Política de Respeto a los Derechos Humanos y Manual de Buenas Prácticas para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en el Sector Agro

Cámara del Agro
Guatemala

Presentación

Una empresa que respeta los Derechos Humanos es una empresa sostenible

Cámara del Agro con su visión a largo plazo de “Producir alimentos para el mundo, generando empleo productivo, digno y sostenible en Guatemala” reconoce los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, destinados a poner en práctica el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.

El deber del Estado de proteger frente a los abusos de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas, normativas y procedimientos de solución de conflictos apropiados; el compromiso de las empresas de respetar los derechos humanos, actuar con la Debida Diligencia para evitar la vulneración de los derechos de terceros; y, el acceso a una remediación efectiva para las víctimas de abusos de los derechos humanos, que incluye procesos judiciales y no judiciales.

En el marco de estos principios, Cámara del Agro reconoce que es deber y fin del Estado el respeto, protección y si fuera necesaria la remediación de los Derechos Humanos y que las responsabilidades que se definen en los Principios, que se refieren en particular a la responsabilidad de respetar que incumbe a la empresa, se relacionan con la manera en que una empresa puede afectar a los derechos humanos en el desarrollo de su actividad empresarial, no le impone responsabilidades fuera de este contexto.

Cámara del Agro comprometiéndose con fomentar la creación de capacidades, la debida diligencia y el diálogo con los grupos de interés en materia de derechos humanos, firmó su Política de Respeto a los Derechos Humanos, que sirve como política marco de los esfuerzos que el sector agro ha venido desarrollando con su Política Laboral en 2012 y Política Ambiental 2014, como parte de su estrategia de sostenibilidad.

Con la finalidad de aclarar el rol de la empresa en el marco del respeto de los Derechos Humanos, ha creado el presente Manual De Buenas Prácticas para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en el Sector Agro, como una herramienta para que las empresas del sector agro realicen el proceso de Debida Diligencia en el contexto en que realizan sus actividades para asegurar la efectividad de los Derechos Humanos.

Contenido

CARTA DE PRESENTACIÓN 03
POLÍTICA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR AGRO 05
INTRODUCCIÓN 09
MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR AGRO 11
- DEFINICIONES 12
- LOS PRINCIPIOS RECTORES 15
- PASOS PARA RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS 20

PASO 1: PLANIFIQUE LA INTEGRACIÓN 24
- CONOZCA EL MARCO DEL RESPETO 25
- REALICE UNA DEBIDA DILIGENCIA 26
- DEFINA UN COMPROMISO POLÍTICO DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS 29

PASO 2: INTEGRE LAS MEDIDAS DE RESPETO 30
PASO 3: VERIFIQUE LAS PRÁCTICAS 32
PASO 4: ACTÚE CON ACCIONES DE MEJORA Y REPARACIÓN 34
- IMPLEMENTE ACCIONES DE MEJORA 35
- EJECUTE ACCIONES DE REPARACIÓN 36
- REVISE LA GESTIÓN 36

ANEXOS 37
- ANEXO 1: Los Derechos Humanos: Guía Breve para acceder al texto de los Instrumentos Internacionales en la materia 38
- ANEXO 2. Los Principios rectores orientados a los Estados 44
- ANEXO 3: Instrumentos Internacionales en Derechos Humanos ratificados por Guatemala. 46
- ANEXO 4. Guía para realizar una Debida Diligencia 50

INFORMACIÓN Y CONSULTAS 56
REFERENCIAS 62

POLÍTICA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR AGRO

Cámara del Agro con su visión a largo plazo de "Producir alimentos para el mundo, generando empleo productivo, digno y sostenible en Guatemala" reconoce los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, destinados a poner en práctica el marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

ANTECEDENTES DE LA POLÍTICA

Cámara del Agro y sus socios valoran y defienden los principios de Estado de Derecho, Empresarialidad, Sostenibilidad, Libre Mercado y Generación de Empleo Digno y Responsable. En virtud del respeto por los derechos humanos Cámara del Agro lidera diversas iniciativas para fortalecer las capacidades de sus asociadas para respetar los derechos humanos. Es así como en el año 2012 suscribe la Política Laboral del Sector Agro con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual tiene el objetivo de promover el incremento de empleo formal con cobertura social a nivel nacional, de forma que todos los sectores estén comprometidos con la cultura de legalidad y cumplimiento de la legislación laboral. Posteriormente suscribe la Política Ambiental y de Cambio Climático del Sector Agro, con el propósito de alinear los esfuerzos estratégicos de sus empresas en materia de gestión ambiental, promover la observancia de la legislación ambiental y el desarrollo sostenible.

En el año 2014, en su calidad de miembro del sector privado organizado en el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), suscribe la Política Institucional de Derechos Humanos del Sector Empresarial. Los miembros del CACIF, respetuosos de los derechos humanos, así como de los marcos legales nacionales e internacionales, suscriben la política convencidos de que el respeto por la dignidad humana constituye la base y el fin de todas las actividades, sean éstas de carácter político, económico, social, religioso, cultural o de cualquier otra índole. En la política el sector privado reitera su compromiso de promover el respeto de los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Cámara del Agro con base en estos antecedentes y con el apoyo de ACTEMP de la OTI suscribe la presente Política Empresarial de Respeto a los Derechos Humanos.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Fomentar el respeto a los derechos humanos en el Sector Agro mediante la formación, la gestión de riesgo y el diálogo con los principales grupos de interés.

Política de Respeto a los Derechos Humanos del Sector Agro como Política Marco de la Estrategia de Sostenibilidad

PRIORIDADES Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Área prioritaria no.1. Sensibilización y creación de capacidades

Líneas de acción:

01 Enfatizar la comunicación de los beneficios del respeto de los derechos humanos para el desarrollo empresarial.

02 Intensificar las acciones de formación en derechos humanos y en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

03 Poner a disposición instrumentos que faciliten el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

04 Brindar apoyo técnico a los empresarios para introducir políticas relacionadas con temas clave de respeto a los derechos humanos, tales como, igualdad de género, estabilidad laboral, calidad de vida del trabajador.

05 Promover la creación de capacidades en mecanismos de remediación empresariales como complemento a los mecanismos de remediación en derechos humanos del Estado.

Metas e Indicadores:

Comunicación de la política de respeto a los derechos humanos del Sector Agro.

Programa de formación en derechos humanos.

Manual de buenas prácticas para la implementación de los Principios Rectores divulgado entre los asociados

Área prioritaria no.2. Fomento de la Debida Diligencia

La debida diligencia es la forma en que una empresa determina, en un contexto operacional dado, si corre el riesgo de producir o contribuir a que se produzca una consecuencia negativa sobre los derechos humanos por sus propias actividades, operaciones o bien por sus relaciones comerciales. Además, le permite comprender las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos.

Líneas de acción:

01 Divulgar el concepto de debida diligencia entre las empresas formales del sector agro como instrumento de evaluación de riesgos.

02 Brindar formación en la implementación práctica de la debida diligencia tanto para pequeñas y medianas empresas como para grandes.

03 Poner a disposición instrumentos que faciliten la ejecución de la debida diligencia por parte del sector agro.

04 Apoyar la identificación de riesgos actuales o potenciales que tiene el sector agro de Guatemala, lo cual sirva de insumo para las debidas diligencias de las empresas asociadas a Camagro.

05 Elaborar un marco de recomendaciones para que las empresas puedan prevenir o mitigar acciones con respecto a los principales riesgos en materia de derechos humanos.

Metas e Indicadores:

Programa de Formación en Debida Diligencia

Identificación sectorial de riesgos en materia de derechos humanos.

Área prioritaria no.3.
Diálogo con los grupos de interés

Líneas de acción:

01 Propiciar el diálogo en cómo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos pueden utilizarse para abordar cuestiones y retos en torno a esta materia.

02 Comunicar las preocupaciones de los empresarios del Sector Agro sobre la responsabilidad del Estado de proteger los derechos humanos.

03 Propiciar espacios de diálogo donde se compartan buenas prácticas de respeto a los derechos humanos desarrolladas por empresas del Sector Agro a nivel nacional e internacional.

04 Propiciar el diálogo sobre mecanismos de remediación empresariales como complemento a los mecanismos de remediación en derechos humanos del Estado.

05 Realizar alianzas público-privadas para difundir de manera más efectiva instrumentos voluntarios que faciliten la integración de prácticas empresariales de respeto a los derechos humanos

Metas e Indicadores:

Espacio de diálogo con la participación de grupos de interés sobre buenas prácticas empresariales de respeto a los derechos humanos.

Guía para la implementación de mecanismos de remediación empresarial elaborada con el insumo de diversos actores.

INTRODUCCIÓN

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los 31 Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Los principios son buenas prácticas voluntarias que no imponen nuevas obligaciones legales a las empresas ni afectan a ninguno de los instrumentos vigentes sobre derechos humanos.

Los Principios Rectores se elaboraron para poner en práctica el Marco de políticas para "proteger, respetar y remediar" que el Representante Especial, señor John Ruggie, había presentado a las Naciones Unidas en el 2008. Ese Marco se apoya en los tres pilares siguientes:

- El deber del Estado de proteger los derechos humanos contra abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, a través de políticas, regulación y solución de conflictos.
- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, es decir actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los demás.
- El acceso a mecanismos de reparación eficaces para las víctimas de violaciones de derechos humanos, incluyendo el uso de tribunales o procesos internos.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) apoya el enfoque pragmático de los Principios Rectores y coincide en que la responsabilidad primordial de proteger los derechos humanos recae en el Estado. En el caso de las empresas, la responsabilidad de respetar de los derechos humanos se refiere a:

- Respetar una norma de conducta esperada y reconocida por la gran mayoría de iniciativas voluntarias y no vinculantes (soft-law).
- Evitar infringir los derechos de los demás y mitigar los impactos adversos de las actividades empresariales siempre y cuando ocurran.
- Que el alcance de la responsabilidad está determinado por el impacto actual y potencial de una empresa, tanto por sus propias actividades como por el resultado de sus relaciones comerciales con otras partes como por ejemplo los proveedores, así como con los gobiernos y los clientes.
- Es una responsabilidad de base y se aplica a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

---

1 La política, declaración de principios y manual de buenas prácticas asociadas puede consultarse en https://www.camaradelagro.org/politicas/
2 Para más información sobre CACIF visite: https://www.cacif.org.gt/

La Cámara del Agro de Guatemala en virtud de su respeto por los derechos humanos lidera diversas iniciativas para fortalecer las capacidades de sus asociadas para respetar los derechos humanos. Es así como en el año 2012 suscribe la Política Laboral del Sector Agro[1] con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual tiene el objetivo de promover el incremento de empleo formal con cobertura social a nivel nacional de tal forma que todos los sectores estén comprometidos con la cultura de legalidad y cumplimiento de la legislación laboral. Posteriormente suscribe la Declaración de Compromisos Ambientales y la Política Ambiental del Sector Agro, con el propósito de alinear los esfuerzos estratégicos de sus empresas en materia de gestión ambiental, promover la observancia de la legislación ambiental y el desarrollo sostenible.

En el año 2014, en su calidad de miembro del sector privado organizado en el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)[2], suscribe junto con las otras entidades afiliadas al CACIF, la Política Institucional de Derechos Humanos del Sector Empresarial. Los miembros del CACIF, respetuosos de los derechos humanos, así como de los marcos legales nacionales e internacionales, suscriben la política convencidos de que el respeto por la dignidad humana constituye la base y el fin de todas las actividades, sean éstas de carácter político, económico, social, religioso, cultural o de cualquier otra índole. En la política el sector privado reitera su compromiso de promover el respeto de los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo . CACIF se compromete además, a capacitar a las entidades afiliadas y a sus colaboradores en el respeto a los derechos humanos y promover el estado de derecho y el respeto de los derechos humanos por todos los actores nacionales e internacionales con los que interactúan sus entidades afiliadas.

La Cámara del Agro con base en estos antecedentes y con el apoyo de ACTEMP suscribe la Política de Derechos Humanos y Empresas del Sector Agro, y elabora el presente manual de buenas prácticas para la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas del sector agro de Guatemala. El manual ha sido elaborado con el apoyo de CEGESTI como guía para que las empresas fortalezcan su actuar en el ámbito de los derechos humanos.

El Manual se centra en la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y para su confección se han considerado los documentos referidos en la sección 8, revisiones de contenido por parte de la Cámara del Agro y la ejecución de talleres de validación. El Manual no modifica ni añade nada adicional a los principios rectores.

---

3 Esta declaración se incluye como parte del anexo 1 del presente documento.
4 Ver anexo 1
5 Más información sobre CEGESTI en www.cegesti.org

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y

DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR AGRO

DEFINICIONES

Accesible: 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.

Basado 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.

Cadena de valor: La cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien: a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; o b) reciben productos o servicios de la empresa.

Compatible con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Compromiso político: Se utiliza aquí para designar una declaración pública y de alto nivel formulada por una empresa para exponer su intención de hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Consecuencia negativa real sobre los derechos humanos: Se entiende por "consecuencia negativa real sobre los derechos humanos" una consecuencia negativa que ya se ha producido o se está produciendo.

Consecuencia negativa sobre los derechos humanos: Se entiende que se produce una "consecuencia negativa sobre los derechos humanos" cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

Consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos: Una "consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos" es un efecto adverso que puede producirse pero aún no se ha producido.

Consulta/participación de los interesados: Por consulta o participación de los interesados se entiende aquí un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y los interesados que podrían verse afectados que permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a los intereses y preocupaciones de los interesados, incluso mediante enfoques de colaboración.

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.

Debida diligencia: En materia de derechos humanos es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos.

Derechos humanos destacados: Los derechos humanos más destacados para una empresa son aquellos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo. Lo más habitual será que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad.

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.

Interesado/Interesado afectado: Se entiende por interesado cualquier persona que pueda afectar o verse afectado por las actividades de una organización. Por interesado afectado se entiende específicamente en el presente manual cualquier persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.

Incorporar: es el proceso macro que permite asegurar que todos los empleados conozcan el compromiso político de la empresa en materia de derechos humanos, comprendan las repercusiones de ese compromiso en la forma en que realizan su trabajo, estén formados, facultados y motivados para actuar de una manera que reafirme ese compromiso y contemplen el compromiso como algo intrínseco a los valores fundamentales del lugar de trabajo.

Integración: es el proceso micro que consiste en recoger los resultados relativos a una posible consecuencia negativa concreta, determinar qué empleados han de ocuparse de hacerle frente y garantizar la adopción de una medida eficaz.

Influencia: Capacidad para modificar las prácticas perjudiciales de la parte que esté causando o contribuyendo a provocar las consecuencias negativa.

Legítimo: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación.

Mecanismos de reclamación: procedimiento administrativo interno diseñado para tramitar las consecuencias negativas o las quejas.

Mecanismo de reclamación a nivel operacional: medio formal a través del cual los grupos o las personas pueden plantear sus preocupaciones acerca de las consecuencias negativas que una empresa pueda tener sobre ellos y pueden solicitar una reparación.

Mitigación: La mitigación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir su magnitud, aunque las consecuencias negativas que puedan subsistir habrán de recibir reparación. La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.

Personas, comunidades y grupos vulnerables: son aquellos que corren un riesgo particular de verse expuestos a la discriminación y otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Las personas desfavorecidas, marginadas o excluidas de la sociedad son a menudo especialmente vulnerables. Como ejemplos pueden citarse los niños y niñas, las mujeres, los pueblos indígenas, las personas pertenecientes a minorías étnicas o lingüísticas personas sexualmente diversas, personas que viven con VIH/SIDA, trabajadores migrantes, minorías religiosas y personas con discapacidad. La vulnerabilidad puede depender del contexto, por ejemplo, aunque las mujeres son más vulnerables a los abusos que los hombres en algunos contextos, no los son necesariamente en todos ellos. También es cierto que, en algunas situaciones, las mujeres pertenecientes a grupos marginados pueden ser doblemente vulnerables: porque están marginadas y porque son mujeres.

Predecible: 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.

Prevención: La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar por que esa consecuencia no se produzca.

Relaciones Comerciales: son las relaciones que una empresa mantiene con sus “socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios”.

Reparación/remedio: Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar o compensar esa consecuencia negativa. Estos resultados pueden adoptar diversas formas como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas así como medidas de prevención de nuevos daños.

Respeto: significa evitar infringir los derechos de los demás y responder debidamente a las consecuencias perjudiciales de las actividades, de producirse y cuando se producen. La responsabilidad de la empresa de respetar es una responsabilidad básica y se aplica a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Riesgos relacionados con los derechos humanos: Se entienden como riesgos de una empresa relacionados con los derechos humanos los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Transparente: 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.

Violaciones graves de los derechos humanos: Se considerarían incluidas las siguientes prácticas: el genocidio, las prácticas de esclavitud y similares a la esclavitud, las ejecuciones sumarias o arbitrarias, la tortura, las desapariciones forzadas, la detención arbitraria y prolongada y la discriminación sistemática. Otros tipos de violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, pueden considerarse también violaciones graves si son importantes y sistemáticas como, por ejemplo, las violaciones que se cometen en gran escala o se dirigen contra grupos concretos de la población.

LOS PRINCIPIOS RECTORES

Los Principios Rectores son guías voluntarias para facilitar el respeto de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas. Los principios se agrupan en dos tipos y tres categorías que responden al deber de Proteger, Respetar y Remediar según se indica en la siguiente tabla:

PRINCIPIOS RECTORES Proteger, Respetar y Remediar los Derechos Humanos	
TIPO	CATEGORÍAS
Fundacionales: Son principios básicos, normativos	• El Deber del Estado de Proteger los Derechos Humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, a través de políticas, regulación y solución de conflictos. • El Deber de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, es decir actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los demás.
Operativos: Son principios orientadores sobre el cómo respetar	• Acceso a Mecanismos de Reparación eficaces para las víctimas de violaciones de derechos humanos, incluyendo el uso de tribunales o procesos internos.

Los Principios Rectores por categoría se muestran en la siguiente figura.

LOS PRINCIPIOS RECTORES POR CATEGORÍA		
EL DEBER DE PROTEGER	**EL DEBER DE RESPETAR**	**EL DEBER DE REPARAR**
1. Los Estados deben proteger 2. Comunicar a las empresas que se espera de ellas 3. Hacer cumplir las leyes 4. Adoptar medidas adicionales de protección 5. Ejercer supervisión 6. Promoveer el respeto de los derechos humanos 7. Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos 8. Garantizar la coherencía 9. Mantener un marco normativo nacional adecuado 10.Promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional 25. Acceder a mecanismos de reparación eficaces 26. Asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales 27. Mecanismos de reclamación extrajudiciales 28. Acceso a los mecanismos de reclamación no estatales	11. El deber de respetar 12. Los derechos a respetar 13. Evitar, prevenir, mitigar 14. ¿A quién aplica? 15 Acciones para demostrar el respeto 16. Requisitos de la política 17. Debida diligencia 18. Evaluar consecuencias negativas 19. Integrar la mejora para prevenir y mitigar 20. Seguimiento a la eficacia de las medidas 21. Comunicar las medidas 23. Contecto y respeto 24. Prioridad para reparar	22. Reparar consecuencias negativas 29. Mecanismos eficases de reclamación 30. Grupos de empresas 31. Caracteristicas de los mecanismos

Figura 1. Vinculación de los principios rectores con el deber de proteger, respetar y remediar por parte de los estados y las empresas.

El deber de los Estados de proteger, cumplir y promover los derechos humanos

Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y remedien los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción. Eso incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.

Los 10 primeros principios y varios otros en materia de reparación están dirigidos a los Estados (ver figura 1). Como lo indican los propios Principios Rectores, ambos actores - la empresa y el Estado - son igualmente importantes en sus responsabilidades respectivas. Los Principios rectores orientados a los Estados se encuentran en el anexo 2.

Por lo general, los Estados deciden discrecionalmente las medidas que adoptan a este respecto, pero deben considerar toda la gama de medidas de prevención y reparación admisibles, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia. Los Estados también tienen el deber de proteger y promover el estado de derecho, en particular adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación, y estableciendo mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y legal. Guatemala ha ratificado igualmente los principales instrumentos en materia de derechos humanos, el anexo 3 presenta de forma resumida los instrumentos fundamentales ratificados a la fecha.

El acceso a mecanismos de reparación eficaces presenta aspectos de procedimiento y de fondo. Las reparaciones ofrecidas por los mecanismos de reclamación pueden revestir diversas formas sustantivas destinadas, en términos generales, a contrarrestar o reparar cualquier daño a los derechos humanos que se haya producido. La reparación puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños. Los procedimientos de reparación deben ser imparciales y estar protegidos contra toda forma de corrupción o intento político o de otro tipo de influir en su resultado.

Los mecanismos de reclamaciones incluyen cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Para garantizar el acceso a la reparación por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tratar de que el público conozca y comprenda estos mecanismos y cómo pueden accederse a los mismos.

La siguiente tabla ejemplifica mecanismos de reparación:

GARANTE DE DERECHOS	COMPONENTES	EJEMPLOS
Estados	Mecanismos judiciales Mecanismos no judiciales	Reconocimiento en la legislación nacional de la responsabilidad penal y la responsabilidad civil según lo establecen el Código Penal (artículo 112) y el Código Civil (artículo 1645). Órganos de justicia asociados. El Estado de Guatemala es Parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos), tal que en el momento en el que se demuestre que el Estado es parte de violaciones de derechos humanos, se ordena el pago de reparación económico que consiste en reparación de daño material, emergente y lucro cesante según el caso. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, atención de consultas y denuncias en materia laboral. http://www.mintrabajo.gob.gt Juzgados de Trabajo y Previsión Social: conocen en primera instancia todo lo concerniente a dicha materia, es decir son juzgados de Primera Instancia en ese ramo. Estos juzgados tienen jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine. El Manual de Buenas Prácticas Laborales: Principios de observancia laboral y ambiental incluye los medios de contacto. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), conoce denuncias en materia de no pago o no aseguramiento al seguro social. http://www.igssgt.org/ Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales. Conoce denuncias en materia ambiental. http://www.marn.gob.gt/ Procuraduría de Derechos Humanos. Entre otras funciones, investiga toda clase de denuncias que le sean planteadas por cualquier persona sobre violaciones a los derechos humanos. Cuenta con defensorías específicas en diversidad sexual, juventud, mujer, niñez y adolescencia, población desarraigada y migrante, salud, personas con discapacidad, personas mayores, personas trabajadoras, personas víctimas de trata, pueblos indígenas, aspectos socio ambientales, aspectos de alimentación, entre otros. https://www.pdh.org.gt/la-pdh Instituciones estatales para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres como la Secretaría General de la Mujer (SEPREM); la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (CONAPREVI); y la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI). Programa Nacional de Resarcimiento, resarcimiento individual y/o colectivo de las víctimas de violaciones a los Derechos Humanos cometidos durante el conflicto armado interno. http://www.pnr.gob.gt

GARANTE DE DERECHOS	COMPONENTES	EJEMPLOS
Empresas	Mecanismos de reparación provistos por empresas Cooperación con mecanismos de reparación provistos por empresas	Líneas anónimas para quejas y sugerencias a disposición de empleados, comunidades y otras partes interesadas Reuniones para dialogo con las partes interesadas de la comunidad, que incluyen recepción y tramitación de quejas y sugerencias Sistemas de buzones físicos o correos electrónicos/interfaces web para quejas o sugerencias.
Iniciativas de múltiples partes interesadas	Iniciativas de múltiples partes interesadas	Mecanismos de reclamación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos Mecanismos de reclamación de las normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional Debidas diligencias indicadas por clientes o entidades financieras en materia social y ambiental que incluyen mecanismos de reclamación como parte de los criterios. Mecanismos de queja asociados a certificaciones de empresa con entes certificadores.

PASOS
PARA RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Para integrar el respeto a los derechos humanos en las prácticas empresariales se ha establecido una metodología basada en el enfoque de mejora continua (ver figuras 2 y 3). Este enfoque consiste en establecer una sistemática de trabajo basada en cuatro pasos: planificar, integrar, verificar y actuar, aplicables a cualquier sistema de gestión.

Estos elementos de gestión permiten a las empresas de manera estructurada identificar riesgos e impactos dentro del alcance de sus actividades, con el objeto de ayudar a prevenir, mitigar y manejar los riesgos asociados con el cumplimiento y respeto de los derechos humanos. Es así como estos pasos deben ser considerados como un proceso dinámico y continúo que establece y respalda la Alta Dirección de las empresas, pero que a la vez requiere el involucramiento de los trabajadores y las partes interesadas (clientes, comunidades, proveedores, etc.)

La metodología presupone la participación del personal del más alto nivel de la empresa hasta el personal operativo, sabiendo que la implementación de las mejoras dependerá del compromiso global que demuestren los miembros de la empresa. Se recomienda nombrar un responsable de la implementación y seguimiento de los Pasos para respetar los Derechos Humanos.

***Puesta en marcha de los Principios sobre las Empresas y Derechos Humanos**

Figura 2. Pasos para integrar el respeto por los derechos humanos en las prácticas empresariales.

La vinculación de cada paso con los Principios Rectores que corresponden a las empresas, permite de una forma sistemática establecer los mecanismos o la gestión con la cual se va a cumplir con cada uno de ellos, incluso si la empresa contará con un sistema de gestión social, es totalmente aplicable, y cada paso puede describirse brevemente así:

Paso 1. Ejecute una debida diligencia, la cual permitirá a la empresa conocer cuáles son los derechos humanos relevantes a sus actividades y los mecanismos de gestión que responden a su cumplimiento; además con los resultados de la debida diligencia se determinará el alcance para establecer el compromiso político de la empresa.

Paso 2 Con los resultados de la debida diligencia la empresa deberá integrar en sus prácticas empresariales los planes de acción de las áreas que se encuentren débiles o en las cuales haya ausencia de gestión para evitar o minimizar los riesgos relacionados con los derechos humanos.

Paso 3 Realice el análisis de las medidas implementadas, verificando que hayan sido eficaces y que respondan al compromiso político adquirido, además comunique externamente estas medidas, sobre todo cuando las partes interesadas hayan planteado inquietudes o quejas relacionadas.

Paso 4 Emprenda acciones de mejora que le permitan reparar las consecuencias negativas mediante la implementación de mecanismos de reclamación y reparación eficaces.

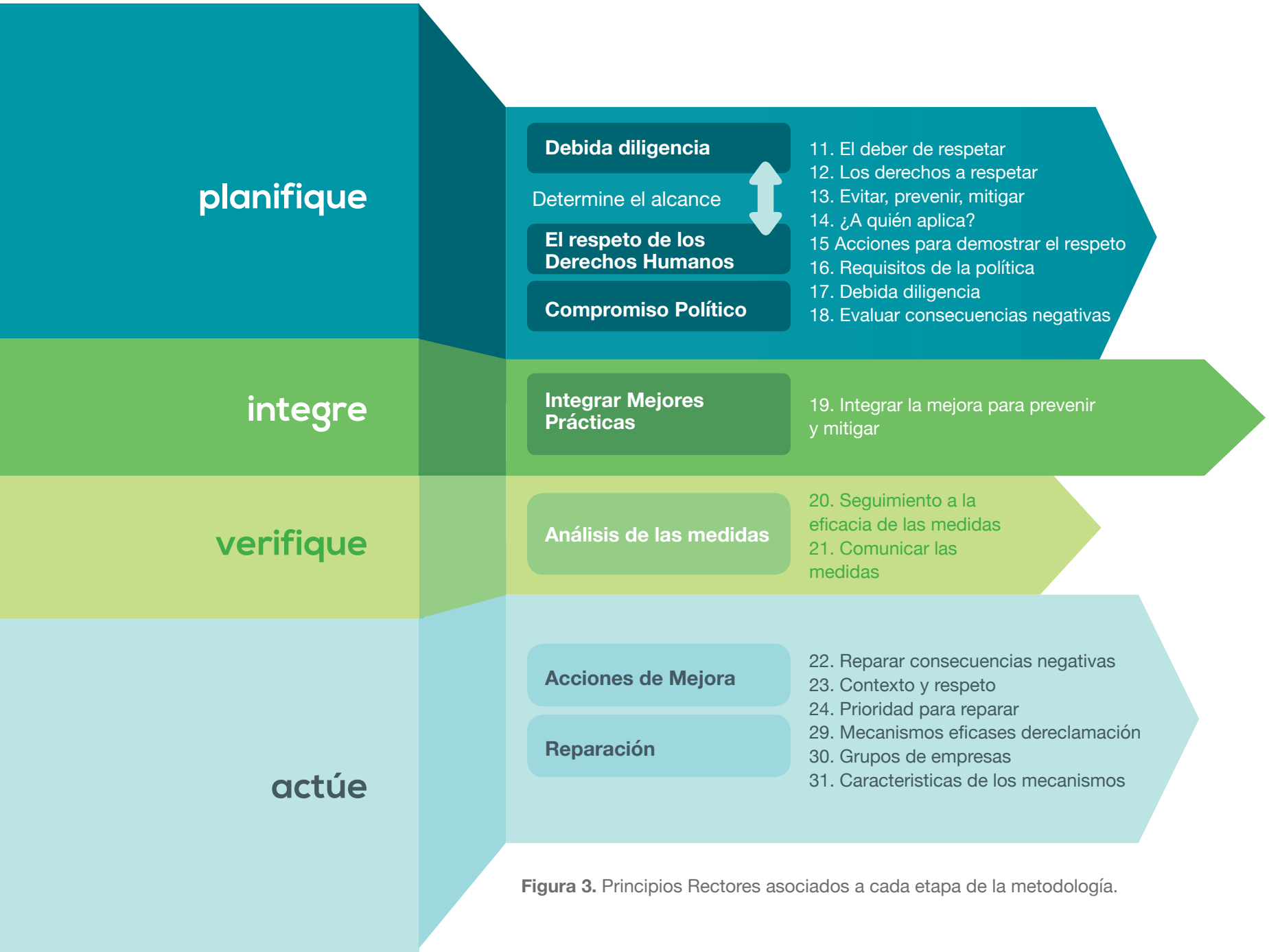


Figura 3. Principios Rectores asociados a cada etapa de la metodología.

Cuando una empresa provoca un riesgo real o potencial en relación con los derechos humanos, da lugar al mismo tiempo a riesgos para sus propios intereses en el largo plazo, ya que puede afectar su actuar en los ámbitos jurídicos, financieros o de reputación, entre otros ámbitos. Esta metodología considera las pautas para manejar los riesgos asociados al incumplimiento de los derechos humanos, recomendadas por la OIE:

- **Evaluar el riesgo de los impactos reales o potenciales** de las operaciones empresariales en todos los instrumentos de Derechos Humanos.
- **Mantener la sencillez:** las empresas se beneficiarán mediante el ejercicio de someter uno o dos derechos al proceso de debida diligencia, creando así procesos repetibles para la evaluación de derechos adicionales.
- **Dar prioridad a los derechos** que podrían verse afectados, teniendo en cuenta que existe un riesgo de incumplimiento, tanto directa como indirectamente a través de las relaciones comerciales, por ejemplo dentro de la cadena de suministro. Determine el alcance.
- Dedicar tiempo **a identificar los interlocutores apropiados dentro de las partes interesadas** y explorar, a través del **diálogo,** como las actividades de la empresa pueden afectarles, ahora y en el futuro y cómo los impactos negativos pueden ser evitados.
- **Establecer claramente y comunicar** las responsabilidades de la compañía, las expectativas y compromisos tanto interna como externamente.
- Dar **visibilidad** a las actividades empresariales - demostrar el **compromiso**.
- **Asignar recursos financieros y humanos** suficientes para proceder con la debida diligencia, diálogo entre las partes y procesos de seguimiento.
- Asumir que **la responsabilidad empresarial de respetar es constante** y requiere de mecanismos de revisión periódica.
- **Considerar la creación de un procedimiento de tramitación de las reclamaciones**, en lugar de esperar hasta que, pese a los esfuerzos, se produzcan alegaciones de incumplimiento. Tal sistema debe garantizar que todas las alegaciones sean recibidas, consideras, gestionadas y corregidas antes de que se conviertan en un problema de mayor envergadura, o incluso una crisis, que sería más difícil de manejar y, potencialmente causaría serios daños a la reputación.
- **Consultar con organizaciones nacionales de empleadores** - aliados primordiales. Muchas de ellas ofrecen foros para el intercambio de información y buenas prácticas.

PLANIFICAR LA INTEGRACIÓN:

PRINCIPIO RECTOR 11: El deber de respetar
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: Los derechos a respetar
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[6] relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

PRINCIPIO RECTOR 13: Evitar, prevenir, mitigar las consecuencias negativas
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: ¿A quién aplica?
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: Acciones para demostrar el respeto
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.

[6] En el anexo 1 del presente manual se incluyen los derechos humanos fundamentales y referencia a los instrumentos internacionales mencionados.

PASO 1: PLANIFIQUE LA INTEGRACIÓN

La integración del respecto a los derechos humanos en las prácticas empresariales inicia con la planificación, la cual consiste en tres acciones: 1) Conozca el marco del respeto de los Derechos Humanos para asumir una responsabilidad consciente, 2) Realice un proceso de debida diligencia y 3) Definir una política de compromiso con el respeto de los Derechos Humanos.

1. CONOZCA EL MARCO DEL RESPETO

Los Principios Rectores 11, 12, 13, 14 y 15 constituyen las guías fundacionales sobre el deber de las empresas de respetar los derechos humanos.

Los Principios 11, 12, 13 indican el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, clarifican cuáles derechos deben respetarse y definen la responsabilidad de las empresas de evitar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. El principio 14 define que el deber de respetar aplica a todo tipo de empresa con independencia de su tamaño, sector, estructura o contexto y el Principio 15 establece la forma en que las empresas pueden demostrar el respeto a los derechos humanos.

Los derechos humanos a respetar se encuentran en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Anexo 1) y en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Importancia del tema

Todas las personas sin distinción alguna tienen derecho a ser tratadas con dignidad por el simple hecho de ser personas. Los derechos humanos son inherentes a toda persona y a su vez son inalienables, universales, indivisibles e interdependientes. Si bien los Estados tienen el deber de proteger a los individuos y los grupos contra el abuso de los derechos humanos, así como de respetar y cumplir los derechos humanos dentro de su jurisdicción, cada vez más se reconoce que toca a las empresas respetar los derechos humanos. Lo anterior porque las empresas tienen el potencial de afectar, y efectivamente afectan, a los derechos humanos de forma directa o indirecta, tal que el respeto busca que las mismas no los infrinjan y hagan frente a las consecuencias negativas en las que tengan alguna participación.

El documento base a nivel internacional en materia de derechos humanos es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948[7]. Dicha declaración se ha codificado en otros instrumentos de derecho internacional tales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como otros instrumentos de Naciones Unidas que analizan los derechos de personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos, tales como la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o la Declaración de las Naciones Unidad sobre los derechos de los Pueblos Indígenas, entre otras[8].

En el ámbito de los derechos humanos de los trabajadores, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo representa el compromiso de todos sus Estados miembros de respetar cuatro categorías de principios y derechos: la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzado; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, recogidos en ocho convenios fundamentales de la OIT[9].

Aunque instrumentos internacionales como los anteriores no imponen obligaciones jurídicas a las empresas, la vulneración de estos derechos por parte de las empresas así como su imposición si suele ser objeto de la legislación nacional, misma que habitualmente es influenciada por los tratados internacionales.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos porque las empresas pueden

[7] Esta declaración se incluye en anexo 1, con el fin de propiciar el conocimiento de los derechos humanos fundamentales en el sector empresarial.
[8] Una lista comprensiva de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos puede ser consultada en la página de Naciones Unidas siguiente http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml y sus vínculos.
[9] Los convenios fundamentales pueden ser consultados en la página de la OIT siguiente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf

incidir directa o indirectamente en todos ellos. De esta forma se reconoce que las empresas pueden afectar a los derechos humanos de sus empleados, sus clientes, los trabajadores, proveedores y los que se relacionan durante toda la cadena de valor, así como comunidades y otras partes interesadas.
Cuando una empresa provoca un riesgo en relación con los derechos humanos, da lugar al mismo tiempo a riesgos para sus propios intereses en el largo plazo ya que puede afectar su actuar en los ámbitos jurídicos, financieros o de reputación, entre otros ámbitos.

Buenas prácticas para conocer el marco del respeto

Capacitación sobre derechos humanos

Dado que el cumplimiento de derechos humanos se evidencia en las actividades que realizan día a día los trabajadores en nombre de la empresa para la cual trabajan, es importante asegurar su conocimiento sobre sus implicaciones y el compromiso de la empresa por brindar condiciones de bienestar durante la ejecución de las mismas. El tipo de capacitación por aplicar, dependerá de las condiciones que tenga la organización, sin embargo se recomienda considerar los siguientes temas:

- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
- Buenas prácticas empresariales para la implementación de trabajo decente.
- Importancia de las condiciones laborales y cumplimiento de derechos laborales según la legislación nacional y los convenios internacionales (se recomienda que incluir la participación de un abogado con experiencia laboral para la presentación de este tema).

Contratación de expertos

Si la empresa no cuenta con el criterio experto para las actividades de capacitación, evaluación, asesoría y seguimiento en materia de los Principios Rectores y Derechos Humanos, es recomendable contratar los servicios de asesores que guíen y formen al personal asignado; así como un experto legal que asegure la identificación de todos los requisitos legales aplicables en materia de derechos humanos.

2. REALICE UNA DEBIDA DILIGENCIA

Los Principios Rectores 17 y 18 indican que las empresas, con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos.
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.

Importancia del tema

La debida diligencia busca prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas que se relacionan con las actividades de las empresas y con sus relaciones comerciales sobre los derechos humanos, tomando en cuenta tanto una evaluación del impacto real como del potencial. En general puede decirse que el concepto responde a la pregunta: ¿cómo sabe una empresa que no está causando ningún daño?

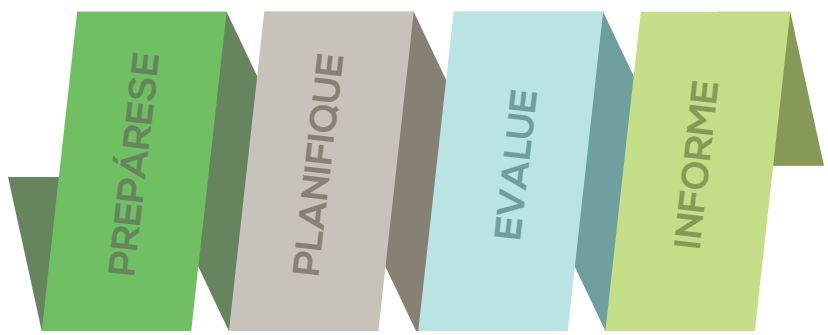
Para que se realice una debida diligencia completa y exitosa es importante cumplir con los elementos principales en materia de derechos humanos, los cuáles son: la evaluación de las consecuencias negativas reales y potenciales de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, la adopción de medidas al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

No existe un enfoque universal para llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos, sin embargo en el anexo 4, se presenta una guía de referencia para llevar a cabo en este tipo de ejercicio.

La debida diligencia en materia de Derechos Humanos debe ser un proceso continuo que permita el mejoramiento constante y que permita la empresa detectar de forma adecuada todos los cambios que afecten los derechos humanos.

Buenas Prácticas para realizar una debida diligencia

En lo que respecta a la Debida Diligencia, la organización deberá tomar en cuenta los siguientes elementos:



PREPÁRESE

- Capacite a su personal sobre los conceptos y metodologías de Debida Diligencia para que sean capaces de dirigir y/o supervisar una Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos.
- Identifique los departamentos de la empresa tendrían que participar en aspectos relacionados con la debida diligencia en materia de derechos humanos.
- Tome medidas para estructurar e incentivar la colaboración del personal.
- Establezca una metodología que permita identificar y comprender el punto de vista de las personas y grupos que pueden verse afectados.
- Asegúrese de comprender cuáles son los puntos de vista y preocupaciones más probables de los interesados directamente afectados.
- Identifique a nivel interno y externo los grupos o personas que corren el riesgo de verse afectados negativamente por sus actividades.
- Identifique las personas especialmente vulnerables en materia de derechos humanos en los entornos operativos.
- Recopile información:
  - De procesos en marcha en los que incorpora medidas que ayuden a evaluar las consecuencias negativas sobre los 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, etc.
- Examine de una manera razonable todas las relaciones comerciales con el fin de determinar el riesgo de verse involucrados, a través de esas relaciones, en la generación de consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
- Identifique los ámbitos que presentan un mayor riesgo en sus relaciones comerciales.

EVALÚE

- Evalué el cumplimiento de la empresa con respecto a:
  - Requisitos legales y de otro tipo relacionados con los principios rectores y los derechos humanos que apliquen a la empresa.
  - Prácticas y procedimientos de gestión existentes.
  - Incidentes previos con repercusión en estos temas (quejas, reportajes negativos de empresa, otros).
- Asegúrese que durante la evaluación se considere el análisis y las conclusiones realizadas por la Alta Dirección sobre el cumplimiento de los principios rectores y los derechos humanos

PLANIFIQUE

- Programe al menos una Debida Diligencia anual con el fin de conocer su situación con respecto al cumplimiento de los principios rectores y los derechos humanos.
- Asegúrese de abordar el cumplimiento con respecto a los derechos humanos y evaluar los asuntos que sean relevantes a los mismos (Ver anexo 4).
- Considere la participación de la gerencia, el equipo o los encargados de la gestión de los principios rectores y derechos humanos en la empresa, así como el personal operativo y partes interesadas.
- Establezca una agenda detallada que considere el tiempo estimado para llevar a cabo la debida diligencia. Si la empresa cuenta con sistemas de gestión, sellos o certificaciones, puede utilizar como ejemplo los planes de auditoría que responden a este requisito.

INFORME

- Elabore un informe de debida diligencia que incluya los riesgos existentes o potenciales en materia de derechos humanos, la impresión general de la Alta Dirección sobre el cumplimiento de los derechos humanos o aquellos aspectos que son débiles y los lineamientos generales de mejora.
- Genere un plan de acción para lograr comprender las medidas que requiere adoptar la empresa para prevenir y mitigar dichos riesgos.
- Mantenga estos informes como registros.

PLANIFICAR LA INTEGRACIÓN:

PRINCIPIO RECTOR 16: Requisitos de la política

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: Debida Diligencia

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: Evaluar consecuencias negativas

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.

3. DEFINA UN COMPROMISO POLÍTICO DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Principio Rector 16 indica que las empresas deben expresar su compromiso de respetar los derechos humanos mediante una declaración política.

Importancia de una política

Cuando el compromiso político es claro y entendido por todos los actores, es más sencillo desarrollar e implementar los procedimientos y sistemas internos necesarios para poner en práctica ese compromiso. La política demuestra que la administración de la empresa entiende y se esmera porque sus actividades empresariales sean transparentes en materia de derechos humanos.

Buenas Prácticas para elaborar una política

En el proceso de elaboración de la política

- Solicite asesoramiento especializado interno y/o externo;
- Incluya a los principales grupos de interés internos y externos.
- Utilice referencias y ayuda, para poner a prueba las ideas sobre qué derechos humanos son los más destacados en su sector y en las zonas en las que realizan las actividades.
- Asegúrese de que al centrarse en los derechos humanos más destacados no deja de lado los otros en los que también se puede tener consecuencias negativas
- Recurra a fuentes de ayuda para identificar los principales riesgos en relación con los derechos humanos

Al redactar el contenido de la política

- Indique el compromiso de respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos
- Evidencie aquellos derechos humanos identificados como los más destacados para sus actividades y la explicación de cómo se procederá para aplicar las medidas a tomar con el fin de respetar los derechos humanos.
- Refleje 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;

Aprobación e implementación del compromiso.

- La política debe ser aprobada por el más alto nivel directivo de la empresa y debe comunicarse públicamente (a nivel interno y externo), teniendo en cuenta las distintas formas en que los interesados en las actividades pueden acceder a la información.
- El compromiso debe quedar reflejado en las políticas y los procedimientos operacionales para asegurar la integración en todas las prácticas de la empresa.

INTEGRAR

PRINCIPIO RECTOR 19 : Análisis de las medidas

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.

PASO 2: INTEGRE LAS MEDIDAS DE RESPETO

La integración de las mejores prácticas deben estar alineadas con el compromiso adquirido por la empresa en su política de derechos humanos, mediante el desarrollo de acciones que aseguren su permanencia en el tiempo, por lo que pueden estar asociadas a procedimientos, manuales, guías u otro tipo de documentación que permita su aplicación de manera consistente, dejando claro cuáles son las consecuencias en caso de no hacerlo.

El Principio Rector 19, es parte de los principios operativos de debida diligencia en materia de derechos humanos, indica a las empresas como incorporar en sus funciones y procesos acciones para prevenir y mitigar las consecuencias negativas que puedan generarse por incumplir los derechos humanos.

Importancia del Tema

Las empresas deben *"saber y hacer saber"* que no infringen los derechos humanos, al identificar y valorar cuales prácticas son las apropiadas, es importante que tomen en cuenta su contexto interno y externo, así como:

- las características de las actividades (procesos, productos y servicios)
- las características de la fuerza laboral de la organización
- los resultados de la Debida Diligencia
- las preocupaciones de las partes interesadas pertinentes

Todo requisito legal que se incumple debe ser incorporado en uno o varios programas para su resolución a la mayor brevedad por parte de la empresa.

Buenas prácticas

- Establezca líneas de responsabilidad y de rendición de cuentas en la empresa para responder por los resultados en relación con las consecuencias negativas potenciales sobre los derechos humanos, por ejemplo reuniones gerenciales, organigramas y procedimientos de comunicación externa.
-
- Implemente planes de mejora asociados a condiciones laborales, salud y seguridad ocupacional y políticas de recursos humanos alineadas a los derechos humanos y defina indicadores para monitorear la mejora continua.
- Considere en la elaboración de los planes de mejora la definición un objetivo a alcanzar que puede ser detallado en metas con indicadores concretos para su medición.
-
- Utilice enfoques sistemáticos como planes de acción correctiva que ayuden a integrar los resultados de las evaluaciones en las funciones o unidades pertinentes adoptando de esta manera medidas eficaces.
-
- Cuente con planes de formación y orientación al personal en relación con los derechos humanos.
-
- Integre de manera razonable las medidas encaminadas a hacer frente a las consecuencias negativas potenciales durante la etapa de contratación de nuevos proyectos, asociaciones o actividades, por ejemplo a través de un procedimiento de selección y evaluación de proveedores.
-
- Implemente mecanismos (procedimientos) para hacer frente de forma ágil y apropiada a riesgos o consecuencias negativas que se presenten.

Para mayor información sobre la integración de las mejores prácticas empresariales en materia de derechos humanos, puede consultar:

Guía Práctica sobre Derechos Humanos y Empresas (http://publicaciones.cegesti.org/)

Guía de diagnóstico Empresarial, aprenda y mejore su cumplimiento laboral (http://publicaciones.cegesti.org/)

Manual de Buenas Prácticas Laborales: Principios de observancia laboral y ambiental (https://www.camaradelagro.org//wp-content/uploads/sites/24/2017/07/Manual-de-Buenas-Practicas-Laborales-Camara-del-Agro-2016.pdf)

VERIFICAR

PRINCIPIO RECTOR 20: Seguimiento a la eficacia de las medidas

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: Comunicar las medidas

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

PASO 3: VERIFIQUE LAS PRÁCTICAS

Toda iniciativa de mejora requiere un control que permita verificar si se están obteniendo los resultados esperados, este control se realiza mediante el seguimiento de las actividades e indicadores planteados. Es de esperar que el resultado de dicho seguimiento demuestre el avance de las actividades propuestas, así como los posibles ajustes que deban aplicarse con tal de asegurar su cumplimiento, así como la elaboración de conclusiones que indiquen si los indicadores han mostrado avance positivo o negativo y las acciones a tomar en caso de ser necesario

Los Principios Rectores 20 y 21 son parte de los principios operativos de debida diligencia en materia de derechos humanos, ambos principios indican las acciones de seguimiento, verificación y comunicación de las medidas que deben tomar las empresas para gestionar las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos.

Importancia del Tema

Es necesario realizar el seguimiento y medir los procesos respecto a la política, incluidos sus compromisos y evaluar su desempeño, e informar de sus resultados. Generalmente la verificación de las prácticas incluye el registro de información que permite comparar la situación actual con la esperada

Buenas prácticas

- Implemente procedimientos para el seguimiento de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y las respuestas correspondientes a las partes interesadas afectadas, por ejemplo un Procedimiento de Acción Correctiva y un Procedimiento de Comunicación externa.

- Asegúrese de contar con los medios para obtener información de las partes afectadas o de sus representantes legítimos sobre el éxito o no de las medidas tomadas, por ejemplo línea de atención anónima, reuniones con las fuerzas vivas de las comunidades, entre otras.

- Establezca una matriz de comunicación donde defina cuales son los medios de comunicación necesarios para llegar a los diferentes grupos (tome en cuenta la forma en que esos grupos pueden acceder a la información, y cuáles serán los más eficaces)

- Realice informes públicos en materia de derechos humanos.

- Garantice que las comunicaciones no acarreen riesgos para alguna persona dentro o fuera de la empresa.

- Evalué la percepción de las opiniones acerca de la comunicación pública para decidir si hay formas de mejorarla.

ACTUAR

PRINCIPIO RECTOR 22: Reparar consecuencias negativas
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 29: Mecanismos eficaces de reclamación
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: Grupos de empresas
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: Características de los mecanismos
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;
Los mecanismos de nivel operacional también deberían:
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.

PASO 4: ACTÚE CON ACCIONES DE MEJORA Y REPARACIÓN

La actuación se basa en implementar acciones de mejora y de reparación, donde cada empresa tome consciencia del avance en la implementación de buenas prácticas e identifique nuevas oportunidades de mejora. Conforme se avanza en la implementación de estas buenas prácticas, las empresas deberían establecer políticas, procedimientos o planes de mejora adicionales en las que se desarrollen con más detalle otras mejoras necesarias en materia de derechos humanos de acuerdo con su compromiso político.

1. IMPLEMENTE ACCIONES DE MEJORA

Los Principios Rectores 22, 29, 30 y 31 pertenecen a los principios operativos relacionados con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación. El principio 22 indica la responsabilidad de las empresas de reparar las consecuencias negativas que se presenten en relación con los derechos humanos. Los principios 29 y 30 se refieren al deber de las empresas o grupos de empresas de establecer mecanismos de reclamación eficaces que se encuentren disponibles a las partes interesadas. Finalmente el principio 31 establece las características de estos mecanismos de reparación: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, fuente de aprendizaje continuo y basados en la participación y el dialogo.

Importancia del Tema

Las empresas deben garantizar que cuentan con mecanismos de reparación eficaces de manera que aseguren que sus partes afectadas puedan plantear sus inquietudes en caso que se hayan incumplido los compromisos adquiridos por las partes.

Entre los procesos considerados como eficaces se encuentran los mecanismos de reclamación, los cuales deben ser llevados a cabo de manera sistemática. Con la ejecución de estos mecanismos se logra la pronta detección de las consecuencias estableciendo las acciones de reparación necesarias y brindando un adecuado seguimiento al cumplimiento de las mismas, generando experiencias para evitar su repetición futura. Además de ayudar a establecer una relación positiva entre las partes.

Buenas prácticas

Reparar consecuencias negativas

- Elabore e implemente un procedimiento que considere la sistemática para reparar las consecuencias negativas que pueda causar o en las que pueda contribuir, considerando todas las partes pertinentes de la empresa, así como mecanismos de queja a nivel operacional.
- Considere los procesos de reparación judiciales y no judiciales existentes en el lugar donde desarrolla sus actividades

Mecanismos de reclamación

- Desarrolle un mecanismo de reclamaciones, que sea supervisado por los altos niveles de la dirección y revisado en las reuniones de rendición de cuentas
- Considere la retroalimentación de los grupos interesados para la mejora del mecanismo de reclamaciones
- Contemple en el mecanismo de reclamaciones la posibilidad de que todas las partes pertinentes de la empresa participen en la investigación y solución de las reclamaciones

Grupos de empresas

- En el caso de que la empresa pertenezca a Grupos de empresas, garantice la disponibilidad de mecanismos de reparación eficaces y compromisos asumidos, tales como códigos de conducta, normas de funcionamiento, acuerdo marco entre organizaciones de trabajadores y empresas, entre otros

Características de los mecanismos

- Evalué la opinión de los usuarios del mecanismo de reclamaciones para su mejora e implemente las acciones correspondientes

2. EJECUTE ACCIONES DE REPARACIÓN

Los Principios Rectores 23 y 24 forman parte de los principios operativos de la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos en relación con las cuestiones de su contexto. El principio 23 refiere a las empresas el deber de cumplir los requisitos legales aplicables y los derechos humanos internacionalmente reconocidos independientemente del contexto donde operen. El principio 24 indica el deber de las empresas de dar prioridad para prevenir y mitigar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles.

PRINCIPIO RECTOR 23: Contexto y respeto
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 les 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: Prioridad para reparar
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.

Importancia del Tema

El respeto por el cumplimiento de los derechos humanos es un tema que aplica a nivel mundial para todo tipo de empresa, sin embargo el contexto en que las actividades de cada empresa se desarrollan va a variar, por lo que al mismo tiempo los riesgos van a ser diferentes.
Según el contexto al que se enfrente la empresa, se pueden plantear dificultades para el cumplimiento de los derechos humanos, teniendo limitantes importantes que debe de solucionar.

Es importante que la empresa este anuente a comprender el contexto que le afecta y a adicionar las buenas prácticas de los Principios Rectores, debido a que la empresa debe de tomar acciones ante todos los casos de riesgo a los que puede verse involucrado en violaciones graves de los derechos humanos, entendiendo el porqué y el cómo le afecta cada una de las situaciones, y así poder tomar las acciones pertinente para cada caso en específico.

Buenas prácticas

Cumplimiento de requisitos legales aplicables y los derechos humanos internacionalmente reconocidos

- Elabore e implemente un procedimiento para la identificación y evaluación de cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de derechos humanos, dondequiera que opere.
- Comunique a todo el personal y aquellos con quien se mantienen relaciones comerciales en esos contextos, los esfuerzos que realiza la empresa por respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- Comunique a todo el personal de la empresa a quién o quienes dirigirse en caso de encontrase con algún dilema en la práctica relacionado con los derechos humanos.
- Determine un mecanismo sobre cómo proceder a evaluar la situación en materia de derechos humanos y sus repercusiones en la empresa en las zonas afectadas por conflictos.

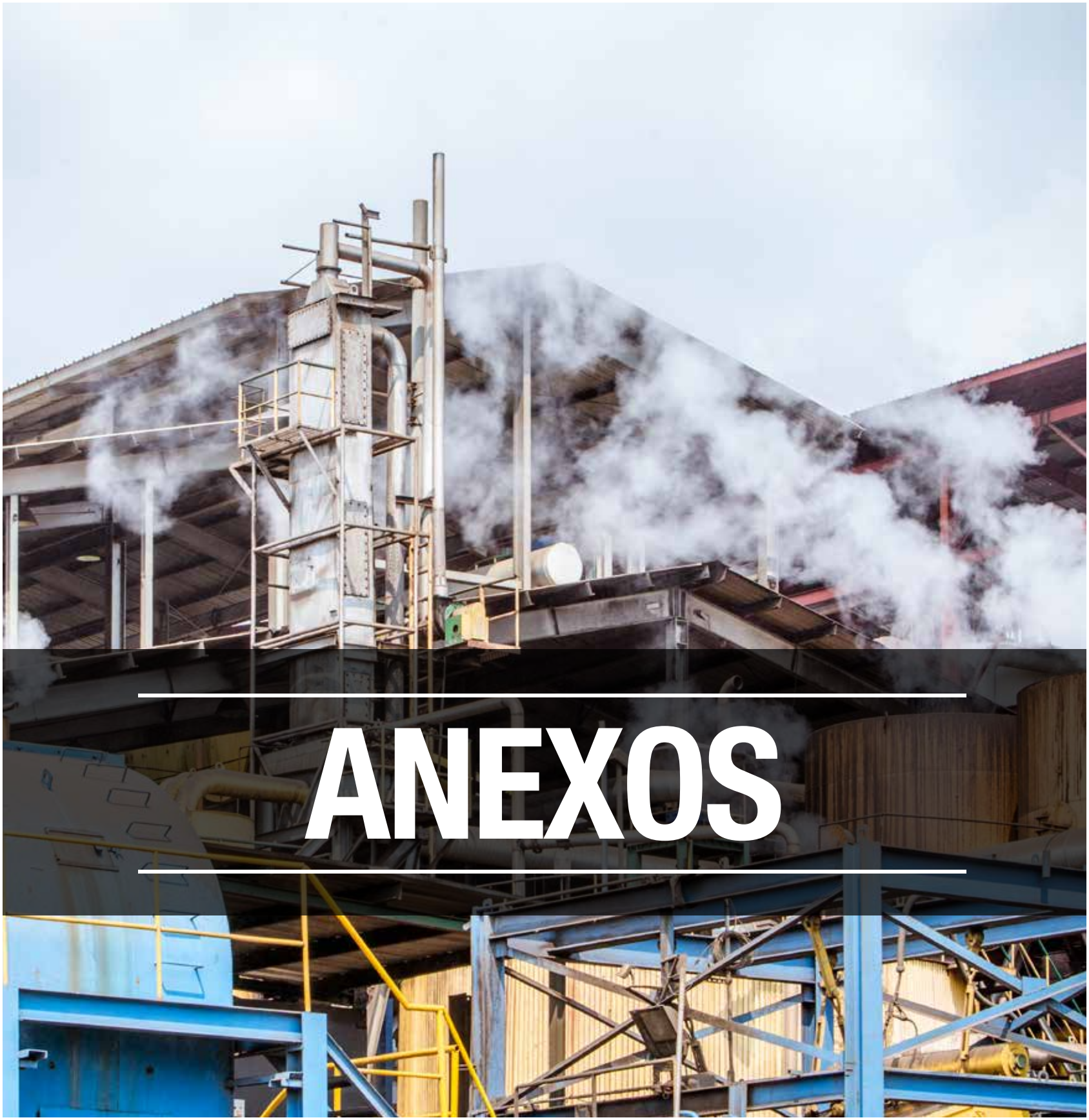
Prioridad para reparar

- Asegúrese de evaluar la gravedad de las consecuencias negativas que ha provocado, considerando el alcance, la escala u otros criterios.
- Establezca la prioridad de actuar cuando las consecuencias negativas potenciales son consideradas como graves, en especial a las personas pertenecientes a grupos vulnerables en derechos humanos.
- Asegúrese de abordar todas las consecuencias negativas por orden de gravedad.

3. REVISE LA GESTIÓN

La implementación de esta metodología permite dar continuidad a las acciones de mejora relacionadas con la gestión de los derechos humanos mediante la evaluación de las prácticas actuales. Asimismo busca que las empresas tomen conciencia del avance en la implementación de buenas prácticas empresariales e identifique nuevas oportunidades de mejora.

Una vez implementados los 4 pasos, es recomendable que la Alta Dirección realice una revisión de la gestión efectuada para determinar si se ajusta a la empresa, cultura y sistema de negocio; si es adecuado es decir si cumple con cada uno de los pasos y si está implementado de manera que se hayan logrado los resultados deseados.



ANEXOS

ANEXO 1: Los Derechos Humanos: Guía Breve para acceder al texto de los Instrumentos Internacionales en la materia

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 es el instrumento de derechos humanos más ampliamente reconocido. La legislación relacionada con los derechos humanos se basa en dicha declaración, y algunos de sus elementos representan el derecho consuetudinario internacional obligado para todos los Estados, individuos y organizaciones. Al ser el instrumento fundamental y base de todos los demás, se reproduce su texto al final del presente anexo.
La **Carta Internacional de Derechos Humanos** 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**, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y que entraron en vigor en 1976. Existen además protocolos opcionales para estos pactos, uno de los cuales persigue abolir la pena de muerte.

Adicionalmente, existen **instrumentos internacionales** fundamentales en materia de derechos humanos que forman parte del derecho internacional en materia de derechos humanos:

1. **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (conocida por sus siglas en inglés como ICERD)**

2. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**

3. **Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT)**

4. **Convención sobre los Derechos del Niño (CRC)**

5. **Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW)**

6. **Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas**

7. **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ICRPD)**

Los instrumentos anteriores, incluidos sus protocolos facultativos, convenios, declaraciones y otros instrumentos relacionados, pueden ser consultados en la página del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos: http://www.ohchr.org

También, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su **declaración relativa a los principios y derechos fundamentales** en el trabajo adoptada en 1998 ha establecido los siguientes derechos fundamentales en el ámbito laboral como la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales. Estos cubren cuatro áreas descritas en ocho convenios internacionales:

- **La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva:** Convenio 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación), Convenio 98 de la OIT (derecho de sindicalización y de negociación colectiva)

- **La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio:** Convenios 29 (trabajo forzoso) y 105 (abolición del trabajo forzoso) de la OIT.

- **La abolición del trabajo infantil:** Convenio 138 y Convenio 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil)

- **La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.** Convenios 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de la OIT.

De igual forma en materia de contratación para trabajadores nacionales y trabajadores migrantes OIT adoptó Los Principios Generales y Directrices para La Contratación Equitativa, encaminados a promover y garantizar la equidad en la contratación.

Información asociada la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es recuperable en la página de OIT siguiente: http://www.ilo.org

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

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (TEXTO ÍNTEGRO)[10]

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;

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.

[10] Tomado del sitio de Naciones Unidas http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml, el 30 de abril de 2018.

- 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 autónomo o sometido 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

1. 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.

2. 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

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

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

Artículo 14

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

2. 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

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16

1. 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.

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. 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

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

2. 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

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

3. 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

1. 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.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. 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.
4. 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

1. 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.

2. 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

1. 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.

2. 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.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27

1. 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.

2. 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

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

2. 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.

3. 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.

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 a 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 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 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.

ANEXO 3: Instrumentos Internacionales en Derechos Humanos ratificados por Guatemala.

A la fecha, Guatemala ha ratificado los siguientes instrumentos internacionales en derechos humanos:

a- Tratados de derechos humanos pertinentes a la Carta Internacional de Derechos Humanos:

Tratado ratificado (fuente: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas en Derechos Humanos)[11]:	Fecha de firma	Fecha de la ratificación, Fecha de adhesión (a), de sucesión (b)
CAT - Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes		05 ene 1990 (a)
CAT-OP - Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	25 sep 03	09 jun 08
CCPR - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos		05 may 92 (a)
CCPR-OP2-DP - Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos destinado a abolir la pena de muerte		
CED - Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas	06 feb 07	
CEDAW - Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer	08 jun 81	12 ago 82
CERD - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	08 sep 67	18 ene 83
CESCR - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales		19 may 1988 (a)
CMW - Convención Internacional sobre la protección de derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	07 sep 00	14 mar 03
CRC - Convención sobre los Derechos del Niño	26 ene 90	06 jun 90
CRC-OP-AC - Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	07 sep 00	09 may 02
CRC-OP-SC - Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	07 sep 00	09 may 02
CRPD - Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	30 mar 07	07 abr 09

[11]Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=70&Lang=SP

b- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

b.1-Principios y derechos fundamentales del trabajo

Convenio	Fecha
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	13 junio 1989
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	13 febrero 1952
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	13 febrero 1952
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	02 agosto 1961
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	09 diciembre 1959
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	11 octubre 1960
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)Edad mínima especificada: 14 años.	27 abril 1990
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	11 octubre 2001

b.2-De gobernanza (prioritarios)

Convenio	Fecha
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	13 febrero 1952
C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	14 septiembre 1988
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	20 mayo 1994
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	13 junio 1989

b.3-Técnicos

Convenio	Fecha
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	14 junio 1988
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	14 junio 1988
C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	05 enero 1990

Convenio	Fecha
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	14 junio 1988
C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	13 junio 1989
C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	02 agosto 1961
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	04 mayo 1961
C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	04 agosto 1961
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	07 marzo 1960
C050 - Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)	13 junio 1989
C058 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)	30 octubre 1961
C059 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)	13 junio 1989
C064 - Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64)	13 junio 1989
C065 - Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65)	04 agosto 1961
C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	13 febrero 1952
C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	13 febrero 1952
C079 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)	13 febrero 1952
C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	01 octubre 1947
C086 - Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)	13 febrero 1952
C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	13 febrero 1952
C089 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)	13 febrero 1952
C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	
C094 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas),	13 febrero 1952
1949 (núm. 94)	13 febrero 1952
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	13 febrero 1952
C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)Ha aceptado	
las disposiciones de la parte II.	03 enero 1953
C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	13 febrero 1952
C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	04 agosto 1961
C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	04 agosto 1961
C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	13 junio 1989

Convenio	Fecha
C104 - Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)	14 junio 1988
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1.	09 diciembre 1959
C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)	28 noviembre 1960
C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	04 agosto 1961
C112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	02 agosto 1961
C113 - Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	02 agosto 1961
C114 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	02 agosto 1961
C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	25 enero 1965
C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	13 junio 1989
C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)Ha aceptado la rama c).	04 noviembre 1963
C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	26 febrero 1964
C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	21 octubre 1975
C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	13 junio 1989
C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	25 julio 1983
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	14 junio 1988
C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	13 junio 1989
C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	22 febrero 1996
C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	09 mayo 1995
C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	29 octubre 1996
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	06 enero 1994
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	05 abril 1994
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, todos los artículos de la Parte II han sido aceptados.	07 abril 1993
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	18 abril 1989
C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	18 abril 1989
C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)	03 noviembre 2008
C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	07 octubre 1991
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	05 junio 1996
C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	28 febrero 2017

ANEXO 4 Guía para realizar una Debida Diligencia

Utilice la siguiente guía para realizar una debida diligencia

Aspectos mínimos a evaluar

Para respetar los derechos humanos, las organizaciones tienen la responsabilidad de ejercer la debida diligencia con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, resultantes de sus actividades o de actividades de aquellos con los que tienen relación. Como mínimo, una debida diligencia, tal como lo aborda la OIE en su documento Principios Orientadores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, debe considerar la .Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El anexo 2 refiere a estos dos instrumentos y las secciones subsecuentes del apartado 2.3.5 establecen criterios de autoevaluación generalmente aceptados.

Conceptos clave para la auto-evaluación de derechos humanos

Derechos humanos: Los derechos humanos son los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo. Hay dos amplias categorías de derechos humanos. La primera categoría concierne a derechos civiles y políticos. La segunda categoría concierne a derechos económicos, sociales y culturales.

Derechos civiles y políticos: Los derechos civiles y políticos incluyen derechos absolutos, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna, el derecho a liberarse de la tortura, el derecho a la seguridad de las personas, el derecho a la propiedad, el derecho a la libertad e integridad de la persona y el derecho al debido proceso legal y audiencia justa al enfrentarse a cargos criminales. También incluyen la libertad de opinión y expresión, la libertad de reunión pacífica y asociación, la libertad de adoptar y practicar una religión, la libertad de pensamiento, la libertad de no sufrir intromisiones arbitrarias en la privacidad, en la familia, el hogar o la correspondencia, el derecho a acceder a servicios públicos y el derecho a participar en elecciones.

Derechos económicos, sociales y culturales: son derechos indispensables la dignidad y desarrollo personal. En ellos se incluyen el derecho a la educación, un trabajo en condiciones favorables y justas, la libertad de asociación, un nivel de salud adecuado, un nivel de vida adecuado para la salud física y mental y el bienestar propio y el de su familia; la alimentación, el vestido, la vivienda, el cuidado médico y la protección social necesaria, la práctica de una religión y cultura; y a tener oportunidades verdaderas de participar sin discriminación en la toma de las decisiones que apoyan prácticas positivas y disuaden de prácticas negativas en relación con esos derechos.

Derechos fundamentales en el trabajo: Derechos humanos básicos vinculados al ámbito laboral identificados por la Organización Internacional del Trabajo. Corresponden a:

- libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva;
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- abolición eficaz del trabajo infantil, y
- la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Patrimonio cultural: se refiere a i) las formas tangibles, tales como objetos tangibles muebles o inmuebles, propiedades, sitios, estructuras o grupos de estructuras, que tienen valor arqueológico (prehistórico), paleontológico, histórico, cultural, artístico o religioso; ii) características naturales u objetos tangibles únicos que representan valores culturales, como los bosques, rocas, lagos y cascadas sagrados, y iii) ciertas formas intangibles de cultura cuyo uso se propone con fines comerciales, como los conocimientos culturales, las innovaciones y las prácticas de las comunidades que entrañan estilos de vida tradicionales

Generalidades sobre derechos civiles y políticos

CRITERIO

1. ¿La empresa evita irrespetar o violentar de forma alguna el derecho a la vida de las personas? Para responder a este cuestionamiento considere si:

    - ¿Las operaciones de la organización no limitan o impiden el acceso de poblaciones a recursos básicos para la vida como el agua?
    - ¿Minimiza la empresa el que sus trabajadores o comunidades cercanas se vean expuestas a materiales y sustancias peligrosas que puedan afectar su salud y seguridad?,
    - ¿Limita de forma alguna la empresa el acceso a servicios y recursos básicos para la vida?
    - ¿Cuenta con disposiciones de seguridad perimetral que evitan abusos o uso de la fuerza indebido que ponga en riesgo la seguridad y vida de las personas?

- ¿Mitiga el riesgo de exposición de las comunidades cercanas, clientes, usuarios, consumidores y trabajadores a enfermedades (transmitidas por medio de vectores, agua, plagas u otros medios) o situaciones de emergencia para los cuales no se tienen planes adecuados de respuesta?

2. ¿La empresa respeta y no limita la libertad de opinión y expresión, ni trata de acallar los puntos de vista u opiniones de nadie, aun cuando la persona exprese críticas respecto de la organización interna o externamente?

3. ¿La empresa respeta la libertad de reunión pacífica y asociación tanto de trabajadores como de vecinos?

4. ¿La empresa respeta el derecho a la propiedad, ya sea de forma individual o en asociación con otros, y la libertad para no ser privado de la propiedad arbitrariamente, por ejemplo, evitando el desplazamiento o reasentamiento forzoso de poblaciones por interés propio?

5. ¿La empresa asegura el acceso a un proceso adecuado al tomar medidas disciplinarias internas de acuerdo con el marco legal laboral de Guatemala?

6. ¿La empresa actúa de acuerdo con la legislación, promoviendo así el estado de derecho y el respeto por los derechos humanos en sus operaciones y relaciones?

Generalidades sobre derechos económicos, sociales y culturales

CRITERIO

1. ¿Facilita la empresa el acceso a la educación y el aprendizaje permanente de trabajadores y miembros de las comunidades en su área de influencia, proporcionando apoyo y facilidades para ello, cuando sea posible?

2. ¿La empresa une esfuerzos con otras organizaciones e instituciones gubernamentales que apoyen el respeto a los derechos económicos, sociales y culturales y su cumplimiento?
3. ¿La empresa explora vías relacionadas con sus actividades fundamentales para contribuir al cumplimiento de dichos derechos; y adaptar bienes y servicios a la capacidad de compra de la gente pobre?

4. ¿La empresa promueve la salud, nutrición y vida digna entre sus trabajadores y áreas de influencia?

5. ¿La empresa se asegura de que sus acciones y decisiones no violente el derecho a la alimentación de las personas ni la seguridad alimentaria?

6. ¿La empresa fomenta que sus actividades tienen pleno respeto de los derechos humanos, dignidad, aspiraciones, cultura y medios de subsistencia dependientes de los recursos naturales y el territorio de los pueblos indígenas?

7. ¿La empresa respeta la conservación, la cultura, conocimientos y prácticas de los pueblos indígenas?

8. ¿La empresa se asegura proteger el patrimonio cultural de cualquier impacto adverso de sus actividades y de apoyar su conservación?

9. ¿La empresa en sus actividades, emplea según sea factible, a personal local y proporciona formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes?

10. ¿La empresa se asegura de no ofrecer, prometer, dar, ni solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato u otra ventaja ilegítima?

11. En sus relaciones con los consumidores, ¿la empresa actúa siguiendo prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan?

12. En sus relaciones con los consumidores, ¿la empresa actúa siguiendo prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas que no fomentan la discriminación ni los estereotipos de grupos vulnerables?

13. En sus relaciones con los consumidores, ¿la empresa actúa siguiendo prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan?

14. ¿La empresa garantiza que los bienes y servicios que proporciona cumplen todas las normas acordadas o legalmente requeridas en materia de salud y seguridad para los consumidores?

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

a) Libertad de asociación y negociación colectiva

CRITERIO

1. ¿La empresa respeta el derecho de los trabajadores a crear organizaciones que los representen y asociarse libremente a ellas según su elección, intereses y afinidad?

2. ¿Nadie es obligado a participar de alguna asociación o agrupación?

3. ¿No se impide u obstaculiza de forma alguna por parte de la empresa la participación de los trabajadores en cualquier iniciativa de asociación o agrupación?

4. ¿Respeta la empresa el derecho de sus trabajadores a celebrar pactos o convenios colectivos con la empresa sin discriminación, represalia ni interferencia alguna?

b) Trabajo forzado

CRITERIO

1. ¿La empresa mantiene contratos de trabajo para cada trabajador?

2. ¿La empresa no limita la movilidad de los trabajadores de su lugar de trabajo a sus dormitorios en caso que la empresa los provea?

3. ¿La empresa no amenaza de forma alguna a los trabajadores para hacerlos trabajar?

4. ¿La empresa prohíbe y no practica la retención de salarios o de documentos de los trabajadores para que estos no puedan abandonar el trabajo?

5. ¿La empresa no paga demasiados salarios por adelantado y se asegura que cuando usa intermediarios estos no retienen pagos o piden depósitos tales que por deuda el trabajador no pueda tener la libertad de dejar el trabajo?

6. ¿La empresa se asegura que ningún trabajador es obligado a realizar actos contrarios a la naturaleza del trabajo para el que fue contratado?

c) No discriminación, igualdad laboral y respeto a la integridad física y moral de las personas

CRITERIO

1. ¿La empresa basa las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no discrimina en ningún aspecto de la relación de empleo, incluido el reclutamiento y la contratación, compensación (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias?

2. ¿La empresa es libre de discriminación por sexo, género, religión, opinión política, origen diversidad sexual , edad, estado civil, etnia, raza, discapacidad, condición de migrante, pertenencia a un pueblo indígena, ser persona que vive con VIH/SIDA u otros atributos similares?

3. ¿La empresa trata de manera equitativa a sus trabajadores en todos los aspectos, incluyendo igualdad para hombres y mujeres en cuanto a sus condiciones laborales?

4. ¿El entorno laboral está libre de cualquier tipo de abuso verbal o físico, acoso laboral, acoso sexual y de cualquier otra práctica discriminatoria violenta?

5. ¿Se prohíbe en la empresa el contacto físico innecesario y no deseado, observaciones molestas o lascivas, gestos, invitaciones, insultos, bromas, manoseos u otras conductas hostigantes?

6. ¿No es práctica de empresa la exigencia de exámenes de embarazo o de VIH/SIDA antes o durante la contratación ni durante la relación laboral?

7. ¿No es práctica de empresa el despido de trabajadoras embarazadas o en estado de lactancia?

8. ¿Respeta la empresa la observancia de tradiciones, lenguas y costumbres étnicas, nacionales o religiosas?

d) Trabajo infantil

CRITERIO

1. ¿La empresa se asegura de no contratar trabajadores menores de 14 años?

2. ¿Se cuenta con procedimientos de verificación de edad

tanto para trabajo en campo como en áreas agroindustriales para evitar que menores de 14 años trabajen?

3. ¿Se asegura la empresa que el trabajo de menores de edad de 14 años o más se da sólo en casos excepcionales y en estricto cumplimiento de la autorización y requisitos conforme a la ley, y en compatibilidad con la edad, estado físico y desarrollo intelectual de las personas?

4. ¿La empresa se asegura que de contar con trabajadores jóvenes (entre 14 y 18 años) estos realizan trabajo diurno, salubre y no peligroso, y que además no realizan horas extra ni jornadas mayores a 7 horas diarias ni nocturnas?

5. ¿Se cuenta con políticas o prácticas contra el trabajo infantil que extienden la responsabilidad hacia la cadena de suministro y no solo en las actividades directamente bajo el control de la empresa con el fin de erradicar el trabajo infantil?

Prácticas laborales

Las prácticas laborales de una organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado.

a) Contratación y condiciones de trabajo

CRITERIO

1. ¿El centro de trabajo cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo en el que se establecen las jornadas de labores?

2. ¿El Reglamento Interior de Trabajo está autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

3. ¿Todos los trabajadores, incluyendo personal temporal y eventual, cuentan con un contrato de trabajo?

4. ¿Las medidas disciplinarias se aplican según el Reglamento Interior de Trabajo?

5. ¿La terminación de la relación contractual o despido por iniciativa de la empresa es ejecutada de acuerdo con la legislación nacional?

6. ¿No existen en la empresa prácticas arbitrarias o discriminatorias de despido?

7. ¿Se protege en la empresa la privacidad y datos de carácter personal de los trabajadores?

8. ¿La información médica de los trabajadores es confidencial?
9. ¿Cuándo se subcontrata trabajo, la empresa se asegura de que la organización proveedora es legalmente reconocida y asume las responsabilidades asociadas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las condiciones básicas de empleo de acuerdo a la ley?

b) Remuneración y tiempo extraordinario

CRITERIO

1. ¿La empresa cumple con los salarios mínimos vigentes y siempre incluyen la bonificación de ley establecida en el decreto 37-2001?

2. ¿La empresa asegura la inexistencia de diferencias salariales a trabajadores que realizan labores similares bajo las mismas condiciones tales como intensidad de la labor, calidad del desempeño, clima donde se desarrolla la labor y condiciones de vida del área?

3. ¿Está ausente en la empresa el pago de salarios mediante mercadería, vales, cupones u otros medios que sustituyan la moneda?

4. ¿No se practican las deducciones de salario como medida disciplinaria?

5. ¿Se mantienen libros de salarios autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando la empresa cuenta con 10 o más trabajadores?

6. ¿La empresa garantiza el pago de beneficios adicionales que corresponden al colaborador asalariado como vacaciones, séptimo día, descanso semanal, asuetos, feriados, bonificación anual (bono 14) y aguinaldo, así como de prestaciones en caso de renuncia, o despido injustificado, indemnización post mortem e indemnización por tiempo servido?

7. ¿La jornada extraordinaria de trabajo es voluntaria y es remunerada con el 50% más del salario correspondiente a la jornada ordinaria, tal como lo indica la ley?

8. ¿Se entrega a los trabajadores una boleta de pago que claramente indica las horas extras y su compensación?

9. ¿En el centro de trabajo se coloca en un lugar visible una descripción escrita de la forma de cálculo y pago de salarios?

10. ¿Se entrega copia de este documento que describe la forma de cálculo y pago de salarios a los trabajadores contratados?

c) Jornada laboral

CRITERIO

1. ¿La jornada laboral de la empresa cumple con las establecidas en la legislación y no excede de 44 horas de trabajo efectivo a la semana (jornada diurna ordinaria) la cual a efectos de pago es contabilizada como 48 horas.?

2. ¿La empresa respeta el descanso del trabajador, así como los límites de las jornadas diarias y semanales?

d) Salud y seguridad en el trabajo

CRITERIO

1. ¿La empresa adopta prácticas preventivas para proteger de manera eficaz la vida, seguridad y salud de los trabajadores de la empresa y otras personas en sus lugares de trabajo?

2. ¿Cuenta la empresa con un plan de prevención de accidentes en el trabajo, que tome en cuenta las características de la maquinaria, el equipo y los procesos que exige la labor, para que las operaciones se realicen con el mayor grado de seguridad posible y eficientemente?

3. ¿Aplica la empresa en sus maquinaras, equipos y procesos la inspección y mantenimiento de forma permanente?

4. ¿Comunica la empresa que los trabajadores deben seguir todas las prácticas de seguridad y salud ocupacional en todo momento y se asegura que los trabajadores singuen los procedimientos adecuados?

5. ¿Cuenta la empresa con un plan de prevención de enfermedades profesionales, que incluya la reducción y eliminación de las causas que las provocan?

6. ¿Cuenta la empresa con programas de capacitación para los colaboradores en temas relacionados con la salud y la seguridad ocupacional?

7. ¿Fomenta la empresa un ambiente de mutuo respeto?

8. ¿Los servicios sanitarios y comedores son suficientes y adecuados en número y tamaño según el número de trabajadores?

9. ¿Tienen los trabajadores acceso a agua potable?

10. ¿Los lugares para cambio de ropa están separados por sexo?

11. ¿Provee o permite la empresa el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de salud?

12. ¿Se cuenta con planes de respuesta ante emergencias, extintores suficientes y en buen estado, así como salidas de emergencia funcionales?

13. ¿La empresa registra e investiga los accidentes, enfermedades y problemas en materia de salud y seguridad, con el objeto de eliminarlos o minimizarlos?

14. ¿Se cuenta con protecciones de maquinaria e instalaciones, equipos de protección personal, señalizaciones, advertencias y botiquines de acuerdo al marco legal nacional?

15. ¿Cuenta la empresa con Programa de Salud y Seguridad Ocupacional escrito, comité de salud y seguridad y brigadas de accidentes así como contra incendios establecidos y funcionales?

16. ¿Realiza la empresa simulacros de incendio y evacuación de emergencia de forma periódica?

Seguridad social

CRITERIO

1. ¿La empresa cumple con la legislación nacional en materia de acceso al seguro social, jubilación, incapacidad, prestaciones familiares y para sobrevivientes del trabajador, maternidad y lactancia?

2. ¿Se respeta para la trabajadora embarazada su derecho de inamovilidad, así como los descansos pre y post parto y el derecho a alimentar al niño en el periodo de lactancia una vez que este nace?

3. ¿Los trabajadores están registrados en el IGSS y la empresa cumple con trasladar las cuotas de seguro social a dicha entidad?

4. ¿Los trabajadores que sufren un accidente en el trabajo reciben los beneficios Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)?

a) Medio ambiente

CRITERIO

1. ¿Tiene la empresa los permisos requeridos y registros necesarios para su operación, incluyendo aguas residuales, permisos de emisión, registros de aguas tratadas, registro de eliminación de residuos, inspecciones de la planta, estudios de impacto ambiental, uso de la tierra, guías ambientales y alguna otra que sea requerida por el MARN, MAGA, CONAP y demás autoridades ambientales del país?

2. ¿La empresa cuenta con planes y personas asignadas para el manejo de residuos, el control de emisiones, productos químicos, incluyendo pesticidas, aguas residuales, y otros aspectos ambientales que requieren un manejo adecuado?

3. ¿Cuenta la empresa con programas de reforestación o programas de manejo ambiental que prevengan, mitiguen, controlen y compensen impactos ambientales en su operación o áreas de influencia?

4. ¿Implementa la empresa prácticas de eficiencia energética, conservación, uso y acceso al agua, eficiencia en el uso de materiales, mitigación o adaptación al cambio climático como parte de sus medidas de mejora de desempeño ambiental?

5. ¿La empresa protege o contribuye a la protección del medio ambiente por medio de acciones que restauren hábitats naturales, valoren y protejan la biodiversidad, valoren, protejan y restauren los servicios que prestan los ecosistemas, entre otras medidas?

6. ¿La empresa, a fin de proteger la biodiversidad, respeta el uso de la tierra a fin de no modificar o deteriorar hábitats naturales, zonas protegidas o críticas?

7. ¿La empresa evita amenazas a la biodiversidad producto de la introducción de especies exóticas invasivas?

8. ¿Cuenta la organización con certificaciones o sellos ambientales que apoyen a mejorar continuamente su desempeño en esa materia?

9. ¿La empresa, respetuosa de los derechos humanos de las comunidades en las zonas de influencia, mantiene mecanismos de comunicación y dialogo, que permitan la participación informada para cuando sus acciones o decisiones que puedan impactar a dichas comunidades?

INFORMACIÓN Y CONSULTAS

Directorio de entidades relacionadas con Derechos Humanos

06

PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS

www.pdh.org.gt

Call Center 1555

	AUXILIATURA	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	Guatemala	12 avenida 12-54 zona 1	PBX 2424-1717
2	Alta Verapaz	3ª avenida 2-00 zona 8, Barrio Bella Vista, Cobán, Alta Verapaz.	Tel. 7794-5248 Cel. 5451-3120
3	Baja Verapaz	9ª avenida 4-56 zona 1, Barrio El Centro, Salamá, Baja Verapaz.	Tel. 7940-1390 Cel. 5451-3348
4	Chimaltenango	Km. 57 Carretera los Aposentos interior, Escuela Pedro Molina.	Tel. 7839-1925 2503-9135 Cel. 5451-3208
5	Chiquimula.	5ª avenida 4-54 zona 1	Tel. 7942-3256 Cel. 5451-3815
6	El Progreso	Barrio El Golfo 4-46 Calle de doble Vía, Villa Carmencita, Guastatoya	Tel. 7945-1591 2503-9148 Cel. 5451-3559
7	Escuintla	3ª avenida A 3-40 zona 1	Tel. 7888-1972 Cel. 5451-3650
8	Huehuetenango	12 avenida y 12 calle esquina Colonia Los Encinos zona 5	Tel. 7764-8093 Cel. 5451-3334
9	Izabal	11 calle entre 10ª y 11ª avenida Puerto Barrios	Tel. 7948-7203 Cel. 5451-3100
10	Jalapa	3ª avenida Barrio Chipilapa, 0-30 zona 6	Tel. 7922-4347 Cel. 5451-3447
11	Jutiapa	4ª avenida 7-50 Barrio Reformador, zona 1	Tel. 7844-2354 Cel. 5451-3431
12	Petén	Calle límite entre Santa Elena y San Benito	Tel. 7926-3405 Cel. 5451-3159 5955-3275
13	Quetzaltenango	17 avenida 6-23, zona 3.	Tel. 7763-5762 Cel. 5451-3486
14	Quiché	0 avenida 11-24 zona 4, segundo nivel, Santa Cruz del Quiche.	Tel. 7755-3267 7755-1181 Cel. 5451-3314

	AUXILIATURA	DIRECCIÓN	TELÉFONO
15	Retalhuleu	6ª calle 9-05 zona 1, Retalhuleu	Tel 7771-2382 Cel. 5451-3520
16	Sacatepéquez	Calle del Manchén casa No. 3 Antigua Guatemala	Tel. 7832-3369 2503-9143 Cel. 5451-3679
17	San Marcos	9ª avenida 7-20 zona 2 Cantón Guadalupe	Tel. 7760-8057 Cel. 5451-3191
18	Santa Rosa	3ª avenida 1-01 zona 3, Barrio Las Delicias, Cuilapa	Tel. 7886-5616 Cel. 5451-3118
19	Sololá	5ª avenida 8-20 zona1, Barrio San Antonio	Tel. 7762-3642 Cel. 5451-3035
20	Suchitepéquez	5ª avenida diagonal 1 0-92 zona 1, Mazatenango	Tels. 7872-5489 Cel. 5451-3546
21	Totonicapán	3ª calle y 16ª avenida esquina, zona 2	Tel. 7766-1081 Cel. 5451-3708
22	Zacapa	9ª avenida 03-20 zona 2, Barrio San Marcos	Tel. 7941-3713 Cel. 5451-3024

AUXILIATURAS MOVILES

	AUXILIATURA	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	**Auxiliatura Móvil I** Mixco, Chinautla	Calzada Roosevelt Km. 15 Super Centro Comercial Molino Las Flores Oficina 114, 3er. Nivel, zona 2, Mixco, Guatemala.	Tel. 2435-5370 Cel. 5451-3914
2	**Auxiliatura Móvil II** San Juan Sacatepéquez, San Pedro Sacatepéquez, San Raymundo, Chuarrancho, San José Pinula, San José Del Golfo, Santa Catarina Pinula, Palencia, Fraijanes, San Pedro Ayampuc	12 avenida 12-54 zona 1	Cel. 5451-3936
3	**Auxiliatura Móvil III** Sede Fraijanes, Guatemala	2ª avenida 9-82, zona 1, Fraijanes Guatemala.	Cel. 5451-3936
4	**Auxiliatura Móvil IV** Villa Nueva, Villa Canales, San Miguel Petapa, Amatitlán	6ª avenida 6-20 zona 1, Villa Nueva, Guatemala. San Miguel Petapa, Amatitlán	Tels. 4013-3664 Cel. 5451-3873

AUXILIATURAS MUNICIPALES

	AUXILIATURA	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	Chiquimulilla, Santa Rosa	2ª avenida 5-02 zona 3, Barrio Santiago, Chiquimulilla, Santa Rosa.	Tel. 7884-9742 Cel. 5451-3835
2	Coatepeque,Quetzaltenango	7ª calle 6-46 zona 1, Barrio Las Casas, Coatepeque, Quetzaltenango.	Tel. 7775-5476 Cel. 5451-3250
3	Ixcán, Quiche	Lote 15 Colonia El Triunfo frente al parque central, Ixcán, Quiché.	Tel. 3271-2936 Cel. 5451-3085
4	La Libertad, Petén	3ª calle zona 1, Barrio el Centro de la Libertad, La Libertad, Petén.	Tel. 3271-2936 Cel. 5451-3032
5	Nebaj, Quiche	Cantón Vipila, Nebaj, Quiche.	Tel. 7756-0051 Cel. 5451-3084
6	Poptún, Petén.	5ª avenida 8-10 zona 1, Poptún, Petén	Tels. 7927-8496 Cel. 5451-3038
7	San Antonio, Huista, Huehuetenango	Cantón Reforma, San Antonio, Huista, Huehuetenango.	Tel. 3007-5739 Cel. 5451-3797
8	San Idelfonso Ixtahuacan, Huehuetenango	Calle de las Estrellas, San Idelfonso Ixtahuacan, Huehuetenango	Tel. 3074-8344 Cel. 5451-3507
9	Santiago Atitlán, Sololá.	Cantón Xechivoy, cerca de los Bomberos Voluntarios, Santiago Atitlán, Sololá.	Tel. 7721-7766 Cel. 5451-3012 Tel. 7794-5248 Cel. 5451-3120

COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS – COPREDEH-

coprede h.gob.gt

	OFICINA REGIONAL	DIRECCIÓN	TELÉFONO
1	Guatemala	13 Calle 15-38 Zona 13	23269800 4020-7248 5315-8001 41018630
2	Nebaj	Cantón Vitzal, Santa María Nebaj, Quiché.	5527-4716 3025-6776
3	Peten	4ta. Calle 16-16 zona 1 San Benito (a un costado del Salón de usos Múltiples Barrio La Ermita)	53155560 40066488 30682813
4	Zacapa, Chiquimula y El Progreso	4ta calle 10-01 zona 1, Barrio San Marcos, Zacapa, 3er. Nivel apartamento 2	4877-2700 5317-8310
5	Quiché	1 Av. 3 calle zona 1, Santa Cruz, Quiché Edificio de Gobernación Departamental.	5315-5096 4561-9147 5630-5017
6	Huehuetenango	4ª Av. 2-25 Zona1 oficina 5 planta baja Gobernación Departamental, Huehuetenango	5317-6375 4730-0727
7	Sololá	5ª Av. 11-40 zona 1, Barrio El Carmen, Sololá, Sololá.	53155487 54827210
8	San Marcos	8va. Av. 9-02 zona 1, San Marcos, Edificio Remis, Segundo Nivel.	5784-7474 4006-4659 3029-3157
9	Sub sede Chimaltenango	5ta Av. 2-45 zona 2, Chimaltenango	5575-8209
10	Suchitepéquez, Retalhuleu	5ta. Calle 2-185 Zona 3, Cantón Santa Marta, Mazatenango Suchitepéquez	5317-8461 5691-6222 5859-3133
11	Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa	4ta. Avenida 1ra. calle 4-35 zona 3. Barrio Federal, Jutiapa.	53082512 51114588 50541517
12	Izabal	18 calle entre 12 y 13 Puerto Barrios Izabal	5016-7807 5911-0196
13	Salamá, Baja Verapaz	4ta. Calle “A” 7-52 zona 1, Oficina de la Gobernación Departamental Baja Verapaz, 2do. nivel.	5557-7530 5741-7115

	OFICINA REGIONAL	DIRECCIÓN	TELÉFONO
14	Ixcán	Colonia La Paz Lote 10 zona 1, Playa Grande Ixcán, Quiche (Sobre la Calzada Álvaro Colón)	53679900 53156362 49413634
15	Nentón, Huehuetenango	A un costado del Parque Central de Nentón	5182-2947 5527-3758 5563-3780
16	Quetzaltenango y Totonicapán	24 Av. “A” 06-05 zona 3 Colonia Minerva Quetzaltenango	5317-7937 5545-3253 4889-8476 47407215
17	Escuintla	9 calle 3-40 Z. 1, Escuintla, 2do. Nivel edificio de Gobernación Departamental	5736-0633
18	Subsede Regional Sacatepéquez	7ª. Avenida Norte # 69 Antigua Guatemala 7av. Norte # 69 Antigua Guatemala COREDUR V. (A un costado de Gobernación Departamental)	5736-3768 4115-3927
19	Cobán, Alta Verapaz	6ª Ave. 2-50 zona 1 como referencia avenida del Estadio a un costado de las Iglesia de los Mormones, Cobán, Alta Verapaz.	5317-7309 51500098 44801071 50365894 45845852

REFERENCIAS

- Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Las responsabilidades de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación. Las responsabilidades de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra. 2012

- Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Nueva York y Ginebra. 2011

- OIT. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 20 de abril de 2018 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf

- Organización de Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos: Fundamento de las Normas Internacionales de Derechos Humanos. Consultado el 20 de abril de 2018 http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml

- Organización Internacional del Trabajo. Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa. https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang--es/index.htm

- Organización Internacional de Empleadores. OIE Documento de posición: migración laboral internacional. Noviembre 2014. https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=111862&token=c5f8e82fac67473576e3fd476b7be70df7410a11

- Organización Internacional de Empleadores. IOE paper on State policy responses on human rights due diligence. Mayo 2018. Ginebra. Suiza.

- CEGESTI, Instituto Danés para los Derechos Humanos. Guía Práctica sobre derechos humanos y empresas. Financiado por el Ministerio de Relaciones Exteriores del Reino de los Países Bajos. San José, Costa Rica. 2013

- CEGESTI. Diseño de una Política de DDHH y Empresas del Sector Agro y Manual de Buenas Prácticas para la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre DDHH y Empresas. San José, Costa Rica. 2018

- International Finance Corporation. Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social. Washington, DC. 2012

- CACIF. Política Institucional Empresarial De Derechos Humanos del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras. Guatemala. 2014
- OIT. Guía de Diagnóstico Empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral. San José, Costa Rica. 2014
- Cámara del Agro Guatemala. Manual de Buenas Prácticas Laborales. Principios de observancia laboral y ambiental. Guatemala. 2013
- Cámara del Agro Guatemala. Política Laboral Sector Agro. Coincidencias Visión al año 2021. Guatemala. Consultado el 23 de abril de 2018 en: https://www.camaradelagro.org/
- INTECO. INTE/ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social. San José, Costa Rica. 2010
- Cámara del Agro Guatemala. Declaración de Principios Básicos Política Laboral. Guatemala. Consultado el 23 de abril de 2018 en: https://www.camaradelagro.org//wp-content/uploads/sites/24/2017/07/declaracion-de-principios-basicos-politica-laboral.pdf
- OIE. Principios Orientadores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Guía de los Empleadores. Ginebra, Suiza. 2011
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Situación de los derechos humanos en Guatemala. Guatemala. 2017
- Misión Permanente de Guatemala Naciones Unidas Ginebra. Respuesta del Estado de Guatemala a la Encuesta sobre la aplicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Plan de acción nacional sobre empresas y los derechos humanos. Guatemala. 2016
- Gobierno de Guatemala. Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos 2007-2017. Guatemala. 2007
- OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. París, Francia. 2013.
- OIT. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Ginebra, Suiza. 2017
- Pacto Mundial. Los 10 Principios del Pacto Mundial. Consultado el 30 de abril de 2018 en: http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/
- Organización Internacional para la Normalización (ISO). ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social. Ginebra, Suiza, 2010.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU): Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos, 1966
- Organización de Naciones Unidas (ONU). Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos. 1999.

Cámara del Agro
Guatemala

Valoramos y reconocemos a quienes colaboraron con la elaboración de este Manual:

Dirección Ejecutiva:
Carla Caballeros

Recopilación de información y desarrollo del Manual: CEGESTI (2018):
Andrea Rodríguez Marín
Daira Gómez Mora
Roger Forbes Álvarez

Producción y Revisión Legal:
Marlene Mazariegos

Diseño, fotografías y Diagramación:
Juan Longo - Corporación Trevo, S.A.

Este Manual sobre Buenas Prácticas para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en el Sector Agro se publicó en diciembre 2018. Se autoriza su reproducción total o parcial, siempre y cuando se cite la fuente.

Especial agradecimiento a: Comisión Presidencial Coordinadora De La Política Del Ejecutivo En Materia De Derechos Humanos – COPREDEH-, por la revisión del presente Manual ; y, a la Procuraduría de los Derechos Humanos -PDH-, por su participación en los talleres de validación del presente Manual, que facilitará el cumplimiento de la legalidad y la promoción de la Política de Respeto a los Derechos Humanos del Sector Agro.

Nuestros Socios

ASAZGUA
Asociación de Azucareros de Guatemala

AGEXPORT

GREPALMA
GREMIAL DE PALMICULTORES DE GUATEMALA

Anacafé
ASOCIACION NACIONAL DEL CAFE
Impulsando el desarrollo de Guatemala

UNIÓN
DE CAÑEROS
DEL SUR

AsoBrahman
GUATEMALA

Consejo
Nacional
de Algodón

ASOCIACIÓN de PRODUCTORES INDEPENDIENTES de BANANO
APIB

Agrequima
POR UNA TIERRA PRODUCTIVA Y SOSTENIBLE

ASOCIACIÓN de EXPORTADORES de CAFÉ
ADEC
GUATEMALA

APOGUA
La Pureza de un Cerdo Bien Criado

Gremial de Huleros
GUATEMALA

AGSOGUA

Guatemala, Centro América
Tel.: 2367 2570
E-mail: info@camaradelagro.org

/CamaradelAgroGuatemala
@CamagroGuate
www.camaradelagro.org