

# **POLÍTICA SOCIAL Y DE DERECHOS HUMANOS**

Versión 1.0 – PO-TH-TH-007 – Fecha de emisión: Noviembre 2025

**|| Dicarina**

**Derechos Reservados © DICARINA**

Todos los derechos reservados. Se prohíbe la reproducción, distribución o modificación total o parcial de este documento sin autorización previa y por escrito de la empresa.

## TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| 1. PROPÓSITO .....   | 3  |
| 2. ALCANCE .....   | 4  |
| 3. PRINCIPIOS RECTORES .....   | 4  |
| 4. DECLARACIONES.....  | 4  |
| 4.1. Derechos Humanos.....   | 4  |
| 4.2. Prohibición de la Explotación Sexual, Trata y Violencia de Género .....   | 5  |
| 4.3. Prohibición del Trabajo Infantil y marco para pasantías formativas.....   | 5  |
| 4.4. Formalización de la Relación Laboral.....                                 | 6  |
| 4.5. Prohibición del Trabajo Forzoso y terminación de la relación laboral..... | 6  |
| 4.6. Jornada Laboral, Horas Extras y Vacaciones .....                          | 10 |
| 4.7. No Discriminación e Inclusión.....  | 11 |
| 4.8. Política de Puertas Abiertas y Comunicación Transparente.....             | 12 |
| 4.9. Evaluación de Riesgos Sociales y Laborales .....                          | 12 |
| 4.10. Compromiso Social y Comunitario .....                                    | 12 |
| 5. CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y REFERENCIAS LEGALES .....                          | 14 |
| 6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....   | 14 |
| 7. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....   | 15 |
| 8. DOCUMENTACIÓN Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS.....                            | 16 |
| 9. CONTROL DE CAMBIOS .....  | 16 |

## 1. PROPÓSITO

Dicarina reafirma su compromiso con la promoción, protección y respeto de los derechos humanos, laborales y sociales de todas las personas con las que se relaciona, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en la **Constitución Política de la República de Panamá**, el **Código de Trabajo**, y las leyes nacionales aplicables, en especial aquellas relacionadas con la **igualdad, la dignidad, la no discriminación, la libertad sindical, la seguridad, la salud ocupacional y la protección integral de los trabajadores**.

Esta política tiene como propósito **garantizar un entorno laboral digno, seguro, inclusivo y libre de toda forma de abuso, discriminación, acoso, trabajo forzoso o explotación**, conforme a los principios de los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y las **normas internacionales de gestión social (ISO 26000 y ISO 30415)**.

Asimismo, Dicarina promueve activamente el **trato equitativo, la diversidad, la participación y la protección de la privacidad**, reafirmando su compromiso con la **justicia social, el respeto a la dignidad humana, la responsabilidad empresarial y la ética corporativa**.

Este compromiso se fundamenta en los valores y lineamientos establecidos en el **Código de Ética y Conducta de Dicarina**, documento que orienta las relaciones entre colaboradores, directivos, contratistas, proveedores y aliados estratégicos.

## 2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los **colaboradores, directivos, contratistas, proveedores, pasantes, aliados estratégicos y terceros** que mantengan relación laboral o comercial con Dicarina y sus **sucursales** (David y Divisa) o cualquier otra operación bajo su responsabilidad dentro del territorio panameño.

Cada persona vinculada con la empresa debe conocer, cumplir y promover los principios establecidos en esta política y en el Código de Ética y Conducta.

## 3. PRINCIPIOS RECTORES

Dicarina sustenta su gestión social y humana en los siguientes principios:

- **Respeto y dignidad humana.**
- **Integridad y conducta ética.**
- **Igualdad y no discriminación.**
- **Trabajo decente y libertad sindical.**
- **Prevención del trabajo infantil y forzoso.**
- **Confidencialidad y protección de datos personales (Ley 81 de 2019).**
- **Responsabilidad social, sostenibilidad y compromiso comunitario.**

Estos principios están alineados con los convenios de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la **Ley 81 de 2019 sobre Protección de Datos Personales**, y las normas **ISO 26000, ISO 30415, ISO 45001 e ISO 45003**.

## 4. DECLARACIONES

### 4.1. Derechos Humanos

La empresa reconoce los derechos humanos como universales, inalienables y esenciales para la convivencia y la justicia social.

**La empresa se obliga a:**

- Garantizar condiciones laborales seguras, justas y dignas, conforme al Código de Trabajo de la República de Panamá y los convenios de la OIT.
- Rechazar cualquier práctica que vulnere la libertad, dignidad o integridad física, emocional o moral de las personas.

- Implementar medidas de prevención, detección y corrección frente a cualquier vulneración a los derechos humanos.
- Brindar capacitación periódica en ética, derechos humanos y relaciones laborales responsables.
- Mantener canales de denuncia confidenciales, accesibles y seguros, en cumplimiento de la **Ley N.º 81 de 2019 sobre Protección de Datos Personales**.
- Prohibir expresamente cualquier represalia contra quien presente una denuncia o colabore en una investigación, garantizando su protección integral.

Este compromiso se encuentra alineado a la **Constitución Política de la República de Panamá**, los **Convenios OIT 29, 87, 98, 100, 111, 138, 155, 159, 182 y 190**, y a las **Normas ISO 26000 (Responsabilidad Social)** e **ISO 30415 (Diversidad e Inclusión)**.

#### 4.2. Prohibición de la Explotación Sexual, Trata y Violencia de Género

Dicarina prohíbe y condena toda forma de **trata de personas, explotación sexual, acoso o violencia de género**, tanto en el entorno laboral como en cualquier relación comercial.

##### Cumplimiento normativo:

Ley N.º 79 de 2011 (Trata de Personas), Ley N.º 7 de 2018 (Acoso Laboral y Violencia de Género), y Ley N.º 321 de 2022 (Convenio OIT N.º 190).

##### Directrices:

- Cero tolerancia ante prácticas que faciliten o promuevan la trata o el acoso.
- Aplicación del **Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia y el Acoso Laboral**.
- Protección inmediata a víctimas y aplicación de medidas disciplinarias según el Código de Ética.
- Capacitaciones anuales en sensibilización y prevención.
- Denuncia y colaboración con autoridades competentes (MITRADEL, Ministerio Público, Policía Nacional).

#### 4.3. Prohibición del Trabajo Infantil y marco para pasantías formativas

Dicarina prohíbe todo trabajo infantil y cualquier forma de explotación de menores. Se rige por el **Código de Trabajo**, los **Convenios OIT N.º 138 y 182**, el **Decreto Ejecutivo N.º 19 de 2006** y la **Ley 285 de 2022**.

#### **Lineamientos:**

- No contratación de menores de 14 años ni de menores de 18 en labores peligrosas.
- Las pasantías son exclusivamente educativas, coordinadas con instituciones reconocidas por MEDUCA.
- Se prohíbe cualquier relación laboral encubierta; los estipendios son de apoyo logístico.

#### **4.4. Formalización de la Relación Laboral**

Toda relación laboral en Dicarina se formaliza mediante un contrato escrito, en cumplimiento con los artículos 67 al 69 del Código de Trabajo de Panamá.

El contrato será claro, legible y contendrá los elementos esenciales: identificación de las partes, funciones, remuneración, jornada, condiciones de seguridad, obligaciones éticas y de confidencialidad.

#### **Principios:**

Basados en nuestra Carta Magna, El trabajo es un derecho y un deber de Todos los individuos, el Estado debe asegurar políticas encaminadas a promover, proteger y asegurar las condiciones necesarias para una existencia decorosa.

#### **Lineamientos:**

- Firma de tres ejemplares: uno para el trabajador, uno para la empresa y uno para registro en el MITRADEL.
- Inclusión de cláusula de **protección y tratamiento de datos personales**, conforme a la **Ley N.º 81 de 2019**.
- Prohibición de prácticas contractuales que vulneren derechos o constituyan fraude laboral.
- Prohibición de retención de documentos personales.
- Garantía de conocimiento y aceptación previa de las condiciones por parte del trabajador.

#### **4.5. Prohibición del Trabajo Forzoso y terminación de la relación laboral**

Dicarina reafirma su compromiso con el cumplimiento estricto de la legislación laboral panameña, especialmente lo establecido en:

- Constitución Política de la República de Panamá

- Código de Trabajo de Panamá en los artículos 210, 212, 213, 225 y concordantes
- Regulaciones, guías y resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)
- Normativa aplicable en materia de Seguridad Social y Salud Ocupacional

En consecuencia, la empresa declara y adopta una política de **cero tolerancias** frente a cualquier forma de:

- Trabajo forzoso
- Servidumbre por deudas
- Coerción o intimidación
- Retención de documentos
- Amenazas
- Restricciones a la libertad laboral

Complementariamente, Dicarina se adhiere a los marcos internacionales y lineamientos de buenas prácticas, incluyendo:

- Convenios 29 y 105 de la OIT
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Entre otros.

#### **Principios aplicables:**

- Toda relación laboral es voluntaria y puede finalizarse conforme a las disposiciones establecidas en el artículo 210 y 212 del Código de Trabajo. Dicarina tomará todas las acciones necesarias para evitar los conflictos laborales, aplicando el derecho a ser oído que tiene todo trabajador. Sin embargo, en caso de conflicto, la empresa facilitará el proceso de mediación ante MITRADEL, garantizando la documentación y apoyo necesario.
- Dicarina mantendrá contratos de trabajo por tiempo indefinido garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores. Salvo excepciones donde la ley permita o exija que se realicen contratos por tiempo definido u obra determinada.

#### **Terminación Laboral**

La relación de trabajo podrá finalizar por decisión voluntaria de cualquiera de las partes dentro de las causas establecidas en el artículo 210 y 212 del Código de Trabajo, que se enumeran a continuación:

- **Mutuo Acuerdo:** es la libre voluntad de las partes que deciden poner fin a una relación de trabajo. Dicarina se compromete que siempre que las partes acuerden finalizar una relación de trabajo, se hará por escrito y siempre garantizando todos los derechos adquiridos del trabajo.
- **Por la expiración del término pactado:** cuando la ley permita o exija por situaciones especiales que el contrato de trabajo sea por tiempo definido. En

estos casos, Dicarina cumplirá con que el contrato conste por escrito y esté debidamente registrado en el MITRADEL, con los términos de finalización claramente establecidos.

- **Por la conclusión de la obra objeto del contrato:** cuando la ley permita o exija por situaciones especiales que el contrato de trabajo sea por obra determinada. En estos casos, Dicarina cumplirá con que el contrato conste por escrito y esté debidamente registrado en el MITRADEL, con el detalle de la obra y los tiempos claramente establecidos.
- **Por la muerte del Trabajador:** en estos casos, Dicarina garantizará el cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 155 del Código de Trabajo, entregando al Juez Seccional de Trabajo, todas las prestaciones y derechos adquiridos al que tenía derecho el trabajador, a fin de que la autoridad competente establezca mediante el proceso legal, quien o quienes son los herederos y a quien le corresponde el monto producto de la relación de trabajo finalizada.
- **Por el despido fundado en causa justificada:** siempre que haya sustentación fundamentada en algunas de las causales establecidas en el artículo 213 del Código de Trabajo. Dicarina se compromete a realizar el proceso disciplinario y las investigaciones necesarias para determinar si existe una causa justificada, y se le dará el derecho al trabajador de expresar sus opiniones, razones y argumentos a través del derecho a ser oído. A fin de garantizar una decisión justa. Dicarina a fin de garantizar los derechos de los trabajadores, siempre notificará previamente y por escrito cualquier decisión al trabajador, expresando las causas específicas de la terminación de la relación de trabajo.
- **Por renuncia del trabajador:** entendiéndose como el acto personal y unilateral que expresa la decisión del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo con su empleador.  
Dicarina se compromete a respetar el derecho al trabajador a renunciar y en consecuencia recibirá las cartas de renuncia que presente cualquier trabajador, siempre que la misma cumpla con el aval del MITRADEL, comprobación que hace la institución a través de su sello, ya sea virtual o presencial.  
Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones del Código de Trabajo. En estos casos la empresa se compromete en cumplir lo establecido en el artículo 78 y 212 del Código de Trabajo. En el caso de personal en período probatorio: la empresa garantiza una inducción del puesto de trabajo al inicio de la relación laboral, a fin de explicarle al trabajador los requisitos, habilidades que requiere el puesto de trabajo para el cual fue contratado, así apoyar al nuevo trabajador en la adaptación y desempeño del puesto. La empresa antes de tomar la decisión unilateral de terminar la relación de trabajo realizará una evaluación objetiva del desempeño para verificar si el trabajador cumple con la habilidad o destreza especial que requiere el puesto. No se realizará ninguna desvinculación unilateral sin una evaluación previa del trabajador.

En el caso de personal que tenga menos de dos años, la empresa se compromete antes de tomar una decisión de desvinculación, realizar la evaluación objetiva del desempeño del trabajador y a comunicarle con 30 días previo, el cese de labores o en su defecto, realizar el pago del preaviso establecido en el artículo 212 del Código de Trabajo y la indemnización señalada en el artículo 225 del Código de Trabajo.

Cualquiera que sea la forma de terminación de la relación de trabajo, Dicarina garantizará el pago de las prestaciones y derechos adquiridos que la ley prevé y que son irrenunciables para el trabajador a saber: el salario percibido, décimo tercer mes, vacaciones y prima de antigüedad.

### **Compromisos de Prevención, Monitoreo y Debida Diligencia**

Dicarina garantiza la implementación de mecanismos de debida diligencia orientados a prevenir cualquier forma de trabajo forzoso o prácticas que vulneren el derecho de los trabajadores a decidir libremente sobre su relación laboral. La empresa identifica, evalúa y mitiga los riesgos asociados a coerción, intimidación, retención indebida de documentos o cualquier condición que limite la libertad del trabajador.

De igual forma Dicarina mantiene mecanismos de supervisión y monitoreo continuo que permiten verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y de los estándares internos aplicables a la terminación de la relación laboral. Cuando se detecten desviaciones o prácticas no conformes, la empresa aplicará medidas correctivas y preventivas de manera oportuna.

Dicarina garantiza que todos los colaboradores cuentan con canales de comunicación y denuncia confidenciales, libres de represalias, para reportar cualquier situación que pueda constituir una forma directa o indirecta de coerción, intimidación o trabajo forzoso. La empresa se compromete a investigar las denuncias con objetividad, imparcialidad y dentro de un plazo razonable, protegiendo en todo momento la integridad y los derechos del trabajador reportante.

Asimismo, la empresa ofrecerá capacitación periódica a supervisores, jefaturas y personal administrativo responsable de procesos disciplinarios y de terminación laboral, con el fin de asegurar una comprensión adecuada de los principios de no coerción, trato digno, derecho a ser oído y protección de derechos laborales.

Este conjunto de medidas garantiza que las decisiones relacionadas con la continuidad o terminación de la relación laboral se realicen de manera ética, transparente y estrictamente alineada a la legislación vigente, a los principios de las normas aplicables y a los compromisos institucionales en materia de derechos humanos.

## 4.6. Jornada Laboral, Horas Extras y Vacaciones

Dicarina reafirma su compromiso con garantizar condiciones laborales dignas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, protejan la salud y respeten la integridad física, emocional y social de cada colaborador. En este sentido, la empresa asegura el estricto cumplimiento del Código de Trabajo de la República de Panamá y la adhesión a los estándares internacionales vinculados al trabajo decente, la responsabilidad social y los derechos humanos.

### Jornada Laboral

Dicarina reconoce que la jornada laboral constituye el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, conforme a lo establecido por la legislación vigente. En cumplimiento de los artículos 30 al 34 del Código de Trabajo, la empresa respeta los tipos de jornadas permitidas (diurna, nocturna y mixta) y sus límites diarios y semanales.

La empresa garantiza que la asignación de jornadas se realice de manera responsable, evitando excesos que puedan comprometer la salud, seguridad, bienestar o entorno familiar de los colaboradores.

*Los lineamientos operativos para el registro, control y validación de la jornada laboral se encuentran desarrollados en los procedimientos internos correspondientes.*

### Horas Extraordinarias

El tiempo extraordinario comprende las horas que exceden la jornada ordinaria legalmente permitida. Dicarina únicamente autoriza la realización de horas extraordinarias cuando:

- Seas estrictamente necesarias por motivos operativos.
- Exista voluntariedad del trabajador, sin coerción directa o indirecta.
- Se respeten los límites del artículo 36 del Código de Trabajo.
- Se garantice la remuneración conforme a los recargos legales aplicables.

La empresa prohíbe categóricamente:

- La asignación de tiempo extraordinario a menores de edad.
- La realización de horas extras en labores peligrosas o insalubres.

Estas directrices reflejan el compromiso institucional con relaciones laborales éticas, justas y transparentes.

*Los procedimientos detallados para la solicitud, autorización, control y pago de horas extraordinarias se encuentran establecidos en el Procedimiento Autorización de Horas Extraordinarias.*

## Vacaciones

Dicarina garantiza el derecho de todos los colaboradores a un descanso anual remunerado conforme a los artículos 52 y siguientes del Código de Trabajo. La empresa asegura:

- El derecho a 30 días de vacaciones remuneradas por cada 11 meses de servicio continuo.
- La posibilidad de división o acumulación del periodo vacacional según lo permita la ley y previo acuerdo con el trabajador.
- La notificación oportuna de la fecha de inicio del descanso.
- El pago previo correspondiente antes del disfrute del periodo vacacional.

*La gestión administrativa y documental del proceso de vacaciones se rige por el Procedimiento Interno de Vacaciones y el formulario oficial de solicitud.*

## Compromisos de Gestión, Monitoreo y Debida Diligencia

En coherencia con los principios de las normas de gestión, Dicarina mantiene mecanismos de **seguimiento, verificación y mejora continua** para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y los estándares internos asociados a la jornada laboral, horas extraordinarias y vacaciones.

La empresa identifica, evalúa y gestiona los riesgos asociados a la sobrecarga laboral, protegiendo la salud física y mental de los colaboradores y promoviendo condiciones de trabajo seguras y socialmente responsables.

Asimismo, todo colaborador puede reportar, mediante canales formales y confidenciales, cualquier irregularidad relacionada con su jornada, tiempos de descanso o manejo de horas extraordinarias, **sin riesgo de represalias**. Estos canales forman parte del sistema de debida diligencia y garantizan una respuesta adecuada, transparente y oportuna.

## 4.7. No Discriminación e Inclusión

Dicarina reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión.

Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta basada en sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, discapacidad, condición económica, ideología o cualquier otra condición personal.

### Principios de gestión inclusiva:

- Igualdad de trato en reclutamiento, capacitación, promoción y compensación.
- Ajustes razonables y accesibilidad para personas con discapacidad, conforme a la **Ley 42 de 1999**.

- Protección de la información médica bajo confidencialidad.
- Formación continua mediante el **Registro de Asistencia FO–TH–TH–003**.
- Aplicación del **Protocolo para Prevenir y Atender Actos Discriminatorios y de Violencia de Género**.

Estas acciones se sustentan en la **Constitución Nacional**, los **Convenios OIT N.º 111, 155, 159 y 190**, y la **Norma ISO 30415:2021**.

#### 4.8. Política de Puertas Abiertas y Comunicación Transparente

La empresa promueve un ambiente de **confianza, diálogo y comunicación respetuosa** entre colaboradores y líderes.

##### **Canales habilitados:**

- Comunicación directa con jefes o Talento Humano.
- Correo corporativo y buzón ético.

Toda información recibida será tratada bajo confidencialidad, conforme a la **Ley 81 de 2019**, garantizando que ningún colaborador sufra represalias.

#### 4.9. Evaluación de Riesgos Sociales y Laborales

La empresa implementa un sistema integrado de identificación y control de riesgos laborales, sociales y de derechos humanos, conforme a la **Ley 7/2018**, **Ley 42/1999**, y el **Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales**.

##### **Componentes principales:**

- Matriz de identificación y evaluación de riesgos laborales y sociales.
- Programa de inspecciones internas coordinadas entre Seguridad y Salud Ocupacional y Talento Humano.
- Comité de Salud y Seguridad Laboral conforme a la CSS.
- Sistema de reporte de incidentes y casi accidentes.

#### 4.10. Compromiso Social y Comunitario

Dicarina orienta su gestión social en coherencia con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de Naciones Unidas, priorizando los ODS 2 (Hambre Cero), 5 (Igualdad de Género) y 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico).

### Ámbitos de acción:

- Programas de donación y educación alimentaria (ODS 2).
- Igualdad salarial, liderazgo femenino y mentoría (ODS 5).
- Empleo digno, formación y desarrollo profesional (ODS 8).

Toda relación con entidades públicas o sociales se regirá por los principios de transparencia definidos en la **Ley N.º 6 de 2002**.

Dicarina reafirma su compromiso con la sostenibilidad, la equidad y el desarrollo humano en todas sus operaciones y sucursales.

## 5. CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y REFERENCIAS LEGALES

- Constitución Política de Panamá (Art. 17, 19, 20, 54-58)
- Código de Trabajo (Arts. 30-34, 67-69, 124-127, 212-214)
- Ley 42 de 1999 (Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad)
- Ley 7 de 2018 (Prevención de la Violencia y Acoso Laboral)
- Ley 79 de 2011 (Trata y Explotación Sexual)
- Ley 81 de 2019 (Protección de Datos Personales)
- Ley 285 de 2022 (Protección de la Niñez y Adolescencia)
- Ley 321 de 2022 (Convenio OIT 190)
- Ley 6 de 2002 (Transparencia y Acceso a la Información)
- Convenios OIT 29, 87, 98, 100, 111, 138, 155, 159, 182 y 190
- Normas ISO 26000, 30415, 45001 y 45003

## 6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La política será revisada cada **dos años** o antes, si ocurren cambios legales, estructurales o de gestión.

La **Dirección de Talento Humano** y el **Comité de Ética y Conducta** son responsables de su seguimiento, evaluación y mejora continua.

## 7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

| Término                       | Definición  | Referencia / Base Legal             |
|-------------------------------|---|-------------------------------------|
| Ajuste razonable              | Adaptaciones necesarias para permitir la participación plena de personas con discapacidad sin carga excesiva para la empresa. | Ley 42 de 1999                      |
| Canal ético                   | Medio confidencial para reportar denuncias o consultas sobre conductas contrarias al Código de Ética.                         | Código de Ética / Ley 81 de 2019    |
| Colaborador                   | Persona que presta servicios a la empresa bajo contrato de trabajo.   | Código de Trabajo                   |
| Datos personales              | Información que identifica o hace identificable a una persona natural; su manejo debe ser confidencial.                       | Ley 81 de 2019                      |
| Discriminación                | Trato desigual o exclusión basada en condiciones personales o sociales.   | Constitución / Convenio OIT 111     |
| Empresa (Dicarina)            | Persona jurídica titular de esta política, incluyendo su sede y sucursales.   | —                                   |
| Horas extraordinarias         | Tiempo trabajado fuera de la jornada legal, que debe ser autorizado y remunerado conforme a la ley.                           | Código de Trabajo                   |
| MITRADEL                      | Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, autoridad reguladora en materia laboral.                                | —                                   |
| Pasantía / Práctica formativa | Actividad educativa supervisada que no crea relación laboral, regulada por procedimiento interno.                             | Código de Trabajo / Ley 285 de 2022 |
| Procedimiento                 | Documento que describe pasos y controles para ejecutar una actividad específica.  | Sistema de Gestión                  |
| Protocolo                     | Documento operativo para atender situaciones específicas (p. ej. acoso o violencia laboral).                                  | Ley 7 de 2018                       |
| Represalia                    | Acción adversa contra quien denuncia de buena fe; está prohibida.   | Ley 7 de 2018 / Código de Ética     |
| Sucursal                      | Centro de operación de Dicarina ubicado fuera de la sede principal (David y Divisa).  | —                                   |
| Trabajo forzoso               | Labor realizada bajo amenaza o coerción, sin consentimiento voluntario.   | Convenio OIT 29                     |
| Trabajo infantil              | Empleo de menores por debajo de la edad legal mínima.   | Convenio OIT 138 / Ley 285 de 2022  |
| Violencia o acoso laboral     | Conductas que causen daño físico, psicológico o moral en el trabajo.  | Ley 7 de 2018 / Convenio OIT 190    |

## 8. DOCUMENTACIÓN Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS

Para una operación completa, consulte los siguientes procedimientos específicos:

- PR- Procedimiento de Vacaciones y Horas Extras.

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha       | Descripción del Cambio        | Redacción y Estandarización Por   | Revisado Por                |
|---------|-------------|-------------------------------|---|-----------------------------|
| 1.0     | 10/nov/2025 | Emisión inicial del documento | Ilka Vreux –<br>Directora Talento Humano<br>Jose Vega –<br>Analista de Procesos | Dirección de Talento Humano |