POLÍTICA DE REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES

MADERERA INDUSTRIAL ISABLITA S.A.C. – RUC 20527029920

1. OBJETIVO

Establecer y declarar públicamente el compromiso de MADERERA INDUSTRIAL ISABELITA S.A.C. – EMINI S.A.C. con el cumplimiento de los Requisitos Laborales Fundamentales del FSC, garantizando que todas sus actividades se desarrollen en condiciones de trabajo dignas, libres de trabajo infantil, de trabajo forzoso u obligatorio y de toda forma de discriminación, y respetuosas de la libertad sindical y del derecho efectivo a la negociación colectiva.

2. ALCANCE

La presente política es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de EMINI S.A.C., cualquiera sea su modalidad o régimen de contratación, así como para el personal de contratistas, subcontratistas, proveedores y demás terceros que ejecuten actividades en las instalaciones de la empresa o por encargo de esta. Sus disposiciones deben ser aplicadas tanto a nivel interno como externo.

3. MARCO DE REFERENCIA

Al aplicar los Requisitos Laborales Fundamentales del FSC, la organización presta la debida atención a los derechos y obligaciones establecidos por las leyes nacionales, acatando simultáneamente los objetivos de dichos requisitos. Constituyen marco de esta política:

- Los Requisitos Laborales Fundamentales del FSC aplicables a la certificación de Cadena de Custodia.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus convenios fundamentales sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación y libertad sindical.
- La Constitución Política del Perú y la legislación laboral nacional vigente, incluidas las normas sobre protección del adolescente trabajador, igualdad de oportunidades y no discriminación, prevención del hostigamiento sexual, y seguridad y salud en el trabajo.

4. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

4.1. Trabajo infantil

- La organización no utiliza mano de obra infantil.
- La organización no emplea a trabajadores menores de 15 años ni por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera de las edades que resulte más elevada, con excepción de lo señalado en el párrafo siguiente.

- En países donde la ley o los reglamentos nacionales permiten el empleo de personas de edades entre 13 y 15 años en trabajo ligero, dicho empleo no interfiere con la asistencia a la escuela ni resulta dañino para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a leyes educativas obligatorias, el trabajo que realicen se efectúa fuera del horario escolar y durante un horario laboral normal diurno.
- Ninguna persona menor de 18 años es empleada en trabajo peligroso o pesado, con excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.
- La organización prohíbe las peores formas de trabajo infantil.

4.2. Trabajo forzoso u obligatorio

- La organización elimina toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.
- No existe evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otras:
    - Violencia física o sexual.
    - Trabajo en condiciones de servidumbre.
    - Retención de salarios, incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar.
    - Restricción de movilidad o movimiento.
    - Retención del pasaporte y de los documentos de identidad.
    - Amenazas de denuncia a las autoridades.

4.3. No discriminación en el empleo y la ocupación

- La organización asegura que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.
- Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias, en todas sus etapas: convocatoria, selección, contratación, remuneración, capacitación, promoción, asignación de funciones, sanción y terminación del vínculo laboral.

4.4. Libertad sindical y negociación colectiva

- La organización respeta la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.
- Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.
- La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.

- La organización respeta los derechos de los trabajadores de dedicarse a actividades legales relacionadas con la creación, afiliación o asistencia a la organización de trabajadores, o abstenerse de hacerlo, y no discrimina ni castiga a los trabajadores por ejercer estos derechos.
- La organización negocia con las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o sus representantes elegidos de buena fe y haciendo el mayor esfuerzo por alcanzar dicho convenio sobre la negociación colectiva.
- Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.

5. RESPONSABILIDADES

- **Gerencia General:** aprueba la política, provee los recursos necesarios para su implementación y vela por su cumplimiento en toda la organización.
- **Administración y Recursos Humanos:** aplica la política en los procesos de selección, contratación, pago de remuneraciones, jornada, capacitación y desvinculación; verifica la edad y la documentación de todo el personal antes de su ingreso; y conserva los registros correspondientes.
- **Responsable FSC:** mantiene actualizada la política, verifica su implementación, atiende las auditorías internas y externas y conserva la evidencia del cumplimiento.
- **Jefes y supervisores de área:** garantizan el cumplimiento de la política en sus áreas y reportan cualquier incumplimiento o sospecha del mismo.
- **Trabajadores:** conocen y cumplen la política y reportan cualquier situación contraria a ella.
- **Contratistas, subcontratistas y proveedores:** cumplen los mismos compromisos como condición para prestar servicios a la empresa.

6. DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN

La política se comunica a todos los trabajadores en el momento de su ingreso y se mantiene publicada en lugares visibles de las instalaciones. La empresa desarrolla acciones de sensibilización y capacitación sobre su contenido, y la pone a disposición de contratistas, proveedores, clientes, autoridades y demás partes interesadas que la soliciten.

7. MECANISMO DE QUEJAS Y RECLAMOS

Todo trabajador o tercero puede reportar, de manera verbal o escrita y sin temor a represalias, cualquier hecho que contravenga la presente política, dirigiéndose a su jefe inmediato, al área de Administración y Recursos Humanos o al Responsable FSC. Los reportes se atienden de forma confidencial, se registran y se investigan, adoptándose las acciones correctivas que correspondan y comunicándose el resultado al interesado.

8. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

El cumplimiento de la política se verifica mediante auditorías internas, revisión documentaria del legajo del personal e inspecciones en campo. La política se revisa como mínimo una vez al año y cada vez que se produzcan cambios en la legislación nacional, en los requisitos del FSC o en las operaciones de la empresa que así lo ameriten.

9. INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de la presente política constituye falta y da lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación vigente. En el caso de contratistas y proveedores, puede dar lugar a la suspensión o resolución del contrato.

10. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y permanece vigente hasta su modificación o derogación expresa. Sus disposiciones deben ser aplicadas a nivel interno como externo.

Pucallpa, 03 de agosto de 2026.

MADERERA INDUSTRIAL
ISABELITA SAC.

SAI SHWE
GERENTE GENERAL