

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA.	Código: GH-OT-41 Fecha: 25/03/2025 Versión: 01 Página: 1 de 12
---	---	--

VERSION	DESCRIPCIÓN DE LAS MODIFICACIONES	FECHA
—	Creación del documento.	25/03/2025

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA

**TIPALMA S.A.S.
890.922.036-0**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. NORMATIVA	6
3. DEFINICIONES.....	7
4. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ESCLAVITUD MODERNA?	9
5. COMPROMISO	10
6. RESPONSABILIDADES Y PROCEDIMIENTO	10
7. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	¡Error! Marcador no definido.
8. APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS	12

1. INTRODUCCIÓN

1.1. FINALIDAD

TIPALMA S.A.S. comprometida con el bienestar de sus trabajadores, colaboradores, contratantes, contratista y socios, pretende garantizar a través de la presente política que las operaciones de la compañía, tanto a nivel nacional como internacional, se desarrollen sin recurrir a ninguna forma de esclavitud moderna, incluyendo la trata de personas, trabajo forzoso, servidumbre, explotación laboral o trabajo penitenciario involuntaria. Esta política busca establecer un entorno de trabajo ético, transparente y respetuoso con los derechos humanos, promoviendo prácticas laborales justas y responsables a lo largo de toda la cadena de valor de la empresa.

Es por ello que, **TIPALMA S.A.S.** se compromete a prevenir, identificar y eliminar cualquier indicio de explotación en sus procesos internos, proveedores y colaboradores, implementando medidas de control, capacitación y auditoría que aseguren el cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales relacionados con la erradicación de la esclavitud moderna. Además, se fomentará la cooperación con otras empresas, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para reforzar esta lucha y promover un mercado más responsable y sostenible.

A través de esta política, la empresa busca no solo cumplir con la legislación aplicable, sino también contribuir al bienestar y dignidad de las personas, generando un impacto positivo en la sociedad y reafirmando su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial.

TIPALMA S.A.S. espera que todos sus contratistas, proveedores y socios empresariales adhieran estándares igualmente exigentes y, como parte de nuestros procesos de contratación, podremos incluir prohibiciones específicas contra la utilización de trabajo forzoso u obligatorio o que explote a víctimas de trata, o a quienes estén en situación de esclavitud o servidumbre, y esperamos que nuestros proveedores exijan los mismos estándares a quienes les proveen a ellos.

1.2. OBJETIVO

El objetivo de esta política es prevenir, detectar y erradicar todas las formas de esclavitud moderna dentro de las operaciones de la empresa, asegurando que no se utilicen prácticas de trabajo forzoso, trata de personas, servidumbre ni explotación laboral en ninguna parte de la operación comercial o en el entorno laboral interno. La empresa se compromete a promover una cultura organizacional basada en el respeto a los derechos humanos, la equidad y la

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA.	Código: GH-OT-41 Fecha: 25/03/2025 Versión: 01 Página: 5 de 12
---	---	--

justicia social, garantizando condiciones laborales dignas y respetuosas para todos los empleados y colaboradores.

Por consiguiente **TIPALMA S.A.S.** pretende:

1. **Implementar prácticas laborales responsables** en todas las áreas de la empresa, asegurando que todos los proveedores, contratistas y socios comerciales cumplan con estándares éticos y legales que prevengan la esclavitud moderna.
2. **Capacitar y sensibilizar** a todos los empleados y partes interesadas sobre los riesgos de la esclavitud moderna, las formas en que puede manifestarse y cómo prevenirla.
3. **Establecer mecanismos de monitoreo y auditoría** para evaluar la efectividad de las políticas implementadas, garantizando el cumplimiento continuo de los estándares.
4. **Colaborar con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y otros actores clave** para fortalecer la lucha contra la esclavitud moderna en la industria y en la sociedad en general.
5. **Promover la transparencia y rendición de cuentas** en todas las operaciones, garantizando que cualquier denuncia o sospecha de explotación sea tratada con la debida diligencia y conforme a la ley.

En consecuencia **TIPALMA S.A.S.** busca eliminar cualquier forma de explotación laboral dentro de la empresa y su cadena operacional, contribuyendo al desarrollo de un entorno empresarial más ético, sostenible y respetuoso de los derechos humanos.

1.3. ALCANCE

El presente documento se dirige de manera directa e indirecta a todos los colaboradores, administradores, accionistas, clientes, proveedores, contratistas, pasantes, practicantes y en general todos los grupos de interés definidos por **TIPALMA S.A.S.**

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA.	Código: GH-OT-41 Fecha: 25/03/2025 Versión: 01 Página: 6 de 12
---	---	--

2. NORMATIVA

- Ley 23 de 1967 Establece que exigir trabajo forzoso u obligatorio es un delito que se castiga con sanciones penales.
- Constitución Política, artículo 17 prohíbe la esclavitud.
- Decreto 1280 de 1997 por medio del cual se Promulga el Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- Ley 800 de 2003 por medio de la cual se aprobó el protocolo de las UN para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 985 de 2005 por medio de la cual se adoptan las medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.
- Decreto 1066 de 2015 por medio del cual se Reglamenta parcialmente la ley 985 de 2005 en relación con la adopción de las competencias, beneficios, procedimientos y trámites que deben adelantar las entidades responsables en la adopción de las medidas de protección y asistencia a las personas víctimas.
- Decreto 1036 del 24 de junio de 2016 sobre La Estrategia Nacional: Plan de Acción y sus ejes de Prevención, Protección y Asistencia, Cooperación, Judicialización.
- Decreto 1069 del 12 de junio de 2014 que reglamenta las competencias de las entidades responsables en la adopción de las medidas de Protección y Asistencia de las víctimas del delito de trata de personas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA.	Código: GH-OT-41 Fecha: 25/03/2025 Versión: 01 Página: 7 de 12
---	---	---

3. DEFINICIONES

- **TRABAJO FORZOSO:** Es 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. Se puede entender por trabajo forzoso el trabajo que se realiza de manera **involuntaria** y **bajo amenaza de una pena cualquiera**, es decir, situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

Esta definición consiste en tres elementos:

1. **Trabajo o servicio** hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
2. **Amenaza de una pena cualquiera** abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
3. **Involuntariedad:** La expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento.

Existen situaciones que constituyen excepciones a la definición de "*trabajo forzoso*" bajo ciertas condiciones como:

- El servicio militar obligatorio.
- Obligaciones cívicas normales.
- **Trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones).**
- Trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores).
- Pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad).

El trabajo forzoso es distinto a las condiciones de explotación laboral o trabajo por debajo de la norma. Diversos indicadores pueden ser utilizados para determinar cuándo una situación equivale a trabajo forzoso, como la limitación de la libertad de movimiento de los trabajadores, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, las amenazas e intimidaciones, o deudas fraudulentas de las cuales los trabajadores no pueden escapar.

- **ESCLAVITUD:** Por la cual una persona es propietaria de otra persona.
- **ESCLAVITUD INFANTIL:** Por la cual una persona joven (menor de 18 años) es transferida a otra persona para que pueda explotarla. De hecho, el trabajo infantil puede ser una forma de esclavitud infantil y no debe tolerarse.
- **ESCLAVITUD DOMÉSTICA:** La esclavitud doméstica ocurre cuando las víctimas trabajan en hogares privados, donde son explotadas y controladas sin posibilidad de escape. A menudo, estas personas no reciben un salario justo (o ninguno), carecen de días libres y sufren abusos físicos y psicológicos.
- **TRABAJO EN CONDICIONES DE SERVIDUMBRE O SERVIDUMBRE POR DEUDAS:** Se produce cuando el trabajo de una persona es la garantía de una deuda; la persona se encuentra, en la práctica, en un “arrendamiento” que no puede terminar y, por lo tanto, no puede abandonar a su empleador. Las condiciones de empleo suelen ser tales que el trabajador nunca puede terminar de pagar su deuda y queda atado de por vida a causa de los bajos salarios, las deducciones por el alojamiento y la alimentación, y las altas tasas de interés.
- **TRABAJO FORZOSO COMO RESULTADO DE LA TRATA DE PERSONAS:** Organizar o facilitar el viaje de otra persona para que sea explotada.
- **SERVIDUMBRE:** hace referencia a trabajar bajo condiciones de violencia o intimidación. También trabajo sin un reconocimiento económico acorde a lo que determina la ley, o en condiciones precarias.
- **TRABAJO FORZOSO EN LA CÁRCEL:** Generalmente, el trabajo que se impone a los presos no se considera trabajo forzoso en derecho internacional. En cambio, el trabajo involuntario de presos que no hayan sido condenados por un tribunal de justicia y cuya actividad laboral no sea supervisada por una autoridad pública se considera trabajo forzoso, así como cualquier trabajo involuntario que haga un preso en beneficio de una empresa privada.

Los trabajadores penitenciarios sólo podrán ser contratados por empresas si consienten a ello libremente. Además, las condiciones en términos de salarios, prestaciones y salud y seguridad en el trabajo deberán ser comparables a aquellas de los trabajadores libres.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA.	Código: GH-OT-41 Fecha: 25/03/2025 Versión: 01 Página: 9 de 12
---	--	--

4. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ESCLAVITUD MODERNA?

Actualmente se entiende por esclavitud moderna, todas aquellas situaciones en las que personas son forzadas a trabajar contra su voluntad, bajo condiciones de explotación y abuso, sin la posibilidad de escapar o cambiar su situación debido a amenazas, coerción, violencia o manipulación. Aunque la esclavitud formal fue abolida en la mayoría de los países, las formas contemporáneas de esclavitud continúan existiendo y pueden manifestarse en diversas prácticas.

La esclavitud moderna se puede manifestar de la siguientes maneras:

- Trabajo forzoso.
- Explotación sexual.
- Trata de personas.
- Matrimonios forzosos.
- Trabajo infantil.
- Servidumbre por deudas.
- Esclavitud doméstica.
- El trabajo penitenciario involuntario.

Las anteriores conductas, todas tienen en común la privación de la libertad de una persona por parte de otra con el fin de explotarla en beneficio personal o comercial.

5. COMPROMISO

TIPALMA S.A.S. está comprometida a prevenir el trabajo forzoso y en general la esclavitud moderna, a través de los siguientes medios:

- **CONCIENTIZACIÓN:** Procurando de que todo el personal y aquellos que trabajan con **TIPALMA S.A.S.** sean conscientes del trabajo forzoso y en general la esclavitud moderna.
- **PREVENCIÓN:** Asegurarnos, a través de la concientización y las buenas prácticas, de que todo el personal y aquellos que trabajan con **TIPALMA S.A.S.** minimicen los riesgos de que exista trabajo forzoso y en general la esclavitud moderna.
- **DENUNCIAS:** Procurar que todo el personal y aquellos que trabajan con **TIPALMA S.A.S.** tengan en claro qué medidas tomar cuando surja algún problema relacionado con preocupaciones de trabajo forzoso y en general la esclavitud moderna. Dichos problemas deberán plantearse ante el área de Gestión Humana, quien será la encargada de remitir el caso al área competente.
- **RESPUESTA:** Asegurarse que se tomen las medidas necesarias para identificar y abordar los casos trabajo forzoso y en general la esclavitud moderna

6. RESPONSABILIDADES Y PROCEDIMIENTO

- EMPRESA

TIPALMA S.A.S. tiene como responsabilidad el garantizar que todo el personal, empleados, socios, proveedores, subcontratistas y representante no se vea afectado, ni realice practica alguna de esclavitud moderna, creando un espacio protegido dentro de la compañía y que se reciba un trato justo y digno.

En consecuencia, **TIPALMA S.A.S.** deberá:

- a. Mantener políticas y procedimientos claros que ayuden a prevenir el trabajo forzoso y en general la esclavitud moderna, tanto en nuestra organización como en nuestras operación comercial, y que protejan a nuestra plantilla y nuestra reputación.
- b. Realizar controles dentro de nuestras operación comercial e investigar a los nuevos proveedores.
- c. No permite que ninguno de sus empleados, socios, proveedores, subcontratistas, representantes ni ningún otro individuo con quien tiene alguna relación contractual se involucre en ningún tipo de actividad relacionada con la esclavitud moderna.

- d. Garantizar la existencia de un proceso de reclamación abierto y transparente para todo el personal y aplicar un procedimiento de notificación sencillo para tratar cualquier problema que se plantee.
- e. Estar atentos a los indicios de esclavitud moderna.
- f. Garantizar que, de llegarse a presentar la contratación de un trabajador penitenciario la misma se realice de manera libre y consiente. Así como que, sus condiciones contractuales sean justas y equitativas con las de los demás trabajadores de la empresa.

- TRABAJADORES

Los colaboradores de la compañía tiene como obligación:

- a. Mantenerse alerta para identificar si alguien (un colega o alguien de nuestra cadena de suministro) está siendo controlado, coaccionado o forzado por otra persona para trabajar o prestar servicios, para realizar la denuncia respectiva.
- b. Seguir nuestro procedimiento de notificación si un compañero le dice algo que usted cree que puede indicar que él o alguien más está siendo explotado o maltratado.
- c. Expresar si crees que podemos hacer algo más para evitar que la gente sea explotada.

7. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA

La presente política estará disponible para todos los colaboradores de TIPALMA S.A.S., así como para los demás grupos de interés de la compañía, y será divulgada e integrada de forma transversal en todas las operaciones de la organización mediante acciones de comunicación y formación.

TIPALMA S.A.S. se compromete a cumplir los procedimientos definidos para la debida diligencia en materia de esclavitud moderna, con el objetivo de adoptar medidas y procedimientos que permitan analizar los resultados basado en criterios de proporcionalidad, razonabilidad y probabilidad en aras de identificar, prevenir y mitigar el impacto frente a potenciales riesgos en materia de esclavitud moderna y en tal caso, se activarán los mecanismos correspondientes para conseguir una mediación efectiva en colaboración con los grupos de interés afectados.

Cualquier empleado que tenga inquietudes, comentarios sobre la política o desee informar de manera confidencial una posible vulneración en materia de prevención y erradicación de la esclavitud moderna puede presentar tales situaciones al Comité de Convivencia, al Área de Gestión Humana o a la Línea Ética a través del siguiente correo tescuchamos@tipalma.com y enlace <https://forms.office.com/r/5p1pRyGZH5>; TIPALMA S.A.S. asegura que no se tomará ningún tipo de represalia en contra de los colaboradores que hayan informado tal situación;

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA.	Código: GH-OT-41 Fecha: 25/03/2025 Versión: 01 Página: 12 de 12
---	--	---

por el contrario, realizará las investigaciones pertinentes y adoptará las medidas correctivas para asegurar la no reincidencia de cualquier vulneración.

8. APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS

Este documento fue aprobado por el Representante Legal de TIPALMA S.A.S. y tendrá vigencia a partir del 25 de marzo de 2025.

ÁREA	CÓDIGO	Primera Versión
Jurídica		Fecha: 25/03/2025
Elaborado por: JUAN ESTEBAN ATEHORTÚA TUBERQUIA C.C. 1.128.274.947 T.P No. 206.295 del C. S. de la J. ABOGADO TITULADO		Aprobado por: FIDEL ANTONIO CÁCERES MORENO C.C. 71.619.766 Representante Legal TIPALMA S.A.S. NIT. 890.922.036-0
Copia No.: Uno		Emitida para: _____