



POLÍTICA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y EL TRABAJO FORZOSO

Corporativa
POL-COR409 V01

Mayo 2025

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	4
2.	ALCANCE	4
3.	A QUIÉN VA DIRIGIDO	4
4.	CONSIDERACIONES GENERALES	5
5.	COMPROMISO CON DERECHOS HUMANOS Y CONDUCTAS RESPONSABLES	6
6.	PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO	8
7.	COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES	9
8.	NORMATIVIDAD APLICABLE	10
9.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	13
10.	DOCUMENTOS VINCULADOS	14
11.	CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS	14
12.	PREPARACIÓN Y REVISIÓN DEL DOCUMENTO	14
13.	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO (APPROVALS)	14

APROBACIÓN		
Áreas Involucradas	Fecha	Responsable
Vicepresidencia Corporativa de Finanzas	26.05.2025	Vicepresidente Corporativo de Finanzas

REVISIÓN	
Periodicidad	Dos (2) años
Última revisión	
Fecha de vigencia	26.05.2025

PUNTO DE CONTACTO	
Área	Recursos Humanos Corporativo / Cumplimiento
Correo	cumplimentocorporativo@grupofarma.com

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y un marco de referencia para prevenir, identificar y erradicar cualquier forma de trabajo infantil o trabajo forzoso tanto en las operaciones directas de GRUPO FARMA, en adelante el “GRUPO” o la “Compañía”, como con todos los actores con los que se establecen operaciones comerciales, especialmente en su cadena de suministro.

GRUPO FARMA está comprometido con implementar y garantizar acciones eficaces que aseguren el cumplimiento de este objetivo, actuando siempre bajo los principios de ética, integridad y responsabilidad, y alineado con los más altos estándares de la industria farmacéutica, las normativas legales vigentes, el Código de Ética y Código de Conducta para Proveedores, las políticas y procedimientos de GRUPO FARMA, y sus valores corporativos.

2. ALCANCE

Esta Política abarca la prevención, identificación y erradicación de cualquier forma de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en:

- Todas las operaciones y procesos operativos desarrollados directamente por GRUPO FARMA.
- Todos los procesos operativos y administrativos asociados a su cadena de suministro, incluyendo a terceros, contratistas, subcontratistas, proveedores y aliados estratégicos.
- Cualquier otro actor con el cual se tengan o se busque establecer y/o mantener operaciones de negocio.

Asimismo, forma parte integral de esta asegurar que todos los colaboradores y terceros que forman parte de la cadena de suministro respeten y actúen con base en lo establecido en el presente documento y en las políticas y procedimientos corporativos de GRUPO FARMA (**ver DOCUMENTOS VINCULADOS**), el Código de Ética “Libro Verde” y principios éticos y legales aplicables.

3. A QUIÉN VA DIRIGIDO

Dirigida a todos los colaboradores de GRUPO FARMA, sí como a todos los terceros con quienes tiene relaciones contractuales o comerciales dentro de su cadena de suministro y demás grupos de interés que se relacionan con el Grupo.

4. CONSIDERACIONES GENERALES

Como empresa comprometida con el cuidado, la salud y el bienestar, GRUPO FARMA, promueve el respeto y la protección de los derechos humanos y adopta medidas para prevenir cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso, servidumbre por deudas u otras prácticas que constituyan esclavitud moderna en sus operaciones. Para ello, se realizan esfuerzos continuos para identificar y mitigar cualquier riesgo relacionado, especialmente en contextos donde la Industria Farmacéutica podría enfrentar vulnerabilidades.

GRUPO FARMA se compromete a llevar a cabo esfuerzos continuos para la evaluación de riesgos, contemplando entre otros los riesgos geográficos, el país de origen, insumos clave, productos y servicios, y de esta manera identificar segmentos críticos en la cadena de suministro que permitan gestionar y mitigar los mismos, conforme a principios de ética empresarial, derechos humanos, prácticas laborales responsables, salud y seguridad ocupacional, diversidad e inclusión de terceros, y sostenibilidad ambiental, alineados con sus políticas y lineamientos corporativos.

No se considerará como trabajo infantil ni trabajo forzoso aquellos casos en los que se contrate a menores de edad bajo programas formales de pasantías, prácticas estudiantiles o similares, siempre que se cumpla con la legislación laboral vigente, se respeten los derechos del menor y se garanticen condiciones dignas de trabajo. Estas actividades deberán estar orientadas a la formación educativa y profesional del menor, contar con el consentimiento de sus representantes legales cuando así lo exija la ley, y no interferir con su desarrollo, salud o educación.

Todos los proveedores actuales y potenciales deben respetar y cumplir con estos lineamientos, siendo requisito esencial para mantener una relación comercial con GRUPO FARMA.

5. COMPROMISO CON DERECHOS HUMANOS Y CONDUCTAS RESPONSABLES

GRUPO FARMA actúa con integridad y responsabilidad en todos los niveles de su operación, por lo que el compromiso con los derechos humanos es parte esencial de la Cultura Corporativa y está alineado con estándares internacionales como lo son las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y los principios rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Es por esto por lo que, el GRUPO, consciente de la importancia y el respeto por los derechos humanos, rechaza categóricamente cualquier forma de explotación infantil, trabajo forzoso y, en general, cualquier forma de esclavitud moderna. En concordancia con sus valores y el marco legal nacional e internacional, GRUPO FARMA se compromete a velar que sus productos se manufacturen y sus servicios se presten de manera ética, sin utilizar mano de obra infantil y sin recurrir a prácticas laborales abusivas o forzosas en ninguna etapa de su cadena de valor.

A través de esta Política, la Compañía establece lineamientos y estándares claros que rigen tanto sus operaciones internas, como las actividades de sus proveedores, subcontratistas y aliados estratégicos. Este compromiso se fundamenta en los principios de derechos humanos, integridad empresarial, responsabilidad social y equidad.

Para asegurar el cumplimiento de estos estándares, el GRUPO:

- Verifica, durante su procedimiento de Debida Diligencia, el compromiso de sus contrapartes e identifica y gestiona cualquier indicio de trabajo infantil o forzoso.
- Realiza evaluaciones de riesgo, dando especial atención a factores geográficos, sectoriales e insumos críticos.
- Desarrolla acciones para que sus colaboradores, proveedores y demás terceros conozcan sobre prácticas laborales éticas y el cumplimiento de esta Política.
- Incorpora cláusulas contractuales ~~y/o~~ vinculantes en acuerdos con terceros, exigiendo el respeto irrestricto a la prohibición del trabajo infantil, forzoso y cualquier modalidad de esclavitud moderna.
- Supervisa del cumplimiento de esta política mediante auditorías con base en los acuerdos contractuales previamente estipulados, pudiendo tomar medidas correctivas, hasta la terminación de la relación comercial en caso de incumplimiento grave.

- Cuenta con un Código de Conducta para Proveedores que establece los lineamientos que estos deben cumplir para mantener relaciones con la Compañía.

GRUPO FARMA promoverá una cultura de mejora continua, en la que la vigilancia activa, la colaboración con sus socios y el respeto por la dignidad humana sean pilares fundamentales de su modelo de negocio.

6. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

GRUPO FARMA reconoce que su cadena de suministro es un elemento clave alcanzar sus objetivos estratégicos: Por ello, promueve relaciones con terceros que actúen de forma ética, respetuosa con los derechos humanos, y comprometida con prácticas empresariales responsables. De igual forma, cree firmemente en una gestión responsable de la cadena de suministro como un pilar central de su modelo de negocio.

La Compañía promueve que sus socios no solo cumplan con la legislación aplicable, sino que también adopten principios de conducta alineados con los valores de GRUPO FARMA, priorizando la integridad, el respeto a los trabajadores y la protección del medio ambiente, manteniendo procesos rigurosos de evaluación de riesgos para garantizar estándares adecuados en materia de derechos humanos, seguridad laboral, equidad y desempeño ambiental en toda su red de suministro.

7. COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES

GRUPO FARMA impulsa un entorno organizacional donde prevalecen la confianza y el respeto, permitiendo que tanto colaboradores como terceras partes puedan presentar inquietudes o reportar posibles conductas irregulares sin temor a represalias.

En línea con este compromiso, GRUPO FARMA cuenta con el Canal de Denuncias **“Tu Voz Cuenta”**, una herramienta segura y confidencial disponible en múltiples idiomas y operativa las 24 horas del día, diseñada para facilitar la comunicación de posibles incumplimientos de esta Política, del Código de Ética “Libro Verde”, el Código de Conducta para Proveedores o de la normativa nacional o internacional vigente.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE

a. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- **Convenio 138 (1973)**

Establece la edad mínima de admisión al empleo. Los Estados deben fijar una edad mínima no inferior a la edad de finalización de la educación obligatoria y, en ningún caso, inferior a los 15 años (o 14 en países en desarrollo).

- **Convenio 182 (1999)**

Se refiere a la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo esclavitud, trata, trabajo forzoso, y uso de niños en conflictos armados o actividades ilícitas.

b. Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)

Reconoce como derechos fundamentales:

- Eliminación del trabajo forzoso.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- No discriminación en el empleo.
- Libertad sindical y negociación colectiva.

Marco de Acción 2023–2025

Refuerza el compromiso global para alcanzar la Meta 8.7 de los ODS, que busca erradicar el trabajo infantil en todas sus formas para 2025.

c. Naciones Unidas (ONU)

d. Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

En su artículo 32, establece que los Estados deben proteger a los niños contra la explotación económica y cualquier trabajo que pueda ser peligroso o interferir con su educación, salud o desarrollo.

e. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Guías para Empresas Multinacionales

Promueven prácticas responsables en derechos humanos, incluyendo la debida diligencia para prevenir impactos negativos en la cadena de suministro, como el trabajo infantil o forzoso.

Venezuela

La normatividad está alineada con estándares internacionales y regulaciones nacionales que buscan

erradicar estas prácticas. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**: Establece la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, garantizando su desarrollo integral y prohibiendo el trabajo infantil en condiciones que afecten su bienestar.
- **Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA)**: Define la edad mínima para el trabajo y establece condiciones específicas para la protección de menores en el ámbito laboral.
- **Convenio 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil**: Ratificado por Venezuela, este convenio exige la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil y la implementación de medidas de protección.
- **Código Orgánico del Trabajo**: Regula el trabajo digno y prohíbe el trabajo forzoso, estableciendo sanciones para quienes incurran en estas prácticas.

Colombia

La normatividad está respaldada por diversas leyes y acuerdos internacionales que buscan erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Ley 704 de 2001**: Aprueba el Convenio 182 de la OIT, que prohíbe las peores formas de trabajo infantil y exige su eliminación inmediata.
- **Código Sustantivo del Trabajo**: Establece la edad mínima para trabajar y regula las condiciones laborales de los menores de edad.
- **Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil y Forzoso**: Implementada por diversas entidades, refuerza el compromiso con la erradicación de estas prácticas y la protección de los derechos humanos.

Ecuador

La normatividad está respaldada por diversas leyes y regulaciones que buscan erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Constitución de la República del Ecuador**: Establece la protección prioritaria de niños, niñas y adolescentes, garantizando su desarrollo integral y

prohibiendo el trabajo infantil en condiciones que afecten su bienestar.

- **Código de la Niñez y Adolescencia:** Define la edad mínima para el trabajo en **15 años**, regulando las condiciones laborales de los adolescentes y estableciendo restricciones para evitar la explotación.
- **Norma Técnica para la Erradicación del Trabajo Infantil y Mendicidad:** Regula la prestación de servicios sociales para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la mendicidad, asegurando la protección de los menores en situación de vulnerabilidad.
- **Código del Trabajo:** Prohíbe el trabajo forzoso y establece sanciones para quienes incurran en estas prácticas, garantizando condiciones laborales dignas.

Perú

La normatividad está respaldada por diversas leyes y regulaciones que buscan erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Constitución Política del Perú:** Prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en cualquiera de sus formas, garantizando la protección de los derechos fundamentales.
- **Código de los Niños y Adolescentes:** Establece la edad mínima para el trabajo y regula las condiciones laborales de los menores de edad.
- **Ley General de Inspección del Trabajo:** Define los mecanismos de supervisión y sanción para prevenir el trabajo infantil y forzoso.
- **Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025:** Incluye medidas específicas para la prevención y erradicación del trabajo infantil y forzoso.
- **Resolución 236-2023-SUNAFIL:** Regula la inspección de trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, estableciendo procedimientos de fiscalización.

Panamá

La normatividad está respaldada por diversas leyes y acuerdos internacionales que buscan erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Constitución Nacional:** En su artículo 66, establece restricciones sobre la jornada laboral para menores

y prohíbe el trabajo infantil y nocturno para menores de ciertas edades.

- **Código de la Familia:** Regula los derechos y garantías de los menores, estableciendo disposiciones específicas sobre el trabajo infantil.
- **Código de Trabajo:** Contiene normas de protección para menores en el mercado laboral, incluyendo restricciones de edad y condiciones laborales adecuadas.
- **Convención sobre los Derechos del Niño:** Ratificada por Panamá mediante la Ley N° 15 de 1990, compromete al Estado a fijar edades mínimas, horarios y condiciones de trabajo para proteger a los menores.
- **Normativa de la OIT:** Panamá ha adoptado medidas administrativas y legales para prevenir el trabajo infantil y garantizar la protección de los menores en su desarrollo físico, intelectual y emocional.

Guatemala

La normatividad está respaldada por diversas leyes y regulaciones que buscan erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Constitución Política de la República de Guatemala:** Establece la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, prohibiendo el trabajo infantil en condiciones que afecten su bienestar.
- **Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (Decreto 27-2003):** Regula los derechos de los menores y establece medidas para prevenir la explotación infantil.
- **Código de Trabajo:** Define la edad mínima para trabajar y establece restricciones sobre el trabajo de menores en condiciones peligrosas.
- **Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora (Acuerdo Gubernativo No. 112-2006):** Regula las condiciones laborales de los menores y establece mecanismos de supervisión.
- **Convenios de la OIT ratificados por Guatemala:** Incluyen el **Convenio 138** sobre la edad mínima de admisión al empleo y el **Convenio 182** sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

República Dominicana

La normativa está respaldada por diversas leyes y regulaciones que buscan erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de los

trabajadores. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Constitución de la República Dominicana:** Establece la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, prohibiendo el trabajo infantil y garantizando su desarrollo integral.
- **Código de Trabajo (Ley 16-92):** Regula las condiciones laborales y establece la edad mínima para trabajar, prohibiendo el empleo de menores en actividades peligrosas.
- **Ley 136-03, Código para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes:** Refuerza la prohibición del trabajo infantil y establece sanciones para quienes promuevan o faciliten la explotación de menores.
- **Resolución 52/2004:** Define los trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años.
- **Convenios de la OIT ratificados por República Dominicana:** Incluyen el **Convenio 138** sobre la edad mínima de admisión al empleo y el **Convenio 182** sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Suiza

La normativa está alineada con estándares internacionales y regulaciones nacionales que buscan erradicar estas prácticas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunos de los principales marcos legales incluyen:

- **Ratificación del Convenio 182 de la OIT:** Suiza ha ratificado el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, que prohíbe la explotación infantil en actividades peligrosas, la prostitución y el trabajo forzoso.
- **Convención sobre los Derechos del Niño:** Suiza ha adoptado medidas para garantizar la protección de los menores y prevenir su explotación laboral.

- **Código Penal Suizo:** Contiene disposiciones que sancionan el trabajo forzoso y la trata de personas, asegurando la protección de los derechos humanos.
- **Protocolo Facultativo sobre Trabajo Forzoso:** Suiza ha ratificado el Protocolo del Convenio sobre el Trabajo Forzoso de la OIT, reforzando su compromiso con la eliminación de estas prácticas.
- **Código Civil:** Código de Obligaciones, artículos 964 j – 964 l.

Normas Internacionales más Relevantes

- **Convención sobre la esclavitud de 1926:** Uno de los primeros tratados internacionales que define y prohíbe la esclavitud.
- **Convención suplementaria de 1956:** Refuerza la abolición de la esclavitud y la trata de esclavos.
- **Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930, N° 29):** Prohíbe el trabajo forzoso y establece medidas para su eliminación.
- **Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (1957, N° 105):** Complementa el convenio anterior y refuerza la prohibición del trabajo forzoso.
- **Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso:** Introduce medidas adicionales para combatir el trabajo forzoso en el mundo moderno.
- **Convenio de la OIT sobre la edad mínima (1973, N° 138):** Establece la edad mínima para el empleo y protege a los niños contra la explotación laboral.
- **Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999, N° 182):** Prohíbe las formas más extremas de explotación infantil.
- **Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas (2000):** Complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Cadena de Suministro (Cadena de Valor):** Conjunto de actividades, procesos y actores involucrados en la producción y distribución de bienes y servicios de la Compañía, incluyendo proveedores directos e indirectos, subcontratistas y otros terceros vinculados.
- **Debida Diligencia:** Proceso continuo de identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos de las contrapartes previo y durante su relacionamiento con la Compañía.
- **Esclavitud Moderna:** Forma de explotación en la que una persona no puede negarse ni abandonar su trabajo debido a coerción, amenazas, abuso de poder o engaño. Incluye trabajo forzoso, trata de personas, servidumbre por deudas y explotación laboral o sexual.
- **Evaluación de riesgos:** Análisis sistemático de las condiciones en las que podrían presentarse casos de trabajo infantil o forzoso, considerando variables como país de origen, sector industrial, tipo de producto, prácticas laborales y reputación del proveedor.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **Partes Interesadas:** Todas aquellas personas, grupos u organizaciones que pueden verse afectadas directa o indirectamente por las actividades de GRUPO FARMA, o que tienen capacidad de influir en el cumplimiento de esta política.
- **Proveedor:** Persona natural o jurídica que suministra bienes, servicios o insumos a GRUPO FARMA, directa o indirectamente, y que está obligada a cumplir con esta política como condición para mantener la relación comercial.
- **Trabajo infantil:** según la OIT, el trabajo infantil es toda forma de trabajo que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Esto incluye el trabajo que interfiere con su escolarización, que pone en peligro su salud o seguridad, o que afecta su desarrollo moral.
- **Trabajo forzoso o trabajo obligatorio:** Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de castigo o represalia y para el cual no se haya ofrecido voluntariamente. Esto incluye el trabajo bajo coerción física, psicológica o económica (Convenio 29 de la OIT).

10. DOCUMENTOS VINCULADOS

Documento	Código
Código de ética o Libro Verde	CEC-COR100
Código de Conducta de Proveedores	CCP-COR101
Política Corporativa Manufactura y Suministro	POL-TC202
Política Corporativa Seguridad Calidad y Desempeño de Productos	POL-TC205
Política Corporativa Leyes Comerciales Globales	POL-TC307
Política Corporativa de Cumplimiento	POL-COR404
Política Corporativa Responsabilidad Social Corporativa	POL-TC500
Política Corporativa Protección a la Salud y Ambiente	POL-TC501

11. CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS

Responsable	Cambios	Versión	Fecha
MM - Oficial de Cumplimiento LATAM GDV - Director Legal	Elaboración del documento.	V01	26.05.2025

12. PREPARACIÓN Y REVISIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por	Revisado por
MM - Oficial de Cumplimiento LATAM GDV - Director Legal	AJG - Vicepresidente Corporativo de Finanzas GDV - Director Legal MM - Oficial de Cumplimiento LATAM

13. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO (APPROVALS)