	POLITICA INTEGRAL COVOLCO		OD-HSE-001
	Revisión No: 11	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 4
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente


POLÍTICA INTEGRAL COVOLCO

COVOLCO, Somos una compañía dedicada al transporte de carga, comprometida con el comportamiento socialmente responsable, constituyendo una parte esencial de la estrategia que asegura la sustentabilidad y el éxito de nuestra empresa, con la integridad mediante un trabajo en equipo constante y atento a identificar analizar y controlar las causas que atentan al principio de seguridad, apoyados en la mejora continua de los sistemas de gestión, protegiendo los intereses de clientes, partes interesadas, trabajadores, contratistas y proveedores, fortaleciendo la cadena de suministro y servicios, rechazando cualquier novedad y actividad ilícita, comprometidos con la seguridad en las vías, se establecen procesos para la disminución o eliminación de los riesgos presentes en la cadena de suministro; aplicando buenas prácticas de seguridad en las actividades relacionadas con el compromiso de un comercio nacional e internacional seguro.


COVOLCO, implementará los Instrumentos archivísticos para la gestión documental y las metodologías para la generación, recepción, distribución, trámite, organización, consulta, conservación y disposición final de los documentos dentro de la entidad; siendo estas las actividades que comprende los procesos de Planeación, Prestación de servicios, Gestión y Trámite, Organización, Transferencia, Disposición de documentos, Preservación a largo plazo y Valoración, para garantizar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información. El alcance de esta política aplica para todos los centros de trabajo, todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y/ovinculación incluyendo contratistas y subcontratistas.

Por estos motivos nos comprometemos a mantener un conjunto de normas, procedimientos y programas que contribuyan a:

- Asignar recursos financieros, humanos y de infraestructura necesarios para el desarrollo del sistema de gestión HSEQ, Seguridad Vial y Gestión de control de Seguridad.
- La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles.
- La promoción de la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo, lesiones personales y enfermedades laborales, la prevención de los accidentes, daño a la propiedad e impacto socio-ambiental.

	POLITICA INTEGRAL COVOLCO		OD-HSE-001
	Revisión No: 11	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 2 de 4
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente


- Mantener contacto y buenas relaciones con la fuerza pública y las organizaciones de investigación y control del país, dentro de una estrategia de seguridad complementaria y de cooperación.
- La prevención de delitos dentro y fuera de las instalaciones de la Cooperativa (agencias, sucursales, puestos de avanzada, vías nacionales)
- Asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable a sus actividades, productos, servicios, riesgos laborales así como con otros compromisos que suscriba en ese ámbito de los requisitos legales y aquellos establecidos por el cliente y que son aplicables a la organización
- Promover de forma permanente en nuestros trabajadores, asociados el autocuidado generando instrucción como prevenir el actuar de la delincuencia común organizada y grupos terroristas
- Garantizar la mejora continua al Sistema Integrado para la Gestión de la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y Salud en el trabajo, seguridad vial, seguridad física y su eficacia.
- Prevenir y controlar los aspectos e impactos ambientales negativos aplicables a la organización.
- La protección del medio ambiente mediante el uso sostenible de recursos naturales renovables y no renovables.
- La mitigación y adaptación al cambio climático.
- La prevención de la contaminación ambiental de la biodiversidad y ecosistemas (derrames y/o contingencias).
- La promoción de la calidad de vida laboral, la prevención de enfermedades laborales, la prevención de los accidentes y daño a la propiedad e impacto socio-ambiental.
- Garantizar la mejora continua del sistema de gestión ambiental mejorando el desempeño ambiental.
- Cumplir con los requisitos normativos legales ambientales vigentes y demás aplicables de acuerdo al contexto de la organización y partes interesadas.
- Prevenir el contrabando, tráfico de sustancias ilícitas, actividades terroristas y los daños a la propiedad.
- Cumplir con las regulaciones establecidas por la UIAF (unidad de la información y análisis financiero) en la Política del SARLAFT (Sistema de administración de riesgo de lavado de activos, la financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva) y los lineamientos del oficial de cumplimiento.

	POLITICA INTEGRAL COVOLCO		OD-HSE-001
	Revisión No: 11	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 3 de 4
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

- Proteger los datos personales tratados por COVOLCO en cumplimiento de los derechos de los titulares, establecidos en la ley 1581 de 2012 y sus Decretos Reglamentarios.
- Dar cumplimiento a la Política establecida por el programa de Protección de Datos.
- Fomento de la responsabilidad social con sus grupos de interés.
- Promover principios voluntarios de seguridad y derechos Humanos (PV) son un código de conducta para multinacionales del sector extractivo.
- El Sistema de Gestión Integrado dará cumplimiento a la política relacionada con la seguridad y confidencialidad de la información, para su protección, acceso y difusión, fundamentando los principios orientadores de eficiencia, eficacia, economía, transparencia, medio ambiente, cultura archivística, interoperabilidad, neutralidad tecnológica con orientación a la atención a nuestros clientes, funcionarios y partes interesadas.
- Cumplir con las disposiciones de las circular 026 de 2023 en temas de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada engénero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de Enero del 2026.

ORIGINAL FIRMADO
EDWIN HURTADO RABA
 GERENTE
COVOLCO

	POLÍTICA CONTRA EL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y PRODUCTOS DE NICOTINA (INCLUIDOS ELECTRÓNICOS)		OD-HSE-002
	Revisión No: 08	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

**POLÍTICA CONTRA EL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL,
SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y PRODUCTOS DE
NICOTINA (INCLUIDOS ELECTRÓNICOS)**

Es compromiso de COVOLCO garantizar un ambiente sano y seguro para sus trabajadores, clientes, asociados y subcontratistas, por esta razón se resuelve como política prohibir el uso de tabaco en cualquiera de sus formas, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas durante la realización de todo tipo de actividades laborales operativas, administrativo u otras.

El trabajador que sea sorprendido bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas y/o consumiendo tabaco en cualquiera de sus formas; en horas laborales, podrá ser sancionado de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y ser incluido en los sistemas de vigilancia epidemiológica acorde a los programas de prevención de consumo de sustancias o estilos de vida saludable.


Como mecanismo de control, la Organización podrá realizar inspecciones no anunciadas en busca de estas sustancias y podrá efectuar pruebas de detección de drogas y alcohol.

COVOLCO se compromete a crear conciencia entre sus trabajadores mediante programas, campañas, charlas y divulgación de los efectos nocivos en la salud y riesgo de accidente a partir del uso y abuso de sustancias perjudiciales tales como alcohol, tabaco y drogas. Igualmente, a señalar “ambientes 100% libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sus sucedáneos e imitadores” acorde a la resolución 624 de 2025.

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de Enero de 2026.

ORIGINAL FIRMADO

EDWIN HURTADO RABA
 GERENTE
 COVOLCO


	POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL		OD-HSE-003
	Revisión No: 11	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

COVOLCO es una compañía dedicada al transporte de carga. El nivel directivo de la empresa esta comprometido con asignar los recursos para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del plan estratégico de seguridad vial; para la prevención de los siniestros viales y orientados al cumplimiento de las acciones y estrategias en Seguridad Vial.

Los trabajadores, contratistas, sub contratistas, afiliados y proveedores son responsables de la aplicación de las disposiciones establecidas y divulgadas por **COVOLCO** descritas a continuación:

- Vigilar el desarrollo del mantenimiento preventivo y correctivo, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de sus vehículos propendiendo al cuidado del vehículo, la carga y el conductor mismo.
- Cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre y, en general, con el marco legal aplicable según su rol en la vía (conductor, pasajero, acompañante y peatón) y las especificaciones técnicas y otras que suscriba la organización.
- Asistir a las capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de tránsito y respeto por las señales de tránsito vehicular, que permitan la adopción de hábitos, comportamientos y conductas proactivas frente al manejo defensivo y la seguridad vial.
- Respetar los límites de velocidad de acuerdo a la normatividad legal vigente aplicable y la política de regulación de velocidad de Covolco.
- Evaluar los riesgos de seguridad laboral vial (considerando desplazamientos in itinere y en misión, las vías y medio de transporte, los vehículos, trabajadores, etc.)
- En la gestión de la prevención de la fatiga se establece acatar las directrices organizacionales en materia de descanso y horas de conducción constantes. (Hacer pausa activa cada 3 horas continuas de conducción, no exceder jornadas de conducción total superior a 12 horas y descansar mínimo 8 horas previo a un desplazamiento largo en los horarios de movilización de 05:00 am a 10:00 pm), o como lo determine el cliente bajo las condiciones que se presenten sin exceder lo establecido la empresa y la normatividad vigente.
- En la gestión de la prevención de la distracción, está prohibido el uso de teléfonos móviles, otros dispositivos y acciones que puedan distraer al conductor durante la conducción.


	POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL		OD-HSE-003
	Revisión No: 11	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

- Está prohibido la conducción bajo los efectos de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. (Periodos superiores a 24 horas)
- El conductor se compromete a usar el cinturón de seguridad y/o elementos de protección personal durante la actividad de conducción así se trate de trayectos cortos.
- El conductor de COVOLCO siempre actuará con cortesía y respeto, y dará prelación a actores viales vulnerables tales como peatones, ciclistas, motociclistas y personas con movilidad reducida.
- Garantizar la mejora continua en el Plan Estratégico de Seguridad Vial, como herramienta para la prevención de los accidentes e incidentes viales según las disposiciones de la Resolución 40595 del 2022 y el Decreto. 1072 de 2015.

Comprometidos con el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de transporte y el mejoramiento continuo de nuestro plan de seguridad vial concentramos nuestros esfuerzos en la búsqueda de principios de seguridad, calidad, la preservación de un ambiente sano, la protección del espacio público y la integridad de nuestros colaboradores y otros actores viales.

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de Enero de 2026.


ORIGINAL FIRMADO
EDWIN HURTADO RABA
 GERENTE
COVOLCO

	POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL		OD-HSE-003
	Revisión No: 11	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

REVISIÓN No.	CAMBIO	FECHA DE CAMBIO
00	Emisión del documento.	12/01/2018
01	Revisado y actualizado	06/03/2018
02	Revisado y actualizado	22/01/2019
03	Revisión y actualización del documento	16/01/2020
04	Revisión y actualización del documento	12/01/2021
05	Revisión y aprobación del documento	16/01/2023
06	Se revisa y actualiza según la Resolución 40595 del 2022. Cambio de nombre a "Política de seguridad Vial"	16/06/2023
07	Revisión y actualización del documento – Se agregan lineamientos referentes al cumplimiento del código nacional de tránsito y uso del cinturón de seguridad	30/01/2024
08	Revisión y actualización del documento en general	11/03/2024
09	Se realizan modificaciones según las disposiciones del paso 3 de la Res. 40595 de 2022	25/07/2024
10	Revisión y actualización del documento en general	21/01/2025
11	Revisión y aprobación del documento	20/01/2026

Actualizado por:	NIDIA ROCIO CALDERON S
-------------------------	-------------------------------

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		OD-HSE-004
	Revisión No: 07	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

COVOLCO, consiente de la importan de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, se ha creado el Instructivo de acoso laboral, contando con la participación de los socios, contratistas, empleados, y proveedores. Esto con el fin de respaldar el derecho a trabajo en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

COVOLCO se compromete a la prevención de comportamientos de acosos laboral y a la defensa del derecho de todos los trabajadores para ser tratados por igualdad de condiciones, con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla COVOLCO, con el fin de lograr una mejora continua y colaboración en las instauración de planes de prevención en los lugares de trabajo.

El cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno al acoso laboral a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y el procedimiento preventivo para casos que puedan constituir acoso laboral, según la resolución No. 3461 del 2025.

En los casos de acoso sexual o violencia de género; no tendrá competencia el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, en estos casos se seguirá el Procedimiento para recibir las quejas de presuntos casos de acoso sexual o violencia por razones de género.

COVOLCO se compromete a cumplir con las disposiciones de las circular 026 de 2023 en temas de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Esta política debe ser de estricto cumplimiento, de no ser así, se realizarán los respectivos procedimientos disciplinarios como lo contemple el reglamento interno de trabajo.


Esta política debe ser revisada anualmente, publicada y socializada a todos los niveles de la organización.

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de Enero de 2026.

ORIGINAL FIRMADO

EDWIN HURTADO RABA
GERENTE
COVOLCO

Documento Controlado – Departamento HSEQ – COVOLCO

	POLÍTICA DE REGULACIÓN DE VELOCIDAD		OD-HSE-006
	Revisión No: 08	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

POLÍTICA DE REGULACIÓN DE VELOCIDAD

COVOLCO, compañía dedicada al transporte de carga líquida y seca a nivel nacional declara su compromiso de cumplir con los límites de velocidad establecidos por el cliente según sus operaciones y lo estipulado por la República de Colombia.

Tipo de Tránsito	Velocidad Máxima (Km/h)	
	Vehículos Cargados	Vehículos Vacíos
Vías urbanas y carreteras municipales	30	30
Vías nacionales y departamentales	65	72
Zonas escolares y residenciales	30	30
EDS e Instalaciones Internas	10	10

Cuando la velocidad máxima permitida por el cliente y por Covolco sean diferentes; prevalecerá la velocidad máxima inferior; esto con fines de seguridad vial y de responsabilidad social acorde a los tipos de productos transportados.


El conductor debe respetar las leyes restrictivas de velocidad en la vía teniendo en cuenta condiciones determinantes durante el transporte tales como: lluvia, escasa visibilidad, caminos en malas condiciones, superficies resbalosas, y señales reglamentarias que indiquen el límite de velocidad.

Las velocidades serán monitoreadas a través de Sistemas de rastreo de GPS. Igualmente, la organización se compromete a divulgar a cada uno de los conductores que intervienen en las operaciones de transporte y a las partes interesadas, la política de regulación de velocidad. La presente política aplica para todos los conductores propios, subcontratado, aliados que operan para la organización y demás actores viales.

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de Enero 2026.

ORIGINAL FIRMADO

EDWIN HURTADO RABA
Gerente
COVOLCO

	POLÍTICA DE USO DEL CINTURON DE SEGURIDAD		OD-HSE-007
	Revisión No: 07	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

POLÍTICA DE USO DEL CINTURON DE SEGURIDAD


COVOLCO, compañía dedicada al transporte de carga líquida y seca a nivel nacional declara su compromiso de cumplir con el uso obligatorio del cinturón de seguridad a todo el personal que tiene vínculo laboral con la cooperativa (administrativa, operativa, conductora, entre otros) durante todo el tiempo de movilización de vehículos propios, terceros o afiliados, sin importar la distancia del trayecto a recorrer.

El conductor y el usuario que utilicen asientos con cinturón de seguridad instalados, deberán utilizarlo de manera apropiada durante la conducción normal del vehículo de tal manera que no limite la libertad del movimiento del conductor reduciendo el riesgo de daños corporales en un accidente eventual. EL NO USO ADECUADO DEL CINTURON DE SEGURIDAD acarrea sanciones; según el Código Nacional de Tránsito y Transporte y normatividad legal vigente; igualmente, será sancionado por Covolco acorde al reglamento interno de trabajo y demás normativas internas y aplicables para el caso de terceros.

La organización se compromete promover los beneficios del uso adecuado del Cinturón de seguridad y a divulgar a cada uno de los conductores que intervienen en las operaciones de transporte y a las partes interesadas, la política de uso del cinturón de seguridad. La presente política aplica para todos los conductores propios, subcontratado, aliados que operan para la organización y demás actores viales.

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de Enero de 2026

ORIGINAL FIRMADO
EDWIN HURTADO RABA
 GERENTE
COVOLCO

	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

“COVOLCO”

1. INTRODUCCIÓN

Si bien la presente política está definida conforme a la normatividad que regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia, las acciones encaminadas por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE TANQUES Y CAMIONES PARA COLOMBIA “COVOLCO”** como empresa familiarmente responsable, es promover el equilibrio en la relación de descanso y el trabajo, en aras de propiciar el desarrollo profesional de las personas, bajo criterios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral destacando el derecho que tienen los mismos a disfrutar de su tiempo libre y de descanso.


2. OBJETIVO:

Establecer la importancia del descanso y el derecho a la desconexión laboral por fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores de **COVOLCO.**, a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de su jornada ordinaria, así como también señalar los parámetros para garantizar su aplicación y correcta protección.

Lo anterior, encaminado a que los trabajadores de nuestra Cooperativa puedan disfrutar efectivamente de su tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, sin estar pendiente de situaciones de índole laboral.

3. APLICACIÓN:

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE TANQUES Y CAMIONES PARA COLOMBIA “COVOLCO”**, incluyendo aquellos trabajadores que desarrollan el objeto de su contrato de manera remota, desde casa, mediante teletrabajo u otras modalidades de trabajo concedida, promovido por todos como equipo de trabajo, y principalmente por sus gerencias, direcciones, jefaturas, coordinadores y demás cargos de liderazgo que aseguren el respeto por el derecho a la desconexión de todos los trabajadores.

	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 2 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

4. MARCO NORMATIVO:

La siguiente política encuentra fundamento en la siguiente normatividad aplicable:

LEY 2191 DE 2022:

ARTÍCULO 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.


ARTÍCULO 5°. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, (...)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

5. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE TANQUES Y CAMIONES PARA COLOMBIA “COVOLCO”. – FORMA COMO SE GARANTIZARÁ Y EJERCERÁ TAL DERECHO.

En reconocimiento del derecho y garantía a la desconexión laboral que tienen los trabajadores de COVOLCO, al finalizar la jornada de trabajo no se deberán formular órdenes u otros requerimientos al trabajador para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral. De este modo, salvo que sea una situación excepcional o de fuerza mayor o caso fortuito mediante la cual se vea comprometido el correcto funcionamiento de la compañía o la prestación del servicio de transporte de carga por carretera, y sea necesario ponerse en contacto con el respectivo personal a cargo, no será interrumpido el tiempo libre de nuestros trabajadores para responder, leer, o tramitar cualquier tipo de comunicación o solicitud que le sea remitida mediante correo electrónico, llamada telefónica, WhatsApp o algún otro medio tecnológico.

	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 3 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

6. MEDIDAS QUE SERÁN APLICADAS PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

Con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece que los diferentes mensajes, correos, solicitudes y requerimientos que le sean enviados a los trabajadores se remitirán en la medida de lo posible durante la jornada de trabajo. Aquellas solicitudes enviadas una vez finalizada la jornada de trabajo, contarán a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.

Será obligación del trabajador próximo a acceder a sus vacaciones, licencias, permisos o cualquier otro periodo de tiempo de descanso, dejar sus actividades al día y entregar un informe con las labores que se encuentran pendientes por tramitar, así como a programar automáticamente una respuesta desde su correo electrónico con un mensaje que alerte al remitente no encontrarse laboralmente disponible señalando las fechas de regreso, a partir del cual, podrá atender la solicitudes, redireccionando la persona que supla las veces de su cargo en la empresa.

Se evitará programar reuniones, sin importar cual sea su modalidad (presencial o video llamada) fuera de la jornada y horario de trabajo para aquellos trabajadores que no clasifiquen en empleados de manejo y confianza.

Finalizada la jornada de trabajo, el trabajador no tendrá contacto ni estará obligado a estarlo, con cualquier medio o herramientas tecnológicas o no relacionadas con su ámbito laboral.

En virtud de garantizar la productividad y adecuada prestación de los servicios ofertados por COVOLCO, el ejercicio del derecho a la desconexión laboral no se verá afectado ni desconocido, cuando quiera que el trabajador se encuentre reponiendo tiempo por permisos laborales concedidos de manera remunerada o cuando voluntariamente el trabajador labore fuera de su horario de trabajo, sin que medie exigencia o requerimiento alguno por parte de la empresa.


7. USO DE LAS HERRAMIENTAS DE TECNOLÓGICAS Y DE COMUNICACIÓN.

Con la finalidad de cumplir con la presente política de desconexión laboral, las diferentes herramientas tecnológicas deberán ser usadas correctamente, motivo por el cual es importante que se cumplan y se consideren los siguientes parámetros:

Frente a los diferentes dispositivos que sean asignados para la ejecución del trabajo (Computadores, celulares, tabletas) es importante que los mismo no sean utilizados fuera de la jornada laboral, lo anterior con la finalidad de evitar que la misma se extienda y presente interrupciones en el descanso de los trabajadores.

Los trabajadores no estarán obligados al ingreso a los correos electrónicos corporativos durante su periodo de vacaciones o licencias que sean otorgadas.

Se implementará el uso de la opción “retrasar entrega” en los correos electrónicos corporativos que tengan Outlook, con la finalidad de programar las diferentes solicitudes y requerimientos para que estas sean recibidos durante la jornada y el horario de trabajo de los diferentes trabajadores. En caso de no

	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 4 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ	Aprobado por: Gerente	

efectuarse la opción “retrasar entrega” o no contar con el mismo, se contará la asignación respectiva del caso enviado por email o cualquier otro medio de uso tecnológico, a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.

En los casos en que por fuerza mayor sea necesario requerir al trabajador que ya haya finalizado su jornada de trabajo o se encuentre en un periodo de descanso se utilizará como herramienta la llamada telefónica o contacto por APP de mensajería celular.

8. EXCEPCIONES AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL.

Con la finalidad de que no se vea interrumpido el correcto funcionamiento de COVOLCO, y atendiendo a lo establecido en el artículo 6 de la ley 2191 de 2022, quedan exceptuados del derecho a la desconexión laboral aquellos cargos de dirección, confianza y manejo. Así como también aquellas labores que deban ser ejecutadas en tiempo extra o de reposición, previamente autorizadas, con la finalidad de evitar perjuicios frente a la compañía, la prestación de servicios o terceros. Lo anterior, sustentado en la mencionada ley, a extraer a continuación:

ARTÍCULO 6°. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;


Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable (Negrilla y Subrayado fuera de texto).

9. ACCIONES PREVENTIVAS DE COVOLCO PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.

Acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas de COVOLCO así como el respecto al derecho de desconexión laboral promovido por la normatividad y adoptado a su propósito y compromiso como empresa familiarmente responsable.

Acciones a través de actividades comunicativas sobre el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores tras la finalización de su jornada laboral, socializando la política presente, como mecanismo para que los trabajadores la conozcan, la apropien y se cumpla, efectuando actividades como: comunicados generales al interior de la empresa, para que todo trabajador conozcan la política de desconexión cargada en su página web, capacitaciones a los líderes de proceso sobre esta política de desconexión, entre otros.


Socialización en inducción para los líderes del proceso y demás trabajadores contratados, para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral desde su ingreso.

	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 5 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

10. TRÁMITE Y SOLUCIÓN DE QUEJAS POR COMPORTAMIENTOS QUE DESCONOZCAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

A nivel correctivo el comité de convivencia laboral de COVOLCO dará trámite y solución a las quejas relacionadas con la prohibición o no garantía del derecho a la desconexión laboral siguiendo lo establecido a continuación:

ETAPA	PROCEDIMIENTO
1. Interposición de quejas por los trabajadores.	<p>El trabajador podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita enviada a través del correo electrónico del comité de convivencia laboral comitedeconvivencialaboral@covolco.com</p> <p>La queja deberá indicar como mínimo:</p> <p>Nombre del Querellante.(si es anónimo se indicara tal condición)</p> <p>Nombre del Querellado.</p> <p>Fecha o fechas de ocurrencia de los hechos.</p> <p>Descripción detallada de los hechos.</p> <p>Material Probatorio que pretende hacer valer para demostrar el hecho.</p> <p>-El Comité en pleno debe propender por garantizar la confidencialidad durante todo el abordaje del caso.</p>
2. Recibo, conocimiento y revisión de quejas por parte del comité y aspectos probatorios	<p>El comité procederá a verificar la información de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o conductas que constituyan acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión laboral regulado en la ley.</p> <p>Revisada la queja, el comité le hará saber al interesado, mediante escrito confidencial que recibe la queja y si fuere el caso lo requerirá para que aclare o amplíe la queja radicada.</p> <p>Si el querellante no ampliara o aclarara la queja presentada en los términos requeridos por el Comité, archivará la misma por no contar con los elementos suficientes para valorar el caso, sin perjuicio que pueda volver a presentarse la queja con el lleno de los requisitos.</p> <p>Posteriormente el Comité deberá correr traslado de la queja al querellado, para que este ejerza su derecho de defensa y aporte el material probatorio que estime conducente.</p> <p>-Si la conclusión es que el asunto caso se enmarca dentro de una conducta constitutiva de acoso laboral, el comité procederá a dar trámite a la queja. Para ello, se podrá citar o requerir por escrito individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, implementando mecanismos de solución del conflicto, y si es del caso, verificación de acuerdos alcanzados. Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.</p>

	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 6 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

<p>3. Decisión y seguimiento al cumplimiento de compromisos</p>	<p>Si la conclusión es que el asunto caso se enmarca dentro de una conducta por acoso laboral o desconocimiento al derecho de desconexión del trabajador, el comité procederá de forma conciliatoria a emitir la decisión y/o recomendaciones que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y finalmente emitirá la comunicación por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de la empresa que corresponda y/o a la Gerencia cuando fuere el caso.</p> <p>Estas quejas deberán ser respondidas en lo posible en un término máximo de dos meses, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. En caso que no se puedan cumplir con los términos señalados, el Comité le informará a las partes intervinientes.</p> <p>Finalmente, el comité en reunión solicitará los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.</p> <p>En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la Gerencia para su amigable y conciliador cierre.</p> <p>En caso que el Comité considere que lo hechos no son constitutivos de acoso laboral o de desconocimiento al derecho de desconexión laboral, procederá a emitir comunicación a las partes intervinientes, exponiendo sus consideraciones del caso.</p>
---	---

11. MODIFICACIONES:


La presente Política podrá ser revisada de forma periódica, a fin de incluir en ella cambios, actualizaciones necesarias que el ejercicio de su ejecución, sean pertinente adicionar para su buen funcionamiento."


Con lo anterior, COVOLCO, ratifica su compromiso de garantizar el debido descanso de nuestros trabajadores, dando cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral".

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de Enero de 2026.

ORIGINAL FIRMADO

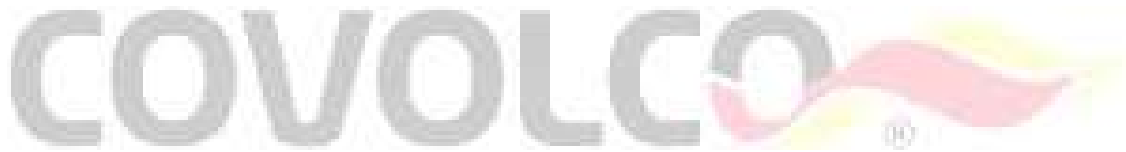
EDWIN HURTADO RABA
GERENTE
COVOLCO


	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 6 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ	Aprobado por: Gerente	

	POLÍTICA DESCONEXIÓN LABORAL		OD-HSE-048
	Revisión No: 02	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 6 de 7
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

REVISIÓN No.	CAMBIO	FECHA DE CAMBIO
00	Emisión del documento.	28/03/2023
01	Revisión del documento y cambio de firma representante legal	21/01/2025
02	Revisión anual	20/01/2026



	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO		OD-HSE-050
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 1 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

1. PROPÓSITO Y ALCANCE

La presente política establece el compromiso inalienable de COVOLCO con la promoción de condiciones laborales dignas y la erradicación de cualquier forma de explotación. Esta directriz es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, asociados, contratistas y aliados estratégicos que integran nuestra cadena de valor.


2. MARCO NORMATIVO

COVOLCO fundamenta su actuación en el estricto cumplimiento de la Constitución Política de Colombia (Art. 17, 25 y 53), el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. Asimismo, se alinea con los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente los Convenios 29 y 105, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

3. DECLARACIÓN DE PROHIBICIONES

Queda estrictamente prohibida cualquier modalidad de trabajo forzoso, obligatorio o coercitivo. En virtud de lo anterior, la Cooperativa proscribe las siguientes prácticas:

- **Coerción y Amenazas:** La exigencia de labores bajo intimidación, sanciones físicas, psicológicas o cualquier forma de violencia.
- **Restricción de Movilidad y Documentación:** La retención de documentos de identidad, pasaportes o títulos de propiedad como condición de empleo.
- **Servidumbre por Deuda:** El reclutamiento de personal mediante préstamos o anticipos que anulen la libertad de terminación del vínculo laboral.
- **Explotación Financiera:** La retención, deducción o retraso injustificado del salario fuera de los marcos legales permitidos.
- **Jornadas Excesivas:** La imposición de horarios que excedan los límites legales vigentes sin el consentimiento expreso y la remuneración correspondiente.
- **Explotación Infantil y Trata:** Cualquier forma de reclutamiento ilícito, trata de personas o vinculación de menores de edad en contravención de la ley.

	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO		OD-HSE-050
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: Enero 20 de 2026	Página 2 de 2
	Revisado por: Líder HSEQ		Aprobado por: Gerente

4. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

COVOLCO ratifica que:

- **Voluntariedad:** Toda relación contractual se fundamenta en el consentimiento libre y recíproco.
- **Dignidad Humana:** Se garantiza un entorno laboral basado en el concepto de "Trabajo Decente", promoviendo la igualdad y el respeto.
- **Debida Diligencia en la Cadena de Suministro:** COVOLCO exigirá a sus proveedores el cumplimiento de estos mismos estándares, reservándose el derecho de auditar o rescindir contratos ante hallazgos de trabajo forzoso.

5. MECANISMOS DE REPORTE Y NO REPRESALIAS

Cualquier vulneración o sospecha de incumplimiento a esta política deberá ser reportada a través de los canales oficiales: la Gerencia y/o el área de Talento Humano.

COVOLCO garantiza la confidencialidad absoluta de las denuncias y prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia, hostigamiento o medida disciplinaria contra quienes reporten situaciones de buena fe.

Esta política fue revisada y aprobada el 20 de enero de 2026.

ORIGINAL FIRMADO

EDWIN HURTADO RABA
GERENTE
COVOLCO



REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

IDENTIFICACIÓN	NIT 890.201.056 - 4
RAZÓN SOCIAL	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE TANQUES Y CAMIONES PARA COLOMBIA - COVOLCO
CIUDAD	BUCARAMANGA
DEPARTAMENTO	SANTANDER
DIRECCIÓN	CARRERA 25 N° 16 - 36 Barrio San Francisco
TELÉFONO	(607) 6458903
A.R.L	Axa Colpatria
CLASE DE RIESGO ASIGNADO	V - I

Código de la Actividad Económica No. 4492301

SUCURSAL O AGENCIAS: SI (X) NO ()

NUMERO: 3

Agencia Bucaramanga	Carrera 25 N° 16 – 36 (Tél. 607 6458903 – 3133962267)
Agencia Barrancabermeja	Transversal 48 Lote 2–40 Danubio, Boston (Tel. 607 6219670 -3107868024)
Agencia Yopal:	Carrera 6 N° 25 – 22 Piso 1(Cel. 3212058193–3212058192)

Cuya actividad económica consiste en: TRANSPORTE DE CARGA SECA, LIQUIDA Y A GRANEL.

Prescribe el presente Reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO PRIMERO. – COVOLCO se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Ley 962 de 2.005 (Ley Antitrámite) Resolución 1010 del 2006, Resolución 2346 del 2007, Resolución 1401 del 2007,



Resolución 2646 de 2008, Resolución 3673 de 2008, Decreto 2566 de 2009, , Ley 1562 de 2012, Decreto 723 de 2013, Resolución 1565 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1528 del 2015, Decreto 2851 del 2015, Resolución 0227 de 2020, Resolución 0312 del 2019, Ley 2515 de 2020, Decreto 117 del 2020, Decreto 120 de 202, Resolución 0491 de 2020, Resolución 0312 del 2019 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO SEGUNDO. – COVOLCO se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, y Artículo 63 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO TERCERO. – COVOLCO se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984, la resolución 1016 de 1989, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 el cual contempla como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a, su salud ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y Psicolaborales.
- b) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico Industrial y a crear los procedimientos que conllevan a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los, lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

ARTICULO CUARTO. – Los riesgos existentes en COVOLCO, están constituidos principalmente por:

FACTOR DE RIESGO	INDICADOR DEL FACTOR DE RIESGO	FUENTE DE GENERACIÓN
Físico	Ruido	Ruido Vehicular, Teléfonos
	Temperaturas	Medio Ambiente, altas o bajas temperaturas
	Radiaciones No Ionizante	UPS, Fotocopia y Computador, rayos solares
	Iluminación	Deficiencias o exceso de luz en los espacios de trabajo
	Vibraciones	Transporte vehicular por carretera



Químico	Gases y vapores	Transporte de sustancias químicas
	Polvos, Líquido, Material Particulado	Elementos de Trabajo Manipulación de sustancias químicas, derrame, material particulado
Accidente de tránsito	Incumplimiento de las normas de tránsito.	Traslado en vía pública local Traslados a las vías troncales principales a nivel nacional.
Público	Atentados terroristas	Grupos al margen de la ley.
	Robos, atracos y atentados	Alteración del orden público
Locativos	Caída a Nivel	Piso, Errores humanos, Escaleras, Caídas desde los vehículos, ascenso y descenso del vehículo, orden y aseo.
	Golpes	Elementos de Trabajo Vehículos
Mecánico	Golpes y atrapamientos	Faltas mecánicas
Biomecánico	Posturas (prolongadas, mantenida, forzada, anti gravitacional)	Tipo de labor
	Movimiento repetitivo	Tipo de labor
Biológico	Virus, bacterias	Gripas y otras enfermedades contagiosas
Psicosocial	Condiciones De La Tarea (Carga Mental, Contenida de la Tarea, Demandas Emocionales, Sistemas de Control, Monotonía)	Tipo de labor
	Características Organización Del Trabajo (Comunicación, Tecnología, Demandas Cuantitativas y Cualitativas)	Tipo de labor



PARÁGRAFO – A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejerce control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO QUINTO. – COVOLCO y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento, y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

ARTICULO SEXTO. – COVOLCO ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO SÉPTIMO. – Este reglamento permanecerá exhibido en por los menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos de este reglamento se deben dar a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO OCTAVO. – El presente reglamento entra en vigencia a partir de su publicación durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividades económicas, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o limite su vigencia.

Se revisa y se actualiza el 20 de enero de 2026

ORIGINAL FIRMADO

EDWIN HURTADO RABA
GERENTE
COVOLCO