

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO DIGNO

L Y D Soluciones Gráficas S.A.S.

GES-PL-001-V1 – marzo 2026



1. INTRODUCCIÓN

L Y D Soluciones Gráficas S.A.S. reconoce que el respeto por los derechos humanos constituye un eje transversal de su gestión empresarial, indispensable para garantizar la sostenibilidad, la legalidad y la legitimidad de sus operaciones en el sector manufacturero.

En cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral vigente y los estándares internacionales en materia de derechos humanos y trabajo digno, nuestra empresa adopta la presente política como un instrumento vinculante que orienta su conducta organizacional, relaciones laborales y prácticas en la cadena de valor.

Esta política no solo establece compromisos formales, sino que define criterios operativos, mecanismos de control y responsabilidades claras, en coherencia con las mejores prácticas internacionales de debida diligencia en derechos humanos.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Garantizar la protección, respeto y promoción de los derechos humanos y condiciones de trabajo digno en todas las operaciones y relaciones comerciales de la empresa.

Objetivos Específicos

- Prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el entorno laboral y cadena de suministro.
- Establecer controles efectivos frente a riesgos laborales, sociales y éticos.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la dignidad humana.
- Implementar mecanismos eficaces de denuncia, seguimiento y mejora continua.

3. ALCANCE

Aplica a:

- Todos los trabajadores directos e indirectos de la empresa.
- Contratistas, proveedores y terceros.
- Operaciones dentro y fuera de planta.
- Toda la cadena de valor.

4. DEFINICIONES

- *Derechos Humanos*: Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, reconocidas nacional e internacionalmente, que garantizan condiciones mínimas para una vida digna, libre y segura.
- *Trabajo Digno*: Aquel que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana, incluyendo remuneración justa, protección y diálogo sociales.



- **Trabajo Forzoso:** Toda labor o servicio exigido a una persona bajo amenaza de castigo o sin su consentimiento libre e informado, incluyendo retención de documentos, coerción económica o psicológica.
- **Trabajo Infantil:** Toda actividad laboral realizada por personas por debajo de la edad mínima legal establecida en Colombia (15 años), o que afecte su desarrollo físico, mental, social o educativo.
- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en características personales (sexo, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.) que tenga por objeto o resultado anular o afectar la igualdad de oportunidades.
- **Acoso Laboral:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador que afecte su dignidad, integridad o condiciones laborales.

5. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS CORPORATIVOS

La empresa adopta los siguientes principios como lineamientos obligatorios de actuación:

Respeto Integral a los Derechos Humanos: La empresa reconoce y garantiza los derechos fundamentales de todas las personas, rechazando cualquier acción u omisión que vulnere la dignidad humana, la integridad física, psicológica o moral.

Esto implica:

- Implementar medidas preventivas frente a riesgos de abuso o vulneración.
- Garantizar trato digno en todas las relaciones laborales.
- Evitar prácticas que generen explotación, intimidación o trato degradante.

Erradicación del Trabajo Forzoso u Obligatorio: La empresa rechaza de manera expresa el trabajo forzado, la servidumbre, la trata de personas y cualquier forma de coerción laboral.

Se prohíbe:

Retención de documentos personales.
Restricción de movilidad del trabajador.
Exigencia de depósitos o pagos para contratación.
Jornadas impuestas bajo presión o amenaza.

Este compromiso se implementa mediante controles internos y verificación permanente de condiciones laborales, en coherencia con el principio de “empleo libremente elegido”.

Prohibición del Trabajo Infantil: La empresa cumple estrictamente con la edad mínima legal de admisión al empleo y promueve la abolición efectiva del trabajo infantil.

Se garantiza:

- Validación documental obligatoria en procesos de contratación.
- Cero tolerancias a la contratación de menores.
- Vigilancia en la cadena de suministro.

En caso de detectarse una situación irregular, se aplicarán medidas de remediación con enfoque de protección integral del menor.



Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

La organización reconoce el derecho de los trabajadores a:

Constituir o afiliarse a organizaciones sindicales.

Participar en procesos de negociación colectiva.

Elegir libremente representantes laborales.

Se prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación o discriminación derivada del ejercicio de estos derechos.

No Discriminación e Igualdad de Oportunidades: Se promueve un entorno laboral inclusivo, diverso y equitativo. Para el cumplimiento de la presente política la Gerencia de la empresa establecen los siguientes objetivos:

Promover la equidad de género

Fomentar un ambiente equitativo en el trabajo a todos los hombres y mujeres, sin prejuicios asociados a la raza, color, lugar de nacimiento, origen étnico, religión, distinción de género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, opinión política o de cualquier otra índole.

Generar espacios de capacitación y/o sensibilización con perspectiva de género, con el fin de promover equidad en todos los trabajadores y contratistas de la empresa.

El respeto del derecho a la libre expresión de las ideas, sin menoscabo de los derechos de los otros.

La convivencia respetuosa e incluyente.

Se prohíbe cualquier discriminación por:

Género, edad, raza, religión.

Orientación sexual o identidad de género.

Discapacidad, origen social o ideología.

La empresa garantiza igualdad en:

Acceso al empleo, Formación, Promoción, Remuneración

Entorno Seguro y Saludable: La empresa garantiza condiciones adecuadas de seguridad, salud e higiene en el trabajo, en cumplimiento del SG-SST.

Esto incluye:

Identificación, evaluación y control de riesgos.

Dotación de elementos de protección personal.

Condiciones locativas seguras e higiénicas.

Programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Remuneración y Protección Social: La empresa garantiza una remuneración justa conforme a la ley y condiciones del mercado.

Se asegura:

Pago oportuno de salarios.

Reconocimiento de horas extras y recargos.

Afiliación y pago a seguridad social.

Respeto a jornadas laborales y descansos.



Diálogo Social: Se promueve una comunicación abierta, transparente y permanente entre la dirección y los trabajadores. Esto se materializa mediante:

- Espacios formales de comunicación.
- Vigía o Comité de convivencia laboral.
- Mecanismos de retroalimentación.

6. CADENA DE VALOR Y PROVEEDORES

La empresa extiende estos principios a su cadena de suministro. Por lo tanto:

- Exige cumplimiento de derechos humanos a proveedores.
- Incluye cláusulas contractuales de cumplimiento.
- Aplica criterios de continuidad o terminación contractual según cumplimiento.

Esto responde al enfoque de debida diligencia empresarial en derechos humanos, que exige actuar no solo sobre operaciones propias sino sobre relaciones comerciales.

7. DENUNCIAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La empresa dispone de un sistema formal de quejas que cumple criterios de:

- Confidencialidad
- Accesibilidad
- Imparcialidad
- No represalias

El proceso incluye:

Recepción de la denuncia - Análisis preliminar - Investigación formal - Toma de decisiones - Implementación de acciones correctivas

Se garantiza que toda denuncia será atendida de manera oportuna, transparente y documentada.

8. PROCESO Y CONTROL

- Controles Preventivos
- Políticas formalizadas y comunicadas
- Procesos de selección con validación documental
- Capacitación periódica
- Entrevistas a trabajadores
- Seguimiento a indicadores
- Controles Correctivos
- Investigación disciplinaria
- Planes de acción
- Sanciones conforme a reglamento interno



9. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

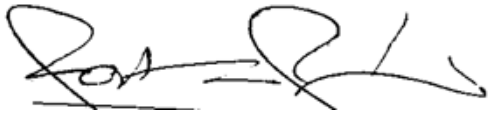
La política será revisada periódicamente para asegurar:

- Alineación con cambios normativos
- Ajuste a riesgos operativos
- Mejora en su efectividad

La organización implementará indicadores de seguimiento y mejora continua, en coherencia con sistemas de gestión y estándares internacionales de evaluación de desempeño laboral.

Esta política rige a partir de su firma de aprobación por la gerencia y debe difundirse a todo el personal y proveedores.

Revisada y aprobada por



RAFAEL LEONARDO DUARTE ALMONACID
Gerente y Representante Legal
L Y D Soluciones Graficas S.A.S.

