

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES



Fecha: 15/MAY/2026	Documento Controlado	Código: C40_POL005_COR	Responsable: Área de Gestión Humana	Página 1 de 8
Versión: 03				

1. OBJETO.

Establecer los principios, compromisos y lineamientos de **MOUNTAIN FOOD S.A.S.** para garantizar el respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos y Derechos Laborales en todas sus operaciones, actividades y relaciones comerciales, asegurando el cumplimiento de:

- Legislación colombiana vigente.
- Código Base ETI (Ethical Trading Initiative).
- Requisitos SMETA / SEDEX.
- Convenios fundamentales de la OIT.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Demás instrumentos internacionales aplicables.

La compañía adopta el principio de cero tolerancia frente a cualquier vulneración de derechos humanos, Trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, acoso, represalias o cualquier práctica que afecte la dignidad humana.

2. ALCANCE.

La presente política aplica a:

- Trabajadores directos.
- Aprendices.
- Trabajadores temporales.
- Contratistas y subcontratistas.
- Proveedores.
- Prestadores de servicios.
- Aliados estratégicos.
- Clientes y demás grupos de interés vinculados a la cadena de valor.
- Todos los terceros deberán respetar esta política como condición para mantener relaciones comerciales con MOUNTAIN FOOD S.A.S.
- La organización promoverá procesos de evaluación y debida diligencia en materia de derechos humanos dentro de su cadena de suministro.

3. MARCO NORMATIVO Y REFERENCIAL

Esta política toma como referencia:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU).
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenios OIT:
- Convenio 29 y Protocolo sobre trabajo forzoso.
- Convenio 87 – Libertad sindical.
- Convenio 98 – Negociación colectiva.

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES



Fecha: 15/MAY/2026	Documento Controlado	Código: C40_POL005_COR	Responsable: Área de Gestión Humana	Página 2 de 8
Versión: 03				

- Convenio 100 – Igualdad salarial.
- Convenio 105 – Abolición trabajo forzoso.
- Convenio 111 – Discriminación.
- Convenio 138 – Edad mínima.
- Convenio 182 – Peores formas de trabajo infantil.
- Convenio 155 – Seguridad y salud en el trabajo.
- Convenio 190 – Violencia y acoso.
- Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.
- Resolución 0312 de 2019.
- Decreto 1072 de 2015.
- Código Base ETI – SEDEX.
- Requisitos SMETA.

4. RIESGOS ASOCIADOS

Esta política busca prevenir, mitigar y gestionar riesgos relacionados con:

- Vulneración de derechos humanos y laborales.
- Trabajo infantil.
- Trabajo forzoso o esclavitud moderna.
- Discriminación y acoso.
- Represalias.
- Exceso de jornada laboral.
- Incumplimiento salarial o prestacional.
- Vulneración a la libertad sindical.
- Riesgos de SST.
- Incumplimientos legales.
- Afectación reputacional.
- Incumplimiento de estándares SMETA, ETI y SEDEX.
- Riesgos derivados de terceros y cadena de suministro.

5. DEFINICIONES

- **Derechos Humanos:** Derechos inherentes a toda persona sin discriminación alguna.
- **Debida diligencia en DDHH:** Proceso continuo para identificar, prevenir, mitigar y remediar impactos reales o potenciales sobre derechos humanos.
- **Trabajo infantil:** Toda actividad laboral realizada por personas por debajo de la edad mínima legal permitida.
- **Trabajo forzoso:** Trabajo realizado involuntariamente bajo amenaza, coerción o restricción de libertad.
- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia que limite la igualdad de oportunidades.
- **Represalia:** Acción negativa derivada de denuncias, participación sindical o ejercicio legítimo de derechos.
- **Salario digno:** Remuneración que permita satisfacer necesidades básicas y cumplir requisitos legales aplicables.

6. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

6.1 RESPETO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

MOUNTAIN FOOD S.A.S reconoce la dignidad humana como principio fundamental y se compromete a identificar, prevenir y gestionar cualquier impacto negativo derivado de sus operaciones.

La empresa implementará procesos de evaluación periódica de riesgos y acciones de mejora continua.

6.2 IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La organización prohíbe toda forma de discriminación basada en:

- Sexo.
- Género.
- Orientación sexual.
- Identidad de género.
- Edad.
- Estado civil.
- Origen étnico.
- Nacionalidad.
- Religión.
- Opinión política.
- Discapacidad.
- Condición social.
- Embarazo.
- Afiliación sindical.
- Condición migratoria.
- Cualquier otra condición protegida por la ley.
- Se garantiza igualdad de oportunidades en:
 - Reclutamiento.
 - Contratación.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Remuneración.
 - Terminación laboral.

Igualmente queda prohibido cualquier acto de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación o trato degradante.

6.3 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y ESCLAVITUD MODERNA

MOUNTAIN FOOD S.A.S prohíbe cualquier forma de:

- Trabajo forzado.
- Servidumbre.
- Trata de personas.

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES



Fecha: 15/MAY/2026	Documento Controlado	Código: C40_POL005_COR	Responsable: Área de Gestión Humana	Página 4 de 8
Versión: 03				

- Trabajo penitenciario involuntario.
- Esclavitud moderna.
- Retención de documentos personales.
- Restricción de movilidad.
- Cobro de cuotas de contratación.
- Coacción física o psicológica.
- Todo trabajador podrá retirarse libremente conforme a la legislación laboral.
- La empresa no retendrá salarios, documentos, pasaportes o pertenencias personales.

6.4 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE JÓVENES TRABAJADORES

MOUNTAIN FOOD S.A.S prohíbe la contratación de menores de la edad mínima establecida por la legislación colombiana y el Convenio 138 de la OIT.

No se permitirá:

- Explotación infantil.
- Actividades peligrosas para menores.
- Peores formas de trabajo infantil.
- La empresa implementará mecanismos de verificación documental durante contratación y evaluaciones periódicas.
- Cuando existan trabajadores jóvenes autorizados legalmente, se garantizarán condiciones especiales de protección.

6.5 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La empresa reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a:

- Asociarse libremente.
- Integrar sindicatos.
- Elegir representantes.
- Participar en comités.
- Negociar colectivamente.
- La organización prohíbe cualquier represalia derivada de estas actividades.
- Cuando existan restricciones legales, la empresa facilitará mecanismos alternativos de representación.

6.6 CONDICIONES DE EMPLEO JUSTAS Y HORAS DE TRABAJO

MOUNTAIN FOOD S.A.S garantizará:

- Contratación legal.
- Pago oportuno de salarios y prestaciones.
- Cumplimiento de seguridad social.
- Jornada laboral conforme a ley.
- Descansos legales.
- Vacaciones.
- Pago de horas extras y recargos.

- La organización controlará la jornada laboral evitando excesos y garantizando tiempos adecuados de descanso conforme a legislación nacional y criterios ETI/SMETA.

6.7 SALARIOS Y BENEFICIOS

La empresa garantizará que la remuneración:

- Cumpla requisitos legales.
- Sea transparente.
- No incluya deducciones ilegales.
- Sea comunicada claramente.
- Permita condiciones de vida dignas.
- Los trabajadores recibirán información clara sobre pagos, deducciones y beneficios.

6.8 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MOUNTAIN FOOD S.A.S mantendrá un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) orientado a:

- Identificación de peligros.
- Prevención de accidentes.
- Gestión de riesgos.
- Formación permanente.
- Vigilancia de salud.
- Preparación ante emergencias.
- La empresa proporcionará ambientes seguros y saludables.
- Todo trabajador tiene derecho a suspender actividades ante riesgo inminente para su vida o salud.

6.9 PROTECCIÓN CONTRA ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA

La empresa mantiene **cero tolerancia** frente a:

- Acoso laboral.
- Acoso sexual.
- Violencia física.
- Abuso verbal.
- Castigos corporales.
- Amenazas.
- Intimidación.
- Tratos degradantes.
- Se implementarán procedimientos de investigación, atención y remediación.

6.10 MECANISMO DE QUEJAS Y DENUNCIAS

MOUNTAIN FOOD S.A.S dispondrá de mecanismos confidenciales para reportar situaciones relacionadas con:

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES



Fecha: 15/MAY/2026

Versión: 03

Documento
Controlado

Código:
C40_POL005_COR

Responsable:
Área de Gestión
Humana

Página 6 de 8

- Vulneración de DDHH.
- Acoso.
- Discriminación.
- Trabajo infantil.
- Trabajo forzoso.
- Riesgos SST.
- Conductas antiéticas.
- La organización garantiza:
- Confidencialidad.
- Protección del denunciante.
- No represalias.
- Investigación objetiva.
- Remediación.

6.11 CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

La empresa promoverá el respeto de los derechos humanos en proveedores y terceros mediante:

- Evaluaciones.
- Auditorías.
- Debida diligencia.
- Requisitos contractuales.
- Planes de mejora.

La organización podrá suspender relaciones comerciales ante incumplimientos graves.

6.12 REMEDIACIÓN

- Cuando se identifiquen impactos negativos sobre derechos humanos, la organización implementará medidas correctivas y acciones de remediación para eliminar causas y prevenir recurrencia.

7. RESPONSABILIDADES

ROL	RESPONSABILIDADES
Alta Dirección	• Aprobar la política. • Asignar recursos. • Supervisar implementación. • Revisar resultados.
Líderes y jefaturas	• Divulgar. • Aplicar controles. • Gestionar riesgos.
Trabajadores	• Cumplir la política. • Reportar incumplimientos. • Participar en capacitaciones.
Proveedores y terceros	• Alinear sus operaciones a esta política.

8. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

La empresa realizará:

- Evaluaciones periódicas.
- Auditorías internas.
- Seguimiento de indicadores.
- Revisión de riesgos.
- Verificación de cumplimiento legal.
- Revisión de hallazgos SMETA.
- Planes de Acción Correctivos, preventivos y de mejora.
- Esta política será revisada mínimo una vez por año o cuando existan cambios normativos.

9. DIFUSIÓN

Esta política será comunicada a:

- Trabajadores.
- Contratistas.
- Proveedores.
- Clientes.
- Partes interesadas.
- Permanecerá disponible en medios internos y externos.

Aprobado por:

Ricardo Aponte
Gerente

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES

Fecha: 15/MAY/2026

Versión: 03

Documento
ControladoCódigo:
C40_POL005_CORResponsable:
Área de Gestión
Humana

Página 8 de 8

10. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha del cambio	Descripción resumida del cambio
1	08 de abril de 2019	DOCUMENTO NUEVO.
2	14 de febrero de 2024	Se actualiza código integrándolo al SIG Se actualizan responsables En los riesgos asociado se incluye el incumplimiento de la legislación laboral. En los riesgos asociado se incluye el incumplimiento del código ETI de SEDEX Se modifica el alcance
2.1	15 de diciembre de 2025	Se revisa sin requerir modificación.
3	15 de mayo de 2026	La política fue actualizada para fortalecer el sistema de gestión de derechos humanos y laborales, alineándola con los requisitos de SMETA/SEDEX, Código ETI, convenios OIT, legislación colombiana y criterios de auditoría social, incorporando mecanismos de prevención, control, seguimiento y mejora continua.