



**GREPALMA**

GREMIAL DE PALMICULTORES DE GUATEMALA

# Guía orientativa sobre la gestión de riesgos en Derechos Humanos en la Agroindustria de Aceite de Palma

Año 2021



Organización  
Internacional  
del Trabajo

ACT/EMP



Guía elaborada por el Centro de Gestión Tecnológica e Informática Industrial (CEGESTI) en el marco del proyecto REFRAME Acción global para mejorar el marco de contratación de trabajadores migrantes, iniciativa financiada por la Unión Europea e implementada por la Organización Internacional del Trabajo.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

ACT/EMP



---

PRIMERA EDICIÓN marzo, 2021.

**Equipo responsable de CEGESTI.**

CEGESTI. MSc. Gabriela Román y MSc. Daira Gómez.

**Revisión Técnica**

Karen Rosales. Directora Ejecutiva - **GREPALMA**

Arnoldo Melgar. Coordinador de Sostenibilidad – **GREPALMA**

Miembros de Comité de Sostenibilidad de **GREPALMA**

Marlene Mazariegos. Asesora Legal Cámara del Agro – CAMAGRO-

Ana María Mendez. REFRAME-Guatemala

Randall Arias. ACTEMP/OIT

# Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. GREPALMA Y EL RESPETO DE LOS DDHH</b>                                  | <b>4</b>  |
| <b>2. MARCO METODOLÓGICO</b>   | <b>6</b>  |
| 2.1 Objetivo y alcance de la guía.   | 6         |
| 2.2 Conceptos generales.   | 6         |
| 2.3 Lineamientos para el desarrollo de la guía.                              | 9         |
| <b>3. RIESGOS EN MATERIA DE DDHH</b>   | <b>10</b> |
| 3.1 Gobernanza del riesgo.   | 11        |
| 3.2 Riesgos relacionados con aspectos ambientales.                           | 11        |
| 3.3 Riesgos relacionados con aspectos laborales.                             | 20        |
| 3.4 Acciones para la reparación.   | 25        |
| <b>4. ANEXOS</b>   | <b>29</b> |
| Anexo 1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos.                   | 29        |
| Anexo 2. Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.              | 33        |
| Anexo 3. Principios Generales y directrices para la contratación equitativa. | 38        |
| Anexo 4. La Debida Diligencia.   | 39        |



La Gremial de Palmicultores de Guatemala representa a pequeños, medianos y grandes productores de palma de aceite del país. Los socios de **GREPALMA** forman parte del sector empresarial que genera empleo formal, contribuye de manera directa con la creación de riqueza y, por ende, aporta al bienestar de la sociedad. Actualmente, el sector palmicultor guatemalteco es referente mundial en cuanto a la producción de aceite de palma por hectárea, y se ha propuesto ser reconocido también por su accionar en la producción responsable y sostenible del cultivo de la palma de aceite; promoviendo así la dinamización de economías locales, la generación de empleo formal y decente y el desarrollo de actividades respetuosas con el medio ambiente, proveedores y comunidades.

El abordaje del respeto a los Derechos Humanos se constituye en un pilar fundamental para lograr ese desarrollo sostenible de la agroindustria de aceite de palma. Es por ello que **GREPALMA** y sus socios se han sumado a múltiples esfuerzos empresariales que, desde años atrás, han ido trazando la ruta para lograr el mejor desempeño económico, ambiental y social.

En el año 2014, el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) suscribió la Política Institucional de Derechos Humanos en la cual se establece el compromiso del sector empresarial organizado guatemalteco de respetar los derechos humanos.

En el año 2018, la Cámara del Agro, miembro del CACIF, definió su propia política para abordar temas específicos del sector agro en cuanto a la creación de capacidades, la debida diligencia y el diálogo con los grupos de interés en materia de derechos humanos.

Posteriormente en el año 2020, **GREPALMA**, miembro de Cámara del Agro, elabora y aprueba su Política de Respeto a los Derechos Humanos, con el objetivo de proporcionar los lineamientos para asegurar el fomento del respeto a los derechos humanos en todas las operaciones de **GREPALMA** y sus socios, gestionando los riesgos en materia de derechos humanos, por medio de la creación y fortalecimiento de capacidades a todo nivel, la integración de procesos de debida diligencia y la promoción del diálogo entre grupos de interés.

Esta política es consistente con otras políticas e iniciativas que desde el gremio se han asumido; entre ellas: la Política Ambiental y de Cambio Climático de **GREPALMA** y sus socios creada en el 2018, el compromiso voluntario para la Cero Deforestación publicado en 2019, la alianza estratégica con el Programa Alianza Mesoamericana de Palma Sostenible a partir de 2019, entre otras.

Al reiterar su compromiso de respeto a los DDHH, **GREPALMA**, definió como parte de sus líneas de acción, el facilitar guías para la comprensión e implementación de mecanismos de debida diligencia, y es precisamente en ese contexto que se elabora y se pone a disposición la presente guía.

Este resultado no fuese posible sin el acompañamiento técnico del Centro de Gestión Tecnológica e Informática Industrial (CEGESTI), el apoyo de Cámara del Agro, así como el marco de referencia y aportes proporcionado por el proyecto REFRAME de la Unión Europea a través de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTEMP/OIT).

# 2



## MARCO METODOLÓGICO

### 2.1 Objetivo y alcance de la guía

El objetivo de esta guía es facilitar a los palmicultores de Guatemala la identificación, prevención, mitigación y respuesta a riesgos actuales o potenciales en materia de derechos humanos incluyendo los principios de contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

La guía no pretende mapear exhaustivamente los riesgos que podrían surgir de un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, ya que estos son particulares a las características de cada empresa, sino contribuir a visibilizar aquellos riesgos que tienden a presentarse por las características de las operaciones del sector.

Los riesgos actuales o potenciales que se abordan en el presente documento son el resultado del análisis de políticas, guías, estudios y proyectos de **GREPALMA**, el criterio de profesionales expertos que laboran en el sector de la agroindustria de aceite de palma y la experiencia de CEGESTI en la materia.

### 2.2 Conceptos generales

#### Los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son garantías legales y universales que protegen a los individuos y a los grupos contra aquellas acciones que interfieran con los derechos fundamentales y la dignidad humana y están contenidos principalmente en:



- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas la cual se compone de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y sus protocolos facultativos;
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
  - Discriminación en el trabajo.
  - Libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva.
  - La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
  - La eliminación del trabajo infantil.

En el [anexo no.1](#) se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

#### Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Los Principios Rectores son guías voluntarias aprobadas de manera unánime por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, para la puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para *"proteger, respetar y remediar"* en materia de derechos humanos.

En el [anexo no.2](#) se describen los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

#### Los Principios Generales y directrices para la contratación equitativa

Los Principios Generales y directrices prácticas para una contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo, de naturaleza no vinculante tienen por objeto servir de guía a las labores actuales y futuras de la OIT y de otras organizaciones, de los legisladores nacionales y de los interlocutores sociales encaminadas a promover y garantizar la equidad en la contratación.

En el [anexo no.3](#) se describen los Principios y Directrices.



### La debida diligencia

La guía se diseña teniendo presente los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en particular el principio no. 17 que llama a las empresas a conducir un proceso de debida diligencia con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades.

En el [anexo no. 4](#) se brindan recomendaciones para realizar una debida diligencia.



### Los derechos humanos en el contexto empresarial

Las empresas respetan los derechos humanos al evitar que sus actividades y decisiones provoquen consecuencias negativas que afecten los derechos de sus empleados, sus clientes, trabajadores de sus proveedores y otras personas vinculadas en su relación comercial.

Es común que las empresas aborden el respeto a través de políticas y lineamientos vigentes, sin referenciar el tema como un asunto propio de los derechos humanos. Algunos ejemplos:

| Derecho Humano                        | Escenario de respeto  |
|---------------------------------------|---|
| <b>Derecho al agua</b>                | La empresa cuenta con lineamientos escritos que aseguran que sus proyectos de ampliación no afecten el suministro de agua potable de la comunidad.  |
| <b>Derecho a la no discriminación</b> | La empresa trata a todos los empleados de manera equitativa con respecto a las contrataciones, ascensos, prestaciones vinculadas al trabajo y pensiones, sin discriminación por motivos ilegales, tal como lo describe en su código de ética. |

Igualmente, muchas empresas implementan guías sectoriales que promueven buenas prácticas vinculadas al respeto de los derechos humanos:

| Derecho Humano           | Guía que especifica el escenario de respeto   |
|--------------------------|---|
| <b>Derecho a la vida</b> | Manual de Buenas Prácticas Laborales, Cámara del Agro.<br><br>Fundamentada en leyes laborales, en convenios y en tratados internacionales ratificados por Guatemala, se describe a las empresas el contexto de observancia y prácticas que respaldan su cumplimiento. |



## Derecho a la salud

Guía Ambiental de la Agroindustria de Palma de Aceite de Guatemala, **GREPALMA**.

Basada en el Reglamento de Evaluación, Control y Seguimiento Ambiental, se enmarcan acciones para contribuir con la conservación y cuidado del ambiente, incluyendo condiciones de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad.

## 2.3 Lineamientos para el desarrollo de la guía

El diseño de la guía tomó en consideración los siguientes elementos (**ver figura**):

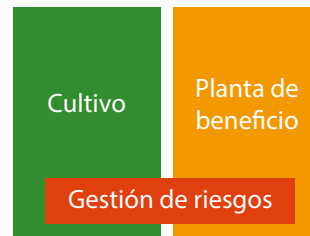
1. El marco de políticas de sostenibilidad de **GREPALMA**, encabezado por su Política de Respeto a los derechos humanos de **GREPALMA** y sus socios.
2. Los recursos de conocimiento previamente elaborados por **GREPALMA**, entre ellos, la Guía Ambiental de la agroindustria de palma de aceite aprobada por el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala, para visibilizar cómo estos recursos contribuyen a integrar el respeto a los Derechos Humanos.
3. Los principales procesos que realiza la palmicultura para facilitar la comprensión de riesgos según la actividad en la que participan los distintos colaboradores.
4. La gobernanza del riesgo, es decir la responsabilidad de los distintos niveles de autoridad en la identificación y gestión del riesgo.



1

### Marco de políticas de sostenibilidad

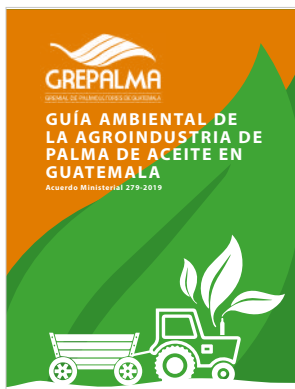
La política de Respeto a los Derechos Humanos.



3

### Enfoque de procesos

Riesgos según proceso para facilitar la gestión.



2

### Marco de políticas de sostenibilidad

Guías previamente elaboradas y su contribución a la gestión de riesgos en DDHH.



4

### Gobernanza de riesgo

Responsabilidad de la gestión y aplicación de buenas prácticas.

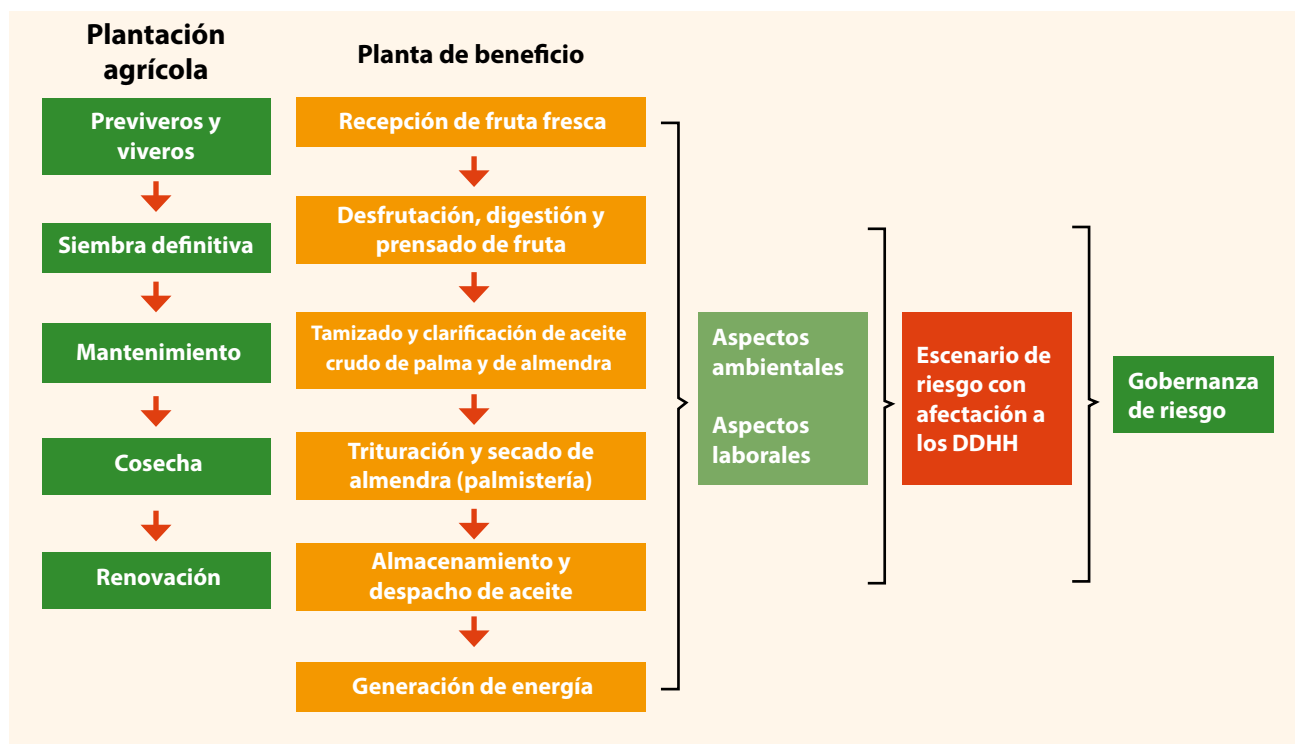
# 3



## RIESGOS EN MATERIA DE DDHH

Toda empresa tiene el potencial de afectar el cumplimiento de los Derechos Humanos, a partir del impacto que generan sus operaciones empresariales, siendo los más relevantes aquellos enfocados en temas laborales y temas ambientales, dada la repercusión que tienen para el desarrollo humano y por ende para el cumplimiento de todos los derechos humanos.

Específicamente en la agroindustria de aceite de palma, la identificación de riesgos clave en materia de derechos humanos se realiza considerando los procesos de plantación agrícola y de la planta de beneficio.



### 3.1 Gobernanza del riesgo

La gobernanza del riesgo es un esfuerzo continuo que permite a una organización gestionar la afectación de los riesgos sobre el logro de los objetivos y compromisos para la sostenibilidad.

Se trata de un proceso que debe ser sistematizado para que los miembros de la organización puedan implementarlo de manera estructurada y disciplinada, incluyendo las actividades y responsables de la identificación, evaluación, control y mejora a partir de la aplicación de la debida diligencia.

La identificación permite establecer los riesgos a los cuales está expuesta una organización, tomando en cuenta el contexto de las operaciones, el marco legal aplicable y la connotación empresarial para el respeto a los derechos humanos.

Determinar el nivel de riesgo es el objetivo de la actividad de evaluación, permitiendo que la empresa implemente acciones o mecanismos que aseguren el control del riesgo de acuerdo a su nivel de impacto.

### 3.2 Riesgos relacionados con aspectos ambientales

Los aspectos ambientales considerados son los determinados en la Guía Ambiental de la Agroindustria de Palma de Aceite de Guatemala<sup>1</sup>, a saber: suelo, agua, atmósfera, flora y fauna. Para cada uno de estos aspectos se establece la siguiente relación con los derechos humanos.

| Aspecto ambiental con el que interactúa la operación empresarial | Derecho Humano relacionado   |
|--|--|
| <b>Agua</b>  | En el año 2002 se establece el derecho humano al agua, reafirmando el derecho de disponer de agua suficiente, saludable, aceptable, físicamente accesible y asequible para su uso personal y doméstico.  |
| <b>Atmósfera y suelo</b>   | La afectación a la atmósfera y al suelo amenaza el disfrute efectivo de una serie de derechos humanos que incluyen los relacionados con la vida, el agua, los alimentos, la salud, la vivienda, la autodeterminación, la cultura y el desarrollo.  |
| <b>Flora y fauna</b>   | La pérdida y el deterioro de la riqueza natural tiene consecuencias negativas para el bienestar de las personas, afectando el derecho a una vida digna, el derecho a la salud, el derecho al agua, el derecho a un medio ambiente sano, el derecho a una alimentación adecuada y el derecho a una vivienda adecuada. |

<sup>1</sup>Acuerdo 279-2019 del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de fecha 18 de octubre de 2019

Posteriormente, se realiza un análisis de las fases de los procesos de la agroindustria de aceite de palma, los factores ambientales que podrían ser afectados y se elabora un escenario de riesgo con afectación a los DDHH. Finalmente, se plantean medidas de prevención y mitigación correspondientes, según se resume en la siguiente figura.



A continuación, la matriz con los siguientes elementos:

- Fase del proceso
- Actividad empresarial
- Aspecto ambiental afectado
- Escenario de riesgo con afectación a los derechos humanos
- Medidas de prevención y mitigación

## Proceso de plantación agrícola

Para la presentación de escenarios potenciales se han considerado riesgos basados en los procesos productivos del sector, así como temas de especial relevancia en el contexto guatemalteco, como lo son: el derecho al agua, a la salud, a los alimentos y a un medio ambiente sano.

| Fase                                    | Actividad   | Factores ambientales afectados      | Escenario de riesgo con afectación a Derechos Humanos  |
|---|---|-------------------------------------|--|
| Previveros y viveros                    | Desarrollo de infraestructura y desempaque de material genético | Suelo                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>El proceso constructivo y la remoción de cobertura vegetal generan residuos y desechos sólidos comunes que pueden degradar el suelo y alterar drenajes naturales.</li> <li>El no verificar la certificación de inocuidad de la semilla puede generar contaminación fitosanitaria.</li> </ul>  |
|   | Riego   | Agua<br>Atmósfera<br>Suelo          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Emisión de gases de efecto invernadero y derrame de hidrocarburos por el uso de bombas hidroneumáticas para el sistema de riego, emisión de partículas a la atmósfera y generación de ruido afectan la salud de la comunidad.</li> <li>Consumo excesivo de agua limitando acceso de este recurso a las comunidades.</li> </ul>  |
|   | Fertilización   | Suelo                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>La no disposición final de los residuos de manejo especial generados durante el proceso de fertilización, puede afectar la salud de la comunidad así como la contaminación del suelo y aguas superficiales.</li> <li>La falta de medidas para controlar la emisión de gases de efecto invernadero por el uso de combustible fósil en vehículos y por la liberación del componente nitrogenado, generan una mayor afectación al ambiente.</li> </ul>   |
|   | Manejo fitosanitario  | Suelo<br>Atmósfera                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derrame de agroquímicos afecta el suelo y fuentes de agua subterráneas que también abastecen áreas vecinas.</li> <li>Durante la eliminación de maleza se generan residuos sólidos comunes.</li> </ul>   |
| Implementación de la siembra definitiva | Preparación del suelo y de la siembra                           | Suelo<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de combustible fósil en maquinaria y vehículos que transportan a los colaboradores genera emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyen al cambio climático.</li> <li>Efectos sobre la biodiversidad en área de influencia por pérdida de cobertura forestal, limitando la conectividad biológica, el desplazamiento de fauna, la pérdida de especies endémicas amenazadas o en peligro de extinción, la pérdida o degradación de ecosistemas, zonas ribereñas y corredores biológicos.</li> <li>Durante la preparación de la tierra se utiliza maquinaria que emite partículas a la atmósfera y generación de ruido.</li> </ul> |
|   | Fertilización   | Suelo                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ver "Pre viveros y viveros: Fertilización".</li> </ul>  |
|   | Siembra definitiva de palma                                     | Suelo<br>Flora y fauna              | <ul style="list-style-type: none"> <li>La generación de partículas de polvo por el movimiento de tierras genera afectaciones respiratorias en trabajadores y personas que laboran en áreas colindantes.</li> <li>Emisión de gases de efecto invernadero por el uso de combustible fósil en vehículos que transportan las plantas y los colaboradores a la zona de siembra, afectando la calidad del medio ambiente que puede repercutir en el goce de una buena salud.</li> </ul>  |

| Fase  | Actividad   | Factores ambientales afectados              | Escenario de riesgo con afectación a Derechos Humanos   |
|---|---|---|---|
| Mantenimiento de infraestructura y plantación | Control mecánico de maleza en plantaciones  | Flora y fauna                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de maquinaria requerida para la actividad, emite partículas a la atmósfera, ruido y hasta la posibilidad de afectar al suelo por derrame de hidrocarburos.</li> </ul>   |
|   | Control químico de maleza en plantaciones   | Flora y fauna                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos adversos a fuentes de agua superficial por arrastre de agroquímicos en la escorrentía impactan la calidad del agua que abastece comunidades vecinas.</li> <li>Efectos adversos a la calidad del suelo y fuentes de agua subterránea por derrame de agroquímicos, limitan la producción agrícola de la comunidad.</li> </ul>  |
|   | Labores de mantenimiento de drenajes, caminos internos y sistema de riego.                              | Agua<br>Atmósfera<br>Suelo                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Una inadecuada disposición final de los residuos generados a partir de las labores de mantenimiento puede degradar el suelo.</li> <li>El uso de maquinaria afecta al ambiente con emisiones, ruido y puede afectar al suelo y fuentes de agua a falta de controles ante derrame de hidrocarburos.</li> </ul>   |
|   | Toma de agua de distintas fuentes para riego  | Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presión del manto freático por uso de pozos para toma de agua, genera desabastecimiento.</li> <li>Emisión de gases de efecto invernadero por el uso de hidrocarburos en bombas hidroneumáticas para el aprovechamiento de agua y el sistema de riego.</li> </ul>   |
|   | Riego de la plantación  | Agua<br>Atmósfera                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presión del recurso hídrico por uso de sistemas ineficientes afecta la disponibilidad del recurso para la empresa y para la comunidad.</li> </ul>  |
|   | Preparación de mezclas para nutrición vegetal   | Agua<br>Atmósfera                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Los residuos y desechos sólidos de manejo especial por el manejo de agroquímicos son dispuestos en botadero cercano a áreas recreativas de la comunidad.</li> </ul>  |
|   | Fertilización   | Suelo                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ver "Pre viveros y viveros: Fertilización".</li> </ul>   |
|   | Preparación de mezclas para sanidad vegetal   | Agua<br>Atmósfera                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Las aguas residuales generadas por las mezclas de agroquímicos y el lavado de equipo de trabajo y de protección personal son vertidas de forma que se afecta al río que abastece la comunidad.</li> <li>No se cuenta con controles para la disposición final de residuos sólidos de manejo especial debido al manejo de agroquímicos.</li> </ul>   |
|   | Control manual y químico (control de plagas y enfermedades, cirugías y erradicación de palmas enfermas) | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se degrada el suelo y fuentes subterráneas por derrames de agroquímicos del equipo de aplicación y el trasiego, impactando áreas de paso comunes y afectando fuentes de agua por lavado de bombas y equipo de protección personal.</li> </ul>  |
| Cosecha                                       | Transporte de fruta fresca  | Atmósfera                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>La generación de tránsito vehicular en vías públicas provoca partículas de polvo y ruido en poblaciones cercanas, y afectación a la atmósfera por emisiones ante consumo de combustible fósil para el transporte de la fruta.</li> <li>Las zonas pobladas se ven afectadas por vibraciones, ruido y partículas de polvo que se intensifican en función de la velocidad del transporte pesado.</li> <li>Los vehículos afectan al suelo y fuentes de agua debido al derrame de hidrocarburos a su paso.</li> </ul> |

| Fase       | Actividad                                  | Factores ambientales afectados | Escenario de riesgo con afectación a Derechos Humanos  |
|------------|--|--------------------------------|--|
| Renovación | Erradicación de plantas                    | Suelo<br>Flora y fauna         | <ul style="list-style-type: none"> <li>La mezcla, uso de agroquímicos y disposición de residuos de manejo especial, generan efectos adversos al agua y al suelo debido a la falta de medidas para su gestión.</li> </ul> |
|            | Preparación para la renovación del cultivo | Flora y fauna                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de combustible fósil en maquinaria, la emisión de partículas específicas a la atmósfera contribuyen al cambio climático.</li> </ul>  |
|            | Fertilización                              | Suelo                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ver "Pre viveros y viveros: Fertilización".</li> </ul>  |
|            | Siembra definitiva de palma                | Suelo<br>Flora y fauna         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ver "Implementación de la siembra definitiva: Siembre definitiva de palma".</li> </ul>  |

## Proceso en plantas de beneficio

| Fase  | Actividad   | Factores ambientales afectados | Escenario de alerta   |
|---|---|--------------------------------|---|
| Recepción de fruta fresca                   | Transporte, pesaje y descarga de materia prima y revisión de calidad del fruto. Traslado de fruta hacia el proceso de esterilización. | Suelo<br>Agua                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Los vehículos utilizados pueden generar derrame de hidrocarburos o aceites por fugas o fallas mecánicas, provocando afectaciones al suelo y fuentes de agua.</li> </ul>  |
| Desfrutación, digestión y prensado de fruta | Cocción y separación mecánica del fruto del racimo  | Agua                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Durante el proceso esterilización de fruta se afecta la disponibilidad del recurso hídrico por consumo y por generación de aguas residuales.</li> </ul>  |
|   | Gestión de racimos en planta de beneficio   | Suelo                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>La separación del fruto y raquis puede generar afecciones al suelo y fuentes de agua por arrastre de aceite en las áreas de manejo de racimos en la escorrentía, residuos comunes y aguas residuales especiales durante la digestión de racimos.</li> </ul>  |
|   | Manejo de los racimos   | Suelo<br>Agua<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de maquinaria y vehículos para la gestión de los racimos. genera emisiones que afecta la atmósfera y genera ruido.</li> <li>La gestión de los racimos puede generar afecciones al suelo y fuentes de agua por derrame de aceite, así como residuos sólidos comunes.</li> <li>Una inadecuada gestión de puntos de acopio permanentes de racimos genera plagas y emisión de olores y gases de efecto invernadero por descomposición de materia orgánica.</li> </ul> |
|   | Traslado de fruta a prensa  | Suelo<br>Agua                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>La operación de maquinaria, equipo y superficies deslizantes puede afectar al suelo y fuentes de agua por derrame de aceite.</li> </ul>  |
|   | Separación de aceite  | Suelo<br>Agua                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Durante el procesamiento de fruta se afecta el agua y el suelo debido a la extracción de aceite.</li> </ul>  |
|   | Separación de fibra y almendra  | Suelo                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de residuos y desechos sólidos comunes del proceso, así como partículas de polvo ante la separación de la fibra y almendra.</li> <li>En el procesamiento de fruta se puede afectar el suelo y fuentes de agua por derrames.</li> </ul>  |

| Fase  | Actividad   | Factores ambientales afectados              | Escenario de alerta   |
|---|---|---|---|
| Tamizado y clarificación de aceite crudo de palma y de almendra | Tamizaje, centrifugación, clarificación, decantación y secado de aceite     | Suelo<br>Agua                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Durante el proceso de tamizado y clarificación del aceite, un mal manejo de las aguas residuales y lodos generados, así como posibles derrames de producto afectan el suelo y el agua.</li> </ul>  |
| Trituración y secado de almendra (palmistería)                  | Separación de almendra, separación de nuez y secado-trituración de almendra | Suelo<br>Atmósfera                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Las partículas de polvo emitidas durante las actividades de separación así como los residuos comunes generados afectan la calidad del aire ambiente.</li> </ul>  |
|   | Producción, embalaje y almacenamiento de harina de almendra                 | Suelo<br>Atmósfera                          |   |
| Almacenamiento y despacho de aceite                             | Trasiego de aceite y manejo de tanques de almacenamiento                    | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>A falta de controles, estas actividades pueden afectar al suelo y fuentes de agua por derrame de aceite.</li> </ul>  |
|   | Despacho de aceite  | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de maquinaria y vehículos pueden generar impactos por derrame de aceite y emisiones.</li> </ul>   |
| Generación de energía   | Recepción y almacenamiento de material orgánico                             | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>Las fuentes de agua pueden afectarse por el arrastre de sedimentos de la gestión del material orgánico.</li> <li>Las actividades generan residuos y desechos sólidos comunes que pueden alterar drenajes naturales.</li> </ul>                                     |
|   | Recepción y almacenamiento de hidrocarburos                                 | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>La gestión de hidrocarburos impacta al ambiente con emisiones, y a falta de controles puede afectar al suelo y fuentes de agua por derrame de hidrocarburos.</li> </ul>  |
|   | Sistema de tratamiento de aguas para proceso de generación de energía       | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de residuos y desechos sólidos de manejo especial por la utilización de productos para el tratamiento del agua de purga y funcionamiento de planta o por reparaciones y mantenimiento del sistema, así como generación de ceniza de biomasa.</li> </ul> |
|   | Generación de energía térmica   | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>Afecciones a la calidad del aire y fuentes de agua por emisión y acumulación de ceniza de biomasa y de partículas de polvo por combustión de material orgánico e hidrocarburos, así como la descarga de agua caliente por purga de calderas.</li> </ul>            |
|   | Uso de generadores a base de combustible fósil                              | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>Emisiones de gases de efecto invernadero y partículas de polvo por la combustión de hidrocarburos.</li> <li>Afectación al suelo y fuentes de agua por derrame de hidrocarburos.</li> </ul>   |

Cuando se han identificado los escenarios de riesgo para los distintos factores ambientales de acuerdo a cada actividad que la empresa desarrolla, es necesario implementar medidas que permitan prevenir o mitigar la ocurrencia de esos impactos; eso las empresas lo pueden hacer a través de la implementación de procedimientos, planes, instructivos y otros lineamientos cuya función sea la gestión de los potenciales riesgos. De esta manera, se previene la ocurrencia de los mismos, disminuyendo impactos ambientales y por ende, asegurando que se respetan los derechos humanos relacionados.



## Recomendaciones para prevenir y mitigar los riesgos ambientales

Al haber identificado los riesgos ambientales reales y potenciales de las actividades de la empresa, deberán abordarse los mismos a través de planes de gestión ambiental que buscan prevenir o mitigar impactos. La agroindustria de aceite de palma de Guatemala, puede tomar como referencia para la gestión de esos riesgos, los planes de gestión incorporados en la Guía Ambiental de **GREPALMA**.

El presente apartado referencia las directrices generales que los planes de gestión ambiental específicos deben considerar, definiendo los contenidos mínimos para que cada empresa genere su propio abordaje con base a sus particularidades, mecanismos de operación y ubicación geográfica. Para mayor detalle se debe consultar la Guía Ambiental de **GREPALMA** en su apartado "5. Plan de gestión ambiental".

1. Plan de manejo integral de residuos y desechos sólidos.
2. Plan de manejo de aguas residuales.
3. Plan de manejo de recurso hídrico.
4. Plan de manejo de productos químicos, agroquímicos, biológicos e hidrocarburos.
5. Plan de manejo de emisiones atmosféricas.
6. Plan de conservación de biodiversidad.
7. Plan de manejo de tránsito y circulación vehicular.
8. Plan de salud, seguridad ocupacional y contingencias.

|                      |   |                                |  | Recomendaciones para la prevención y mitigación            |  |                                       |  |  |   |  |  |
|----------------------|---|--------------------------------|--|--|--|---------------------------------------|--|--|---|--|--|
| Fase                 | Actividad   | Factores ambientales afectados | Escenario de riesgo con afectación a Derechos Humanos  | 1. Plan de manejo integral de residuos y desechos sólidos. | 2. Plan de manejo de aguas residuales. | 3. Plan de manejo de recurso hídrico. | 4. Plan de manejo de productos químicos, agroquímicos, biológicos e hidrocarburos. | 5. Plan de manejo de emisiones atmosféricas. | 6. Plan de conservación de biodiversidad. | 7. Plan de manejo de tránsito y circulación vehicular. | 8. Plan de salud, seguridad ocupacional y contingencias. |
| Previveros y viveros | Desarrollo de infraestructura y desempaque de material genético | Suelo                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>El proceso constructivo y la remoción de cobertura vegetal generan residuos y desechos sólidos comunes pueden degradar el suelo y alterar drenajes naturales.</li> <li>El no verificar la certificación de inocuidad de la semilla puede generar contaminación fitosanitaria.</li> </ul>  | X  |  |                                       |  |  |   |  | X  |
|                      | Riego   | Agua<br>Atmósfera<br>Suelo     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Emisión de gases de efecto invernadero y derrame de hidrocarburos por el uso de bombas hidroneumáticas para el sistema de riego, emisión de partículas a la atmósfera y generación de ruido afectan la salud de la comunidad.</li> <li>Consumo excesivo de agua limitando acceso de este recurso a las comunidades.</li> </ul>  | X  |  | X                                     | X  | X  |   |  |  |
|                      | Fertilización   | Suelo                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>La no disposición final de los residuos de manejo especial generados durante el proceso de fertilización, puede afectar la salud de la comunidad así como la contaminación del suelo y aguas superficiales.</li> <li>La falta de medidas para controlar la emisión de gases de efecto invernadero por el uso de combustible fósil en vehículos y por la liberación del componente nitrogenado, generan una mayor afectación al ambiente.</li> </ul> | X  |  |                                       |  |  |   |  | X  |
|                      | Manejo fitosanitario  | Suelo<br>Atmósfera             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derrame de agroquímicos afecta el suelo y fuentes de agua subterráneas que también abastecen áreas vecinas.</li> <li>Durante la eliminación de maleza se generan residuos sólidos comunes.</li> </ul>   | X  |  |                                       | X  |  |   |  | X  |

|   |  |                                     |   | Recomendaciones para la prevención y mitigación               |   |   |   |   |  |   |   |
|---|--|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|---|---|
| Fase  | Actividad                                  | Factores ambientales afectados      | Escenario de riesgo con afectación a Derechos Humanos   | 1.<br>Plan de manejo integral de residuos y desechos sólidos. | 2.<br>Plan de manejo de aguas residuales. | 3.<br>Plan de manejo de recurso hídrico | 4.<br>Plan de manejo de productos químicos, agroquímicos, biológicos e hidrocarburos. | 5.<br>Plan de manejo de emisiones atmosféricas. | 6.<br>Plan de conservación de biodiversidad. | 7.<br>Plan de manejo de tránsito y circulación vehicular. | 8.<br>Plan de salud, seguridad ocupacional y contingencias. |
| Implementación de la siembra definitiva       | Preparación del suelo y de la siembra      | Suelo<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de combustible fósil en maquinaria y vehículos que transportan a los colaboradores genera emisiones de gases de efecto invernadero contribuyen al cambio climático.</li> <li>Efectos sobre la biodiversidad en área de influencia por pérdida de cobertura forestal, limitando la conectividad biológica, el desplazamiento de fauna, la pérdida de especies endémicas amenazadas o en peligro de extinción, la pérdida o degradación de ecosistemas, zonas ribereñas y corredores biológicos.</li> <li>Durante la preparación de la tierra se utiliza maquinaria que emite partículas a la atmósfera y generación de ruido.</li> </ul> | X   |   |   |   | X   | X  |   | X   |
|   | Fertilización                              | Suelo                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ver "Pre viveros y viveros: Fertilización".</li> </ul>   | X   |   |   |   |   |  |   | X   |
|   | Siembra definitiva de palma                | Suelo<br>Flora y fauna              | <ul style="list-style-type: none"> <li>La generación de partículas de polvo por el movimiento de tierras genera afectaciones respiratorias en trabajadores y personas que laboran en áreas colindantes.</li> <li>Emisión de gases de efecto invernadero por el uso de combustible fósil en vehículos que transportan las plantas y los colaboradores a la zona de siembra, afectando la calidad del medio ambiente que puede repercutir en el goce de una buena salud.</li> </ul>   | X   |   |   |   | X   |  |   | X   |
| Mantenimiento de infraestructura y plantación | Control mecánico de maleza en plantaciones | Flora y fauna                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>El uso de maquinaria requerida para la actividad, emite partículas a la atmósfera, ruido y hasta la posibilidad de afectar al suelo por derrame de hidrocarburos.</li> </ul>   |   |   |   | X   | X   |  |   | X   |
|   | Control químico de maleza en plantaciones  | Flora y fauna                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos adversos a fuentes de agua superficial por arrastre de agroquímicos en la escorrentía impactan la calidad del agua que abastece comunidades vecinas.</li> <li>Efectos adversos a la calidad del suelo y fuentes de agua subterránea por derrame de agroquímicos, limitan la producción agrícola de la comunidad.</li> </ul>  | X   |   | X                                       | X   |   |  |   | X   |

|      |   |   |   | Recomendaciones para la prevención y mitigación            |  |                                      |  |  |   |  |  |
|------|---|---|---|--|--|--------------------------------------|--|--|---|--|--|
| Fase | Actividad   | Factores ambientales afectados              | Escenario de riesgo con afectación a Derechos Humanos   | 1. Plan de manejo integral de residuos y desechos sólidos. | 2. Plan de manejo de aguas residuales. | 3. Plan de manejo de recurso hídrico | 4. Plan de manejo de productos químicos, agroquímicos, biológicos e hidrocarburos. | 5. Plan de manejo de emisiones atmosféricas. | 6. Plan de conservación de biodiversidad. | 7. Plan de manejo de tránsito y circulación vehicular. | 8. Plan de salud, seguridad ocupacional y contingencias. |
|      | Labores de mantenimiento de drenajes, caminos intenos y sistema de riego.                               | Agua<br>Atmósfera<br>Suelo                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Una inadecuada disposición final de los residuos generados a partir de las labores de mantenimiento pueden degradar el suelo.</li> <li>El uso de maquinaria afecta al ambiente con emisiones, ruido y puede afectar al suelo y fuentes de agua a falta de controles ante derrame de hidrocarburos.</li> </ul>                                    | X  |  | X                                    | X  | X  |   |  | X  |
|      | Toma de agua de distintas fuentes para riego  | Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presión del manto freático por uso de pozos para toma de agua, genera deshabastecimiento.</li> <li>Emisión de gases de efecto invernadero por el uso de hidrocarburos en bombas hidroneumáticas para el aprovechamiento de agua y el sistema de riego.</li> </ul>  |  |  | X                                    | X  | X  |   |  |  |
|      | Riego de la plantación  | Agua<br>Atmósfera                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presión del recurso hídrico por uso de sistemas ineficientes afecta la disponibilidad del recurso para la empresa y para la comunidad.</li> </ul>  |  |  | X                                    |  |  |   |  |  |
|      | Preparación de mezclas para nutrición vegetal   | Agua<br>Atmósfera                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Los residuos y desechos sólidos de manejo especial por el manejo de agroquímicos son dispuestos en botadero cercano a áreas recreativas de la comunidad.</li> </ul>  | X  | X                                      |                                      | X  |  |   |  |  |
|      | Fertilización   | Suelo                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ver "Pre viveros y viveros: Fertilización".</li> </ul>   | X  | X                                      |                                      | X  | X  |   |  |  |
|      | Preparación de mezclas para sanidad vegetal   | Agua<br>Atmósfera                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Las aguas residuales generadas por las mezclas de agroquímicos y el lavado de equipo de trabajo y de protección personal son vertidas de forma que se afecta al río que abastece la comunidad.</li> <li>No se cuenta con controles para la disposición final de residuos sólidos de manejo especial debido al manejo de agroquímicos.</li> </ul> | X  | X                                      |                                      | X  |  |   |  | X  |
|      | Control manual y químico (control de plagas y enfermedades, cirugías y erradicación de palmas enfermas) | Suelo<br>Agua<br>Atmósfera<br>Flora y fauna | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se degrada el suelo y fuentes subterráneas por derrames de agroquímicos del equipo de aplicación y el trasiego, impactando áreas de paso comunes y afectando fuentes de agua por lavado de bombas y equipo de protección personal.</li> </ul>  | X  | X                                      |                                      | X  | X  |   |  |  |

### 3.3 Riesgos relacionados con aspectos laborales

Los riesgos laborales se refieren a la posibilidad de que un trabajador sufra algún tipo de daño derivado del trabajo asignado por la empresa o que vea afectadas sus condiciones de trabajo ante incumplimiento contractual según lo dispuesto en la ley.

Los aspectos planteados a continuación, se refieren al compromiso adquirido por el sector palmicultor desde su Política Laboral, los cuales están vinculados con derechos humanos y principios de contratación administrativa, según se muestra en la siguiente tabla:

| Principios de la Política Laboral          | Derecho Humano relacionado y principio de contratación equitativa  |
|--|--|
| <b>Tu eficiencia define tu crecimiento</b> | Igualdad: Todos somos iguales y con los mismos derechos; por lo tanto, no puede discriminarse a nadie por la religión, el color de la piel o el sexo, entre otros aspectos.  |
| <b>Asociarte es tu elección</b>            | <p>Libertad de asociación: Es el derecho de toda persona a formar o unirse libremente a una organización o grupo para actuar, expresar, promover, ejercer, defender de manera colectiva fines de interés común.</p> <p><u>Directriz de contratación equitativa 29:</u> Los empleadores deberían velar por que se respete en el proceso de contratación el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores que contratan.</p> <p><u>Directriz de contratación equitativa 30:</u> Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga.</p> |
| <b>Tus retribuciones serán justas</b>      | <p>Trabajo en condiciones justas: La remuneración recibida debe ser justa teniendo en cuenta el tiempo laborado, la experiencia, las habilidades y la formación de cada trabajador.</p> <p><u>Directriz de contratación equitativa 27:</u> Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas.</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Los niños y niñas a la Escuela</b></p>                   | <p>No discriminación: Las tareas laborales deben ser asignadas de manera equitativa y conforme a criterios objetivos, y de la misma manera evaluar a todo el personal.</p> <p>Prohibición de trabajo infantil: Trabajo perjudicial para la salud, la educación, el bienestar y el desarrollo de los niños y las niñas.</p>  |
| <p><b>Tu eres primero en tu lugar de trabajo</b></p>           | <p>Salud: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.</p> <p><u>Directriz de contratación equitativa 28:</u> Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación.</p>   |
| <p><b>Tus retribuciones serán justas</b></p>                   | <p>Prohibición del trabajo forzado: Todo trabajo o servicio realizado bajo amenazas de castigo y que se realiza en contra de la propia voluntad.</p> <p><u>Directriz de contratación equitativa 26:</u> Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo escrito, y por que éstos sean transparentes y comprensibles para el trabajador.</p> <p><u>Directriz de contratación equitativa 31:</u> Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de dejar su empleo o cambiar de empleo, o de regresar a sus países de origen.</p> |
| <p><b>Iniciativa de reclutamiento equitativo de la OIT</b></p> | <p>Dirigida a reducir las prácticas abusivas y la violación de los derechos humanos y laborales durante el proceso de contratación, maximizando la protección de los trabajadores nacionales y trabajadores migrantes y su contribución al desarrollo.</p>  |

A continuación, la matriz con los siguientes elementos:

- Derecho Humano
- Escenario de riesgo con afectación a los derechos humanos
- Medidas de prevención y mitigación (Recomendación para el abordaje)
- Directrices de contratación equitativa vinculados bajo el rol de empleadores

Con base en el Manual de Buenas Prácticas Laborales del Sector Agro, se presentan escenarios orientativos ante posibles situaciones de incumplimiento, contemplando la legislación laboral nacional, los Convenios Fundamentales de la OIT ratificados por Guatemala y los Principios Generales y directrices para la contratación equitativa emitidos por la OIT.

| Derecho Humano                | Escenario de riesgo con afectación a los derechos humanos  | Medidas de prevención y mitigación  | Directrices de contratación equitativa vinculados al rol del empleador  |
|-------------------------------|--|---|---|
| Igualdad                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se observan deficiencias notorias de equidad, que pueden reflejarse como privilegios inmerecidos o regaños injustificados.</li> <li>Se aplican pagos de salarios diferentes a varios colaboradores por realizar labores similares bajo las mismas condiciones.</li> <li>Trato preferencial a ciertas personas, como prebendas, beneficios u horarios especiales (favoritismo).</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se han definido las actividades y responsables para la contratación, el reclutamiento, formación, promoción de puestos, pago de salarios y terminación de contratos.</li> <li>Los puestos de trabajo han sido documentados con información salarial, funciones, requisitos laborales y conocimientos para el buen desempeño del colaborador. Se cuenta con una política salarial.</li> <li>En el caso de los proveedores, el contrato de servicio puede requerir información sobre lineamientos aplicados para asegurar la igualdad en las prácticas de contratación de personal.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación. (Principio Contratación Equitativa 28).</b> Los trabajadores pueden ser contratados y empleados con arreglo a diferentes tipos de relaciones de trabajo, pero los empleadores deberían velar por que los presentes principios y directrices se apliquen a todos los trabajadores, sea cual fuere la situación en la que se les contrate.</li> </ul>   |
| Libertad de asociación        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando se impide u obliga la participación de los colaboradores en iniciativas de asociación o agrupación.</li> <li>La participación de colaboradores es obligatoria.</li> <li>Penalizar, restringir o discriminar a los colaboradores que participan en asociaciones o agrupaciones. Se interfiere en el logro de las acciones que realizan los colaboradores dentro de su participación en agrupaciones.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con una política escrita sobre el derecho de los trabajadores de formar parte en asociaciones y otras organizaciones.</li> <li>El centro de trabajo impulsa sistemas para establecer mejores relaciones con sus colaboradores.</li> <li>El centro de trabajo ha establecido y compartido canales formales para la atención de comunicados de los colaboradores hacia la alta gerencia, incluyendo problemas, intereses y preocupaciones.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Los empleadores deberían velar por que se respete en el proceso de contratación el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores que contratan. (Principio Contratación Equitativa 29)</b> Los empleadores deberían asegurar que sus procesos de contratación no exijan a los solicitantes de empleo y/o trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, que renuncien a su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a negociar colectivamente.</li> <li><b>Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga. (Principio Contratación Equitativa 30)</b> El recurso a la utilización de mano de obra ajena a la empresa con el fin de sustituir a trabajadores en huelga entraña el riesgo de violación del derecho de huelga, lo cual constituye una grave violación de la libertad sindical.</li> </ul>         |
| Trabajo en condiciones justas | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de salarios inferior al mínimo vigente que establece la Ley.</li> <li>Omisión del pago o cálculo erróneo de garantías sociales como incentivos, prestaciones legales, seguro social, entre otros.</li> <li>Aplicación de deducciones no respaldadas por la Ley.</li> <li>Pago tardío, o atrasado, del salario y/o de las prestaciones de ley.</li> <li>Carencia de sistemas o métodos para registrar el total de horas trabajadas diariamente por los trabajadores.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con un registro que detalle la composición del pago y deducciones a los colaboradores acorde a las disposiciones de Ley.</li> <li>La entrega física o electrónica de boletas de pago.</li> <li>Mantener un Reglamento Interior de Trabajo autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Para mayor detalle consultar anexos del Manual de Buenas Prácticas Laborales)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas. (Principio Contratación Equitativa 27).</b> Los mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos deberían ser accesibles para los trabajadores que puedan haber sido objeto de un trato abusivo en el proceso de contratación, y en los casos en que se confirme que ha habido abuso, los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas. No deberían interferir con los esfuerzos de los trabajadores para lograr acciones jurídicas y de reparación apropiadas tanto judiciales como extrajudiciales, ni deberían restringir dichos esfuerzos.</li> </ul> |

| Derecho Humano                | Escenario de riesgo con afectación a los derechos humanos  | Medidas de prevención y mitigación  | Directrices de contratación equitativa vinculados al rol del empleador  |
|-------------------------------|--|---|---|
| Trabajo en condiciones justas | <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de controles para asegurar el goce de los días de descanso, vacaciones y el no exceder límite de horas extra.</li> <li>El no brindar espacio a los colaboradores para el almuerzo dentro de la jornada laboral.</li> <li>Nóminas de pago incompletas, o falta de registro de pago de salario, prestaciones, vacaciones, etc.</li> <li>Cuando el empleador excede el límite de trabajo de 12 horas diarias.</li> <li>Cuando el empleador y sus colaboradores no están inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Es de conocimiento del personal que las horas extra son voluntarias y que su pago se compensa según Código de Trabajo.</li> <li>El centro de trabajo cuenta con un mecanismo o registro de los aumentos salariales con base en la antigüedad, eficiencia y productividad del colaborador.</li> <li>El centro de trabajo coloca en un lugar visible una descripción escrita de la forma de cálculo y pago de salarios. Se entrega una copia de este documento a los colaboradores al ser contratados.</li> <li>La organización puede solicitar a sus proveedores las nóminas de pago para verificar que no se incurre en incumplimiento en la composición del pago según disposiciones de Ley.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas. (Principio Contratación Equitativa 27).</b> Los mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos deberían ser accesibles para los trabajadores que puedan haber sido objeto de un trato abusivo en el proceso de contratación, y en los casos en que se confirme que ha habido abuso, los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas. No deberían interferir con los esfuerzos de los trabajadores para lograr acciones jurídicas y de reparación apropiadas tanto judiciales como extrajudiciales, ni deberían restringir dichos esfuerzos.</li> </ul> |
| No discriminación             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Las colaboradoras son exigidas a aplicar pruebas de embarazo durante la contratación o se ven afectadas por salarios inferiores para su puesto a su regreso del permiso de maternidad.</li> <li>Se condiciona la contratación y la gestión salarial bajo criterios que no se asocian al desempeño de un puesto.</li> <li>Tomar medidas disciplinarias o terminación de contratos con argumentos basados en características personales del colaborador.</li> <li>Asimismo, variaciones en el pago de salarios, beneficios o ascensos con base en características personales del colaborador. Reducción de salario a colaboradoras que regresan de su descanso post-parto.</li> <li>Contratación exclusiva de personal de determinada raza, religión, estado civil, u otra condición que no sea relevante para el desempeño del trabajo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando en el centro de trabajo, finca, granja, hacienda, planta, procesadora, empackadora, fábrica, etc. se cuenta con una política escrita contra la discriminación y con mecanismos para asegurar que se cumpla. En esta se establece que los colaboradores son contratados sin consideración de género, raza, nacionalidad, color, religión, edad, maternidad o estado civil.</li> <li>Cuando el centro de trabajo cuenta con descripciones de los puestos de trabajo que ofrece y éstos se refieren solamente a "calificaciones ocupacionales", no a características personales.</li> <li>Los colaboradores reciben el mismo trato por sus características personales, tales como edad, género, raza o estado civil.</li> <li>El centro de trabajo asegura que el pago del salario y los beneficios de sus colaboradores se establezca fuera de consideraciones de género, nacionalidad, raza, color, religión, edad, maternidad o estado civil.</li> <li>La no discriminación en proveedores puede verificarse a partir de la revisión de nóminas de pago aplicadas a trabajadores en igual condición y responsabilidad.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo y, en particular, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Principio Contratación Equitativa 1)</b></li> </ul>   |

| Derecho Humano                  | Escenario de riesgo con afectación a los derechos humanos  | Medidas de prevención y mitigación   | Directrices de contratación equitativa vinculados al rol del empleador   |
|---------------------------------|--|--|--|
| Prohibición de trabajo infantil | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite el trabajo de menores en lugares insalubres o peligrosos.</li> <li>• El empleador acepta documentación incompleta que no permite verificar la edad de los trabajadores.</li> <li>• Cuando la empresa permite la presencia de niños o menores en la planta, aunque no se encuentren laborando en el lugar.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La política de contratación en el centro de trabajo del sector agropecuario siempre asegura que la edad mínima para optar al trabajo es acorde a la establecida en la ley.</li> <li>• Mantener los expedientes de cada colaborador actualizados, así como asegurarse de que tales expedientes incluyan información básica del colaborador y copia de los documentos que lo identifican.</li> <li>• El centro de trabajo mantiene un listado de los nombres de los colaboradores menores, que tienen restricción para laborar en ciertas jornadas y operaciones. Se asegura asimismo, que éstos no trabajan en horas restringidas o en puestos peligrosos.</li> <li>• Considerando la importancia de su desarrollo integral, el centro de trabajo incentiva a los colaboradores jóvenes a asistir a clases nocturnas y a participar en programas educacionales.</li> <li>• Contratos con proveedores pueden incluir cláusula de no trabajo infantil e indicar las acciones que tomaría la empresa en caso de incumplimiento.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo y, en particular, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Principio Contratación Equitativa 1)</li> </ul>   |
| Salud                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal asignado a puestos de alto riesgo desconocen medidas de precaución correspondientes.</li> <li>• Funcionar en instalaciones inadecuadas o peligrosas.</li> <li>• No se cuenta con planes de respuesta ante emergencia ni se aplican simulacros. Se mantienen las salidas de emergencia cerradas o bloqueadas.</li> <li>• Carencia de un plan de evacuación.</li> <li>• No se conocen los peligros a los cuales se expone el personal durante la realización de sus responsabilidades, ni se dispone de equipo de protección u otros controles para prevenir incidentes de los trabajadores.</li> <li>• Falta de señalizaciones, advertencias y folletos que indiquen los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, tanto para la salud como para la integridad de los colaboradores.</li> <li>• No se comunican accidentes de trabajo ni enfermedades laborales a la Inspección General de Trabajo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con un Programa de Salud y Seguridad Ocupacional que incluye las actividades y responsabilidades para identificar los riesgos, establecer controles y asegurar su cumplimiento. Este plan incluye roles y responsabilidades del personal, así como las actividades necesarias para promover un alto nivel de salud y seguridad en el centro de trabajo; también indica los pasos que está tomando la empresa para asegurarse que las áreas de riesgos de salud y seguridad están identificadas y señalizadas.</li> <li>• El Comité de Salud y Seguridad conformado por empleador y colaboradores cuenta con un plan de actividades para desarrollar sus responsabilidades.</li> <li>• La formación del personal considera temas para sensibilizar y reforzar prácticas de salud y seguridad ocupacional.</li> <li>• El personal recibe entrenamiento para operar la maquinaria de la empresa de manera segura y efectiva.</li> <li>• Se realizan simulacros que permiten verificar las prácticas establecidas en el plan de respuesta ante emergencia.</li> <li>• El personal que visite la empresa bajo condiciones de proveedor, contratista o visita, debe ser informado de los peligros, planes de emergencias y condiciones de seguridad acorde a las actividades que realice en las instalaciones de la empresa.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación. (Principio Contratación Equitativa 28) Los trabajadores pueden ser contratados y empleados con arreglo a diferentes tipos de relaciones de trabajo, pero los empleadores deberían velar por que los presentes principios y directrices se apliquen a todos los trabajadores, sea cual fuere la situación en la que se les contrate."</li> </ul> |



| Fase                            | Actividad  | Factores ambientales afectados   | Escenario de riesgo con afectación a DDHH   |
|---------------------------------|--|--|---|
| Prohibición del trabajo forzado | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores realizan horas extras contra su voluntad.</li> <li>• Los colaboradores son forzados a laborar durante su espacio de vacaciones.</li> <li>• Se restringe la salida del personal durante sus espacios de descanso y almuerzo.</li> <li>• Someter a los colaboradores a actividades distintas a la naturaleza de su trabajo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con contratos laborales acorde a la Ley que no contienen cláusulas que obliguen al trabajo forzoso.</li> <li>• Velar porque los colaboradores se presenten voluntariamente a sus labores, y ninguno es retenido dentro de la empresa.</li> <li>• Ninguna política de la empresa contraviene el derecho del colaborador a retirarse al terminar su jornada ordinaria de trabajo.</li> <li>• La salida del colaborador está siempre libre de portones o puertas con llave.</li> <li>• No se retiene ningún documento original del empleado sin su permiso.</li> <li>• Contratos con proveedores pueden incluir cláusula de no trabajo forzoso e indicar las acciones que tomaría la empresa en caso de incumplimiento.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo escrito, y por que éstos sean transparentes y comprensibles para el trabajador. (Principio Contratación Equitativa 26)</b> Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, y preferiblemente a través de contratos escritos de conformidad con las leyes y reglamentos, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros y transparentes, y deberían informar al trabajador del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se le va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, deberían proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, deberían estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos, y deberían ser ejecutables. El consentimiento con conocimiento de causa del trabajador con las condiciones del contrato debería obtenerse sin engaño o coacción.</li> <li>• <b>Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de dejar su empleo o cambiar de empleo, o de regresar a sus países de origen. (Principio Contratación Equitativa 31)</b> No debería exigirse a los trabajadores migrantes la autorización del empleador para cambiar su relación laboral o poner término a la misma, o para abandonar el país si esa es la voluntad del trabajador, teniendo en cuenta las obligaciones contractuales aplicables.</li> </ul> |

### 3.4 Acciones para la reparación

Las empresas pueden verse involucradas en la aparición de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, a través de sus propias actividades o a través de alguna relación externa (empresarial o de otro tipo).

Ante estas situaciones, debe aplicarse un proceso de reparación que resuelva la consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar o compensar esa consecuencia negativa. Esta responsabilidad aplica si una empresa confirma haber provocado una consecuencia negativa sobre un derecho humano o si ha contribuido a ella.

El tipo de reparación dependerá de la naturaleza y el alcance del impacto negativo, pueden adoptar diversas formas como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, así como medidas de prevención de nuevos daños.

*“Poner en marcha sistemas que permitan reparar las consecuencias negativas no significa en modo alguno que la empresa no pretenda respetar los derechos humanos.*

*Al contrario, da prueba de un reconocimiento de que esas consecuencias pueden ocurrir a pesar de sus mejores esfuerzos y de su propósito de garantizar que el respeto de los derechos humanos quede restaurado lo más rápida y eficazmente posible si eso llegara a suceder.”*

**Naciones Unidas**

El proceso de reparación tiene un carácter activo, que facilita la identificación de las quejas-inquietudes y las aborda lo antes posible. Puede brindar cierta ventaja sobre los mecanismos más formales (basados en el Estado), como la reducción de costos y la velocidad de acceso y reparación.

Permite establecer una relación positiva con las partes interesadas al evidenciar que la empresa atiende tanto las preocupaciones como las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

A nivel operativo, la reparación puede proporcionar soluciones tempranas, evitando que los daños se conviertan en disputas importantes y abusos de los derechos humanos.

El Principio Rector 31 ([anexo no. 2](#)), identifica las siguientes características sobre un mecanismo de reparación eficaz:

- a. Legítimo:** generar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder por correcto desarrollo de los procesos de reclamación.
- b. Accesible:** es conocido por todos los grupos interesados a los que está destinado y prestando asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder al mismo.
- c. Predecible:** disponer de un procedimiento claro y conocido.
- d. Equitativo:** asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto; incluyendo la perspectiva de género, para lo cual se debe asegurar la participación de la mujer en el análisis y toma de decisiones ante reparaciones.
- e. Transparente:** mantiene informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrece suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, fomentando así la confianza en su eficacia.
- f. Compatible con los derechos:** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g. Una fuente de aprendizaje continuo:** adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.

### **Orientaciones para la reparación**

- Cuando sea posible, las acciones de reparación deben retornar el estado en que se encontrarían las personas de no haber ocurrido el impacto negativo.
- Es adecuado investigar situaciones presentadas a nivel internacional ante casos similares, con el fin de adoptar prácticas responsables compatibles.

- El claro conocimiento sobre la legislación aplicable y las directrices internacionales aprobadas por el país es prioritario para la adopción de medidas que prevengan futuros impactos negativos.
- En caso de que la consecuencia haya provocado un daño irremediable, se deben considerar medidas para prevenir o mitigar el daño, adicional al tema de indemnización que pueda representar.
- La implementación de un mecanismo de reparación suele asignarse a áreas o departamentos encargados de cuestiones sociales y derechos humanos, quienes a manera de un gran orquestador, promueven que la solución y la reparación de consecuencias negativas involucre a los departamentos y personas asociadas a la situación, como un enfoque integral. Las soluciones planteadas deben ser viables y deben contar con el aval de la alta dirección de la empresa a fin de asegurar su prioridad en la implementación.
- La atención oportuna de las reparaciones requiere de seguimiento y rendición de cuentas por parte de la alta dirección, a fin de generar confianza de los interesados sobre la atención brindada por la empresa.
- Si la empresa debe abordar varias consecuencias negativas identificadas, debe prestar atención prioritaria a aquellas que puedan causar los daños más graves como afectar a personas pertenecientes a grupos vulnerables (niños, las mujeres, los pueblos indígenas o las personas pertenecientes a minorías étnicas o de otro tipo) o aquellos que puedan afectar el derecho a la vida y a la salud de las personas.
- El abordaje proactivo de inquietudes y la atención oportuna de quejas es esencial para prevenir impactos. Un esquema general para la gestión de quejas puede considerar:

| Actividad  | Responsable   | Tiempo estimado para la atención |
|--|---|----------------------------------|
| <p><b>1.Recepción y registro de posibles comunicaciones de queja.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir en bitácora de comunicaciones.</li> <li>• Confirmar recibido a la persona interesada.</li> </ul>  | Encargado de atención de quejas   | 1 semana                         |
| <p><b>2. Revisión preliminar.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar si el comunicado recibido es una queja y continuar con la siguiente actividad, en caso contrario indicar a la persona interesada.</li> </ul>  | Grupo designado por la organización para la gestión de quejas, en consulta con la persona interesada y una tercera parte (en caso de que aplique) | 1 semana                         |
| <p><b>3. Dialogar, planificar la investigación, abordar las quejas y generar informes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un diálogo con la persona interesada.</li> <li>• Acordar el alcance y enfoque de información-eventos a ser investigados.</li> <li>• Consultar a terceras partes, de ser requerido.</li> </ul> | Grupo designado por la organización para la gestión de quejas, en consulta con la persona interesada y una tercera parte (en caso de que aplique) | 1 mes                            |

| Actividad  | Responsable  | Tiempo estimado para la atención |
|--|--|----------------------------------|
| <p><b>4. Proceso de investigación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar la investigación.</li> <li>Obtener información adicional, realizar investigación en campo (de ser necesario la persona interesada puede participar).</li> <li>Si la evaluación de las pruebas obtenidas son razonables continuar con la siguiente actividad, de lo contrario informar a la persona interesada.</li> </ul>               | <p>Grupo designado por la organización para la gestión de quejas, en consulta con la persona interesada y una tercera parte (en caso de que aplique)</p> | <p>1 a 3 meses</p>               |
| <p><b>5. Definir un plan de acción con responsables y tiempo de finalización.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer las acciones a implementar acorde a los hallazgos identificados.</li> <li>El plan debe ser aprobado por las partes relevantes para resolver la queja.</li> </ul>   | <p>Grupo designado por la organización para la gestión de quejas, en consulta con la persona interesada y una tercera parte (en caso de que aplique)</p> | <p>1 mes</p>                     |
| <p><b>6. Implementar y monitorear el avance del plan de acción.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener información sobre el progreso en la implementación del plan.</li> <li>Si los resultados de la implementación demuestran que la queja fue resuelta, se informa a la persona interesada, de lo contrario se retoma la actividad de investigación (actividad 4) y se continúa hasta su resolución.</li> </ul> | <p>Grupo designado por la organización para la gestión de quejas, en consulta con la persona interesada y una tercera parte (en caso de que aplique)</p> | <p>6 a 12 meses</p>              |

**Algunos ejemplos de reparación**

- Mensualmente, la alta dirección de la empresa brinda seguimiento a la eficacia de las respuestas brindadas ante las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
- La empresa cuenta con un mecanismo en su sitio web para comunicar cómo se atienden los riesgos relacionados con los derechos humanos en general y acciones de reparación implementadas ante consecuencias negativas.
- Se concientiza trimestralmente al personal sobre la importancia de atender posibles incumplimientos a los derechos humanos: “escuchar los problemas no constituye una amenaza, sino algo constructivo para la sostenibilidad de la empresa”.

# 4



## ANEXOS

### Anexo 1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos

El texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reproduce a continuación, con el fin de promover su conocimiento y difusión:

#### DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (TEXTO ÍNTEGRO)

##### PREÁMBULO

*Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;*

*Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;*

*Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;*  
*Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;*

*Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;*

<sup>2</sup> Acuerdo 279-2019 del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de fecha 18 de octubre de 2019

*Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y*

*Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;*

**LA ASAMBLEA GENERAL proclama la presente DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS** como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

**Artículo 1.** *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

**Artículo 2.** *Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

*Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.*

**Artículo 3.** *Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*

**Artículo 4.** *Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.*

**Artículo 5.** *Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*

**Artículo 6.** *Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.*

**Artículo 7.** *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

**Artículo 8.** *Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.*

**Artículo 9.** *Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.*

**Artículo 10.** *Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.*

**Artículo 11.** *Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.*

**Artículo 12.** *Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*

**Artículo 13.** *Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.*

*Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.*

**Artículo 14.** *En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.*

*Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.*

**Artículo 15.** *Toda persona tiene derecho a una nacionalidad. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.*

**Artículo 16.** *Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.*

**Artículo 17.** *Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.*

**Artículo 18.** *Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.*

**Artículo 19.** *Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.*

**Artículo 20.** *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.*

**Artículo 21.** *Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.*

**Artículo 22.** *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.*

**Artículo 23.** *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

**Artículo 24.** *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

**Artículo 25.** *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.*

**Artículo 26.** *Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.*



**Artículo 27.** *Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.*

**Artículo 28.** *Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.*

**Artículo 29.** *Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.*

**Artículo 30.** *Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.*

## Anexo 2. Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

---

Son guías voluntarias aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, para facilitar el respeto de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas.

**Principio Rector 1:** Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

**Principio Rector 2:** Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

**Principio Rector 3:** En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben: a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias; b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas; c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades; d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

**Principio Rector 4:** Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito o la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.

**Principio Rector 5:** Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.

**Principio Rector 6:** Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

**Principio Rector 7:** Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas: a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos; b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual; c) Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación; d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.

**Principio Rector 8:** Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

**Principio Rector 9:** Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo a través de tratados o contratos de inversión.

**Principio Rector 10:** Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán: a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas; b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización; c) Inspirarse en

estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos.

**Principio Rector 11:** Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

**Principio Rector 12:** La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Principio Rector 13:** La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

**Principio Rector 14:** La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

**Principio Rector 15:** Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

**Principio Rector 16:** Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

**Principio Rector 17:** Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

**Principio Rector 18:** A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe: a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes; b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

**Principio Rector 19:** Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas. a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que: i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa; ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos. b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

**Principio Rector 20:** A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe: a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

**Principio Rector 21:** Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: a) Una forma y una frecuencia que

reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

**Principio Rector 22:** Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

**Principio Rector 23:** En cualquier contexto, las empresas deben: a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) Buscar fórmulas que le permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

**Principio Rector 24:** Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

**Principio Rector 25:** Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

**Principio Rector 26:** Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

**Principio Rector 27:** Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

**Principio Rector 28:** Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

**Principio Rector 29:** Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

**Principio Rector 30:** Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.

**Principio Rector 31:** Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación; b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos; c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación; d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto; e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego; f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro; h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

### Anexo 3. Principios Generales y directrices para la contratación equitativa

---

La iniciativa de reclutamiento equitativo de la OIT está dirigida a reducir las prácticas abusivas y la violación de los derechos humanos y laborales durante el proceso de contratación, maximizando la protección de los trabajadores nacionales y trabajadores migrantes y su contribución al desarrollo.

En estos principios y directrices se procura abarcar la contratación de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, con independencia de que sean contratados directamente por los empleadores o a través de intermediarios.

De acuerdo a información recabada por la OIT, los trabajadores migrantes se exponen a mayores riesgos de abusos vinculados con los derechos laborales y las condiciones del trabajo, por lo que se insta a que las empresas tomen acciones para no verse implicadas en violaciones de los derechos humanos y en abusos en los procesos de contratación.

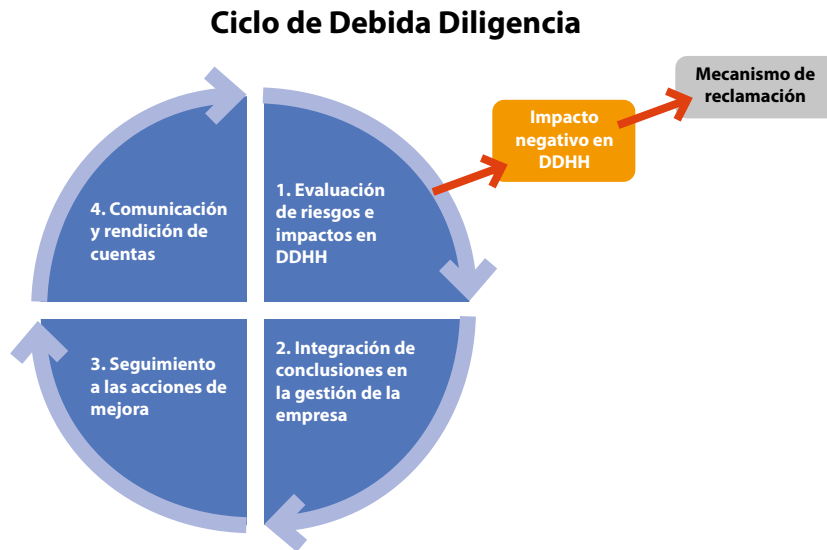
La guía se estructura mediante principios generales que sirven de orientación para la aplicación del proceso de contratación y directrices prácticas que referencian las responsabilidades de actores específicos en el proceso de contratación y comprenden posibles intervenciones e instrumentos de política.

Para mayor detalle se puede consultar el sitio: [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_568731/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang--es/index.htm)

## Anexo 4. La Debida Diligencia

Para integrar el respeto a los derechos humanos en las prácticas empresariales y siguiendo el planteamiento de los Principios Rectores (anexo no.2), las empresas deben identificar riesgos e impactos dentro del alcance de sus actividades, con el objeto de ayudar a prevenir, mitigar y manejar los riesgos asociados con este cumplimiento y respeto.

Los Principios Generales y directrices para la contratación equitativa definen la debida diligencia como un proceso continuo que sigue una empresa y que tiene por objeto identificar, prevenir, mitigar y responder al modo en que hace frente a las repercusiones negativas de sus propias actividades sobre los derechos humanos o que puede estar directamente vinculado con sus operaciones, productos y servicios a través de sus relaciones comerciales. El proceso debería incluir una evaluación del impacto real y potencial sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se encaran las consecuencias negativas.



La debida diligencia en materia de derechos humanos es una manera de que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. La identificación de los riesgos debe considerar el marco legal del sector agro, el contexto y las relaciones empresariales en sus propias actividades (tanto en la empresa matriz como en las subsidiarias, según aplique).

Una organización del sector puede aplicar la debida diligencia tomando como referencia los riesgos prioritarios establecidos en esta guía.

## Disposiciones legales y otros compromisos del sector Agro

Comprender el marco legal y las iniciativas del sector es esencial para la protección de los derechos:

| Documento orientativo  | Alcance   |
|--|---|
| Marco jurídico para la Guía Ambiental de la Agroindustria de Palma de Aceite en Guatemala indicado en la Guía Ambiental de la Agroindustria de Palma de Aceite en Guatemala. | <p>Información sobre la normativa nacional vigente en materia de ambiente relacionada con agroindustria de la palma de aceite.</p> <p><a href="https://www.grepalma.org/wp-content/uploads/2019/11/GUI%CC%81A-AMBIENTAL-DE-LA-AGROINDUSTRIA-DE-PALMA-DE-ACEITE-EN-GUATEMALA-VF-1.pdf">https://www.grepalma.org/wp-content/uploads/2019/11/GUI%CC%81A-AMBIENTAL-DE-LA-AGROINDUSTRIA-DE-PALMA-DE-ACEITE-EN-GUATEMALA-VF-1.pdf</a></p>   |
| Marco jurídico laboral de Guatemala referenciado en el Manual de Buenas Prácticas Laborales de CAMAGRO   | <p>Contempla la legislación laboral nacional y los Convenios Fundamentales de la OIT ratificados por Guatemala.</p> <p><a href="https://www.camaradelagro.org/politicas/">https://www.camaradelagro.org/politicas/</a></p>  |
| Compromiso del sector en Derechos Humanos  | <p><a href="https://www.grepalma.org/biblioteca-virtual/politica-de-respeto-a-los-derechos-humanos/">https://www.grepalma.org/biblioteca-virtual/politica-de-respeto-a-los-derechos-humanos/</a></p> <p><a href="https://www.camaradelagro.org/wp-content/uploads/2019/11/Pol%C3%ADtica-de-Respeto-a-los-Derechos-Humanos-y-Manual-de-Implementaci%C3%B3n-Principios-Rectores-C%C3%A1mara-del-Agro.pdf">https://www.camaradelagro.org/wp-content/uploads/2019/11/Pol%C3%ADtica-de-Respeto-a-los-Derechos-Humanos-y-Manual-de-Implementaci%C3%B3n-Principios-Rectores-C%C3%A1mara-del-Agro.pdf</a></p> |
| Compromiso del sector en tema Laboral  | <p>Cámara del Agro: Marco legal referenciado en el Manual de Buenas Prácticas Laborales</p> <p>Guía Sobre el Reglamento De Salud y Seguridad Ocupacional según acuerdos gubernativos.</p> <p><a href="https://www.camaradelagro.org/politicas/">https://www.camaradelagro.org/politicas/</a></p>  |
| Compromiso del sector en tema ambiental  | <p>Marco jurídico para la Guía Ambiental de la Agroindustria de Palma de Aceite en Guatemala</p> <p>Política ambiental y de cambio climático de <b>GREPALMA</b> y sus socios.</p> <p><a href="https://www.grepalma.org/wp-content/uploads/2018/09/Politica-Ambiental-COMPLETA-14-08-2018.pdf">https://www.grepalma.org/wp-content/uploads/2018/09/Politica-Ambiental-COMPLETA-14-08-2018.pdf</a></p>  |
| Compromiso del sector sobre el trabajo infantil  | <p><a href="https://www.grepalma.org/biblioteca-virtual/desarrollo-integral/">https://www.grepalma.org/biblioteca-virtual/desarrollo-integral/</a></p>  |



### El contexto

El contexto empresarial mantiene una estrecha relación con los derechos humanos, a pesar de que temas como salud, trabajo y acceso al agua sean percibidos como aspectos independientes y ajenos a estos derechos. Los siguientes insumos pueden ser referenciados para el contexto del sector palmicultor:

| Elemento del contexto   | Referencia para consulta  |
|---|---|
| Expectativas de los inversores  | Ministerio de Economía de Guatemala<br><a href="https://www.mineco.gob.gt/">https://www.mineco.gob.gt/</a><br><br>Estadísticas socio económicas publicadas por <b>GREPALMA</b><br><a href="https://www.grepalma.org/biblioteca-virtual/anuario-estadistico/">https://www.grepalma.org/biblioteca-virtual/anuario-estadistico/</a>   |
| Monitoreo de organizaciones independientes sobre afectaciones derechos humanos observados | Se puede consultar en:<br><br><a href="http://www.hrw.org">www.hrw.org</a>  |
| Antecedentes de la empresa en materia de derechos humanos                                 | De fuentes por medio de las cuáles realiza la evaluación permanente del impacto tales como: medios de comunicación, informes de expertos, información procedente del personal y los interesados, mecanismo de reclamación, entre otros.   |
| Prioridades de acción en derechos humanos a nivel de Guatemala                            | Brecha país con respecto a los ODS<br><a href="https://guatemala.un.org/es/49288-analisis-comun-de-pais">https://guatemala.un.org/es/49288-analisis-comun-de-pais</a><br><br>Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos<br><a href="https://www.ohchr.org/Documents/Issues/NHRA/Guatemala2007-2017.pdf">https://www.ohchr.org/Documents/Issues/NHRA/Guatemala2007-2017.pdf</a> |

### Relación con la cadena de valor

A partir de las relaciones comerciales las empresas pueden exponerse a situaciones reales o infundadas que podrían afectar su compromiso con los derechos humanos. De forma preventiva la empresa puede analizar posibles escenarios de riesgo en derechos humanos en la cadena:

| Rol de la cadena            | Posibles afectaciones   |
|-----------------------------|---|
| Subcontratistas-Proveedores | <p>No se establecen controles de cumplimiento laboral a nivel de los contratos establecidos con empresas subcontratadas, lo cual dificulta conocer su desempeño en derechos humanos.</p> <p>El personal subcontratado no se adecúa a la cultura de respeto a los derechos humanos a falta de capacitación y sensibilización en el tema.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se paga el seguro social de los trabajadores.</li> <li>• Se atrasa el pago salarial.</li> <li>• El personal se ve impedido de disfrutar su tiempo de vacaciones.</li> </ul> |
| Clientes empresariales      | <p>Mantener relación comercial con entidades legalmente vinculadas con incumplimientos en derechos humanos puede generar un clima negativo a nivel del mercado y enviar un mensaje contradictorio a lo interno de una organización.</p>   |
| Comunidad                   | <p>El no mantener una relación cercana con actores sociales de la comunidad puede generar especulaciones o conflictos debido a la falta de información de ambas partes.</p>   |



GREMIAL DE PALMICULTORES DE GUATEMALA

[WWW.GREPALMA.ORG](http://WWW.GREPALMA.ORG)

E-mail: [info@grepalma.org](mailto:info@grepalma.org)

SÍGUENOS EN:

   /GREPALMA