

MÓDULO 2



Protegiendo los **derechos laborales,** desde la **cadena de valor** del aceite de Palma

Compromisos de la cadena global
de la industria de palma, con énfasis
en RSPO, para la protección de los
derechos humanos



Serie

Respeto a los derechos laborales en la cadena de
valor de la palma de aceite

¿Es posible la protección de los derechos laborales en la cadena de valor del aceite de palma? Compromisos de la cadena de global de la industria de palma, con énfasis en RSPO, para la protección de los derechos laborales en la producción de palma de aceite.

Con el apoyo financiero de la Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible (RSPO por sus siglas en inglés).

Elaborado por

Asociación Proyecto de Desarrollo Santiago -PRODESSA-

Francisco Dionisio, director de PRODESSA

Rubén Mendoza García, coordinador de incidencia

Mayra Lucrecia Coy Delgado, técnica facilitadora

Mónica Daniela Sabán Ramos, técnica facilitadora

Equipo responsable de la elaboración

Fernando Sebastián Del Valle, coordinador

Norma Liliana Chamalé Patzán, mediadora de contenido y de aprendizaje

Equipo técnico Oxfam

Susanne Gauster, Asesora de Cadenas Inclusivas, Oxfam PCA

Juan Pablo Ozaeta, Oficial de Empresas y DDHH, Oxfam en Guatemala

Primera edición. Agosto, 2024.

El programa formativo para formación de formadores sobre cumplimiento de obligaciones laborales, ambientales, derechos de los Pueblos Indígenas, mujeres y defensores de derechos humanos, normas para los pequeños productores, es parte del proyecto Fortaleciendo comunidades locales, pequeños y pequeñas productoras y personas trabajadoras en Guatemala y Honduras, ejecutado por PRODESSA, en consorcio con Oxfam y CNV internacional, con el apoyo de RSPO.

Presentación

OXFAM es una organización internacional que trabaja de la mano con las comunidades indígenas de Guatemala y Honduras en la defensa de sus derechos humanos y colectivos en diversos campos de acción, por ello, trabaja con comunidades relacionadas a la producción de palma de aceite.

En los últimos años, OXFAM ha impulsado diversas acciones en beneficio de estas comunidades como procesos formativos directamente con las poblaciones vinculadas directa e indirectamente con la agroindustria de palma de aceite, y acciones a nivel internacional, al ser una de las organizaciones no gubernamentales que son parte de la RSPO.

Las siglas RSPO vienen del nombre en inglés Roundtable on Sustainable Palm Oil, que en español es **Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible**, que es una entidad sin fines de lucro que busca unir a todos los sectores de la industria del aceite de palma y establece reglas para las plantaciones de palma de aceite a fin de garantizar que esta agroindustria sea de beneficio, no solo para las empresas, sino para las comunidades y los países.

Hoy en día, los mecanismos impulsados por la RSPO son aprovechados, principalmente, por las empresas. Por eso en OXFAM trabajamos para que estos importantes mecanismos sean aprovechados por las comunidades para ejercer sus derechos humanos y puedan vivir una vida plena.

Solo lo que se conoce y comprende puede ser aprovechado, por eso ponemos a su disposición esta serie de cinco módulos formativos para que las comunidades puedan conocer qué es la RSPO, cómo es su relación con las empresas y qué pueden hacer para aprovechar las regulaciones de la RSPO para hacer valer sus derechos ante una agroindustria tan grande como lo es la agroindustria de la palma de aceite, conocida como palma africana.

Con estos módulos esperamos aportar a la construcción de un buen vivir para las personas y el planeta.

MODULO 2

Protegiendo los
derechos laborales,
desde la cadena de
valor del aceite de
Palma

02

La integran productores de palma de aceite, procesadores y refinadores de aceite de palma, fabricantes de bienes de consumo que contienen aceite de palma, ONG vinculadas al cuidado del medio ambiente, ONG sociales, bancos e inversores, políticos responsables.

Las siglas RSPO vienen del nombre en inglés Roundtable on Sustainable Palm Oil, en español su nombre es Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible.

Es una entidad sin fines de lucro que busca unir a todos los sectores de la industria del aceite de palma.

La primera versión del Estándar se lanzó en 2007, sin embargo, se ha revisado y actualizado con el tiempo.

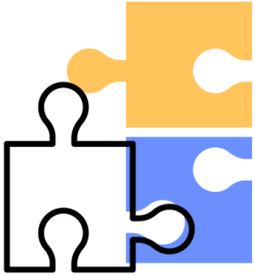
¿Qué es la RSPO?

Fundada en 2004

Una de las bases del trabajo de la RSPO es el Estándar de Principios y Valores que busca proteger al medio ambiente y a las personas vinculadas con la producción de aceite de palma.

Las empresas productoras buscan ser certificadas por la RSPO por reputación, acceder a mercados, tener un efecto en red o por influencia.

La RSPO ofrece una certificación a las empresas que se comprometen a cumplir con el Estándar de Principios y Valores para lograr una producción de palma de aceite sostenible.



PRINCIPIO 1

Comportamiento ético y transparente.



PRINCIPIO 2

Operaciones legales y respeto a los derechos.



PRINCIPIO 3

Optimización de la productividad, la eficiencia, los impactos positivos y la resiliencia.



PRINCIPIO 7

Protección, conservación y mejora de los ecosistemas y el medio ambiente.

Los 7 Principios y Valores de la RSPO



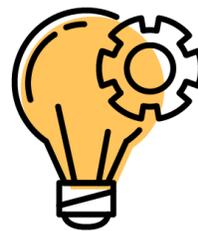
PRINCIPIO 4

Respeto a la comunidad y los derechos humanos y prestación de beneficios.



PRINCIPIO 6

Respeto a los derechos y condiciones laborales.



PRINCIPIO 5

Apoyo a la inclusión de los pequeños productores.

¿Por qué aceite de palma sostenible?

Por su gran demanda y lo versátil que es el aceite de palma para la elaboración de diferentes productos, en algunas regiones del mundo se ha producido aceite de palma de manera irresponsable. Los bosques han sido talados o dañados para cultivar aceite de palma, lo que ha afectado tanto a la vida silvestre como a las comunidades locales. Y los trabajadores y agricultores que producen aceite de palma en algunos lugares han sufrido malas condiciones laborales y bajos salarios.

El aceite de palma sostenible es bueno para el planeta, para las personas y para las especies protegidas. Pero lo contrario también es cierto. Cuando se cultiva de manera no sostenible, el aceite de palma puede dañar los bosques y poner en peligro a las comunidades y la vida silvestre. Entonces, ¿cómo podemos asegurarnos de que solo tenga un impacto positivo?

Vivimos en un mundo en el que el crecimiento demográfico y el cambio climático amenazan la seguridad alimentaria mundial como nunca. El aceite de palma sostenible tiene un papel importante que desempeñar para aliviar esta presión.

El énfasis está en "sostenible". **El aceite de palma sostenible ha sido cultivado, procesado, distribuido y vendido de manera responsable con reglas estrictas que protegen a los animales, el medio ambiente y las personas que viven y trabajan en los países productores de palma aceitera.** Ha implicado:

- Detener la deforestación;
- Tratar a las comunidades y trabajadores de manera justa; y
- Protección de la vida silvestre y el medio ambiente.

El objetivo de la RSPO es hacer que el aceite de palma sea sostenible. Trabaja en todos los sectores de la cadena de suministro, reuniendo a sus numerosas partes interesadas para desarrollar prácticas sostenibles y ayudar a hacer del aceite de palma una fuerza para el bien.

El aceite de palma sostenible es posible

Presentación del módulo

Este módulo es parte de la serie *Respeto a los derechos laborales en la cadena de valor de la palma de aceite* que tiene por objetivo:

Concientizar y empoderar a campesinas y campesinos involucrados en la cadena de valor de la palma de aceite sobre la importancia del respeto a los derechos humanos en todas las etapas de producción y comercialización, proporcionando información detallada sobre los derechos laborales, la igualdad de género, la participación comunitaria y otras cuestiones relevantes. Se busca promover prácticas responsables y éticas que garanticen el bienestar y la dignidad de todas las personas involucradas en esta industria.

La serie consta de cinco módulos:

Módulo 1: ¿Es posible la protección de los derechos humanos en la cadena de valor del aceite de palma? Compromisos de la cadena global de la industria de palma, con énfasis en RSPO, para la protección de los derechos humanos

Módulo 2: Protegiendo los derechos laborales, desde la cadena de valor del aceite de Palma - Compromisos de la cadena global de la industria de palma, con énfasis en RSPO, para la protección de los derechos laborales en la producción de palma de aceite.

Módulo 3: Protegiendo los derechos de las mujeres y los pueblos indígenas – Compromisos de la cadena global de la industria de palma, con énfasis en RSPO, para la protección de los derechos de los pueblos indígenas y las mujeres en la producción de palma de aceite.

Módulo 4: Cuidando Nuestra Tierra - Mecanismos promovidos por RSPO para el cuidado del ambiente

Módulo 5 ¿Se puede lograr una agroindustria de palma de aceite realmente sostenible? Mecanismos de participación ciudadana de la RSPO.

El **módulo 2 Protegiendo los derechos laborales, desde la cadena de valor del aceite de Palma - Compromisos de la cadena global de la industria de palma, con énfasis en RSPO, para la protección de los derechos laborales en la producción de palma de aceite** es un documento que busca orientar a las mujeres y hombres relacionados con la agroindustria de palma de aceite, especialmente a aquellas personas que trabajan en la producción de aceite de palma, brindando información sobre sus derechos laborales.

Este material está dirigido a:

- Líderes y lideresas de las comunidades relacionadas con la agroindustria de palma de aceite.
- Personas comunitarias responsables de la formación de las comunidades.
- Responsables de formación de organizaciones sociales.
- Personas interesadas en conocer más sobre el impacto de la agroindustria de la palma de aceite en Guatemala y Honduras.



Contenido

Hablando de derechos laborales	14
Los derechos laborales son	
derechos humanos	16
Derechos laborales a nivel internacional	17
El Código de trabajo ¿qué es y para qué sirve?	20
Condiciones laborales en Guatemala y Honduras.....	21
Derechos laborales universales	26
¿Cómo denunciar la violación de los	
derechos laborales en Guatemala?	27
¿Siempre hay una ruta posible para	
defender tus derechos laborales!	27
¿Cómo denunciar la violación de los	
derechos laborales en Honduras?	28
¿Cómo actuar ante el acoso laboral?	29
Estudio de caso.	30
Los derechos laborales y la RSPO	32
¿Cómo presentar una denuncia ante la RSPO?	34
¿Cuál es la ruta que sigue una queja	
o denuncia ante la RSPO?	34
¿Qué tienen que hacer las personas o	
las comunidades para presentar una	
queja o denuncia ante la RSPO?.....	36
Lista de verificación para el	
envío de quejas	38
Ejercicio	39

SIGLAS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH u OACDH).
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
Aipah	Productores de Aceite de Honduras.
CDR	Convención contra la Discriminación Racial.
CentraRSE	Centro Empresarial para la Responsabilidad Social.
CPRG	Constitución Política de República de Guatemala.
DCAF	Centro de Gobernanza del Sector de Seguridad de Ginebra.
DD.HH.	Derechos Humanos.
DGIP	Dirección General de Inspección de Trabajo.
EISA	Evaluación de Impacto Social y Ambiental.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Agencia Alemana de Cooperación Internacional.
GREPALMA	Gremial de Palmicultores de Guatemala.
ICRC	Comité Internacional de la Cruz Roja.
MINTRAP	Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Guatemala).
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ONG	Organización No Gubernamental.
RSPO	Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible (Roundtable on Sustainable Palm Oil).
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
OPS	Organización Panamericana de la Salud.
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos.
PYC de la RSPO	Principios y Criterios de la RSPO.
REDLG	Red de Defensores de los Derechos Laborales de Guatemala.
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería de Honduras.
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
VHI	Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Hablando de derechos laborales

Hablando de derechos laborales



Todas las personas tenemos el derecho de trabajar, así lo garantizan los derechos humanos, las leyes y códigos de Guatemala y Honduras, y otros instrumentos legales a nivel internacional.

A veces, como trabajadoras y trabajadores no sabemos cuáles son nuestros derechos, o cuando los conocemos tenemos problemas para hacerlos valer. Conocer nuestros derechos laborales es importante para saber cómo defenderlos si es necesario.

Algunos términos esenciales que se deben conocer sobre los derechos laborales son:

- **Derecho laboral.** Son las reglas y leyes que protegen a las personas que trabajan. Estas leyes están hechas para asegurarse de que los trabajadores sean tratados justamente en el trabajo.
- **Trabajadora y trabajador.** Es la persona que realiza un trabajo a cambio de recibir un salario. Pueden ser agricultores, obreros, empleados de una tienda, entre otros.
- **Patrón.** Es la persona o empresa que contrata a los trabajadores para que realicen un trabajo. Es quien paga el salario y está a cargo de proporcionar un ambiente seguro y justo en el trabajo.
- **Contrato de trabajo.** Un contrato de trabajo es como un acuerdo entre tú y quien te contrata para trabajar en su finca o campo. En este papel se escriben cosas importantes como qué trabajo harás, cuánto te pagarán y cuántas horas trabajarás cada día. Es importante entenderlo bien antes de firmarlo para saber qué esperar y para que ambas partes estén de acuerdo.
- **Salario.** Es el dinero que el patrón paga al trabajador por realizar su trabajo. Es la compensación que recibe el trabajador por su esfuerzo y tiempo dedicado al trabajo.
- **Jornada laboral.** Es el tiempo que el trabajador pasa realizando su trabajo. Puede ser un día completo o solo unas horas, dependiendo del acuerdo entre el trabajador y el patrón.
 - Diurna. Jornada laboral durante el día, con luz del sol.
 - Nocturna. Jornada de trabajo durante la noche, cuando no hay luz del sol.
 - Mixta. La jornada laboral se desarrolla en horario diurno y nocturno.
- **Prestaciones laborales.** Son beneficios adicionales que el patrón puede ofrecer al trabajador, además del salario. Pueden incluir seguro médico, vacaciones pagadas, días festivos remunerados, entre otros. Estas prestaciones están diseñadas para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

- **Despido.** Es cuando el patrono termina la relación laboral con el trabajador. Puede suceder por diferentes razones, como problemas en el trabajo o cambios en la empresa. Cuando un trabajador es despedido, ya no trabaja más en ese lugar y puede perder sus beneficios laborales. Es importante que el despido sea justo y que se respeten los derechos del trabajador.
 - Despido directo. Es cuando el patrono o su representante le dice al trabajador que ya no quiere que siga.
 - Despido indirecto. Cuando se provoca que la persona trabajadora renuncie, por ejemplo, al cambiar las condiciones de trabajo, se agrede o insulta a las personas trabajadoras; cuando se baja el sueldo o se cambia a la persona a un puesto de menor rango; cuando se pone en peligro la salud.

Los derechos laborales son derechos humanos

El derecho al trabajo es fundamental y actúa como una bisagra en la sociedad, es decir, que permite a las personas acceder a oportunidades económicas, dignidad y estabilidad, reflejo de otros derechos. A través del trabajo, se satisfacen necesidades básicas, se fomenta el crecimiento personal y se contribuye al bienestar colectivo. Así como una bisagra conecta dos partes, el derecho al trabajo conecta a las personas con su sustento y con la comunidad en la que viven.

El derecho al trabajo es un derecho que se encuentra respaldado por instrumentos internacionales como:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- La Declaración Americana de los Derechos del Hombre
- Protocolo Adicional de San Salvador
- La Carta Social Europea
- La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
- La Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento importante que fue adoptado por las Naciones Unidas en 1948. Fue creado para establecer los derechos básicos e inalienables de todas las personas en todo el mundo, sin importar su nacionalidad, género, origen étnico, religión u otras características.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos consta de 30 artículos que abordan una amplia gama de derechos incluyendo derechos laborales que son fundamentales para garantizar condiciones de trabajo justas y dignas para todas las personas. Entre los derechos laborales se pueden mencionar:

- **Derecho al trabajo (Artículo 23):** Este artículo establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones justas y favorables de trabajo, y a protección contra el desempleo.
- **Derecho a igualdad de remuneración (Artículo 23):** Establece que hombres y mujeres deben recibir igual salario por un trabajo de igual valor, sin discriminación.
- **Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables (Artículo 23):** Este derecho asegura que los trabajadores tengan un horario razonable, descanso adecuado y condiciones seguras en su lugar de trabajo.

- **Derecho a formar y unirse a sindicatos (Artículo 23):** Reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a participar en negociaciones colectivas para proteger sus intereses laborales.
- **Derecho a protección contra el desempleo (Artículo 23):** Establece que toda persona tiene derecho a protección contra el desempleo y a un nivel de vida adecuado para sí mismo y su familia en caso de desempleo.



Inalienable. Que no puede ser quitado o quitarse o donar. Por ejemplo, el derecho a la vida se considera inalienable porque no se puede quitar a una persona.

Derechos laborales a nivel internacional



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son como un mapa que nos ayuda a saber qué hacer para que vivamos en un mundo con equidad para las personas y el planeta. Hay 17 objetivos en total y cada uno trata sobre algo importante, como la educación, la igualdad de género, el agua limpia y la paz en el mundo.

Cuando se habla de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) estamos hablando de un plan grande para hacer que el mundo sea mejor para todas las personas y el planeta, donde todos puedan tener una vida buena y feliz

El ODS 8 **Trabajo decente y desarrollo económico** trata sobre conseguir buenos trabajos para todas las personas. Esto significa que todos y todas deberían tener trabajos donde sean tratadas justamente, reciban un salario justo y estén seguras en su empleo. Estos buenos trabajos son importantes para que las personas vivan bien y para que la economía de un país crezca.



Aquí hay algunas cosas importantes sobre los buenos trabajos y el ODS 8:

Buenos trabajos: significa tener buenas condiciones en el trabajo, recibir un salario justo, tener seguridad en el empleo y que se respeten los derechos laborales. Esto es muy importante para que las personas estén bien y para que la economía crezca.

Crear trabajos: el ODS 8 quiere que haya más trabajos que sean útiles y que duren mucho tiempo. No solo se trata de tener más trabajos, sino también de asegurarse de que sean buenos y ayudan a las personas y a las comunidades a mejorar.

Ayuda en tiempos difíciles: Esto incluye tener acceso a servicios de salud, seguro social y otros beneficios que ayuden a vivir mejor y a estar protegidos.

Derechos en el trabajo: todos merecen ser tratados con respeto en el trabajo. Esto significa tener libertad para unirse a otros trabajadores y negociar juntos.

Igualdad de género: todas las personas, independientemente de su género, deben tener las mismas oportunidades en el trabajo. El ODS 8 quiere asegurarse de que no haya diferencias y de que todas las personas sean tratadas igualmente.

El ODS 8 quiere que todas las personas tengan buenos trabajos, seguros y útiles, y que se respeten los derechos laborales. Esto ayuda a que el mundo crezca con igualdad y equidad.

La **Organización Internacional del Trabajo**, abreviada como **OIT**, es una agencia especializada de las Naciones Unidas que se encarga de promover los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la justicia social en todo el mundo. Surgió en 1919, al finalizar la Primera Guerra Mundial.

Desde el principio, la OIT ha trabajado para establecer normas internacionales que abordan una amplia gama de temas laborales, como el trabajo infantil, la igualdad de género, la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo decente y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Además, proporciona asistencia técnica y apoyo a los países miembros para implementar estas normas y mejorar sus sistemas de trabajo.

El Convenio 190 de la OIT es un tratado internacional que se centra en prevenir y combatir la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Establece que todos los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de violencia y acoso. Guatemala y Honduras, aún no han ratificado este convenio, pero ¿qué beneficios traería para las y los trabajadores la ratificación del convenio 190?



Fuente: Intersecta

El Código de trabajo ¿qué es y para qué sirve?



Es importante conocer el código de trabajo porque nos dice qué derechos tenemos los trabajadores y qué deben hacer los patronos. Así, los patronos deben respetar estas reglas y asegurarse de que los trabajadores tengan un ambiente seguro y justo para trabajar.



El **Código de Trabajo en Guatemala** es un conjunto de reglas que explica lo que pueden hacer los patronos y los trabajadores en el trabajo. Su propósito es resolver problemas entre ellos basándose en las leyes del país. Fue promulgado en 1947 a través del decreto ley número 1441. insertar una bandera de guatemala para hacer la diferencia

Este código dice cómo deben ser los contratos de trabajo para las personas que trabajan en empresas privadas o para el gobierno. También dice qué derechos y responsabilidades tienen tanto los trabajadores como los patronos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se asegura de que estas reglas se cumplan. Su objetivo es mantener un equilibrio justo entre los trabajadores y los patronos.

El Código de Trabajo guatemalteco tiene varias características importantes, como garantizar la igualdad económica, brindar protección legal, establecer derechos y deberes claros, regular las relaciones entre empleados y empleadores, entre otras. Además, se basa en tratados internacionales y proporciona garantías sociales tanto a nivel individual como colectivo.



Código de Trabajo de Honduras busca establecer relaciones justas entre los empleadores y los trabajadores, asegurando que los trabajadores tengan condiciones adecuadas para vivir y que los empleadores reciban una compensación justa por su inversión. También sirve como una guía útil para jueces, magistrados, funcionarios de administraciones de trabajo, asesores legales, líderes sindicales, empleadores, trabajadores, profesores y estudiantes de derecho. Todos ellos pueden usar el código para entender rápidamente las reglas laborales y cómo se aplican.

El Código de Trabajo de Honduras fue creado en respuesta a una gran huelga nacional en 1954, donde los trabajadores exigieron mejoras salariales, regulación de horarios de trabajo, vacaciones, seguridad laboral y protecciones para despidos, pensiones y jubilaciones, entrando en vigor oficialmente en 1960.

Condiciones laborales en Guatemala y Honduras

	GUATEMALA	HONDURAS
Ley que regula el derecho laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de la República de Guatemala. • Código de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de la República. • Código de trabajo
Salario vigente para el 2024	<p>Salario mínimo en los departamentos, menos en Guatemala para la actividad económica agrícola:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario Diario: Q.102.44 • Salario Mensual: Q.3,124.42 • Bonificación de Incentivo: Q.250.00 	<p>Los salarios mínimos para la agricultura, silvicultura, caza y pesca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 1 a 10 empleados: L8,581.45 • De 11 a 50 empleados: L9,064.69 • De 51 a 150 empleados: L9,928.00 • 151 empleados en adelante: L10,786.532.
Principales Prestaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación Incentivo: Esta bonificación tiene como objetivo estimular la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado. Se establece mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores y no se considera como parte del salario para cálculos de indemnizaciones o compensaciones, pero sí para el cómputo de días trabajados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso. Es una notificación por escrito que una parte entrega a la otra para terminar la relación laboral en una fecha específica. Esto permite al trabajador tener tiempo para encontrar otro empleo. El tiempo de preaviso varía según cuánto tiempo haya trabajado el empleado para el mismo empleador.

	<ul style="list-style-type: none">• Aguinaldo: Es una bonificación anual equivalente a un salario mensual que todo trabajador tiene derecho a recibir en el mes de diciembre. Se paga en proporción al tiempo trabajado para aquellos que no completaron un año laboral.• Bono 14: Es una bonificación anual adicional, equivalente a un salario mensual, que se otorga a los trabajadores del sector privado y público. Se calcula en base al promedio de los sueldos devengados por el trabajador durante el año.• Vacaciones: Después de un año de servicio continuo, el trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones pagadas. Las vacaciones no son compensables en dinero y deben ser disfrutadas por el trabajador.	<ul style="list-style-type: none">• Auxilio de cesantía. Es una compensación económica que se le paga al trabajador si es despedido injustamente o si deja su trabajo por causas ajenas a su voluntad. Es una especie de ayuda para cuando el trabajador se queda sin empleo.• Pago de vacaciones. Es el dinero que se le paga al trabajador cuando toma tiempo libre de trabajo para descansar. Esto incluye también el décimo tercer mes de salario, conocido como aguinaldo, que se paga al final del año.• Compensación social. Es una parte del salario adicional que se paga al trabajador como una especie de bonificación. En Honduras, esto incluye el décimo cuarto mes de salario y se paga en concepto de compensación social.
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none">• Higiene y seguridad en el trabajo: El patrono está obligado a garantizar condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo para prevenir accidentes laborales y proteger la salud de los trabajadores.• IGSS: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social proporciona servicios de salud y seguridad social a los trabajadores afiliados, ofreciendo atención médica y cobertura en casos de enfermedad o accidente.• Días Feriados: Son días festivos en los cuales no se trabaja, como el domingo, y están establecidos por ley.• Derechos de la mujer embarazada: Las trabajadoras embarazadas tienen protección especial en el trabajo y no pueden ser despedidas salvo por causa justa y mediante un procedimiento específico ante las autoridades laborales.• Salario o Sueldo: Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por su labor, ya sea por unidad de tiempo, unidad de obra o participación en utilidades.	
--	---	--

<p>Jornada laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diurna: entre las 6 de la mañana y las 6 de la noche. No puede ser de más de 8 horas al día, 48 horas a la semana. Hay excepciones para trabajadores agrícolas y ganaderos, así como para empresas con menos de diez empleados. • Nocturna: va desde las 6 de la noche hasta las 6 de la mañana del día siguiente. No puede ser de más de 6 horas al día, 36 horas a la semana. • Mixta: comprende parte de la jornada diurna y la nocturna. Debe ser de 7 horas diarias y 42 horas, a la semana. Si un empleado trabaja en jornada mixta y supera las cuatro horas durante la noche, se considera como jornada nocturna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diurna: entre las cinco de la mañana y las 7 de la noche. No más de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana • Nocturna: entre las 7 de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. No podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. Se paga con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. • Mixta: horas de trabajo entre la jornada diurna y nocturna. Si abarca 3 horas nocturnas o más, se considerará todas las horas como nocturnas. La duración máxima de la jornada mixta será de 7 horas diarias y 42 a la semana. Las horas nocturnas se pagan con el 25% adicional.
------------------------	--	---

<p>Contrato de trabajo</p>	<p>En Guatemala existen contratos por tiempo indefinido, contratos por tiempo determinado, contratos por obra o servicio específico, entre otros. Lo que significa flexibilidad tanto para los empleadores como para los trabajadores al momento de establecer acuerdos laborales.</p>	<p>Las leyes hondureñas obligan a los empleadores a formular contratos de trabajo sólidos que incluyan detalles cruciales como la remuneración, las prestaciones, los protocolos de rescisión y otros. Es crucial expresar todas las cifras de remuneración en lempiras hondureñas, la moneda local.</p>
----------------------------	--	--

Derechos laborales universales

Existen varios derechos laborales universales que se reconocen a nivel global. Estos derechos se han establecido para proteger a los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas. Algunos de los más importantes incluyen:

1. Derecho a un salario justo: Los trabajadores tienen derecho a recibir una compensación adecuada por su trabajo, que les permita vivir dignamente. Esto incluye el pago de un salario mínimo y la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
2. Derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables: Los empleadores deben proporcionar un entorno de trabajo que no represente un riesgo para la salud y seguridad de los empleados.
3. Derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación: Los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa sin importar su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características personales.
4. Derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva: Los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos y participar en negociaciones colectivas para mejorar sus condiciones laborales.
5. Derecho a la protección contra el despido arbitrario: Los empleados deben tener protecciones contra despidos injustos o sin causa justificada.
6. Derecho a la jornada laboral razonable y al descanso: Los trabajadores tienen derecho a un número razonable de horas de trabajo y a períodos de descanso, incluidos descansos diarios y semanales, así como tiempo libre y vacaciones.
7. Derecho a la licencia por enfermedad y maternidad/paternidad: Los trabajadores deben tener acceso a licencias por enfermedad y licencia parental con garantías de protección de empleo y compensación.
8. Derecho a un trato digno y respetuoso: Los trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad, sin acoso ni explotación.

Estos derechos están respaldados por diversas convenciones y tratados internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales. **La implementación y protección efectiva de estos derechos pueden variar de un país a otro, pero estos principios son ampliamente reconocidos como fundamentales para el bienestar de los trabajadores a nivel mundial.**



¿Cómo denunciar la violación de los derechos laborales en Guatemala?

En Guatemala, existen vías para denunciar violaciones a los derechos laborales. Puedes acudir a organizaciones o instancias de Estado como:

- Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala (REDLG). Esta red se dedica a registrar casos de agresiones contra personas que defienden o promueven derechos laborales. Puedes contactarlos para reportar situaciones de violencia o acoso en el ámbito laboral. <https://www.redlg.org/>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab): La denuncia debe hacerse personalmente en la sede en la **Inspección General de Trabajo** en la sede del Ministerio de Trabajo central o las delegaciones departamentales. También puede hacer por teléfono al número 1511.
- Comisaría de Policía o Juzgado de Turno. Si has sido víctima de acoso laboral o violación de derechos, puedes presentar una denuncia ante la Comisaría de Policía o el Juzgado de Turno correspondiente. Aporta todos los datos posibles sobre el agresor y, si es posible, un informe médico legal y detalles relevantes.
- Procuraduría de Derechos Humanos (PDH). Las denuncias pueden hacerse de forma verbal en las instalaciones de la PDH o llamando al número 1555. De forma escrita, mediante una denuncia impresa en papel o por cualquier medio digital, incluyendo el correo electrónico denuncias@pdh.org.gt
- Las denuncias específicas sobre salud y seguridad en el trabajo se pueden hacer a los números 2422-2545 o 2422-2541 o al correo departamentosso@mintrabajo.gob.gt o consultas-ssso@mintrabajo.gob.g

Recuerda, es importante buscar asesoría legal específica para tu caso y seguir los procedimientos adecuados para presentar una denuncia.

¡Siempre hay una ruta posible para defender tus derechos laborales!

Para presentar una denuncia necesitas tener a la mano cierta información:

- Nombre del centro de trabajo.
- La dirección del centro de trabajo.
- El asunto (contenido) por el cual se presenta la denuncia.
- La actividad económica a la que se dedica el centro de trabajo.
- Nombre y firma de la persona denunciante.
- Fecha del día en que se presenta la denuncia.

En todos los casos se pedirá una prueba de la violación de los derechos laborales como una imagen, un video, un documento, un audio, y la descripción más detallada posible de los hechos.



¿Cómo denunciar la violación de los derechos laborales en Honduras?

En Honduras, existen diversas instancias y rutas para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores:

- 1. Procedimientos Administrativos.** Cuando hay diferencias laborales, se pueden presentar ante autoridades administrativas de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), donde actúan como conciliadores/as. Esto se hace a través de la Dirección General del Trabajo y la Procuraduría del Trabajo. Las denuncias pueden hacerse personalmente en las oficinas de la STSS o vía digital a través de la página <https://www.trabajo.gob.hn/denuncias-setrass/>
- 2. Procuraduría de Trabajo.** Representa o asesora a los trabajadores o sindicatos que lo soliciten, interpone recursos para defender a los trabajadores y se asegura de que la justicia laboral sea rápida y efectiva.
- 3. Dirección General del Trabajo.** Es la autoridad de aplicación de las leyes laborales en primera instancia y busca promover la armonía entre trabajadores y empleadores, impulsar la negociación colectiva y mejorar las condiciones de trabajo.
- 4. Juntas de Conciliación y Arbitraje.** Son responsables de resolver diferencias entre trabajadores y empleadores y se integran por representantes de la Secretaría de Trabajo, trabajadores y empleadores.
- 5. Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT).** Vigila e inspecciona las empresas para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. Tiene la autoridad para imponer sanciones en caso de incumplimiento. Existen 19 oficinas de la DGIT en toda Honduras en donde se pueden presentar las denuncias.

Los inspectores de trabajo tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajadores cuenten con constancias de trabajo, que se cumplan las disposiciones laborales vigentes, que se elimine la discriminación en el empleo y otras obligaciones. Pueden llevar a cabo inspecciones por iniciativa propia o a petición de los trabajadores.

Además, se pueden presentar denuncias por incumplimiento laboral en las oficinas de inspección, y si se confirma la violación de derechos, se pueden iniciar procedimientos judiciales ante los juzgados de trabajo, cortes de apelaciones y la Corte Suprema de Justicia, donde se resuelven conflictos laborales de manera judicial.

¿Cómo actuar ante el acoso laboral?



El acoso laboral también es conocido como acoso moral y consiste en someter a humillaciones, malos tratos y diferentes tipos de violencia a una trabajadora o un trabajador de una empresa. Este mal trato afectará el rendimiento laboral de la persona; regularmente tiene como objetivo que la persona renuncie para no tener que despedirla.

Se considera acoso laboral:

- Amenazas o insultos: realizar comentarios ofensivos o amenazar a un empleado.
- Exclusión social: marginar o aislar a un empleado del grupo de trabajo.
- Sobrecarga de trabajo injustificada: asignar tareas excesivas o innecesarias con el fin de agobiar al trabajador.
- Difamación y calumnias: propagar rumores falsos o dañar la reputación de un empleado.
- Discriminación: tratar de manera injusta o desigual a un empleado debido a su género, raza, religión u otra característica protegida.

Para denunciar el acoso laboral debes seguir estos pasos:

- Documenta las pruebas: registra cualquier evidencia de acoso, como correos electrónicos, mensajes, testimonios de testigos, imágenes, audios, videos, etc.
- Comunica tus preocupaciones: informa a tu superior directo o al departamento de recursos humanos sobre la situación y muestra las pruebas recolectadas.
- Revisa las políticas internas: verifica si tu empresa cuenta con políticas o procedimientos específicos para tratar casos de acoso laboral.

Si no recibes una respuesta oportuna de parte de la empresa, puedes poner una denuncia en las instancias que velan por los derechos laborales.



Estudio de caso.

Ahora apliquemos lo aprendido en el análisis de un caso relacionado con la RSPO. Lee el siguiente texto:

La empresa productora de Palma ABC S.A. es miembro de RSPO desde 2019.

En la mencionada empresa se ha detectado que cada 5 días se produce un accidente de trabajo, asociado a cortaduras, raspaduras y atrapamiento con herramientas. Esto debido a que a dichos trabajadores no les suministraron guantes para la realización de sus labores diarias.

En diferentes reuniones, los trabajadores han manifestado su inconformidad a la persona responsable de salud y seguridad de la empresa productora de Palma ABC S.A., pero éste sólo indica que se va a revisar el tema, sin dar una respuesta de fondo y sin dejar registro de las reuniones.

Así mismo, en varias oportunidades, se han presentado quejas formales al sistema interno de quejas, pero los trabajadores que las han presentado se les ha terminado su contrato de trabajo sin justa causa, y no han obtenido respuesta a sus inconformidades por parte de la empresa.

Finalmente, varios trabajadores han comentado que, cuando sufren los accidentes antes mencionados, el jefe de base les otorga un descanso pero no les proporciona la debida atención médica, lo que hace que su condición de salud empeore con el paso del tiempo.

Ahora responde:

- ¿Qué derechos laborales está incumpliendo la empresa?
- ¿Cuáles principios y criterios de RSPO ha incumplido la empresa?
- ¿Cuáles pruebas aportaría?

Los derechos laborales y la RSPO

Los derechos laborales y la RSPO

Los principios y criterios de la RSPO apoyan a las trabajadoras y los trabajadores de la palma de aceite.

El Estándar de Principios y Criterios de la RSPO establecen lineamientos que garantizan que las compañías productoras de aceite de palma respeten los derechos laborales de sus trabajadores, cumplan con las leyes laborales de cada país y proporcionen condiciones laborales seguras y justas lo que ayuda a promover prácticas laborales responsables y a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en la industria del aceite de palma.

El principio 3 y el 6 son los dos principales para el cumplimiento de los derechos laborales.

Principio 3: Cumplimiento legal y respeto a los derechos humanos.

Este principio establece que las compañías deben cumplir con todas las leyes y regulaciones laborales, así como respetar los derechos humanos en sus operaciones. Esto incluye el respeto a los derechos de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, condiciones laborales seguras y justas, y la libertad de asociación y negociación colectiva.

Criterio 1.1: Cumplimiento de leyes y regulaciones laborales: Este criterio exige que las compañías cumplan con todas las leyes y regulaciones laborales aplicables en las áreas donde operan. Esto garantiza que los trabajadores estén protegidos por la ley y que se respeten sus derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

Criterio 2.3: Condiciones laborales justas y seguras: Este criterio se centra en garantizar que los trabajadores reciban condiciones laborales seguras y justas, incluida la protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como el acceso a equipos de protección personal y capacitación en seguridad laboral.

Indicadores específicos: Dentro de los criterios, hay indicadores específicos que se enfocan en aspectos laborales, como el número de horas de trabajo permitidas por semana, la existencia de políticas contra el acoso laboral y la discriminación, y la implementación de programas de bienestar y desarrollo para los trabajadores.

El principio 6 de la RSPO: salarios y beneficios justos.

Exige que los trabajadores reciban salarios y beneficios justos por su trabajo. Esto incluye el pago de un salario mínimo adecuado, así como beneficios adicionales como seguro de salud, vacaciones remuneradas y otros beneficios sociales.

Criterios:

- Condiciones laborales seguras y saludables. El principio 6 establece estándares para garantizar que las condiciones de trabajo en las plantaciones de aceite de palma sean seguras y saludables. Esto implica proporcionar equipos de protección personal, capacitación en seguridad laboral y mantener un ambiente de trabajo libre de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso. El principio 6 de la RSPO prohíbe el trabajo infantil y el trabajo forzoso en todas las operaciones relacionadas con el aceite de palma. Esto garantiza que los derechos fundamentales de los niños sean protegidos y que ningún trabajador sea obligado a trabajar contra su voluntad.
- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva. El principio 6 reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y participar en negociaciones colectivas para mejorar sus condiciones laborales. Esto promueve un ambiente laboral democrático donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones y defender sus derechos de manera colectiva.



¿Cómo presentar una denuncia ante la RSPO?

El Sistema de Quejas de la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO) es un proceso que busca ser justo, transparente e imparcial y fue diseñado para manejar y abordar adecuadamente las quejas contra los miembros de la RSPO.

El Procedimiento de Quejas y Apelaciones de la RSPO (CAP 2017) está disponible para todas las personas interesadas en hacer que el aceite de palma sea producido de manera sostenible. También está abierto para cualquier persona que haya sido perjudicada por acciones que no cumplan con los documentos claves de la RSPO.

El sistema de quejas de la RSPO es muy importante para asegurar que la organización sea confiable y transparente. Ayuda a las personas a involucrarse y expresarse sobre cómo hacer las cosas de manera sostenible. También hace que las empresas sean responsables de lo que hacen. Con este sistema, todos pueden saber lo que está pasando y confiar unos en otros en la industria del aceite de palma.



El Sistema de Quejas de RSPO puede aplicarse a las empresas que son miembro de la RSPO por lo que se convierte en una herramienta para las personas y las comunidades que trabajan en la industria de palma de aceite para lograr que se respeten sus derechos laborales. insertar ícono de alerta o llamada de atención.

¿Cuál es la ruta que sigue una queja o denuncia ante la RSPO?

1. Presentación de la Queja o Denuncia

- **Quién Puede Presentar:** Las quejas pueden ser presentadas por cualquier persona o grupo que considere que una empresa miembro de la RSPO está violando los Principios y Criterios (P&C) de la RSPO. Esto incluye empleados, comunidades locales, ONGs, y otros interesados.
- **Cómo Presentar:** Las quejas pueden ser enviadas a través del portal de quejas en el sitio web de la RSPO, por correo electrónico, o mediante una carta formal. Se debe proporcionar una descripción detallada de la violación alegada, incluyendo evidencias y documentación cuando sea posible.

2. Revisión Inicial

- **Recepción y Evaluación:** La RSPO recibe y revisa la queja para asegurarse de que está completa y dentro del ámbito de su sistema de quejas. Se evalúa la relevancia y la gravedad del caso.
- **Notificación:** Se notifica a las partes involucradas sobre la recepción de la queja y se les da la oportunidad de proporcionar información adicional si es necesario.

3. Investigación

- **Proceso de Investigación:** La RSPO o un tercero independiente realiza una investigación para determinar si se ha producido una violación de los P&C. Esto puede incluir visitas al sitio, entrevistas con las partes involucradas, y revisión de documentos.
- **Informe de Investigación:** Se elabora un informe con los hallazgos de la investigación. Este informe incluye una evaluación de si la empresa miembro ha cumplido con los requisitos de la RSPO y recomendaciones para resolver cualquier problema encontrado.

4. Resolución

- **Plan de Acción Correctiva:** Si se determina que ha habido una violación, se desarrolla un plan de acción correctiva. Este plan debe ser implementado por la empresa para abordar las deficiencias identificadas.
- **Seguimiento:** La RSPO realiza un seguimiento para asegurar que el plan de acción se lleve a cabo de manera efectiva y que se solucionen las violaciones.

5. Resolución de Conflictos y Revisión

- **Mediación y Resolución:** Si las partes no están de acuerdo con la resolución propuesta o el plan de acción, se pueden utilizar mecanismos de mediación para resolver conflictos.
- **Revisión y Apelación:** Existen procedimientos de apelación para impugnar la resolución. Las partes insatisfechas pueden presentar apelaciones dentro de un plazo específico.

6. Publicación de Resultados

- **Transparencia:** Los resultados del proceso de quejas y denuncias, incluidos los informes y resoluciones, se publican en el sitio web de la RSPO para asegurar la transparencia y rendición de cuentas.

Este sistema busca garantizar que los miembros de la RSPO cumplan con los estándares de sostenibilidad y responsabilidad social, incluyendo el respeto a los derechos laborales.

¿Qué tienen que hacer las personas o las comunidades para presentar una queja o denuncia ante la RSPO?

Para presentar una denuncia ante la RSPO (Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible), deben seguirse estos pasos:

Prepara	Asegúrate de tener información relevante sobre la queja, como detalles específicos, pruebas y evidencias
Identifica	Al miembro de la RSPO contra el cual deseas presentar la denuncia.
Presenta	<p>Puedes presentar una denuncia en línea o descargar el formulario de quejas desde el sitio web de la RSPO. El formulario te guiará para proporcionar la información necesaria.</p> <p>Llena el formulario con los detalles de la denuncia.</p> <p>Asegúrate de incluir información sobre el miembro de la RSPO involucrado, la naturaleza de la queja y las pruebas disponibles.</p>
Codifidencialidad	<p>La RSPO mantiene la confidencialidad durante todo el proceso.</p> <p>Si deseas proteger tu identidad, puedes solicitar que se comparta la denuncia de manera anónima con el miembro en cuestión.</p>
Envío de la denuncia	<p>Envía el formulario completo a la Secretaría de la RSPO:</p> <p>En línea: Formulario de Quejas de la RSPO Correo electrónico: complaints@rspo.org</p>

Proceso de investigación	Una vez recibida la denuncia, se constituirá un Panel de Quejas. El panel evaluará la queja de manera justa, transparente e imparcial. Se seguirán procedimientos para investigar y resolver la denuncia. Recuerda que la RSPO es una organización sin ánimo de lucro que promueve el cultivo y uso sostenible del aceite de palma mediante normas confiables y el compromiso de las partes interesadas.
--------------------------	--

Puedes resolver dudas o ampliar información, consultando el sitio web de la RSPO.

Esta es la información que debes proporcionar a la RSPO a la hora de presentar una denuncia

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EL ENVÍO DE QUEJAS

Datos del denunciante	Nombre Dirección postal Dirección de correo electrónico Nombre del representante legal, ONG, organización de desarrollo comunitario
Información de miembro de RSPO	Nombre Número de teléfono Dirección postal Dirección de correo electrónico
Evidencia (los que aplique)	Resumen y cronología de los acontecimientos. Mapas, coordenadas de ubicación Fotografías, grabaciones de video, grabaciones de voz. Permisos, títulos de propiedad Contrato de concesión. Informe policiaco, cartas de quejas y reclamo a las instancias de gobierno y a la compañía. Estudios pertinentes. Otros documentos de apoyo.
Asistencia, confidencialidad y entidad (los que aplique)	Asistencia que se necesita. Se requiere de confidencialidad y protección de la identidad. Se firmó el código de conducta para las quejas.

Ejercicio

Ahora que conoces el Sistema de Quejas de RSPO, vuelve al estudio de caso y responde las siguientes preguntas:

- ¿Se puede presentar esta queja contra la empresa en el sistema de quejas de RSPO?
- ¿Cómo presentaría la queja?
- ¿Qué solicitud le haría al panel de quejas?

Puedes consultar más información sobre el Sistema de Quejas y Reclamos en el módulo 5 de esta serie.



