

Documento no confidencial

	Política de Derechos Humanos			
	Gerencia:	Gerencia de Gestión Humana y Sostenibilidad	Código:	RH-PO-RL-TP-003
	Sector:	Relaciones Laborales	Versión:	1.0
	Producto:	Todos los productos	Tipo de Documento:	Política
	Cargo		Nombres y Apellidos	Fecha
Elaborado por:	Analista Jr. de Relaciones Laborales		Geraldine Zully Gonzales Crisanto	14/05/2025
Revisado por:	Jefe de Relaciones Laborales		Fiorella de los Angeles Flores Pinedo	15/05/2025
Aprobado por:	Jefe de Relaciones Laborales		Fiorella de los Angeles Flores Pinedo	15/05/2025

1. Compromiso de la Compañía de respetar los Derechos Humanos:

Esta Política recoge el compromiso y las responsabilidades de parte del Grupo Caña Brava (Agrícola del Chira, Sucrialcolera del Chira y Bioenergía del Chira), en adelante “la Empresa” o “Caña Brava”, en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por todos los colaboradores de la Empresa.

Caña Brava promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales y la adhesión de sus contratistas y proveedores a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

2. Base Legal:

En esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional, que se aplican a sus principios constitutivos:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
2. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
3. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
4. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
5. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
6. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño. (1989)

También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de los siguientes estándares empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
3. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

3. Normativa Interna

Los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la siguiente política conforme a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú 1993:

1. Código de ética.
2. Reglamento Interno de Trabajo.
3. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Principios

Prácticas Laborales

a. Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

Caña Brava rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y en ningún caso confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

La Empresa respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.

b. Respeto a la diversidad y no discriminación

Caña Brava rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus colaboradores, tanto actuales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

La empresa mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo. En tal sentido, no se permite ni se justifica ningún comportamiento que constituya acoso físico, verbal, visual, sexual o psicológico, independientemente de su intensidad o frecuencia. Este tipo de conductas son inaceptables cuando generan un ambiente laboral denigrante, hostil, humillante, intimidante, ofensivo o que comprometa la seguridad física o emocional de las personas.

Nuestro compromiso está orientado a promover un entorno de respeto mutuo, donde prevalezca la dignidad humana, la equidad y la integridad en las relaciones laborales. Cualquier vulneración a esta política será objeto de las acciones correctivas y/o disciplinarias que correspondan, conforme al marco normativo aplicable y a los procedimientos internos establecidos.

c. Libertad de asociación y negociación colectiva

Caña Brava reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la normativa

vigente en el Perú y al Convenio N.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

La Empresa reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento preferente para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

d. Seguridad y Salud laboral

Caña Brava mantiene el firme compromiso de garantizar que en los lugares de trabajo se respeten y promuevan las condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento.

La Empresa promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la concienciación sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.

La Empresa trabaja para proteger la seguridad y salud de sus colaboradores y los intereses de las demás partes involucradas mediante las medidas preventivas.

e. Condiciones de trabajo justas y favorables

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Caña Brava rechaza toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

Nuestra política de remuneraciones, en concordancia con la ley 30709, tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe (Convenio 100 de la OIT). La remuneración mínima que reciban los empleados de la Empresa no podrá ser inferior a la establecida en la normativa laboral vigente, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

La Empresa reconoce así mismo la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, impulsando las formas de implicación y participación de los empleados y sus representantes.

f. Privacidad y comunicaciones

Caña Brava respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder. La Empresa se compromete también a velar por que todas sus comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas hacia las distintas culturas, y presta especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como es la infancia.

5. Definiciones

Trabajo forzoso u obligatorio: 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. (Artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT)

Discriminación: El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa, respectivamente:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT); (Artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT).

Documentos Adjuntos:

[Política de Derechos Humanos](#)

Política de Derechos Humanos			
Código:	RH-PO-RL-TP-003	Versión:	1.0
Cambios al documento:		Actualización de la Política de Derechos Humanos	
Sistema de Gestión:			
Requisito:		International sustainability & carbon certification - ISCC>ISCC	