenible.
- 4. Protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático:** Estamos comprometidos con la prevención de la contaminación, el uso eficiente y racional de los recursos naturales, y la gestión adecuada de los residuos generados. Integramos criterios de sostenibilidad en todos nuestros procesos y adoptamos tecnologías limpias, buscando minimizar nuestra huella de carbono y contribuir activamente a la adaptación y mitigación del cambio climático, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los acuerdos internacionales en materia ambiental.
- 5. Compromiso con la seguridad patrimonial:** Protegemos nuestros activos físicos, digitales, tecnológicos, financieros e informativos mediante políticas, procesos y controles que fortalecen la seguridad institucional, previenen pérdidas y garantizan la continuidad del negocio. Promovemos la ciberseguridad, la trazabilidad operativa y la gestión del riesgo financiero como pilares de sostenibilidad operativa.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 4 de 47

COD. DE-GG-0301

**6. Participación, consulta y formación continua:** Incentivamos la participación y permanente de los trabajadores y sus representantes en la toma de decisiones sobre su salud, seguridad y condiciones laborales. Fomentamos entornos colaborativos, inclusivos y equitativos, en los que se promueve la consulta, la formación técnica y el empoderamiento del talento humano como elementos clave para la innovación, el desarrollo personal y profesional.

**7. Cumplimiento normativo, ética e integridad:** Cumplimos estrictamente con la legislación nacional, los requisitos regulatorios del sector, los compromisos contractuales y las normas internacionales aplicables. Promovemos una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la legalidad y el respeto por los derechos humanos, como marco para una operación responsable y sostenible.

**8. Responsabilidad social y sostenibilidad:** Adoptamos una visión integral de la sostenibilidad, orientada al respeto por las comunidades, el entorno y las futuras generaciones. Impulsamos programas de educación ambiental, desarrollo comunitario, inclusión social, economía circular y reducción de impactos negativos. Promovemos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y contribuimos a la construcción de una sociedad más equitativa, resiliente y climáticamente responsable.

**9. Comunicación, disponibilidad y mejora continua:** Esta política es de obligatorio cumplimiento en toda la organización. Será comunicada, revisada y actualizada periódicamente, asegurando su accesibilidad para trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, autoridades y demás partes interesadas. Evaluamos el desempeño del SIG-SAC con base en indicadores, auditorías, revisión por la dirección y procesos de mejora continua.

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. ratifica su compromiso con una gestión transparente, segura, saludable, ética, ambientalmente responsable y orientada al desarrollo sostenible de la región y del país.

## 2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y DROGAS Y PORTE DE ARMAS

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., en el marco de su Sistema Integrado de Gestión (SIG-SAC) y dando cumplimiento al Decreto 0728 de 2025, adopta la presente política orientada a la promoción, prevención, detección y atención oportuna del consumo de sustancias psicoactivas (SPA), incluyendo alcohol, drogas ilegales, medicamentos de uso indebido y tabaco, así como el control estricto sobre el ingreso y porte de armas en sus instalaciones.

La organización reconoce el impacto negativo que estas prácticas tienen sobre la salud, la seguridad, la productividad, el ambiente laboral y la integridad del trabajador, y por tanto establece los siguientes lineamientos, en concordancia con la legislación laboral, de salud pública, seguridad y salud en el trabajo:

### OBJETIVO GENERAL

Garantizar la conservación de la salud, seguridad y bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores, contratistas y visitantes, mediante la promoción de estilos de vida saludables, el fortalecimiento de entornos laborales seguros, y el establecimiento de medidas preventivas, educativas y disciplinarias frente al consumo de SPA y porte de armas.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025Elaborado por:  
Comité SIG-SACAprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 5 de 47

### DIRECTRICES INSTITUCIONALES

- Formación, sensibilización y promoción de estilos de vida saludables:** La empresa desarrollará campañas de educación continua sobre los riesgos del consumo de alcohol, tabaco y drogas, dirigidas a todos los colaboradores, como parte de su Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) y Plan de Intervención Colectiva en Salud y Seguridad en el Trabajo, en articulación con las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y organizaciones de apoyo.
- Prevención de la comercialización, posesión y consumo en el lugar de trabajo:** Se prohíbe estrictamente el ingreso, comercialización, tenencia, distribución, consumo o uso de alcohol, sustancias psicoactivas o tabaco en todas las instalaciones de la organización y durante la jornada laboral, incluyendo vehículos, áreas comunes, lockers, zonas de descanso y desplazamientos por motivos laborales.
- Cumplimiento normativo:** La empresa se compromete a aplicar de forma rigurosa el Decreto 0728 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1566 de 2012 (atención integral al consumo de SPA) y demás normas relacionadas, garantizando el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y la implementación de estrategias preventivas con enfoque de salud pública y derechos humanos.
- Aplicación de pruebas de detección de alcohol y drogas:** SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. podrá realizar pruebas de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas de manera aleatoria, programada, por sospecha razonable, incidentes críticos, reincidencias o como requisito previo a procesos de contratación o reincorporación.
  - Las pruebas se aplicarán respetando el principio de confidencialidad, el consentimiento informado, y con estricto apego a los protocolos establecidos en la normatividad vigente.
  - Los resultados positivos o la negativa injustificada a someterse a la prueba generarán las acciones disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo y demás instrumentos de gestión del talento humano.
- Control de ingreso y porte de armas:** Está prohibido el porte, tenencia o uso de armas de fuego, armas blancas u objetos peligrosos en las instalaciones, incluso dentro de los lockers asignados, con excepción de personal de seguridad autorizado conforme a la ley. La violación de esta disposición será considerada falta grave y se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
- Declaración voluntaria de dependencia y proceso de atención:** Se invita a los colaboradores que enfrenten problemas de dependencia a SPA a realizar una declaración voluntaria y confidencial de su condición, la cual será tratada bajo principios de no discriminación, respeto a la intimidad y al buen nombre. La organización gestionará el acompañamiento médico, psicológico y laboral en coordinación con las EPS y redes integrales de atención en salud.
- Apoyo al proceso de rehabilitación:** En coherencia con nuestro enfoque de responsabilidad social y salud integral, la empresa facilitará el acceso a rutas de atención, tiempos razonables de acompañamiento y adecuaciones de actividades laborales temporales, según el diagnóstico clínico y evolución del caso, en cumplimiento con lo dispuesto por el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Divulgación, sensibilización y revisión periódica:** Esta política hace parte integral del Sistema Integrado de Gestión SIG-SAC, será divulgada, actualizada y comunicada de forma permanente a todo el personal y partes interesadas. Estará disponible en medios físicos y digitales de la organización y será objeto de revisión periódica por parte del Comité de Convivencia y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 6 de 47

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Con la implementación de esta política, SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma su compromiso con la construcción de ambientes laborales seguros, saludables, productivos y libres de sustancias psicoactivas y armas, como fundamento para una operación eficiente, ética, responsable y sostenible.

### 3. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN SOBORNO, FRAUDE Y EXTORSIÓN

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., nos regimos por principios éticos, de transparencia y legalidad que orientan nuestras operaciones y relaciones con todos los grupos de interés. Esta política tiene como propósito identificar, prevenir, detectar y sancionar actos de corrupción, soborno, fraude y extorsión, en cualquiera de sus formas, que afecten a la organización o a las personas con quienes interactúa.

Esta política está alineada con los principios del Sistema Integrado de Gestión SIG-SAC, con un enfoque preventivo, correctivo y de mejora continua, en coherencia con las normas ISO, así como con la legislación nacional e internacional vigente.

#### COMPROMISOS CORPORATIVOS

Con base en nuestra cultura organizacional basada en la ética, el respeto por la ley y la integridad institucional, la empresa se compromete a:

1. **Cero tolerancias frente a actos de corrupción, soborno, fraude y extorsión:** Se prohíbe terminantemente ofrecer, prometer, entregar, solicitar o aceptar, de forma directa o indirecta, cualquier pago, dádiva, comisión, incentivo, regalo, favor o ventaja indebida que tenga como propósito influir en decisiones, alterar procesos, omitir obligaciones o asegurar beneficios personales o empresariales contrarios a la ley o a la ética.

2. **Cumplimiento de normas éticas y legales:** Todo el personal debe actuar en conformidad con los más altos estándares de conducta ética, el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, las leyes colombianas y los compromisos internacionales suscritos por la organización, garantizando transparencia, integridad y equidad en la gestión empresarial.

3. **Fortalecimiento del sistema de control interno:** Se implementan medidas preventivas, controles internos, auditorías periódicas, análisis de riesgos y procedimientos de debida diligencia sobre terceros (clientes, proveedores, contratistas, aliados estratégicos), con el fin de evitar que la empresa se vea involucrada en actos ilícitos o prácticas no éticas.

4. **Protección al denunciante y canal ético:** La organización garantiza la confidencialidad, protección y no represalia contra cualquier persona que, de buena fe, reporte actos o sospechas de soborno, fraude, corrupción o extorsión, a través de los canales formales de denuncia establecidos (canal ético, línea de transparencia, correo de cumplimiento).

5. **Responsabilidad de la Alta Dirección y liderazgo ético:** La Alta Dirección tiene la responsabilidad indelegable de liderar, fomentar y supervisar el cumplimiento de esta política, asignando recursos, promoviendo la cultura de integridad y asegurando la formación y sensibilización permanente del talento humano.

6. **Divulgación, formación y mejora continua:** Esta política es de obligatorio conocimiento y cumplimiento por parte de todos los colaboradores, directivos, contratistas y partes interesadas. Será divulgada, actualizada y comunicada de manera permanente como parte integral del SIG-SAC, y su cumplimiento será verificado a través de auditorías, indicadores y acciones correctivas.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 7 de 47

## ALINEACIÓN CON EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN – SIG-SAC

Esta política se articula con los ejes estratégicos del SIG-SAC de la organización, en particular con:

1. Responsabilidad social y ética empresarial, promoviendo relaciones basadas en la integridad y el respeto por los derechos humanos.
2. Cumplimiento legal y mejora continua, asegurando conformidad con las normativas nacionales e internacionales.
3. Seguridad patrimonial y financiera, previniendo pérdidas por actos fraudulentos o corrupción interna o externa.
4. Participación del personal, promoviendo una cultura organizacional de transparencia y denuncia segura.

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., reafirmamos nuestro compromiso con una operación responsable, ética y libre de cualquier práctica indebida, consolidando un modelo empresarial confiable, sostenible y legalmente sólido.

## 4. POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL, RIESGO PSICOSOCIAL Y PROMOCION DEL TRABAJO DIGNO Y DESCENTE

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. establece como principio fundamental la construcción de un entorno laboral basado en la dignidad humana, la salud mental, el respeto por los derechos laborales y el trabajo digno y decente, conforme a lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024, la Ley 0405 de 2025, la Ley 1010 de 2006, y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia.

Esta política es parte integral del Sistema Integrado de Gestión SIG-SAC, y tiene como propósito garantizar condiciones laborales que promuevan el bienestar, la equidad, la inclusión y el respeto mutuo, así como prevenir y erradicar el acoso laboral y los factores de riesgo psicosocial.

### OBJETIVO

Prevenir, detectar, gestionar y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral y los factores de riesgo psicosocial, y al mismo tiempo, promover entornos laborales que garanticen el trabajo digno y decente, entendido como aquel que respeta los derechos fundamentales del trabajador, ofrece condiciones justas, protege la salud mental y física, y permite el desarrollo integral de las personas.

### COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. se compromete a:

1. **Eradicar el acoso laboral en todas sus formas.** Cualquier acto de hostigamiento, intimidación, maltrato verbal o psicológico, exclusión, manipulación emocional, persecución o cualquier otra conducta que afecte la dignidad del trabajador será considerado una falta grave, y será atendido con base en los procedimientos establecidos por la ley y la empresa.
2. **Promover el trabajo digno y decente. La empresa garantiza:**
  1. Condiciones laborales justas y equitativas.
  2. Libertad de expresión y respeto por la diversidad.
  3. Participación de los trabajadores en los procesos organizacionales.
  4. Remuneración adecuada conforme a la ley.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 8 de 47

5. Acceso a la protección social, la salud y la formación continua.
6. Conciliación entre la vida laboral y personal.

**3. Gestionar el riesgo psicosocial de forma integral.** A través de la implementación de metodologías técnicas para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales, en cumplimiento de la Ley 0405 de 2025 y la Resolución 2646 de 2008. Esto incluye:

1. Evaluaciones periódicas.
2. Intervenciones colectivas e individuales.
3. Jornadas de bienestar y salud mental.
4. Programas de prevención del estrés, burnout y fatiga.

**4. Garantizar rutas claras y efectivas** para la atención de quejas. El Comité de Convivencia Laboral gestionará las quejas por acoso laboral bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad. Se garantizará el debido proceso tanto para el denunciante como para el denunciado, evitando represalias o revictimización.

**5. Aplicar medidas disciplinarias cuando sea necesario.** Las conductas confirmadas de acoso laboral darán lugar a sanciones conforme al reglamento interno, sin perjuicio de las acciones legales o contractuales a que haya lugar.

**6. Capacitar y sensibilizar continuamente al personal.** Se desarrollarán acciones de formación en:

1. Prevención del acoso laboral.
2. Riesgo psicosocial.
3. Trabajo digno y decente.
4. Derechos laborales.
5. Resolución pacífica de conflictos y comunicación asertiva.

**7. Integrar esta política en el SIG-SAC y evaluarla regularmente.** Esta política está alineada con los ejes de seguridad, salud, bienestar, responsabilidad social y sostenibilidad del sistema integrado de gestión, y será revisada periódicamente mediante indicadores, encuestas de clima laboral, auditorías internas y los reportes del Comité de Convivencia Laboral.

**8. Divulgar y garantizar el acceso a la política.** Esta política será publicada en los medios oficiales de la organización, compartida con todos los trabajadores al momento de su vinculación y actualizada cada vez que sea necesario. Se garantizará su disponibilidad para todo el personal y partes interesadas.

## DECLARACIÓN FINAL

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma su compromiso con el trabajo digno y decente, la salud mental, la equidad, el respeto por los derechos humanos y laborales, y la construcción de un entorno organizacional libre de acoso laboral y de factores de riesgo psicosocial.

## 5. POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS, SALUD, SEGURIDAD, BIENESTAR, TRABAJO DIGNO Y DECENTE, Y PROTECCIÓN AMBIENTAL

### Compromiso Institucional

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., como empresa dedicada a la gestión integral de residuos peligrosos, declara su compromiso integral con la protección de los Derechos Humanos, la salud y seguridad laboral, el bienestar de sus trabajadores, la promoción del trabajo digno y decente, y la sostenibilidad ambiental, como pilares éticos y operativos fundamentales de su Sistema Integrado de Gestión (SIG-SAC).

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 9 de 47

La empresa reconoce que la protección del ambiente es también una forma de proteger los derechos fundamentales de las personas y comunidades, y actúa en coherencia con los principios del desarrollo sostenible, la justicia climática y la equidad intergeneracional.

### **Objetivos de la Política**

1. Garantizar el respeto, la promoción y la protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor.
2. Prevenir y mitigar riesgos laborales y psicosociales, y promover condiciones de trabajo digno, seguro y saludable.
3. Impulsar la gestión ambiental preventiva, la prevención de la contaminación, la mitigación del cambio climático y la protección del entorno.
4. Generar valor social y ambiental a través de una operación ética, responsable y resiliente.

### **Principios Rectores**

#### **1. Respeto integral por los Derechos Humanos**

Nos comprometemos a prevenir, atender y remediar cualquier situación que vulnere los derechos fundamentales de nuestros trabajadores, contratistas, comunidades, clientes o grupos de interés, sin discriminación alguna.

#### **2. Promoción del trabajo digno y decente**

Garantizamos empleo formal, condiciones laborales justas, seguridad en el empleo, libertad de asociación, equilibrio entre la vida personal y laboral, y oportunidades de desarrollo y formación permanente.

#### **3. Salud, seguridad y bienestar**

1. Implementamos un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) alineado con los estándares legales y técnicos.
2. Promovemos entornos libres de riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales.
3. Fomentamos el autocuidado, el bienestar emocional y la salud mental.

#### **4. Compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente**

1. Adoptamos una cultura de prevención de la contaminación y gestión responsable de residuos peligrosos.
2. Usamos tecnologías limpias, eficiencia energética y medidas para reducir nuestra huella ambiental.
3. Nos alineamos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y las políticas climáticas nacionales.
4. Evaluamos y gestionamos los impactos ambientales y sociales de nuestras actividades en zonas sensibles, respetando los derechos de las comunidades vecinas y grupos étnicos.

#### **5. Justicia ambiental y equidad intergeneracional**

Reconocemos que el derecho a un ambiente sano es un derecho humano fundamental, y trabajamos para que nuestras acciones no comprometan la salud, la seguridad ni los recursos de las generaciones futuras. Nos comprometemos a:

1. Consultar y respetar a las comunidades en temas ambientales que las afecten.
2. Prevenir desplazamientos, contaminación de agua o aire, o afectaciones a la biodiversidad que vulneren derechos.
3. Promover la educación ambiental interna y externa.

#### **6. No discriminación, diversidad e inclusión**

Fomentamos un entorno de trabajo inclusivo, donde se valoran la diversidad y el talento sin importar la condición social, física, cultural, religiosa, de género u orientación sexual.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 10 de 47

COD. DE-GG-0301

### 7. Cero tolerancias a prácticas laborales injustas

Rechazamos el trabajo infantil, forzoso, servidumbre, trata de personas, explotación de migrantes o cualquier forma de abuso laboral sexual o ambiental.

### 8. Libertad sindical y diálogo social

Respetamos el derecho a la libre asociación, negociación colectiva y participación en la toma de decisiones, promoviendo espacios de concertación interna y comunitaria.

### 9. Protección de denunciantes y defensores de derechos humanos y ambientales

Garantizamos el anonimato y protección de toda persona que denuncie irregularidades en temas laborales, sociales, ambientales o de corrupción. No se permitirá intimidación, acoso ni retaliación por parte de ningún miembro, contratista o tercero relacionado.

### Acciones Institucionales

1. Integración de esta política en todos los procesos del SIG-SAC.
2. Inclusión de criterios de derechos humanos y ambientales en la evaluación de proveedores y contratistas.
3. Fortalecimiento de canales de reporte ético y ambiental.
4. Formación continua en derechos humanos, seguridad, salud, sostenibilidad y ética ambiental.
5. Evaluación y seguimiento mediante indicadores sociales y ambientales.
6. Publicación y actualización periódica de la política, garantizando su accesibilidad a todas las partes interesadas.

### Declaración Final

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma su compromiso de actuar con responsabilidad social, ambiental y ética en todos sus niveles, fomentando una cultura organizacional basada en los derechos humanos, la salud y seguridad, el trabajo digno y decente, y la protección del medio ambiente como principios fundamentales de su sostenibilidad operativa.

## 6. POLITICA INTEGRAL DE SEGURIDAD VIAL

**SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**, como empresa especializada en la gestión integral de residuos peligrosos y hospitalarios, reconoce su compromiso con la protección de la vida, la seguridad, la salud física y mental, y el bienestar de sus trabajadores, contratistas, clientes, comunidad y el ambiente.

Con base en la Resolución 40495 de 2022, que regula el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), y conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SIG-SAC y al enfoque de trabajo decente y digno, la organización adopta esta política con el fin de prevenir siniestros viales y garantizar condiciones laborales justas, humanas y seguras.

### Objetivo General

Establecer las directrices organizacionales que permitan promover una movilidad segura, responsable, saludable y sostenible, dentro y fuera del entorno laboral, fomentando una cultura de prevención vial con enfoque en bienestar integral y respeto por la vida.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 11 de 47

COD. DE-GG-0301

### Compromisos de la organización

1. Cumplimiento normativo y legal: Asegurar el estricto cumplimiento de la legislación vigente relacionada con la movilidad, el transporte, la seguridad vial, el medio ambiente, y las condiciones laborales dignas.
2. Formación y cultura de prevención: Garantizar la capacitación continua y obligatoria del personal y contratistas en manejo defensivo, riesgos viales, respeto por la normatividad de tránsito y buenas prácticas de conducción, tanto en desplazamientos laborales como en trayectos in itinere.
3. Bienestar, salud y trabajo decente: Diseñar y ejecutar turnos de trabajo y horarios que prevengan la fatiga, protejan la salud física y mental, fomenten el equilibrio vida-trabajo y eviten el sobreesfuerzo, asegurando el respeto por el tiempo de descanso y la jornada laboral.
4. Gestión del riesgo vehicular: Asegurar el cumplimiento de los programas de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de todos los vehículos utilizados en la operación, con el fin de mantener condiciones técnicas óptimas y evitar fallas que puedan generar siniestros.
5. Asignación de recursos: Disponer de los recursos humanos, financieros, logísticos y tecnológicos requeridos para garantizar la implementación, seguimiento y mejora continua del PESV y sus programas.

### Implementación de los cinco programas críticos del PESV

Conforme a lo establecido en el artículo 14 de la Resolución 40495 de 2022, SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. implementa los siguientes programas clave:

#### A. Programa de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas (SPA)

- Aplicación de pruebas aleatorias de control.
- Campañas educativas de sensibilización.
- Atención psicológica y remisión a tratamiento en casos detectados.
- Tolerancia cero en la conducción bajo efectos de SPA.

#### B. Programa de Protección a Actores Viales Vulnerables

- a. Capacitación en respeto y protección a peatones, ciclistas, motociclistas y personas con movilidad reducida.
- b. Uso obligatorio de tecnologías de detección de punto ciego, alarmas sonoras y visuales.
- c. Evaluación de riesgos en rutas urbanas y rurales con enfoque diferencial.

#### C. Programa de Prevención de Cansancio y Fatiga

- a. Diseño de jornadas laborales que prioricen el descanso adecuado.
- b. Evaluación médica periódica para identificar riesgos relacionados con sueño y fatiga.
- c. Intervenciones psicosociales preventivas y correctivas desde el SIG-SAC.

#### D. Programa de Control de la Velocidad

- a. Uso de limitadores de velocidad y sistemas de monitoreo GPS.
- b. Formación continua sobre consecuencias del exceso de velocidad.
- c. Protocolos disciplinarios para conductores reincidentes.

#### E. Programa de Prevención de Distracciones al Conducir

- a. Prohibición del uso de celulares u otros dispositivos mientras se conduce.
- b. Protocolos para llamadas y comunicaciones solo en puntos de parada autorizados.
- c. Jornadas de sensibilización sobre distracciones cognitivas, visuales y manuales.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 12 de 47

### Evaluación, monitoreo y mejora continua

1. La política será revisada anualmente o cuando se presenten cambios operacionales, normativos o incidentes viales significativos.
2. Se establecen indicadores de desempeño vial, encuestas de percepción, reportes de incidentes y auditorías internas del PESV.
3. Los resultados alimentarán planes de mejora continua con enfoque en la salud, seguridad y condiciones de trabajo decente.

### Divulgación y aplicación

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, contratistas y conductores asociados. Será divulgada de forma permanente a través de:

1. Carteleras institucionales.
2. Intranet corporativa.
3. Inducciones y capacitaciones.
4. Firmas de compromiso y cláusulas contractuales.

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma que proteger la vida en la vía es proteger la dignidad humana. Prevenir es avanzar. Conducir con responsabilidad es construir trabajo decente y seguro.

## 7. POLÍTICA INTEGRAL DE REGULACION DE VELOCIDAD

### Objetivo

Establecer medidas preventivas, técnicas y conductuales orientadas al cumplimiento de los límites de velocidad, para garantizar la seguridad, salud, bienestar físico y mental, y proteger la vida de trabajadores, contratistas, comunidad y usuarios de las vías.

### Enfoque normativo y de gestión

La empresa se compromete a cumplir y hacer cumplir lo establecido en:

1. Resolución 1384 de 2010: límites de velocidad según tipo de vía.
2. Resolución 40495 de 2022: implementación obligatoria del PESV.
3. Ley 769 de 2002: Código Nacional de Tránsito.
4. ISO 39001: seguridad vial como parte del sistema de gestión.
5. ISO 45001: eliminación de peligros y reducción de riesgos laborales.

### Lineamientos de cumplimiento obligatorio

- **Cumplimiento de límites legales:** Constituye una violación grave a esta política el exceso de velocidad o el tránsito por debajo de la velocidad mínima permitida sin justificación (excepto por condiciones adversas o fallas mecánicas).
- **Regulación basada en contexto:** Se deben respetar los límites de velocidad de acuerdo con el tipo de vía, condiciones del entorno, clima, carga transportada y estado del vehículo.
- **Respeto a la señalización y control vial:** Todo conductor debe acatar instrucciones de señales viales y autoridades de tránsito, tanto permanentes como temporales.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 13 de 47

- **Distancia y reacción segura:** El conductor debe mantener una velocidad controlada y distancia suficiente que permita detenerse sin colisión, especialmente en maniobras de frenado o cambio de carril.
- **Reducción de velocidad con anticipación:** Toda disminución de velocidad debe señalizarse oportunamente para evitar riesgos a otros vehículos, ocupantes o peatones.
- **Uso responsable de carriles especiales y autopistas:** Conductores de carga deben acatar las señales de regulación de velocidad y optimizar el uso de carriles conforme al reglamento.
- **Sanciones disciplinarias:** Cualquier incumplimiento conllevará a sanciones internas conforme al Reglamento Interno de Trabajo, incluso hasta la desvinculación laboral o contractual, dependiendo del riesgo generado.

### Enfoque de salud, seguridad, bienestar y trabajo decente

- Se reconoce el impacto físico, mental y social que el estrés, la fatiga, y las prácticas inseguras al conducir pueden generar sobre los trabajadores.
- Esta política busca proteger la integridad y la vida como derechos fundamentales y promover condiciones laborales humanas y sostenibles.
- Se alinean los turnos, pausas activas, control de fatiga y revisiones técnicas al Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) y al SIG-SAC para prevenir lesiones, enfermedades laborales y muertes.

### Integración con programas críticos del PESV

Esta política se articula con los siguientes programas de gestión de riesgos críticos exigidos por la Resolución 40495 de 2022:

1. Programa de Control de la Velocidad.
2. Programa de Prevención de Cansancio y Fatiga.
3. Programa de Prevención de Distacciones al Conducir.
4. Programa de Protección a Actores Viales Vulnerables.
5. Programa de Prevención del Consumo de Alcohol y SPA.

### Divulgación y mejora continua

Esta política forma parte del Sistema Integrado de Gestión, será:

1. Difundida permanentemente en medios físicos y digitales.
2. Incluida en las inducciones y capacitaciones del personal.
3. Revisada y actualizada periódicamente, en coherencia con los cambios normativos, tecnológicos y operativos.

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reitera su compromiso con la vida, la legalidad, la sostenibilidad y la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto por la vida, el trabajo digno y la movilidad segura.

## 8. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS POR USO DE DISPOSITIVOS MÓVILES EN LA CONDUCCIÓN

En **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**, reconocemos que el uso inadecuado de teléfonos celulares y dispositivos móviles durante la conducción representa una amenaza directa a la vida y a la integridad de conductores, peatones y demás actores viales. En coherencia con nuestro



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

COD. DE-GG-0301

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 14 de 47

compromiso hacia la seguridad vial, la salud ocupacional, el bienestar de las personas y los principios del trabajo decente, adoptamos esta política como parte integral de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG-SAC).

Esta política se enmarca en el respeto y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el cumplimiento de la normativa legal vigente, y la consolidación de entornos seguros, saludables y sostenibles para todos nuestros colaboradores y contratistas.

### Principios rectores de esta política:

- Salud y Seguridad: Evitar distracciones visuales, manuales y cognitivas durante la conducción es fundamental para prevenir accidentes y lesiones graves. El uso de dispositivos móviles mientras se conduce representa un riesgo inaceptable para la salud y la seguridad.
- Bienestar y Trabajo Decente: Fomentar una cultura de responsabilidad en la conducción refuerza el respeto por la vida, el bienestar físico y mental del trabajador, así como condiciones laborales seguras y dignas, alineadas con los principios de la OIT sobre trabajo decente.
- Cumplimiento Legal y Ambiental: Esta política refuerza la observancia de la legislación colombiana en materia de tránsito, seguridad vial, salud en el trabajo y protección del medio ambiente, enmarcada en nuestro compromiso con la sostenibilidad.

### Lineamientos de obligatorio cumplimiento:

- Queda estrictamente prohibido a todos los conductores usar teléfonos celulares, equipos móviles o dispositivos de comunicación mientras se encuentren conduciendo vehículos propios o de la empresa, durante el desarrollo de actividades laborales.
- Esta restricción incluye llamadas, mensajes, uso de aplicaciones móviles o cualquier interacción con el dispositivo, incluso en modalidad "manos libres", dado que distrae cognitivamente al conductor.
- Se considera una violación grave a esta política cometer cualquier infracción de tránsito ocasionada por el uso de dispositivos móviles durante la conducción.
- Todo colaborador debe abstenerse de recibir o realizar llamadas, responder mensajes o interactuar con aplicaciones mientras conduce un vehículo en cumplimiento de funciones laborales.
- La empresa se compromete a divulgar, capacitar y sensibilizar a sus trabajadores sobre la misión, responsabilidades y obligaciones del conductor seguro, con el fin de disminuir la siniestralidad vial asociada al uso de teléfonos celulares.
- El incumplimiento de esta política ya sea por empleados directos o contratistas, será considerado una falta disciplinaria y podrá conllevar medidas correctivas, sancionatorias y/o la terminación del contrato laboral o comercial, conforme a la normativa vigente y los procedimientos internos de la organización.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 15 de 47

- El cumplimiento de esta política será objeto de seguimiento dentro del marco del Sistema Integrado de Gestión, y su aplicación contribuirá al fortalecimiento de una cultura organizacional preventiva, ética y orientada al cuidado de la vida.

**Divulgación y mejora continua:** Esta política será actualizada, divulgada y comunicada de manera permanente a todos los niveles de la organización. Estará disponible para colaboradores, contratistas y partes interesadas como parte del compromiso con la transparencia, la prevención de riesgos, el mejoramiento continuo y la excelencia operativa.

## 9. POLÍTICA DE USO DEL CINTURÓN DE SEGURIDAD

En cumplimiento de su compromiso institucional con la vida, la integridad, la seguridad vial, la salud física y mental de todos sus trabajadores, contratistas, visitantes y comunidad, SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. establece la presente política como una medida crítica, obligatoria e innegociable en la prevención de siniestros viales y la garantía de condiciones de trabajo digno, seguro y decente.

### Objetivo

Prevenir lesiones y muertes por accidentes de tránsito mediante el uso obligatorio, adecuado y permanente del cinturón de seguridad, promoviendo la cultura del autocuidado, el cumplimiento legal y el respeto por la vida.

### Lineamientos de la política

- **Uso obligatorio:** Todo conductor, copiloto y ocupante de vehículos automotores de la empresa o contratistas debe portar el cinturón de seguridad correctamente abrochado en todo desplazamiento, sin excepción y desde el momento de encendido del motor.
- **Prohibición de circular sin el cinturón abrochado:** Está estrictamente prohibido iniciar o continuar un recorrido si alguno de los ocupantes no lleva el cinturón puesto. Esta conducta será considerada como una falta grave y dará lugar a medidas disciplinarias.
- Cumplimiento normativo: Se garantiza el cumplimiento normativo, especialmente en lo referente al uso obligatorio de cinturones instalados y su uso apropiado para la prevención de lesiones corporales en siniestros viales.
- **Verificaciones aleatorias e inspecciones:** La empresa realizará auditorías internas, inspecciones sorpresa y controles documentales para verificar el uso efectivo del cinturón por parte de conductores y pasajeros.
- **Capacitación y concientización:** La empresa incluirá esta política en las inducciones de personal, capacitaciones periódicas y campañas de sensibilización, reforzando la corresponsabilidad en la seguridad vial y la prevención de riesgos.
- **Divulgación permanente:** Se informará mediante medios físicos y digitales (carteleras, comunicados, intranet) sobre el uso correcto del cinturón, funciones y responsabilidades, integrando estos lineamientos al Sistema de Gestión de la Seguridad Vial (PESV).

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 16 de 47

- **Medidas disciplinarias:** El incumplimiento de esta política por parte de cualquier colaborador, contratista o conductor, será considerado una falta a la normatividad interna y externa, y podrá ser objeto de sanciones conforme al Reglamento Interno de Trabajo o cláusulas contractuales.

#### Enfoque en trabajo digno, seguro y decente

1. El uso del cinturón es una medida de protección de la vida y la salud, alineada con los principios de trabajo seguro, sin riesgos inaceptables.
2. Promueve un entorno laboral que prioriza el bienestar físico, la prevención de lesiones y el cumplimiento de condiciones laborales justas.
3. Favorece la equidad y la responsabilidad compartida, garantizando que todos los actores viales bajo la operación de la empresa puedan laborar en condiciones humanas y respetuosas.

#### Evaluación y mejora

Esta política será revisada de manera periódica, y sus prácticas evaluadas como parte del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), conforme a los criterios de la Resolución 40495 de 2022, con indicadores de desempeño en seguridad vial.

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma su compromiso con la prevención de accidentes, la protección de su equipo humano y el cumplimiento de los más altos estándares en salud, seguridad y condiciones laborales dignas.

## 10. POLÍTICA DE ENCENDIDO Y APAGADO DE LOS VEHICULOS

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., la protección del ambiente, la prevención de riesgos, la promoción del bienestar de nuestros colaboradores y el compromiso con el trabajo decente son principios fundamentales que guían nuestra gestión operativa. En ese marco, la Gerencia de la empresa establece la siguiente política de encendido y apagado de vehículos, como una medida técnica, preventiva y de sostenibilidad, con el objetivo de controlar riesgos ambientales, garantizar la seguridad operacional, proteger la salud de las personas y optimizar el desempeño de los equipos.

#### Fundamento de la política:

Esta política responde a un enfoque integrado de:

- Salud y seguridad: al garantizar prácticas de operación segura y responsable que eviten condiciones de riesgo para los trabajadores y terceros.
- Bienestar: al prevenir la exposición innecesaria a ruidos, emisiones y condiciones laborales adversas.
- Ambiente y sostenibilidad: al minimizar emisiones contaminantes generadas por el funcionamiento inadecuado de los vehículos, contribuyendo a la mitigación del cambio climático y a la eficiencia energética.
- Trabajo decente: al promover condiciones laborales seguras, basadas en la responsabilidad, la competencia técnica y el respeto por el entorno laboral.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 17 de 47

COD. DE-GG-0301

### Lineamientos de obligatorio cumplimiento:

- a. Certificación y autorización: Todo conductor de la empresa deberá estar debidamente certificado y autorizado para operar el vehículo asignado. La empresa garantizará que el conductor tenga las aptitudes físicas, psíquicas y técnicas necesarias para ejecutar su labor de forma segura, responsable y conforme a la normativa vigente.
- b. Competencia técnica: El conductor debe tener conocimiento claro y comprobable de la ficha técnica de encendido y apagado del vehículo asignado, de acuerdo con las especificaciones del fabricante y las directrices internas de la empresa.
- c. Prevención de impactos ambientales: El encendido y apagado adecuado del vehículo tiene como finalidad evitar fallas mecánicas que generen emisiones contaminantes (gases, partículas) y con ello, prevenir afectaciones a la calidad del aire, la salud de las personas y el entorno ambiental.
- d. Apagado responsable: Cuando el vehículo no esté en movimiento, el motor deberá ser apagado. Se establece que, previo al apagado, se debe esperar entre uno (1) y cinco (5) minutos para permitir el enfriamiento y lubricación del sistema turbo, evitando daños al motor y emisiones innecesarias.

**Responsabilidad y cultura preventiva:** Esta política es parte integral del Sistema Integrado de Gestión y deberá ser conocida, aplicada y respetada por todos los colaboradores y terceros que tengan a su cargo vehículos de la empresa. Su incumplimiento podrá ser objeto de acciones correctivas y disciplinarias, conforme al reglamento interno y a la legislación aplicable.

**Comunicación y mejora continua:** La presente política será actualizada, divulgada y comunicada permanentemente, y estará disponible para todos los colaboradores y grupos de interés. Su implementación será acompañada por programas de formación, sensibilización y seguimiento técnico, que permitan su apropiación y mejora continua en coherencia con nuestros compromisos de desempeño ambiental, seguridad laboral, bienestar organizacional y sostenibilidad.

## 11. POLÍTICA DE REGULACION DE HORAS DE CONDUCCIÓN Y DESCANSOS

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., comprendemos que la conducción segura, eficiente y sostenible no solo depende de las condiciones físicas del conductor, sino también de su salud mental, equilibrio emocional y bienestar psicosocial. Por ello, adoptamos esta política con el objetivo de fortalecer la seguridad vial, prevenir riesgos asociados a la fatiga física y mental, y crear condiciones de trabajo que promuevan la salud integral, el respeto por los límites humanos, la sostenibilidad operativa y el trabajo decente.

### Fundamento técnico y enfoque integral:

Esta política se basa en los siguientes principios:

- **Salud mental y emocional en el trabajo:** La conducción continua sin descanso puede aumentar el estrés, la irritabilidad, la ansiedad y otros signos de fatiga mental. Las pausas activas ayudan a liberar tensión emocional, mejorar el estado de ánimo y restablecer el enfoque y la atención del conductor.
- **Salud y seguridad:** La fatiga acumulada, tanto física como mental, es un factor crítico de riesgo en la operación vehicular. Pausas periódicas reducen errores humanos, aumentan la percepción del entorno y disminuyen la probabilidad de accidentes.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 18 de 47

COD. DE-GG-0301

- **Bienestar integral:** Las pausas activas, además de aliviar el cuerpo, ofrecen al conductor momentos de desconexión y autorregulación emocional, lo que favorece un entorno de trabajo más saludable y humano.
- **Sostenibilidad humana y operativa:** Una mente descansada y un cuerpo relajado mejoran la toma de decisiones, la eficiencia y la vida útil de los equipos, promoviendo operaciones sostenibles a largo plazo.
- **Trabajo decente:** Esta política está alineada con los principios de la OIT, garantizando el derecho al descanso como parte de una jornada laboral segura, ética y respetuosa de la dignidad humana.

### Lineamientos de obligatorio cumplimiento:

- **Pausas activas obligatorias:** Todos los conductores deberán realizar pausas activas cada tres (3) horas de conducción continua. Estas pausas incluirán ejercicios de estiramiento, respiración consciente, atención plena (mindfulness) y movilidad articular, contribuyendo no solo a la recuperación física, sino también al equilibrio emocional y la estabilidad mental.
- **Monitoreo del bienestar psicosocial:** Se establecerán mecanismos de seguimiento al cumplimiento de las pausas y de los indicadores de fatiga mental, especialmente en rutas de media y larga distancia. Esto se integrará a los programas de vigilancia de la salud ocupacional.
- **Análisis en caso de eventos:** Ante cualquier accidente o incidente vial, se evaluará de manera técnica si la fatiga mental o el estrés emocional fueron posibles factores contribuyentes, fortaleciendo así el aprendizaje organizacional y la mejora continua en salud mental laboral.

### Aplicación, comunicación y mejora continua:

#### Esta política será:

- Divulgada permanentemente mediante capacitaciones, campañas de autocuidado y jornadas de sensibilización sobre la importancia del descanso mental y la gestión emocional en contextos de conducción.
- b. Evaluada y actualizada periódicamente en el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG), incorporando las mejores prácticas en salud mental laboral.
- c. Accesible a todos los colaboradores, contratistas y partes interesadas, como parte del compromiso de la empresa con la vida, la salud mental, el respeto por la persona y el desempeño seguro.

## 12. POLÍTICA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN CONDICIONES METEOROLÓGICAS ADVERSAS

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. establece esta política como parte de su compromiso con la protección de la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores, la prestación del servicio en condiciones seguras, la sostenibilidad ambiental y la promoción del trabajo decente.

Reconociendo que los eventos climáticos extremos asociados al cambio climático incrementan los riesgos operativos y de seguridad vial, la empresa prioriza la prevención de accidentes, la conducción segura y la toma de decisiones responsables durante los desplazamientos.

#### Cuando se presenten condiciones meteorológicas adversas, los conductores deberán:

- Conducir a una velocidad máxima de 60 km/h, ajustándola a las condiciones de la vía.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 19 de 47

- Mantener encendidas las luces medias y exploradoras.
- Conservar una distancia mínima de seguridad de 12 metros respecto al vehículo anterior.
- Adoptar conducción defensiva y suspender la operación cuando exista riesgo no controlable.

La empresa promoverá la capacitación, sensibilización y mejora continua, fortaleciendo la resiliencia frente al cambio climático y garantizando operaciones seguras, responsables y sostenibles.

## 13. POLITICA DE CONTRATACION DE PERSONAL

### Compromiso Institucional

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., empresa especializada en el manejo integral de residuos hospitalarios, residuos peligrosos (RESPEL) y similares, reconoce la importancia de contribuir al desarrollo social, económico y ambiental de las regiones donde opera. Por ello, establece como política priorizar la contratación de mano de obra calificada y no calificada local, promoviendo el acceso equitativo a oportunidades de empleo bajo condiciones de trabajo digno, decente, seguro y saludable, que garanticen la protección integral de los derechos laborales y humanos.

### Objetivos Específicos

1. Fomentar la inclusión laboral local como estrategia de sostenibilidad y generación de valor compartido.
2. Garantizar condiciones laborales justas, seguras y dignas conforme a la normativa nacional e internacional.
3. Fortalecer el tejido socioeconómico de las comunidades de influencia de los proyectos.

### Directrices Generales

#### • Convocatoria pública y transparente

Todas las vacantes serán divulgadas de forma equitativa mediante canales institucionales como la Agencia Pública de Empleo del SENA, Cajas de Compensación Familiar, juntas de acción comunal u otras entidades territoriales aliadas.

- Prioridad de contratación local: Se dará prioridad a personas con certificación de residencia en el municipio o zona de influencia directa del proyecto, promoviendo la empleabilidad y desarrollo local.
- Perfil y competencias laborales

La selección de candidatos se basará en criterios de idoneidad, experiencia, formación técnica o empírica y cumplimiento de las competencias laborales exigidas para cada cargo, garantizando la calidad en la ejecución y el respeto por la dignidad del trabajador.

### Etapas de contratación escalonadas

Si no hay candidatos locales que cumplan con el perfil requerido:

- Se considerarán personas de municipios aledaños.
- En última instancia, se convocará personal calificado a nivel nacional.

### Compromiso con el trabajo decente

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 20 de 47

Todos los contratos garantizarán:

1. Remuneración justa conforme a la ley.
2. Jornadas laborales reguladas.
3. Afiliación a seguridad social y beneficios legales.
4. Promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
5. Respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
6. Cero tolerancia al trabajo infantil, forzoso o a la explotación laboral.

### **Salud y seguridad en el trabajo**

Todo el personal vinculado será cubierto por el SG-SST de la empresa, que incluye:

1. Evaluación de riesgos.
2. Formación en prevención de accidentes.
3. Dotación de Elementos de Protección Personal (EPP).
4. Vigilancia de condiciones de salud ocupacional.
5. Cultura de autocuidado y bienestar psicosocial.

### **Bienestar laboral y desarrollo humano**

Se promoverán programas de:

- a. Bienestar emocional y psicosocial.
- b. Participación y sentido de pertenencia.
- c. Formación continua en habilidades técnicas y blandas.
- d. Estímulo a la mejora del entorno familiar, social y ambiental.

### **Equidad e inclusión laboral**

Se garantizará el acceso a las vacantes sin discriminación por razón de sexo, raza, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, religión, etnia, edad, condición económica o social, promoviendo la equidad de género, la inclusión de personas jóvenes, víctimas del conflicto, migrantes y personas en situación de vulnerabilidad.

### **Responsabilidad de Ejecución**

La implementación y seguimiento de esta política estará a cargo del Área de Gestión del Talento Humano, en coordinación con el área de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), quienes garantizarán el cumplimiento de los principios aquí establecidos, así como la trazabilidad y transparencia del proceso de contratación.

### **Divulgación, Actualización y Mejora Continua**

- Esta política será divulgada permanentemente a través de los canales internos de comunicación.
- Estará disponible para todos los colaboradores, candidatos y partes interesadas.
- Será actualizada conforme a cambios normativos, operativos o sociales y sometida a procesos de mejora continua y retroalimentación participativa.

### **Compromiso de la Alta Dirección**

La Alta Dirección de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. ratifica su compromiso con la generación de empleo digno, la inclusión regional y la promoción de una cultura laboral sana, segura, equitativa y sostenible, como fundamento de su actuación ética, responsable y orientada al desarrollo de las comunidades donde opera.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025Elaborado por:  
Comité SIG-SACAprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 21 de 47

### 14. POLITICA Y CRITERIOS PARA LA HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA

#### Compromiso Institucional

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., somos una empresa responsable, consciente e involucrada en la calidad de vida de nuestros colaboradores. En concordancia con los principios de bienestar laboral, salud ocupacional, seguridad en el trabajo y trabajo digno y decente, desarrollamos esta política con el objetivo de garantizar que la habilitación del trabajo en casa se realice bajo condiciones seguras, humanas, equitativas y respetuosas, tanto de los derechos del trabajador como de los deberes del empleador.

Esta figura no modifica la relación laboral, sino que permite al trabajador cumplir sus funciones transitoriamente por fuera del lugar habitual de trabajo, en razón de situaciones ocasionales, excepcionales o especiales.

#### Principios Rectores

- Bienestar físico, mental y social: Se garantizarán condiciones que no generen sobrecarga laboral, fatiga tecnológica ni alteración de la salud mental. Se incluirán pausas activas, comunicación clara y respeto por los límites entre lo laboral y lo personal.
- Seguridad y salud en el trabajo: Durante la habilitación para trabajo en casa, se mantendrán vigentes los derechos relacionados con la seguridad social, afiliación a la ARL, gestión del riesgo ergonómico y psicosocial.
- Trabajo digno y decente: Se respetarán las condiciones pactadas de jornada, remuneración, descanso, desconexión digital, estabilidad, trato respetuoso, igualdad de oportunidades y protección frente a la discriminación.
- Igualdad de trato y oportunidades: El trabajo en casa no será causa para limitar el desarrollo profesional del trabajador. Se fomentará el acceso a formación, participación y comunicación efectiva, sin discriminación por modalidad laboral.
- Prevención del riesgo psicosocial: La empresa desarrollará mecanismos para prevenir el aislamiento, el estrés, la sobrecarga, el acoso laboral y promoverá el acompañamiento desde Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral.

#### Lineamientos Generales

1. Aplicabilidad: El trabajo en casa podrá aplicarse a cualquier función que no requiera la presencia física permanente en la empresa. No se alterará la naturaleza ni los términos del contrato de trabajo.
2. Coordinación de tareas y seguimiento: Se establecerán canales formales para la asignación de tareas, seguimiento de resultados y evaluación del desempeño, fomentando la confianza y la corresponsabilidad.
3. Jornada y desconexión laboral: El empleador no podrá emitir órdenes ni exigir comunicación fuera de la jornada laboral pactada, garantizando el derecho a la desconexión laboral conforme a la Ley 2191 de 2022, contribuyendo al equilibrio vida-trabajo.
4. Duración de la habilitación: Será de hasta tres (3) meses, prorrogables por un período igual. Se mantendrá mientras subsistan las condiciones excepcionales que la motivaron.
5. Equipos y herramientas de trabajo: Se podrá acordar el uso de equipos propios del trabajador, respetando los derechos laborales. En caso contrario, la empresa deberá suministrar los medios necesarios, en condiciones adecuadas y seguras.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 22 de 47

COD. DE-GG-0301

6. Seguridad de la información y recursos tecnológicos: Se establecerán directrices para la protección de la información, uso adecuado de recursos tecnológicos, ciberseguridad y cumplimiento de políticas de privacidad y confidencialidad.
7. Notificación formal de inicio: El empleador notificará por escrito la habilitación, especificando duración, condiciones, tareas asignadas y recursos disponibles.
8. Auxilio de conectividad digital: Se reconocerá a título de auxilio de conectividad digital para trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos y reciban auxilio de transporte. No se acumula con este último.
9. Derechos y garantías laborales: Durante esta modalidad, el trabajador mantendrá plenamente sus derechos de afiliación a seguridad social, riesgos laborales, descansos, permisos, vacaciones, bienestar, comunicación y participación.
10. Evaluación de condiciones de trabajo en casa: Se podrá solicitar al trabajador la autoevaluación del puesto de trabajo en casa, a través de formatos y guías de ergonomía, seguridad informática y prevención de riesgos psicosociales.

### Acompañamiento y Seguimiento

1. El COPASST, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Talento Humano, realizarán el seguimiento a las condiciones de salud, bienestar y seguridad del trabajador en casa.
2. Se ofrecerá acompañamiento emocional y ergonómico, con orientación sobre pausas activas, autocuidado, gestión del tiempo y desconexión digital.
3. Se garantizará acceso a canales de reporte confidencial para situaciones de estrés, acoso, dificultades tecnológicas o afectaciones al bienestar.

### Divulgación, Evaluación y Mejora Continua

Esta política será:

1. Publicada en medios institucionales (intranet, correo, carteleras digitales).
2. Socializada en procesos de inducción y formación permanente.
3. Evaluada periódicamente para adaptarla a las necesidades del entorno, los cambios normativos o situaciones operativas.

### Compromiso Final

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma su compromiso con la promoción de un entorno de trabajo sano, seguro, flexible y digno. Esta política busca garantizar que el trabajo en casa se realice en condiciones que promuevan la equidad, la salud, la productividad, el respeto por los derechos humanos y la sostenibilidad laboral, en armonía con nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG-SAC).

### 15. POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., somos una organización consciente, responsable e involucrada con la calidad de vida de nuestros trabajadores. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y como parte esencial del Sistema Integrado de Gestión SIG-SAC, promovemos una cultura de respeto por el tiempo personal, el bienestar físico y emocional, y la salud ocupacional, como garantía del derecho al trabajo digno y decente.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

COD. DE-GG-0301

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 23 de 47

Esta política busca establecer condiciones que favorezcan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, previniendo el agotamiento, el estrés crónico, los riesgos psicosociales y fomentando espacios laborales saludables, seguros y equitativos.

### Objetivo General

Garantizar el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada de trabajo y durante los períodos de descanso, contribuyendo a la salud mental, la seguridad psicosocial, el bienestar integral y el cumplimiento del principio de trabajo decente y digno, en condiciones humanas, equitativas y respetuosas con la vida personal y familiar del trabajador.

### Principios Rectores

- **Salud y bienestar integral:**  
Se reconoce que la desconexión laboral contribuye directamente a la prevención de enfermedades laborales, trastornos mentales relacionados con el trabajo y factores de riesgo psicosocial. Esta política forma parte de las acciones del SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Trabajo digno y decente:**  
La desconexión laboral fortalece el respeto por el horario laboral, la justa remuneración, el descanso, la autonomía, la corresponsabilidad familiar y la no imposición de cargas laborales indebidas fuera del horario pactado, en coherencia con los **Convenios 1, 155, 187 y 190 de la OIT**.
- **Ambiente laboral seguro y saludable:**  
Se evitarán prácticas que propicien el exceso de carga laboral, la hiperconectividad, la fatiga tecnológica o los entornos de trabajo hostiles.
- **Corresponsabilidad y cultura organizacional saludable:**  
Se promueve la concienciación de directivos, mandos medios y colaboradores sobre el uso racional de los medios digitales, el respeto de las pausas laborales y el descanso, y la construcción de un clima de trabajo basado en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad.
- **Inclusión y enfoque de género:**  
Esta política reconoce las realidades diferenciadas de los trabajadores con cargas de cuidado, personas en situación de discapacidad, mujeres gestantes, lactantes y personas con horarios especiales, garantizando su derecho a desconectarse sin impactos negativos.

### FORMAS DE ACTUACION

1. El derecho a la desconexión se considera parte integral de las medidas de prevención de riesgo psicosocial de la empresa. Será evaluado dentro del marco de inspección y seguimiento del SIG-SAC
2. La empresa incorporará acciones de formación en salud mental laboral, manejo del estrés, ergonomía digital y prevención del burnout en sus planes anuales de bienestar y formación continua.
3. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral, acompañarán la implementación y revisión de esta política desde el enfoque preventivo.
4. Se promoverá el uso de pausas activas, ejercicios de respiración, ergonomía del trabajo remoto y técnicas de higiene mental, como parte de las estrategias de bienestar corporativo y condiciones de trabajo saludables.
5. Como norma general, los trabajadores de la empresa SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE SA. ESP. No enviarán mensajes de correo electrónico fuera de su horario laboral, incluyendo fines de semana, festivos y vacaciones, salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025Elaborado por:  
Comité SIG-SACAprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 24 de 47

mayor. Sin perjuicio de lo establecido en caso de emergencia, ningún trabajador podrá exigir respuesta al mensaje electrónico enviado fuera del horario laboral del destinatario. De igual modo, evitará marcar el correo electrónico como urgente si no es estrictamente necesario.

6. Como norma general, la emisión de comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales no podrá tener lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas y/o recibidas fuera del citado horario, el emisor de estas deberá tener presente que el receptor podrá ejercitar su derecho a la desconexión laboral y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral. Lo anteriormente indicado no resultaría de aplicación en: situaciones de urgencia, extrema necesidad a saber: supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. Situaciones de fuerza mayor.

7. Utilización sistemática de mensajes automáticos fuera de la oficina que estuvieran disponibles en los sistemas corporativos de mensajería y correo electrónico tales como, por ejemplo: "envío diferido" en los correos, remitidos fuera del horario laboral o durante las vacaciones, bajas por enfermedad, etc.

8. Utilización por parte del emisor de herramientas de programación que pudieran estar disponibles en los sistemas de correo electrónico o mensajería, tales como, por ejemplo: programación de envío de correos electrónicos, para que sean recibidos dentro del horario laboral del receptor. (Sobre envíos diferidos y programación: En este tipo de mensajes automáticos, durante períodos de ausencia se deberá indicar las fechas en las que el trabajador no estará disponible y designar el correo o los datos de contacto de la persona que estará reemplazando al trabajador durante su ausencia).

9. Se planificarán las reuniones, dentro de lo posible en horario laboral, como norma general, con inicio a las 8:00 horas de la mañana y considerando las 17:00 horas, como hora de finalización de la última reunión. Las reuniones tendrán una duración de 45 minutos. Se evitarán las convocatorias -en sentido orientativo y nunca limitativo- de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, etc. En la medida de lo posible, efectuar las convocatorias a sesiones o reuniones con la antelación suficiente para que los trabajadores puedan planificar su jornada. Como norma general, incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada, con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones sean lo más productivas y efectivas posible no dilatándose en el tiempo más de lo establecido.

En todo caso, en las convocatorias se respetarán los horarios de reducción de jornada y régimen de trabajo a turnos. Estas medidas podrán ser revisadas periódicamente por la Empresa en caso de que fuera necesario adaptarlas a nuevas y futuras necesidades de la empresa.

10. En cualquier caso, todos los trabajadores incluirán en la firma del correo electrónico corporativo, el siguiente mensaje: "Los mensajes recibidos fuera del horario laboral, fines de semana, festivos y vacaciones no requieren respuesta inmediata a menos que existan razones de extremada gravedad o urgencia".

11. La Empresa potenciará el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores tras la finalización de su jornada laboral. La Empresa difundirá internamente la presente política mediante los oportunos comunicados periódicos internos para todos los trabajadores, la ubicación de la presente política en la intranet corporativa. La empresa impartirá de forma periódica, sesiones de formación y concientización sobre el uso racional de herramientas tecnológicas. A tal efecto, se incluirán estas formaciones dentro del Plan de Formación. Estas acciones podrán ser revisadas periódicamente por la empresa en caso de que fuera necesario adaptarlas a nuevas y futuras necesidades de la organización.

12. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones los trabajadores de dirección, confianza o manejo de la empresa.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 25 de 47

COD. DE-GG-0301

En aras del compromiso de la empresa con mantener un ambiente laboral digno y decente, todos sus miembros, con independencia de su categoría, nivel o posición ocupada, deben colaborar en la correcta aplicación de la presente Política. Serán en todo caso de aplicación, las políticas mediante el preceptivo correo electrónico y WhatsApp, lo cual se remitirá a todos los trabajadores.

A fin de evitar efectos de represalia contra quienes formulen peticiones o quejas en contra de jefes que extiendan el horario de trabajo, la empresa garantizará los procedimientos para que los trabajadores lo presenten de manera propia o anónima respetando el debido proceso y garantías constitucionales y legales en favor del trabajador, determinando la existencia o no de la extensión del horario laboral, solucionando en principio mediante arreglo directo, verificando los posibles acuerdos y la cesación de la extensión si fuere el caso.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa. En caso de incumplimiento de la misma, será de aplicación el régimen sancionador previsto en el Reglamento Interno, contratos individuales de trabajo; ello sin perjuicio de acciones civiles o incluso penales que pudieran derivarse del citado incumplimiento. La presente Política podrá ser revisada de forma periódica y a fin de incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones se considere necesarias para su buen funcionamiento.

El presente documento será publicado y estará disponible permanentemente en la página web corporativa en la siguiente ruta: <https://www.solac.com.co>. De este modo, todos los trabajadores de la Empresa quedarán debidamente informados de los criterios contenidos en el presente documento

### Articulación con otras políticas del SIG-SAC

Esta política se complementa y armoniza con:

1. **POLÍTICA INTEGRADA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO AMBIENTE CALIDAD PATRIMONIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL “SIG-SAC”**
2. **POLÍTICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL, RIESGO PSICOSOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DIGNO Y DECENTE**
3. **POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS, SALUD, SEGURIDAD, BIENESTAR, TRABAJO DIGNO Y DECENTE, Y PROTECCIÓN AMBIENTAL**

Todas ellas apuntan a consolidar un modelo de empresa humana, sostenible, segura y equitativa.

### Seguimiento y Revisión

1. La política será revisada anualmente o cada vez que haya cambios normativos o identificaciones de no conformidades en su cumplimiento.
2. Los trabajadores podrán reportar afectaciones a su derecho a la desconexión laboral de forma confidencial a través de canales habilitados por Talento Humano y/o el Comité de Convivencia.
3. Se implementarán acciones correctivas, preventivas o de mejora que garanticen el cumplimiento de esta política.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 26 de 47

## Divulgación y Aplicación

Esta política será:

1. Publicada en la intranet corporativa, página web institucional y otros medios oficiales.
2. Socializada en procesos de inducción, reinducción y capacitaciones.
3. Aplicable de forma obligatoria para todos los empleados, salvo las excepciones previstas por la Ley (personal de dirección, confianza y manejo).

## Compromiso Final

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma su compromiso con la salud y el bienestar integral de sus trabajadores, reconociendo la desconexión laboral como un derecho fundamental y como estrategia para prevenir el agotamiento laboral, garantizar entornos seguros y promover el trabajo digno, decente y sostenible.

## 16. POLITICA DE USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

### Compromiso Institucional

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral seguro, saludable y digno, en el que se proteja la integridad física, mental y social de nuestros trabajadores, contratistas y visitantes. Esta política se establece con el objetivo de prevenir lesiones, enfermedades laborales y riesgos derivados de la operación, mediante el uso adecuado, obligatorio y racional de los Elementos de Protección Personal (EPP), alineado con nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG-SAC) y en coherencia con los principios de trabajo decente.

### Objetivo General

Establecer lineamientos claros para la dotación, uso, conservación y reposición de los Elementos de Protección Personal (EPP) como medida complementaria de control de riesgos en los puestos de trabajo, garantizando la salud, la seguridad, el bienestar, la dignidad y la protección de los derechos fundamentales de las personas.

### Principios Rectores

- Prevención de riesgos y protección integral: El EPP es parte de las medidas jerárquicas de prevención. Será utilizado cuando los riesgos no puedan eliminarse completamente por medios técnicos, organizacionales o de ingeniería.
- Salud y bienestar laboral: Los EPP contribuyen a un entorno de trabajo sano y digno. Su uso correcto evita enfermedades laborales, accidentes y contribuye al bienestar físico y mental del trabajador.
- Trabajo decente y digno: Garantizamos condiciones de trabajo seguras, con dotación adecuada, conforme a la tarea asignada, sin distinción, discriminación o condiciones precarias. Todo trabajador tiene derecho a ejercer su labor con equipos que protejan su salud, sin que esto implique carga económica o desgaste injustificado.
- Responsabilidad compartida: El uso del EPP es un deber del trabajador y una obligación del empleador en cuanto a su provisión, mantenimiento y educación sobre su uso.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 27 de 47

COD. DE-GG-0301

- Participación activa y formación: Fomentamos la cultura del autocuidado, la disciplina operativa y la participación de los trabajadores en la elección, uso y mejora continua de los EPP. Se realizarán capacitaciones periódicas para fortalecer el conocimiento y la conciencia sobre su uso.

### Lineamientos Específicos

- Uso obligatorio de EPP:** Todos los trabajadores, contratistas, pasantes y visitantes deberán usar el EPP asignado según la evaluación de riesgos de su área o labor. No se permitirá el ingreso ni la permanencia en áreas operativas sin el equipo adecuado.
- Dotación y especificación técnica:** Los EPP serán entregados por la empresa conforme a las características del puesto de trabajo, nivel de exposición al riesgo y normativas técnicas vigentes.
- Responsabilidad del trabajador:** Cada trabajador es responsable de:
  - Usar correctamente sus EPP en todo momento.
  - Realizar mantenimiento básico (limpieza, almacenamiento adecuado).
  - Informar oportunamente sobre el deterioro, pérdida o mal funcionamiento de cualquier elemento.
- Reposición y mantenimiento de EPP:** Para solicitar reposición, deberá devolverse el EPP deteriorado. La empresa garantizará la disponibilidad de elementos de repuesto en tiempo oportuno para no afectar la continuidad ni la seguridad de las operaciones.
- Supervisión y cumplimiento:** Los coordinadores, supervisores logísticos y operativos, en conjunto con el área de SST, son responsables de verificar el cumplimiento de esta política. Las violaciones a la misma se considerarán falta disciplinaria conforme al reglamento interno.
- Bienestar y condiciones laborales dignas:** Se garantizará que los EPP no generen molestias físicas, alergias, limitaciones ergonómicas o cargas innecesarias para el trabajador. Se evaluará periódicamente su diseño, comodidad, funcionalidad y eficacia para salvaguardar la integridad del usuario.
- Inclusión y no discriminación:** En el proceso de dotación se respetarán las condiciones particulares de género, talla, morfología, identidad cultural y requerimientos físicos del trabajador. La empresa no permitirá prácticas discriminatorias ni asignación de EPP que ponga en riesgo la dignidad de las personas.
- Promoción del autocuidado y la corresponsabilidad:** Se promoverá activamente el comportamiento seguro, la disciplina operativa y la cultura de prevención, como parte integral de la vida laboral y comunitaria de nuestros trabajadores.

### Divulgación y Actualización

- Esta política será divulgada permanentemente a través de canales internos, procesos de inducción, capacitaciones y material visual en las áreas de trabajo.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 28 de 47

- Se mantendrá actualizada según los cambios normativos, técnicos u operativos, y estará disponible para todas las partes interesadas.

### **Compromiso de la Alta Dirección**

La Alta Dirección de SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. reafirma su compromiso con la salud, seguridad, integridad y bienestar de todos sus trabajadores. Nos comprometemos a seguir fortaleciendo una cultura de trabajo seguro, decente y digno, en la que el uso de EPP se entienda como un derecho a la protección y una obligación hacia la vida.

## **17. POLITICA DE NO DISCRIMINACION INCLUSION Y RESPETO A LA DIVERSIDAD**

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. promovemos una cultura organizacional basada en el respeto a la dignidad humana, la equidad, la inclusión y la diversidad, como pilares fundamentales para el desarrollo de un entorno laboral seguro, saludable, sostenible y emocionalmente protector. Esta política tiene como propósito prevenir y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta, así como garantizar igualdad de oportunidades y condiciones dignas para todos nuestros grupos de interés, promoviendo el bienestar integral, la salud mental y el trabajo decente.

### **2. ALCANCE**

Esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, clientes, proveedores, comunidades y demás grupos de interés relacionados con la organización, en todos los niveles y procesos internos o externos.

### **3. ENFOQUE TÉCNICO Y SOSTENIBLE**

**Esta política está orientada por los siguientes principios:**

- **Protección de la salud mental y el bienestar psicosocial:** El respeto por la diversidad y la inclusión contribuye a un entorno libre de acoso, discriminación y violencia laboral, factores reconocidos como generadores de riesgo psicosocial y afectaciones a la salud mental. La gestión del clima laboral saludable y el trato digno promueven la estabilidad emocional y el equilibrio mente-cuerpo en el entorno laboral.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** Un ambiente inclusivo, libre de discriminación y de violencia psicológica, reduce la probabilidad de conflictos laborales, maltrato verbal, aislamiento, depresión o ansiedad en los trabajadores. Esto mejora la productividad y previene enfermedades de origen psicosocial.
- **Trabajo digno y decente:** En coherencia con los convenios de la OIT y la legislación colombiana, se garantiza la igualdad de condiciones de ingreso, permanencia, promoción y compensación sin sesgos relacionados con género, edad, raza, orientación sexual, discapacidad u otra condición individual o colectiva.
- **Sostenibilidad humana y organizacional:** Las prácticas inclusivas promueven la equidad, el respeto a los derechos humanos, el fortalecimiento del capital humano diverso y la sostenibilidad social de la empresa.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 29 de 47

COD. DE-GG-0301

## 4. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

### La organización se compromete a:

- Implementar mecanismos preventivos y rutas de atención para casos de discriminación, acoso, exclusión o violencia, con enfoque de género y protección de la salud mental.
- Garantizar el trato justo, igualitario y libre de prejuicios en todos los procesos de selección, contratación, promoción, formación, asignación salarial y condiciones de trabajo.
- 1. Establecer espacios laborales seguros y adaptados para mujeres gestantes, en lactancia o personas con necesidades particulares, como medida de protección y bienestar emocional.
- 2. Fomentar una comunicación institucional responsable, no sexista ni excluyente, que promueva la dignidad, la inclusión y la pluralidad.
- 3. Brindar formación continua en temas de género, salud mental, derechos humanos, equidad e inclusión a todo el personal y áreas responsables.
- 4. Aplicar cero tolerancia frente a todo acto de violencia, acoso, acoso sexual, exclusión, discriminación o señalamiento por cualquier motivo.
- 5. Disponer de canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de denuncias, quejas o reclamos relacionados con vulneraciones a esta política, sin riesgo de represalias.

## RESPONSABILIDADES

1. Comité de Diversidad, Inclusión y No Discriminación: Implementar, revisar y mejorar esta política periódicamente, haciendo seguimiento a los indicadores asociados al bienestar, equidad y salud mental organizacional.
2. Áreas de gestión humana y líderes de procesos: Promover activamente la cultura de inclusión y respeto, garantizar la aplicación transversal de la política, y acompañar a los equipos de trabajo en la gestión de conflictos, prevención del riesgo psicosocial y promoción de entornos saludables.
3. Todos los colaboradores y partes interesadas: Conocer, aplicar y contribuir con el cumplimiento de esta política, participando activamente en la creación de espacios laborales dignos, sostenibles y mentalmente seguros.

## 6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

1. Política de Derechos Humanos
2. Política de Prevención del Acoso Laboral y Riesgo Psicosocial
3. Código de Ética y Conducta Empresarial
4. Política de Salud Mental y Bienestar Organizacional
5. Reglamento Interno de Trabajo
6. Normativa nacional e internacional en derechos humanos y laborales (OIT, Ley 1010 de 2006, Decreto 1072 de 2015, ISO 45003)

## 7. COMUNICACIÓN Y MEJORA CONTINUA

### Esta política será:

1. Divulgada y sensibilizada a través de procesos de inducción, capacitación y acompañamiento organizacional continuo.
2. Evaluada periódicamente en el marco del Sistema Integrado de Gestión para garantizar su actualización y eficacia.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 30 de 47

3. Accesible a todos los grupos de interés mediante medios físicos y digitales, con lenguaje claro, inclusivo y amigable.

## 18. POLITICA DE DEBIDA DILIGENCIA

### 1. OBJETIVO

La empresa SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. adopta esta política como parte de su compromiso con la ética organizacional, la sostenibilidad corporativa, la prevención del riesgo integral y la consolidación de un entorno laboral saludable, seguro y libre de corrupción. A través de prácticas de debida diligencia, buscamos proteger la salud organizacional, salvaguardar la integridad de nuestros trabajadores, prevenir impactos negativos en nuestras operaciones y garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y transparentes.

### 2. ENFOQUE INTEGRAL Y FUNDAMENTO TÉCNICO

Esta política responde a un enfoque técnico basado en estándares internacionales (ISO 31000, ISO 37001, ISO 45001, ISO 26000, OIT) y se estructura bajo los siguientes pilares:

**Salud y Seguridad Laboral:** La debida diligencia contribuye a evitar la exposición de la organización y sus trabajadores a ambientes corruptos, ilegales o de alto riesgo psicosocial. Al establecer controles efectivos, protegemos la seguridad física y emocional de nuestros colaboradores y fomentamos una cultura de prevención y autocuidado.

**Bienestar y Salud Mental:** Una gestión transparente del riesgo organizacional evita entornos laborales tóxicos, favorece relaciones laborales confiables, reduce tensiones asociadas a la incertidumbre o a la desinformación, y fortalece el bienestar emocional colectivo.

**Sostenibilidad:** La debida diligencia contribuye a la sostenibilidad económica, social y reputacional de la organización, garantizando operaciones éticas, legales y responsables con todos los grupos de interés.

**Trabajo Digno y Decente:** Esta política garantiza que la contratación, evaluación, permanencia y trato a trabajadores y proveedores se basa en criterios justos, éticos, no discriminatorios y respetuosos de los derechos humanos y laborales, alineados con los principios de la OIT.

### 3. PRINCIPIOS RECTORES

1. Prevención de riesgos: Implementamos mecanismos anticipados para identificar, reportar y mitigar riesgos de corrupción, fraude, conflicto de intereses, lavado de activos, entre otros, sin afectar el bienestar o la integridad de nuestros trabajadores.
2. Cultura de cumplimiento: Todos los empleados y contratistas están obligados a conocer y aplicar los principios de debida diligencia, ética, buen gobierno y transparencia como parte de su compromiso con un entorno laboral ético y saludable.
3. Tolerancia cero a la corrupción y el fraude: La empresa no tolera ningún acto que vulnere la integridad institucional, y se compromete a actuar con firmeza ante cualquier incumplimiento, siempre respetando el debido proceso y los derechos laborales.
4. Protección de la dignidad humana: Toda acción de debida diligencia debe garantizar el respeto por la persona, sus derechos, su salud física y mental, y su entorno laboral seguro.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 31 de 47

### 4. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS CON ENFOQUE EN SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

1. Capacitación continua en prevención de riesgos éticos, psicosociales y operacionales como parte de la formación integral del talento humano.
2. Divulgación masiva y permanente de la política y los procedimientos de riesgos en lenguaje claro, incluyente y accesible para todos los niveles jerárquicos.
3. Participación de los trabajadores en la identificación y reporte de alertas o situaciones inusuales que pongan en riesgo la organización o la seguridad del entorno de trabajo.
4. Priorización del bienestar físico y emocional de los colaboradores, garantizando que los controles y auditorías no generen cargas laborales excesivas, intimidación, estrés o acoso.
5. Protección de la confidencialidad y anonimato en los reportes de riesgos, para prevenir represalias y fortalecer la confianza institucional.
6. Evaluación ética de terceros: No se permitirá el ingreso o permanencia de proveedores o contratistas con antecedentes de prácticas ilegales, discriminación, vulneración de derechos humanos o laborales.

### 5. COMPROMISOS ORGANIZACIONALES

**SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. se compromete a:**

1. Proveer entornos laborales seguros, éticos y respetuosos, libres de conflictos de interés, corrupción, discriminación y acoso.
2. Asignar recursos humanos, técnicos y financieros suficientes para la ejecución efectiva del Sistema de Gestión del Riesgo.
3. Respetar y proteger los derechos fundamentales de los colaboradores, aplicando con transparencia y debido proceso cualquier medida correctiva.
4. Garantizar un enfoque preventivo en la toma de decisiones, evitando relaciones comerciales o contractuales con actores de alto riesgo.
5. Fomentar la igualdad de oportunidades mediante prácticas de selección, contratación y vinculación libres de sesgos o favoritismos.
6. Respetar las condiciones de salud y maternidad de las trabajadoras y aplicar medidas de protección reforzada en esos casos.

### 5. APLICACIÓN Y RESPONSABILIDADES

Rol	Responsabilidad Principal
Alta Dirección	Liderar, supervisar y evaluar el cumplimiento de esta política en todos los niveles.
Oficina de Gestión del Riesgo	Coordinar procesos de verificación, monitoreo, formación y mejora continua.
Todos los empleados y contratistas	Aplicar la política, reportar riesgos y participar en las acciones de mejora.
Comité Ético y de Cumplimiento	Resolver conflictos, validar casos complejos y sancionar de acuerdo con el debido proceso.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 32 de 47

COD. DE-GG-0301

### 7. MEDIDAS SANCIONATORIAS

El incumplimiento de esta política implicará sanciones disciplinarias conforme al reglamento interno, respetando los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso. En todos los casos se priorizará el bienestar emocional y el respeto a los derechos del trabajador, conforme a un entorno laboral justo y decente.

### 8. MEJORA CONTINUA Y DIVULGACIÓN

Esta política forma parte del Sistema de Gestión Integral, será:

1. Actualizada regularmente según el análisis de riesgos emergentes.
2. Socializada de forma activa mediante talleres, campañas y herramientas de comunicación.
3. Integrada al Código de Ética, Reglamento Interno y procesos de contratación.
4. Disponible para todos los grupos de interés como evidencia del compromiso con la ética, la sostenibilidad y el trabajo digno.

## 19. POLITICA CONFLICTO DE INTERESES

### OBJETIVO

En SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P., reconocemos que los conflictos de interés reales, potenciales o percibidos pueden comprometer la transparencia, la equidad, la sostenibilidad ética y la integridad de nuestras decisiones. Esta política busca identificar, prevenir, gestionar y mitigar situaciones que interfieran en el ejercicio honesto, responsable y justo de los deberes laborales, asegurando así un entorno de trabajo seguro, confiable, mentalmente saludable y éticamente sostenible.

### ENFOQUE INTEGRAL Y FUNDAMENTO TÉCNICO

Esta política está alineada con los siguientes pilares estratégicos:

**Salud mental y bienestar emocional:** La gestión inadecuada de conflictos de interés puede generar desconfianza, tensiones interpersonales, sobrecarga emocional o estrés laboral. Abordarlos con apertura y transparencia fortalece un clima organizacional sano, libre de favoritismos, hostilidad o presión emocional.

**Seguridad y trabajo justo:** Los conflictos de interés pueden vulnerar los principios de justicia y meritocracia. Una gestión clara y preventiva reduce los riesgos psicosociales, los fraudes organizacionales y las prácticas inseguras derivadas de decisiones sesgadas.

**Sostenibilidad organizacional:** Una organización que regula los intereses particulares frente a los corporativos protege su reputación, evita prácticas corruptas, y promueve relaciones éticas con sus colaboradores, aliados y proveedores.

**Trabajo digno y decente:** Garantizar que todos los procesos de contratación, promoción, negociación y asignación se desarrolle con base en criterios objetivos, sin interferencias personales o familiares, asegura un entorno equitativo, transparente y profesional para todos.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 33 de 47

COD. DE-GG-0301

### DEFINICIONES CLAVE

**Conflicto de interés:** Situación en la cual los intereses personales, familiares o afectivos de un colaborador pueden influir —o parecer influir— en la objetividad e integridad de sus decisiones laborales.

**Conflicto percibido:** Aquel que, aunque no exista objetivamente, puede ser interpretado por terceros como una influencia indebida en las decisiones corporativas.

**Relaciones relevantes:** En este contexto, incluye vínculos con familiares, parejas, amigos cercanos o cualquier otra relación que pueda generar conflicto.

### COMPROMISOS Y LINEAMIENTOS

SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P. se compromete a:

Establecer y divulgar una cultura organizacional basada en la ética, el respeto, la transparencia y la rendición de cuentas.

Garantizar que todos los empleados, independientemente de su rol, cuenten con espacios seguros para manifestar, reportar o consultar situaciones de potencial conflicto de interés sin temor a represalias.

Promover procesos de decisión basados en criterios técnicos y objetivos, evitando cualquier sesgo emocional, afectivo, económico o de conveniencia personal.

### ÁREAS DE RIESGO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Deben declararse y gestionarse adecuadamente situaciones como:

1. Contratación o supervisión directa de familiares o amigos cercanos.
2. Influencia en decisiones de contratación o evaluación de desempeño con vínculos personales.
3. Vínculos financieros con proveedores, contratistas o competidores.
4. Prestación de servicios o asesorías externas incompatibles con el cargo.
5. Participación en procesos de toma de decisiones cuando existen intereses personales involucrados.
6. Relaciones amorosas entre empleados que influyan en jerarquías, promociones o decisiones salariales.

### RUTA DE ACTUACIÓN Y CONSULTA

Todos los colaboradores tienen el deber ético y legal de declarar cualquier conflicto de interés, real o potencial, ante su jefe inmediato o el área de talento humano. En caso de duda, se recomienda:

Analizar objetivamente la situación:

*¿Estoy tomando una decisión que puede favorecer a alguien con quien tengo una relación cercana?*

Consultar con su superior jerárquico o Comité de Ética.

Documentar y reportar la situación para que se tomen medidas de mitigación: abstención, reasignación de tareas, separación de funciones, entre otras.

### RELACIONES ENTRE EMPLEADOS

1. Entendemos que pueden surgir relaciones sentimentales o de amistad entre colaboradores. Sin embargo, estas deberán ser gestionadas con total madurez y responsabilidad. Se recomienda:
2. Declararlas cuando influyan en decisiones laborales.
3. Evitar el favoritismo o el uso de información privilegiada.
4. Abstenerse de participar en decisiones laborales relacionadas con la pareja o persona vinculada afectivamente.
5. Garantizar el respeto a los terceros y el ambiente laboral armónico.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 34 de 47

## RESPONSABILIDADES

1. Todos los colaboradores: Conocer esta política, aplicarla con honestidad y ética, y reportar conflictos cuando se presenten.
2. Jefes inmediatos y líderes de proceso: Orientar, recibir y gestionar los reportes, promoviendo el trato justo y confidencial.
3. Gerencia y comité ético o de cumplimiento: Definir medidas correctivas o preventivas, así como liderar acciones de mejora continua.

## DIVULGACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Esta política hace parte del Sistema Integrado de Gestión de la empresa. Será:

1. Divulgada permanentemente mediante procesos de inducción, capacitación, código de ética y comunicaciones internas.
2. Revisada periódicamente en el marco de la mejora continua.
3. Accesible a todos los grupos de interés, como muestra del compromiso institucional con la ética, la salud organizacional, el respeto y el trabajo decente.

## 20. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, Y DEL ACOSO SEXUAL

### 1. Objetivo General

La presente política tiene como propósito prevenir, atender, sancionar y erradicar toda forma de acoso sexual en el entorno laboral, garantizando un ambiente seguro, saludable, digno, respetuoso, libre de discriminación y violencia, en coherencia con los principios del trabajo decente, la equidad de género, la sostenibilidad humana y organizacional.

Esta política forma parte del compromiso institucional con la salud mental y física, el bienestar psicosocial, la seguridad psicológica y la promoción de entornos laborales libres de riesgos psicosociales, conforme a la Ley 2365 de 2024, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Resolución 2646 de 2008, y los convenios 100, 111, 155, 190 y 195 de la OIT ratificados por Colombia.

Esta política se desarrolla con enfoque de género, interseccional y diferencial, reconociendo que existen múltiples factores de vulnerabilidad que afectan de forma distinta a personas según su sexo, género, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etnia u otras condiciones.

### 2. Definición de Acoso Sexual

Se entiende por acoso sexual cualquier conducta de naturaleza sexual, no deseada, ya sea verbal, no verbal o física, que tenga el propósito o el efecto de vulnerar la dignidad de una persona, afectar su integridad física o emocional, o crear un entorno laboral hostil, intimidatorio, humillante, inseguro o degradante.

Este tipo de acoso puede manifestarse especialmente en contextos de subordinación, poder, jerarquía, dependencia económica o contractual, y puede expresarse mediante conductas tales como:

- Solicitudes de favores sexuales, explícitas o implícitas.
- Comentarios, insinuaciones, burlas o chistes con connotación sexual.
- Contacto físico no consentido.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 35 de 47

- Envío de mensajes, imágenes o materiales sexuales no solicitados.
- Miradas lascivas o gestos obscenos.
- Cualquier otra conducta sexual no deseada.

El acoso sexual laboral constituye una forma de violencia que vulnera derechos fundamentales como la dignidad, la integridad, la salud mental y el trabajo en condiciones justas.

### 3. Principios Rectores

Esta política se basa en los siguientes principios:

**Cero tolerancias:** Todo acto de acoso sexual será rechazado, investigado y sancionado con rigor, sin excepciones, conforme al debido proceso.

**Salud y bienestar laboral:** Se prioriza el bienestar físico, mental y emocional de todas las personas que integran la organización.

**Dignidad humana y equidad:** Se garantiza un trato igualitario y respetuoso, libre de toda forma de discriminación.

**Confidencialidad y protección de la información:** La información será tratada con reserva, protegiendo la identidad y los derechos de las personas involucradas.

**No revictimización y enfoque restaurativo:** Atención centrada en la víctima, evitando juicios, represalias o estigmas.

**Debido proceso y justicia:** Se respetará el derecho a la defensa, la contradicción y un proceso justo.

**Perspectiva de género y diferencial:** La valoración de los hechos tomará en cuenta las relaciones de poder, las brechas de género y las condiciones particulares de vulnerabilidad.

**Sostenibilidad organizacional:** Un ambiente laboral seguro y respetuoso es clave para el desarrollo ético, humano y productivo.

### 4. Alcance

Aplica a todas las personas que interactúan directa o indirectamente con la organización, incluyendo trabajadores, contratistas, aprendices, visitantes, clientes, proveedores, personal en misión y socios estratégicos, sin importar el lugar o modalidad de trabajo (presencial, remota o híbrida).

#### Protección especial a estudiantes transportados

- Se implementarán protocolos claros y estrictos para la prevención y atención de cualquier situación de acoso sexual que involucre a estudiantes durante el transporte escolar.
- Los conductores y acompañantes recibirán capacitación específica sobre protección infantil, derechos de los niños, niñas y adolescentes, en el manejo adecuado de situaciones de riesgo.
- Se habilitarán canales de comunicación accesibles para que los estudiantes y sus familias puedan reportar cualquier incidente de forma confidencial y segura.
- Se promoverá la supervisión continua y auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento de estas medidas y proteger el bienestar de los estudiantes.

#### Canales de Denuncia

La organización dispone de canales internos y externos, confidenciales, seguros y accesibles para reportar casos de acoso sexual. Entre ellos:

- Correo confidencial: [recursoshumanos@solac.com.co](mailto:recursoshumanos@solac.com.co) / [ocorzo@solac.com.co](mailto:ocorzo@solac.com.co)

Sistemas virtuales de la fiscalía general de la Nación y la Policía Nacional (A Denunciar, Denuncia Fácil)

Línea Púrpura: 018000112137

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	26 de diciembre del 2025
COD.	DE-GG-0301	Elaborado por: Comité SIG-SAC
		Aprobado por: Jaime Juan Ballestas
		Revisión 12
		Pág. 36 de 47

Videollamada en lenguaje de señas

Puntos de Atención (PAF, VUC)

Los canales están gestionados por personal sensibilizado y capacitado, garantizando una atención humana, prioritaria y sin revictimización.

La organización prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia contra quien interponga una denuncia, así como contra testigos, conforme a la Ley 1257 de 2008. La denuncia debe ser atendida en un plazo no mayor a 15 días hábiles, con acompañamiento psicosocial y jurídico cuando se requiera.

## 6. Procedimiento de Atención

El proceso incluye:

1. Recepción y análisis inicial de la denuncia.
2. Acompañamiento psicosocial y jurídico a la persona afectada, garantizando la confidencialidad.
3. Investigación interna confidencial, liderada por el Comité de atención de acoso sexual.
4. Adopción de medidas preventivas y correctivas, que pueden incluir desde reubicación, restricción de contacto, hasta sanciones disciplinarias o terminación de contrato.
5. Remisión a autoridades judiciales si el hecho constituye delito.
6. Aplicación de un enfoque de género en la valoración de los hechos, considerando condiciones de vulnerabilidad y asimetrías de poder.
7. Se implementará el principio de traslado de la carga de la prueba al presunto victimario, conforme al enfoque diferencial, cuando existan indicios razonables de veracidad en la denuncia.
8. Se aplicará lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 en materia de riesgo psicosocial laboral.
9. El proceso deberá documentarse y concluirse dentro de los plazos establecidos en los procedimientos internos y la normativa vigente.

## 7. Responsabilidades

1. **Gerencia General:** Liderar la implementación, asignar recursos y promover la cultura organizacional preventiva.
2. **Comité de Convivencia Laboral:** Recibir, analizar y tramitar casos conforme a su competencia legal.
3. **Área de Talento Humano:** Diseñar e implementar campañas de sensibilización, procesos de formación, gestión de acompañamientos y actualización de esta política.
4. **Liderazgo intermedio (jefes de área):** Identificar alertas, orientar a su equipo e intervenir de forma diligente y ética.
5. **Toda la organización:** Conocer, cumplir y difundir esta política.
6. **El empleador:** Está obligado a garantizar condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo, conforme al artículo 57 del CST y la Ley 1010 de 2006.

## 8. Formación y Cultura Preventiva

Se realizarán capacitaciones obligatorias y periódicas con enfoque en:

1. Prevención del acoso sexual y violencias basadas en género
2. Derechos humanos y laborales
3. Igualdad de oportunidades
4. Ética organizacional
5. Cultura del respeto y la inclusión
6. Salud mental y bienestar

Esto se articulará con las estrategias del HSEQ, la gestión de riesgos psicosociales, y los programas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial (RSE).



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 37 de 47

COD. DE-GG-0301

### 9. Enfoque de Mejora Continua y Monitoreo

Se establecerán indicadores para evaluar la eficacia de la política, como:

1. Número de denuncias atendidas
2. Tiempo de respuesta
3. Resultados de las investigaciones
4. Niveles de satisfacción de las personas afectadas
5. Nivel de conocimiento del personal (evaluado en formaciones)
6. Encuestas anuales sobre clima laboral.

Los resultados alimentarán el proceso de mejora continua del sistema de gestión y garantizarán la sostenibilidad de un entorno laboral seguro y decente.

### 10. Vigencia

Esta política entra en vigor a partir del 01 de julio del 2025 y será revisada y actualizada anualmente o cuando lo exija la normativa aplicable.

## 21. MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Este manual tiene como propósito, además de garantizar la protección de los datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto por la dignidad humana, el trabajo decente, el bienestar integral de los colaboradores y contratistas, la sostenibilidad ambiental y el cuidado de la salud y seguridad laboral, en coherencia con los principios de un sistema de gestión integral basado en valores éticos y de responsabilidad social.

### CAPÍTULO I GENERALIDADES

**1. Normatividad aplicable:** El presente documento está sujeto a los artículos 15 y 20 de la Constitución Política de Colombia, y da cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 (Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales) y el Decreto 1377 de 2013 (Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012).

**2. Ámbito de aplicación:** El presente documento:

**2.1** Tiene aplicación a los Datos Personales que se encuentren registrados y/o se registren con posterioridad a la emisión del presente Manual en las Bases de Datos de **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**

**2.2** Regula los procedimientos de recolección, manejo y tratamiento de los Datos Personales recolectados por **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** relacionados con los Trabajadores, Proveedores, Clientes y Socios.

**2.3 -** Este Manual también aplica a toda la información personal recolectada en el marco de actividades relacionadas con la gestión del bienestar, la salud y la seguridad de los trabajadores y partes interesadas, incluyendo información de salud ocupacional, condiciones laborales, indicadores de calidad de vida laboral y programas de sostenibilidad social y ambiental.

**3. Definiciones:** Las siguientes definiciones permiten un cumplimiento adecuado de los parámetros establecidos en el presente Manual de políticas y procedimientos de protección de datos personales (en



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 38 de 47

COD. DE-GG-0301

adelante, "Manual") y una interpretación apropiada de la Ley 1581 de 2012 y de su decreto reglamentario.

**3.1 Autorización:** Consentimiento previo, expreso e informado del Titular de los Datos Personales para llevar a cabo el Tratamiento de estos.

**3.2 Aviso de Privacidad:** Comunicación verbal o escrita, generada por el responsable del Tratamiento, dirigida al Titular para el Tratamiento de sus Datos Personales, mediante el cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de Tratamiento de información que serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del Tratamiento que se pretende dar a los Datos Personales.

**3.3 Base de Datos:** Conjunto organizado de Datos Personales que sea objeto de Tratamiento. **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** Cuenta con Bases de Datos, a los cuales resultan aplicables las disposiciones previstas por la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013.

**3.4 Cliente:** Toda persona que adquiera bienes y/o servicios comercializados por **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**

**3.5 Dato Personal:** Cualquier información vinculada o que pueda ser asociada a una o varias personas naturales determinadas o determinables, que se encuentren registrados en una Base de Datos que los haga susceptibles de Tratamiento. **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** para dar cumplimiento a sus obligaciones legales y contractuales, requiere del tratamiento de numerosos Datos Personales, entre estos los de sus Trabajadores, Proveedores, Clientes y Socios, a los cuales le resulta aplicable las disposiciones previstas por la Ley 1581 de 2012, y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, y en consecuencia la presente política.

**3.6 Datos Sensibles:** Aquellos datos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación.

**3.7 Encargado del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada que realice el Tratamiento de datos por cuenta del responsable.

**3.8 responsable del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada que decida sobre la Base de Datos y el Tratamiento de estos.

**3.9 Titular:** Persona natural cuyos Datos Personales sean objeto de Tratamiento, así como las personas jurídicas cuando los datos de las personas naturales que la conforman se vean involucrados tales como sus Trabajadores, Proveedores, Socios y Clientes, entre otros.

**3.10 Trabajador:** Persona natural que en virtud de un contrato de trabajo se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

**3.11 Transferencia:** La transferencia de datos tiene lugar cuando el responsable y/o Encargado del Tratamiento de Datos Personales, envía la información o los Datos Personales a un receptor, que a su vez es responsable del Tratamiento y se encuentra dentro o fuera del país.

**3.12 Transmisión:** Tratamiento de Datos Personales que implica la comunicación de estos dentro del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del responsable.

**3.13 Tratamiento:** Cualquier operación sobre Datos Personales, tales como recolección almacenamiento, uso, circulación o supresión.

**3.14 Proveedor:** Toda persona natural o jurídica que preste algún servicio a **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** en virtud de una relación contractual.

**3.15 Socios:** Toda persona natural o jurídica que adquiera acciones de la empresa **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.**



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 39 de 47

COD. DE-GG-0301

**4. Principios para el Tratamiento de Datos Personales.** **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** aplicará los siguientes principios previstos en la Ley 1581 de 2012, los cuales fundan la normatividad que se debe seguir para la recolección, manejo, uso, tratamiento, almacenamiento e intercambio de Datos Personales:

**4.1 Principio de Acceso y Circulación Restringida:** Los Datos Personales, exceptuando de lo anterior aquellos que sean públicos, no estarán disponibles en internet u otros medios de comunicación masiva, con excepción de aquellos eventos en los cuales sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido a sus Titulares y terceros autorizados. El tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el Titular y/o por las personas previstas en la Ley.

**4.2 Principio de Confidencialidad:** Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de los Datos Personales que no tengan la naturaleza de públicos se encuentran obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento.

**4.3 Principio de Finalidad:** El Tratamiento de los Datos Personales recolectados por **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** tendrá por objeto una finalidad legítima, específica e informada de acuerdo con la Constitución Política y la Ley, la cual será comunicada a su Titular.

**4.4 Principio de Legalidad:** Fines legítimos y sujetos a la Ley 1581 de 2012.

**4.5 Principio de Libertad:** El Tratamiento de Datos Personales deberá estar precedido de un consentimiento previo, expreso e informado del Titular, no siendo posible obtener o divulgar los mismos sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve la autorización previa del Titular.

**4.6 Principio de Seguridad:** **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** Adoptará las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos objeto de tratamiento, en particular evitar su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

**4.7 Principio de Transparencia:** En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan.

**4.8 Principio de Veracidad o Calidad:** La información sujeta a Tratamiento debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el Tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error.

**4.9. Principio de Bienestar Laboral y Social:** El tratamiento de los datos personales debe realizarse de forma que promueva el trabajo digno y decente, proteja el bienestar físico y mental de las personas, y contribuya a una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y el desarrollo humano.

**4.10 – Principio de Sostenibilidad Organizacional:** La gestión de datos personales debe considerar la sostenibilidad ambiental, social y económica, como parte de la responsabilidad integral de la empresa. El tratamiento de los datos será compatible con las políticas ambientales, de salud y seguridad ocupacional, y de protección del entorno.

## CAPÍTULO II AUTORIZACIÓN

**5. Autorización.** El Tratamiento de Datos Personales por parte de **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** requiere del consentimiento libre, previo, expreso e informado del Titular. Forma y Mecanismos para Otorgar la Autorización. La autorización puede constar en cualquier mecanismo que permita garantizar su posterior consulta, la autorización podrá constar: I) por escrito; II) de forma oral; o



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 40 de 47

III) mediante conductas inequívocas del Titular que permitan concluir de forma razonable que se otorgó la Autorización respectiva.

**6. Prueba de la Autorización.**, **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** mantendrá registros y/o mecanismos necesarios para demostrar cuándo y cómo se obtuvo la Autorización por parte de los Titulares de Datos Personales para el Tratamiento de estos.

**7. Tratamiento de Datos Sensibles.** El Tratamiento de los Datos Sensibles a los cuales se refiere el Artículo 5° de la Ley 1581 de 2012 está prohibido, a excepción de los siguientes casos:

**7.1** Cuando el Titular haya dado su Autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha Autorización.

**7.2** Cuando el Tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del Titular y este se encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales deberán otorgar su Autorización.

**7.3** Cuando el Tratamiento sea efectuado en el curso de las actividades legítimas y con las debidas garantías por parte de una fundación, ONG, asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refieran exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares por razón de su finalidad. En estos eventos, los datos no se podrán suministrar a terceros sin la autorización del Titular.

**7.4** Cuando el Tratamiento se refiera a datos que sean necesarios para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial.

**7.5** Cuando el Tratamiento tenga una finalidad histórica, estadística o científica. En este evento deberán adoptarse las medidas conducentes a la supresión de identidad de los Titulares.

**8. Obligaciones para el Tratamiento de Datos Sensibles.** En el Tratamiento de Datos Personales Sensibles, cuando dicho Tratamiento sea posible conforme a lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 1581 de 2012, **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** cumplirá las siguientes obligaciones:

**8.1** Informar al Titular que por tratarse de Datos Sensibles no está obligado a autorizar su Tratamiento.  
**8.2** Informar al Titular de forma explícita y previa, además de los requisitos generales de la Autorización para la recolección de cualquier tipo de dato personal, cuáles de los datos que serán objeto de Tratamiento son sensibles y la finalidad de su Tratamiento, y además obtendrá su consentimiento expreso.

Se garantizará que toda información recolectada relacionada con condiciones de salud, discapacidad, hábitos o costumbres personales que puedan influir en el entorno laboral o en la gestión de riesgos psicosociales, sea tratada conforme a las normas de confidencialidad y exclusivamente con fines de mejora de condiciones laborales, prevención de riesgos y protección de la salud y la vida.

## CAPÍTULO III DERECHOS Y DEBERES

**9. Derechos de los Titulares.** De conformidad con lo establecido por el artículo 8 de la Ley 1581 de 2012 el Titular de los Datos Personales tiene derecho a:

**9.1** Acceder, conocer actualizar y rectificar sus Datos Personales frente a los responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado;

**9.2** Solicitar prueba de la Autorización otorgada al responsable del Tratamiento, salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la ley 1581 de 2012;



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 41 de 47

COD. DE-GG-0301

**9.3** Ser informado por el responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus Datos Personales;

**9.4** Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen;

**9.5** Revocar la Autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento el responsable o Encargado ha incurrido en conductas contrarias a ley respectiva y a la Constitución;

**9.6** Acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

**10.** Deberes de **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** reconoce que los Datos Personales son de propiedad de los Titulares y únicamente ellos pueden decidir sobre los mismos. De esta manera, **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** hará uso de dichos datos exclusivamente para las finalidades para las que se encuentra debidamente facultada y atendiendo en todo momento la normatividad vigente sobre la Protección de Datos Personales. Así, en línea con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** se encuentra en la obligación de dar cumplimiento a los siguientes deberes:

**10.1** Garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data;

**10.2** Solicitar y conservar, en las condiciones previstas en la ley, copia de la respectiva autorización otorgada por el Titular;

**10.3** Informar debidamente al Titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten por virtud de la Autorización otorgada;

**10.4** Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;

**10.5** Garantizar que la información que se suministre al Encargado del Tratamiento sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible;

**10.6** Actualizar la información, comunicando de forma oportuna al Encargado del Tratamiento, todas las novedades respecto de los datos que previamente le haya suministrado y adoptar las demás medidas necesarias para que la información suministrada a este se mantenga actualizada;

**10.7** Rectificar la información cuando sea incorrecta y comunicar lo pertinente al Encargado del Tratamiento;

**10.8** Suministrar al Encargado del Tratamiento, según el caso, únicamente datos cuyo Tratamiento esté previamente autorizado de conformidad con lo previsto en la ley;

**10.9** Exigir al Encargado del Tratamiento en todo momento, el respeto a las condiciones de seguridad y privacidad de la información del Titular;

**10.10** Tramitar las consultas y reclamos formulados en los términos señalados en la ley;

**10.11** Adoptar el Manual para garantizar el adecuado cumplimiento de la ley y en especial, para la atención de consultas y reclamos;

**10.12** Informar al Encargado del Tratamiento cuando determinada información se encuentra en discusión por parte del Titular, una vez se haya presentado la reclamación y no haya finalizado el trámite respectivo;

**10.13** Informar a solicitud del Titular sobre el uso dado a sus datos;

**10.14** Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los Titulares;

**10.15** Cumplir las instrucciones y requerimientos que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 42 de 47

COD. DE-GG-0301

**10.16** Adoptar medidas de protección reforzada de los datos personales recolectados en procesos relacionados con la salud y seguridad laboral, evitando cualquier forma de discriminación, estigmatización o uso indebido de esta información.

**10.17** Promover la inclusión de prácticas de bienestar, igualdad de oportunidades, y trabajo decente, asegurando que los datos sean utilizados para diseñar, implementar y monitorear programas que favorezcan el equilibrio vida-trabajo, la igualdad de género, la prevención del acoso, el desarrollo personal y profesional, y la sostenibilidad social de la organización.

## CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO PARA EL ACCESO, CONSULTA, RECLAMACIÓN Y SUPRESIÓN DE DATOS PERSONALES

**11. Acceso.** **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** garantiza el derecho de Acceso conforme a la Ley 1581 de 2012. Así, el Titular podrá acceder a su información personal objeto de Tratamiento por parte de **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** como también a las condiciones y generalidades en que se está actuando. Se garantizará que los procedimientos de consulta, corrección y supresión de datos sean accesibles a todos los trabajadores, incluyendo aquellos en condición de discapacidad o con barreras de acceso a tecnología. Se promoverá una comunicación clara y respetuosa en todos los canales.

**11.1** Dando cumplimiento a lo anterior, el Titular podrá:

**11.1.1** Conocer la efectiva existencia del Tratamiento a que son sometidos sus Datos Personales.

**11.1.2** Tener acceso a sus Datos Personales en posesión del responsable.

**11.1.3** Conocer sus Datos Personales en posesión del responsable.

**11.2** El Titular tendrá acceso a los Datos Personales objeto de Tratamiento por parte de **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** previa acreditación de su identidad, de manera gratuita, por lo menos una vez al mes de conformidad con lo previsto en el artículo 21 del Decreto 1377 de 2013.

**12. Consulta.** El Titular o sus causahabientes, podrán consultar la información personal que repose en las Bases de Datos de **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** previa solicitud de este, la cual será atendida en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo. En el evento de no ser posible atender la solicitud en dicho término, se informará al interesado dentro del mismo término, expresando los motivos que dan lugar a la imposibilidad, al igual que la fecha en que se dará respuesta, la cual no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del primer plazo.

**13. Reclamos.** El Titular o sus causahabientes que consideren que la información contenida en una Base de Datos debe ser objeto de corrección, actualización o supresión, o cuando adviertan el presunto incumplimiento de cualquiera de los deberes contenidos en la ley respectiva, podrán presentar un reclamo ante **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** el cual será tratado bajo las siguientes reglas:

**13.1** El reclamo se formulará mediante solicitud dirigida a **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** con la identificación del Titular, la descripción de los hechos que dan lugar al reclamo, la dirección, y acompañando los documentos que se quiera hacer valer. Si el reclamo resulta incompleto, se requerirá al Interesado dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del reclamo para que subsane las fallas. Transcurridos dos (2) meses desde la fecha del requerimiento, sin que el solicitante presente la información requerida, se entenderá que ha desistido del reclamo. En caso de que quien



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 43 de 47

COD. DE-GG-0301

reciba el reclamo no sea competente para resolverlo, dará traslado a quien corresponda en un término máximo de dos (2) días hábiles e informará de la situación al interesado.

**13.2** Una vez recibido el reclamo completo, se incluirá en la base de datos una leyenda que diga “reclamo en trámite” y el motivo de este, en un término no mayor a dos (2) días hábiles. Dicha leyenda deberá mantenerse hasta que el reclamo sea decidido.

**13.3** El término máximo para atender el reclamo será de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de su recibo. Cuando no fuere posible atender el reclamo dentro de dicho término, se informará al interesado los motivos de la demora y la fecha en que se atenderá su reclamo, la cual en ningún caso podrá superar los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del primer término.

**14.** Procedimiento de Presentación de Reclamos. El Titular o su representante podrán solicitar a **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A E.S.P.**, la rectificación, actualización o supresión de sus datos personales, previa acreditación de su identidad.

**14.1** Cuando la solicitud sea formulada por persona distinta del Titular y no se acredita que la misma actúa en representación de aquél, se tendrá por no presentada.

**14.2** La solicitud de rectificación, actualización o supresión tendrá que ser presentada a través de los medios habilitados por **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A E.S.P.**, y contener como mínimo lo siguiente:

**14.2.1** Nombre y domicilio del Titular o cualquier otro medio para recibir respuesta.

**14.2.2** Documentos que acreditan la identidad o la personalidad de su representante.

**14.2.3** Descripción clara y precisa de los Datos Personales que dan lugar al reclamo.

**14.3** Rectificación y Actualización. Cuando los reclamos tengan por objeto la rectificación o actualización, el Titular deberá indicar las correcciones a realizar y adoptar la documentación que avale su petición.

**15.** Revocatoria de la Autorización. Los Titulares de los Datos Personales pueden revocar la Autorización concedida en cualquier momento, exceptuando de lo anterior aquellos eventos en los cuales lo impida una disposición legal o contractual. En todo caso, el Titular deberá indicar en su solicitud si se trata de una revocatoria total o parcial, esto último cuando sólo quiera eliminarse alguna de las finalidades para la cual se autorizó el tratamiento, escenario en el que el Titular deberá indicar la finalidad que desea eliminar.

**16.** Supresión de Datos. El Titular o sus causahabientes, tienen derecho en todo momento, a solicitar a **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A E.S.P.**, la supresión de sus Datos Personales de las Bases de Datos, siempre y cuando, no se trate de datos contenidos en los registros públicos, los cuales se regirán por la normativa especial. **16.1** Para el resto de los datos, se tendrán en consideración los siguientes supuestos:

**16.1.1** Que no están siendo tratados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la normatividad vigente sobre Protección de Datos Personales.

**16.1.2** Que hayan dejado de ser indispensables o pertinentes para la finalidad para la cual fueron obtenidos.

**16.1.3** Que se haya superado el periodo necesario para el cumplimiento de los fines para los que fueron recogidos.

**16.2** La supresión de Datos Personales implica la eliminación total o parcial, de la información personal de acuerdo con lo solicitado por el Titular en las Bases de Datos.

**16.3** El Derecho de Supresión no es un derecho absoluto, y **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** como responsable del Tratamiento de Datos Personales, puede negar o limitar el ejercicio de este en los siguientes casos:



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025  
Elaborado por:  
Comité SIG-SAC  
Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas  
Revisión 12  
Pág. 44 de 47

**16.3.1** Cuando el Titular de los datos tenga el deber legal o contractual de permanecer en la Base de Datos.

**16.3.2** Cuando la eliminación de datos obstaculice actuaciones judiciales o administrativas vinculadas a obligaciones fiscales, la investigación y persecución de delitos o la actuación de sanciones administrativas.

**16.3.3** Cuando los datos sean necesarios para proteger los intereses jurídicamente tutelados del Titular; para realizar una acción en función del interés público o para cumplir con obligaciones de carácter legal adquiridas por el Titular.

## Capítulo V

### Seguridad de la información

**17.** Medidas de Seguridad. **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A E.S.P.**, adoptará las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad de los Datos Personales objeto de tratamiento, evitando así su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. Las medidas de seguridad adoptadas deberán proteger especialmente la información relacionada con la salud física y mental, condiciones de discapacidad o situaciones personales sensibles, especialmente cuando esta información sea requerida para el diseño de medidas de prevención en el SIG-SAC (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente). Se adoptarán políticas que minimicen la recolección excesiva de datos sensibles, y que aseguren su tratamiento solo por personal autorizado y capacitado con enfoque en derechos humanos y ética organizacional.

## CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

**18. SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** designa al departamento de Recursos Humanos, así como dependencias encargadas de la protección de los datos personales de los Trabajadores, Proveedores y Clientes, encargadas del trámite de las solicitudes de los titulares, y de la garantía del ejercicio de los derechos de estos, respectivamente.

**18.1** Así mismo **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** dispondrá de un medio de comunicación directo a través del correo info@solac.com.co por medio del cual los Titulares de los datos podrán establecer comunicación con la Empresa, para proporcionar la Autorización, presentar sus solicitudes y requerimientos, y obtener las respuestas correspondientes.

**18.2** En caso de haber cambios sustanciales en el contenido de este Manual de Tratamiento de Datos Personales, referidos a la identificación del responsable y a la finalidad del Tratamiento de sus Datos Personales, los cuales puedan afectar el contenido de la autorización que se ha otorgado a **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** la Empresa como responsable del Tratamiento le comunicará estos cambios antes de o a más tardar al momento de la implementación de las nuevas políticas.

**18.3** Cuando el cambio se refiera a la finalidad del Tratamiento de sus datos personales, **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** obtendrá una nueva autorización de su parte.

**18.4** El área de Gestión Humana y la Dirección de Bienestar, Salud y Seguridad tendrán un rol activo en la supervisión del cumplimiento de estas políticas, promoviendo una cultura de protección de datos centrada en la dignidad humana, el trabajo decente y el respeto a la privacidad.

**20.1** El acta de compromiso incluirá un módulo de formación obligatoria sobre el respeto por la privacidad en entornos laborales saludables, equitativos, inclusivos y sostenibles.



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 45 de 47

**19. Vigencia:** **SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** adopta el presente Manual de Políticas y Procedimientos de Protección de Datos Personales, en cumplimiento de las regulaciones y lineamientos establecidos en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 documento que podrá ser consultado por los interesados a través de la página web [www.solac.com.co](http://www.solac.com.co).

© Copyright - Soluciones Ambientales del Caribe.

Se realizará entrega al personal del acta de compromiso de todo lo contenido en este manual.

**SOLUCIONES AMBIENTALES DEL CARIBE S.A. E.S.P.** se compromete con la promoción del trabajo digno, el respeto por los derechos humanos y laborales, la prevención de enfermedades laborales, y la protección de la salud física y mental de sus trabajadores, contratistas, proveedores y clientes, asegurando que el tratamiento de los datos personales se realice con enfoque ético, legal, sostenible y humano.

Esta política del sistema integrado de gestión debe ser conocida y practicada por la organización, por lo cual será actualizada, divulgada y comunicada en forma permanente y estará disponible para todos los colaboradores y partes interesadas.

**JAIME JUAN BALLESTAS**  
Gerente General



COD. DE-GG-0301

**DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**26 de diciembre del  
2025Elaborado por:  
Comité SIG-SACAprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 46 de 47

**CAMBIOS DE DOCUMENTOS**

NOMBRE		CÓDIGO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		DE-GG-0301
Rev.	Fecha	DESCRIPCIÓN
01	03 de febrero del 2019	Creación del documento
02	10 de septiembre del 2019	Se revisa el documento con la gerencia y el copassst se actualiza codificación de acuerdo con el SIG
03	10 de marzo del 2020	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. se actualiza imagen corporativa
04	28 de enero del 2021	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. y se determina la pertinencia de las políticas.
05	28 de enero del 2022	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. Se incluye política integral de regulación de velocidad, política restricción de uso móviles y política uso del cinturón de seguridad. se determina la pertinencia de las políticas
06	15 de marzo del 2022	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. Se incluye política de desconexión laboral. se determina la pertinencia de las políticas.
07	8 de julio del 2022	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. y el comité de seguridad vial se arreglan algunos temas de redacción
08	25 de enero del 2023	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. el comité de seguridad vial, no se realiza ningún cambio
09	8 de agosto del 2023	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. Y se incluye la política DE NO DISCRIMINACION INCLUSION Y RESPETO A LA DIVERSIDAD
10	17 de junio del 2024	Se revisa el documento con la gerencia y el COPASST y el CCL. Y se corrigen algunos temas de redacción, y alguna normatividad.
11	18 de septiembre del 2024	Se revisa el documento con la gerencia y el asesor jurídico y el COPASST y el CCL. Se incluye la política de debida diligencia
12	26 de diciembre del 2025	Se revisa el documento de acuerdo con la normatividad vigente en compañía del copassst y se alinea a los principios de seguridad, salud, bienestar, sostenibilidad y trabajo decente. Y se crea política de cero tolerancias contra el acoso sexual



COD. DE-GG-0301

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

26 de diciembre del  
2025

Elaborado por:  
Comité SIG-SAC

Aprobado por:  
Jaime Juan Ballestas

Revisión 12

Pág. 47 de 47

Elaborado Por:

**CONSTANZA TORRES**  
Coordinadora Sistemas  
integrados de Gestión

Revisado Por:

**COMITÉ SIG-SAC**

Aprobado Por:

**JAIME JUAN BALLESTAS**  
Gerente General