	MANUAL DEL SISTEMA DE CADENA DE CUSTODIA FSC		
	Fecha de aprobación: 24/09/2025	Versión: 04	Página 22 de 25

ANEXO 1: POLITICA DE TRABAJO INFANTIL

POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL


De acuerdo con la Legislación Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, ratificada el Convenio 138-OIT "Sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo", ratificado el Convenio 182-OIT "Sobre Peores Formas de Trabajo Infantil ", ratificado el Constitución Política, art. 20, incisos 17 y 23 Código Civil arts. 457 y 458 Código del Niño/a y Adolescente.

Con la adopción de esta política, la empresa FORMAS UNIVERSALES se compromete:

1. Cumplir con la normativa legal nacional y con los convenios internacionales para prevenir y erradicar toda forma de trabajo infantil, y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
2. Promover una cultura de cero tolerancias al trabajo infantil en todas las áreas de la empresa.
3. Difundir la implementación de estos compromisos con todos los grupos de interés mediante los canales de comunicación que se realizan actualmente.

Atentamente,

ENRIQUE PAEZ

	MANUAL DEL SISTEMA DE CADENA DE CUSTODIA FSC		
	Fecha de aprobación: 24/09/2025	Versión: 04	Página 23 de 25

ANEXO 2: POLITICA DE TRABAJO FORZOSO

POLITICA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO


De acuerdo con el Convenio de la OIT núm. 29 sobre trabajo forzoso (1930), ratificado por el Estado Peruano en 1960, el 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”. En ese sentido, el trabajo forzoso es una afectación a la dignidad humana y vulnera la libertad de trabajo. Esto supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones. Al respecto, la libertad de trabajo es un derecho reconocido en los principales tratados sobre la materia, ratificados por el Estado Peruano, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En consecuencia, en FORMAS UNIVERSALES garantizamos la prohibición total de prácticas que vulneren los derechos antes mencionados y que son resguardados por el estado y las distintas organizaciones nacionales e internacionales, en tal sentido, reafirmamos nuestro compromiso de reconocer y garantizar todos los derechos de nuestros trabajadores y sancionar a cualquier funcionario que en la gestión que realice en nuestra organización que falte a este compromiso.

Atentamente,

ENRIQUE PAEZ

GERENTE GENERAL

	MANUAL DEL SISTEMA DE CADENA DE CUSTODIA FSC		
	Fecha de aprobación: 24/09/2025	Versión: 04	Página 24 de 25

ANEXO 3: POLITICA DE DISCRIMINACION Y OCUPACION

POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Desde el ámbito constitucional, el artículo 2.2 de nuestra Carta Magna señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por sexo, idioma, religión o cualquier otra índole.

Desde el ámbito legislativo, mediante la Ley N° 28983, tiene como objetivo establecer un marco normativo, institucional y de políticas públicas que permita a mujeres y hombres ejercer sus derechos a la igualdad, e impedir la discriminación tanto en la esfera pública como privada. De esta manera, el artículo 6 presenta entre los lineamientos para el Estado el “garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

Así como también las siguientes normas sobre la discriminación dirigidas al sector privado:

Ley N° 26772: Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.


Ley N° 27270: Establece responsabilidad administrativa y/o penal por actos de discriminación en cualquier ámbito, como en el de las ofertas de empleo.

Ley N° 30709: Prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres mediante cargos, funciones y salarios que impidan la ejecución del principio de igual remuneración por equidad laboral.

En consecuencia, en FORMAS UNIVERSALES respetamos todas las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico de cada uno de nuestros colaboradores. Así también, reafirmamos nuestro compromiso en promover igualdad de oportunidades y desarrollo en todos los ámbitos de la empresa. Por último, siempre fomentaremos un ambiente laboral bajo el respeto mutuo e igualdad de condiciones, un lugar de trabajo libre de discriminación de acoso sexual y de otras formas de intolerancia física y psicológica.

Atentamente,

ENRIQUE PAEZ
GERENTE GENERAL

	MANUAL DEL SISTEMA DE CADENA DE CUSTODIA FSC		
	Fecha de aprobación: 24/09/2025	Versión: 04	Página 25 de 25

ANEXO 4: POLITICA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

POLITICA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

El derecho a la libertad sindical se encuentra consagrado a nivel nacional en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga”. El Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D. Ley 25593). En forma concordante, la cuarta disposición final y transitoria de nuestra Constitución Política establece que: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

Como parte de algunas medidas sobre libertad sindical y negociación colectiva, detallamos las recogidas en los convenios 87 y 98 de la OIT los cuales ponen énfasis en la protección de las organizaciones de trabajadores y empleadores frente al Estado, así como en la protección contra los actos del empleador

Art. 2º del Conv. 87 de la OIT que señala que: “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones (...)”

Art. 1º del Conv. 98 de la OIT que establece que los trabajadores “deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...) especialmente las que tengan por objeto a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie (...) o la de dejar de ser miembro (...) b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)”

En consecuencia, FORMAS UNIVERSALES respeta el derecho de toda organización sindical, negociación colectiva y/o huelga laboral que desee llevar a cabo cualquier colaborador de la empresa. En tal sentido, reafirmamos nuestro compromiso de reconocer y garantizar todos los derechos de nuestros trabajadores y sancionar a cualquier funcionario que en la gestión que realice en nuestra organización que falte a este compromiso.

Atentamente,

ENRQUIE PAEZ

GERENTE GENERAL