

SILCO DE COLOMBIA S.A.S., promueve una política de tolerancia en contra al trabajo infantil y forzoso, por medio del cumplimiento de la legislación colombiana y de los acuerdos internacionales del país en materia de prohibición de ese trabajo.

Reconocemos y protegemos los derechos básicos de la infancia en concordancia con los preceptos establecidos en la Convención sobre los derechos del niño, en La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las naciones unidas y en las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre trabajo infantil.

Propendemos por la protección de derechos infantiles como la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de la población de influencia directa o indirecta, aplicando el Compromiso con el respeto de los derechos humanos conforme a Carta Internacional de los Derechos Humanos, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.

PRINCIPIOS

SILCO DE COLOMBIA S.A.S., aplica y reconoce los principios fundamentales basados en la prevención del trabajo infantil y derechos humanos, como los siguientes:

- ✓ Acatar las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en la legislación propia de donde se lleven a cabo proyectos y las disposiciones internacionales sobre la materia.
- ✓ Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad de contratación (cédula de ciudadanía o contraseña).
- ✓ Mantener registros precisos y actualizados de todos los trabajadores.
- ✓ En caso de que se presenten casos, retirar inmediatamente del trabajo a los niños que no hayan alcanzado la edad legal para trabajar con el acompañamiento que ello implique.
- ✓ Incluir cláusulas contractuales para los subcontratistas, proveedores y otros asociados comerciales que supongan compromisos firmes para la erradicación del trabajo infantil.
- ✓ Trabajar conjuntamente con otras organizaciones, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores con un enfoque sectorial o territorial, con el fin de abordar la cuestión y efectuar los controles para el cumplimiento de esta política.
- ✓ Participar en programas de prevención y de protección de niños retirados del trabajo infantil cuya finalidad sea promover la educación, el desarrollo de competencias y las oportunidades de formación laboral.
- ✓ Participar en campañas en los medios de comunicación para la divulgación de la presente política y de la legislación vigente.
- ✓ Fomentar El respeto a los Derechos Humanos con el objetivo de asegurar una presencia responsable en nuestra actividad comercial.

COMPROMISOS Y ACCIONES:

a) Prácticas laborales:

- ✓ Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil: **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.
- ✓ **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.
- ✓ Respeto a la diversidad y no discriminación **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores, tanto reales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.
- ✓ Libertad de asociación y negociación colectiva **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido.
- ✓ Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral.
- ✓ **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento preferente para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.
- ✓ Seguridad y salud laboral **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.
- ✓ **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la concientización sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.
- ✓ **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** trabaja para proteger la seguridad y salud de sus empleados y los intereses de las demás partes involucradas, sobre todo a través de medidas preventivas.

b) Comunidades y sociedad:

- ✓ No utilizar mano de obra de adolescentes trabajadores en edad permisible en labores que impliquen algún tipo de riesgo para la salud e integridad física.
- ✓ Respeto a los derechos de las comunidades: **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales y contribuir a su ejercicio, incluso por medio de la promoción de actividades de consulta libre e informada.
- ✓ Sensibilización y compromiso entre la Comunidad que labora en la **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** para prevenir el trabajo infantil y promover la protección de los adolescentes trabajadores en edad permisible.
- ✓ Promover y educar sobre la prevención del trabajo infantil y la protección de menores trabajadores en edad permisible.
- ✓ No discriminación por razones de raza, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, orientación sexual, género, opinión política o discapacidad.
- ✓ No utilizar mano de obra de adolescentes trabajadores en edad permisible en labores que impliquen algún tipo de riesgo para la salud e integridad física.
- ✓ Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** se compromete a garantizar que los cuerpos de seguridad privada que protegen al personal y a las propiedades de **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** en las zonas de actividad actúen de acuerdo a la legislación y las normativas nacionales vigentes y del Derecho internacional.
- ✓ **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** tiene así mismo el compromiso de velar por que sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes sus trabajadores, en la medida de lo razonablemente previsible.
- ✓ Privacidad y comunicaciones en pro de los derechos al Buen nombre, la honra. **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder.
- ✓ Implementar Jornadas de trabajo que no excedan de seis horas al día, con la finalidad de que los adolescentes trabajadores en edad permisible puedan continuar sus estudios.

- ✓ Capacitación e incentivos para la superación personal y profesional de los adolescentes trabajadores en edad permisible.
- ✓ **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** se compromete también a velar por que todas sus comunicaciones y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas hacia las distintas culturas, y presta especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como es la infancia, sus trabajadores y la comunidad en general en aplicación a los derechos humanos que nos rigen.

NORMATIVIDAD APLICABLE:

En esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo, que se aplican a sus principios constitutivos:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU). a) La Declaración Universal de Derechos Humanos. b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. Los convenios de la OIT números 107 y 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales.
5. El Convenio Europeo de Derechos Humanos. También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de los siguientes estándares empresariales e iniciativas voluntarias: a. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas. b. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales. c. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. d. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar.
6. Constitución Política de 1991.
7. Ley 1098 de 2016.
8. Doctrina y Jurisprudencia concordantes y aplicables.

ÓRGANOS COMPETENTES DE APROBACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, deberán aplicarse los siguientes lineamientos:

1. La presente política se publicará en la página Web de la organización y socializada a los trabajadores y administrativos y aparecerá ilustrada también de manera gráfica en diversos ambientes de **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.**
2. Los representantes de Recursos Humanos deberán explicar a los empleados nuevos, durante el período de inducción, las políticas de conflictos de intereses y de cero tolerancias al trabajo Infantil.
3. El gerente conducirá al menos una reunión de entrenamiento para los encargados de área, donde se firmará una nota de compromiso para el cumplimiento y comunicación de esta política.
4. Los supervisores deberán periódicamente reiterar esta política durante las reuniones del departamento, reuniones de mesa redonda, etc.

La Gerencia de **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.**, o la instancia en la que delegue, informará de manera pormenorizada y formal a los suplidores y asociados de la organización del significado y alcance de la tolerancia cero al trabajo infantil en el consorcio agroindustrial.

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, los representantes de Recursos Humanos deberán explicar a los empleados nuevos, durante el período de inducción, las políticas de conflictos de intereses y de cero tolerancias al trabajo Infantil y fomentar el respeto de a los derechos Humanos.

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

1. Todo empleado, funcionario y/o ejecutivo de **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.** tiene el derecho y el deber de reportar cualquier acto contrario a esta política, por lo menos, ante Talento Humano, el cual queda obligado a investigar la denuncia y reportarla de inmediato para los fines de lugar a la Gerencia de la organización.
2. En caso de que haya sido testigo, o bien de haber sido partícipe u obligado a participar en alguna actividad irreconciliable con la presente política, debe ofrecérsele y garantizársele la vía a uno o varios de los empleados concernidos para comunicar dicha situación directamente al departamento de Gerencia, quien está obligado a reportarlo de inmediato a dicho departamento y éste, de manera formal, al Representante Legal de **SILCO DE COLOMBIA S.A.S.**

3. El departamento de Gerencia, en primera instancia, está obligado a investigar y a documentar cualquier notificación de violación de esta política, procurando siempre verificar el hecho, momento, lugar de lo ocurrido, modalidad y responsables.
4. Con el propósito de que la presente política se cumpla en todas sus partes, a continuación, se establecen las sanciones a ser administradas por el Representante legal en caso de violaciones a las prohibiciones establecidas.
 - ✓ Si la investigación demuestra que infringió la política porque se recurrió a la modalidad de trabajo infantil con remuneración salarial al menor o a un mayor de edad por él: cancelación de las actividades y del contrato de trabajo de los implicados en el hecho, así como del superior inmediato que resultare cómplice del hecho. Al mismo tiempo, se enviará una copia del expediente al Ministerio de Trabajo.
 - ✓ De proceder, el caso será traducido a la justicia ordinaria.
 - ✓ Y si se tratara solamente de actividades de asistencia laboral no remunerada a familiares o allegados: amonestación verbal y por escrito, seguida de una garantía de que no se volverá a repetir el hecho.
 - ✓ De repetirse, revocación de la relación laboral con el empleado de la organización que es asistido por uno o más menores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

DEFINICIONES.

- Trabajo forzoso u obligatorio: Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT).
- Relaciones comerciales Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la organización. (Principio 13 de los "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'").
- Discriminación El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa, respectivamente:
 - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

- b) Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT)

Poblaciones indígenas y tribales Estos dos términos se refieren, respectivamente: a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación o normativa especial; (b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. (Artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT).



DANIEL DOMÍNGUEZ SARMIENTO
Representante Legal

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	1	01/01/2023	Emisión inicial
	2	14/04/2025	Revisión y actualización de representante legal