

POLITICA DE TRABAJO INFANTIL

L Y D Soluciones Gráficas S.A.S.

RHH-PL-004-V1 – marzo 2026



▪ **Objetivo**

Establecer medidas, prohibiciones y procedimientos que garanticen el respeto de los derechos de niñas, niños y adolescentes, evitando, previniendo y remediando cualquier forma de trabajo infantil o explotación laboral en todas las operaciones y cadena de valor de la entidad, conforme a la normativa colombiana vigente.

▪ **Alcance**

Aplica a todos los empleados, contratistas, proveedores, subcontratistas, consultores y terceros vinculados con la entidad, en todas las sedes, obras, actividades y niveles de la cadena de suministro de la empresa.

▪ **Marco legal de referencia**

La política se rige por la Constitución Política (Art. 44), la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia), el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015 y normas concordantes), y los convenios de la OIT ratificados por Colombia (Convenios 138 y 182), así como demás normativa nacional aplicable sobre protección de menores y prevención de trabajo infantil.

▪ **Definiciones**

- *Trabajo infantil*: cualquier trabajo realizado por una persona menor de la edad mínima legal o que perjudique el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social del menor.
- *Adolescente*: persona entre 12 y 17 años (según normativa del sistema de protección), salvo definiciones específicas aplicables.
- *Trabajo permitido*: actividades claramente señaladas por la ley como no peligrosas y compatibles con la educación y desarrollo integral, y autorizadas conforme a la normativa aplicable.

▪ **Principios**

- Cero tolerancia frente al trabajo infantil en cualquiera de sus formas prohibidas.
- Prioridad a la protección, restitución y reparación de derechos de niñas, niños y adolescentes.
- Debido cumplimiento de la ley colombiana y cooperación con autoridades competentes.
- Transparencia y diligencia debida en la cadena de suministro.

▪ **Prohibiciones**

Queda terminantemente prohibido contratar, permitir o tolerar el trabajo de personas por debajo de la edad mínima legal aplicable. La entidad no admitirá menores en condiciones que constituyan trabajo infantil o explotación.

Se prohíbe involucrar a menores en actividades peligrosas, nocturnas, que afecten su salud, formación o asistencia escolar, o que impliquen jornadas, descansos o condiciones contrarias a la normativa de protección del menor.



▪ **Trabajos permitidos y excepciones**

Cualquier excepción debe ajustarse estrictamente a la normativa vigente (por ejemplo, modalidades de formación o trabajo protegido previstas por la ley) y contar con la documentación y autorizaciones legales pertinentes. Estas excepciones serán evaluadas por el área de cumplimiento y recursos humanos con asesoría Jurídica previa y registradas formalmente.

▪ **Diligencia debida en contratación y cadena de suministro**

- Verificación de edad: exigir y conservar copia de documento oficial de identificación que acredite la edad en cualquier relación laboral, de prestación de servicios o contratación de terceros.
- Cláusula contractual: incluir cláusula de cumplimiento de la política y de la normativa sobre prohibición de trabajo infantil en contratos con proveedores y terceros.
- Evaluación periódica de riesgo: realizar evaluaciones de riesgo de trabajo infantil en la operación y en la cadena de suministro, con énfasis en proveedores de mayor riesgo.
- Programas de sensibilización y capacitación para empleados, contratistas y proveedores sobre detección y manejo de trabajo infantil.

▪ **Condiciones de empleo de adolescentes conforme a la ley**

Cuando la ley permita la vinculación de adolescentes (p. ej., programas de aprendizaje o trabajo protegido), la entidad garantizará el cumplimiento estricto de las condiciones legales sobre horario, tipo de tareas, salud ocupacional, descansos, prohibición de labores peligrosas, y conciliación con la educación formal. Toda contratación de adolescentes requerirá la revisión previa del área de cumplimiento y La Gerencia con documentación de respaldo.

▪ **Salud, seguridad y protección**

Implementar medidas de prevención y protección que garanticen condiciones laborales seguras y saludables, y que protejan especialmente a menores autorizados por ley.

Prohibir la asignación de tareas que impliquen riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales para adolescentes.

▪ **Reporte, investigación y remediación**

- Mecanismos de denuncia: establecer canales accesibles, confidenciales y protegidos para reportar sospechas o evidencias de trabajo infantil (internos y externos).
- Investigación: cualquier reporte será investigado de inmediato por el área responsable en coordinación con asesoría legal y, si procede, con las autoridades competentes y entidades de protección de la infancia.
- Medidas de remediación: priorizar la protección integral del menor (salud, educación, apoyo psicosocial, retorno a la familia u otras medidas de protección), en coordinación con autoridades de infancia, servicios sociales y demás actores pertinentes. Adoptar medidas contractuales y disciplinarias frente a responsables directos o proveedores que vulneren la política.
- No aplicar sanciones disciplinarias que agraven la situación del menor; la respuesta disciplinaria se orientará a responsables adultos o entidades.

-



▪ **Registro y documentación**

- Mantener registro actualizado de verificaciones de edad, autorizaciones legales, contratos con cláusulas de cumplimiento, resultados de auditorías y acciones de remediación.
- Conservación de documentación en los términos legales aplicables y garantizando confidencialidad y protección de datos personales de menores.

▪ **Responsabilidades**

- Gerencia: aprobar la política, asignar recursos y supervisar cumplimiento.
- Consultor de Cumplimiento: Verificar la norma, actualizar la política y coordinar investigaciones.
- Gestión Humana: verificar edad en procesos de selección, asegurar condiciones laborales y formación para adolescentes cuando la ley lo permita.
- Coordinación Administrativa: incorporar requisitos contractuales y monitorear proveedores.
- Todos los empleados y contratistas: reportar sospechas y cumplir la política.

▪ **Sanciones y medidas frente a incumplimiento**

- Incumplimientos por parte de personal serán objeto de investigación disciplinaria y, según la gravedad, medidas que pueden incluir terminación de la relación laboral y denuncia ante autoridades.
- Incumplimientos por parte de proveedores podrán implicar suspensión o terminación contractual, exigencia de medidas de remediación y reporte a autoridades competentes.

▪ **Cooperación con autoridades y actores sociales**

La entidad colaborará con autoridades de trabajo, entes de protección de la infancia, organizaciones sociales y la OIT/organizaciones pertinentes en actividades de prevención, investigación y remediación.

▪ **Implementación, formación y revisión**

- Capacitación para empleados y gestión con proveedores sobre detección de riesgos y obligaciones.
- Monitoreo: auditorías internas y externas periódicas sobre cumplimiento de la política en operaciones y cadena de suministro.
- Revisión: la política será revisada al menos una vez al año o cuando haya cambios normativos relevantes.

Esta política entra en vigencia desde su aprobación por la alta 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 SAS

