

**POLÍTICA  
SOBRE LOS  
DERECHOS  
HUMANOS**



*Melones saludables  
mejorando vidas*

**MAYO 2020**

## Contenido

1.	<b>Objetivo</b> .....	3
2.	<b>Política</b> .....	3
3.	<b>Alcance</b> .....	3
4.	<b>Definiciones</b> .....	3
4.1.1	<b>Colaborador:</b> .....	3
4.1.2	<b>Compañía:</b> .....	3
4.1.3	<b>Derechos Humanos:</b> .....	3
5.	<b>Disposiciones Generales</b> .....	4
6.	<b>Cumplimientos en Materia de Derechos Humanos y trabajo:</b> .....	5
7.	<b>Declaración de compromisos</b> .....	8
8.	<b>Formularios de Adhesión a la política de Derechos Humanos</b> .....	9
9.	<b>Historial de revisión</b> .....	10



## 1. Objetivo

A través de esta Política, la empresa expresa desde el más alto nivel directivo, su compromiso de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos, estableciendo disposiciones en relación con los derechos de las partes interesadas y vinculadas con nuestras operaciones; así como el compromiso de contribuir a la toma de conciencia sobre los derechos humanos a nivel de toda la empresa y las comunidades vecinas.

## 2. Política

El planteamiento que puede encontrarse en esta política es el de Debida Diligencia, orientada a vigilar y minimizar los riesgos de infringir los derechos humanos y se entiende que su compromiso trasciende a las personas que colaboran con Agrolíbano e incluye a sus clientes, a todos los que participan en la cadena de valor y a las comunidades vecinas a sus instalaciones.

## 3. Alcance

Esta política es de alcance general y aplica a todos los socios de la organización sean internos o externos, todas las personas, instituciones, organizaciones, proveedores y clientes con los cuales hacemos negocio.

## 4. Definiciones

### 4.1.1 Colaborador:

Persona que ocupa un puesto o empleo dentro de Agrolíbano en forma permanente o temporal a cualquier nivel dentro de la estructura organizacional.

### 4.1.2 Compañía:

Agrolíbano en todas las compañías de su grupo.

### 4.1.3 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 e incluye derechos tales como el derecho a la vida y a la libertad, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión. La segunda categoría concierne a derechos económicos, sociales y culturales e incluye derechos como el derecho al trabajo, el derecho a la alimentación, el derecho al máximo nivel alcanzable de salud, el derecho a la educación y el derecho a la seguridad social.

## 5. Disposiciones Generales

Agrolibano asume 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 las actividades nuestras o en nuestra cadena de valor.

Agrolibano, en todas sus actividades, se compromete a respetar los derechos humanos y a establecer, donde las circunstancias así lo aconsejen, mecanismos que permitan verificar su cumplimiento y registrar el desempeño al respecto para poder hacer los ajustes necesarios en las prioridades y el enfoque.

Nos comprometemos a realizar acciones en respaldo a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, así como los instrumentos internacionales fundamentales en materia de derechos humanos. Por ello, el respeto de los Derechos Humanos es uno de los principios en los que se basan las acciones de Agrolibano en los lugares donde desarrollamos nuestros negocios, ya que el lugar de trabajo es uno de los lugares donde el respeto a los derechos humanos es más tangible, por lo que se tiene el compromiso de garantizar que nuestros colaboradores estén protegidos contra la discriminación y por tanto, el respeto de dichos derechos se convierte en una responsabilidad primordial de toda compañía.

Nos comprometemos a estar atentos al contexto a fin de identificar situaciones extremas que puedan implicar desafíos relacionados con el cumplimiento de los derechos humanos en nuestro entorno, tales como situaciones de desastre, conflictos, inestabilidad política, cultura de corrupción, entre otros.

Agrolibano se compromete a evitar la complicidad, sea directa, beneficiosa o tácita, en todas sus operaciones y relaciones con grupos de interés.

Somos conscientes de que incluso cuando se opera de manera óptima, pueden producirse controversias en relación con el impacto que las decisiones y actividades pueden tener sobre los derechos humanos; en este sentido, consideramos necesario disponer de mecanismos para resolución de reclamaciones, que sean: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, compatibles con los derechos, claros y transparentes, así como basados en el diálogo y la mediación.

Aseguramos que no habrá discriminación a colaboradores, socios, clientes, proveedores y otras partes interesadas, por ninguna causa, propiciando la participación e inclusión totales y efectivas de todos los grupos en la sociedad, incluidos los grupos vulnerables, y optando por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto para todos los individuos.

Como empresa tenemos la convicción de que la vigencia plena de los derechos humanos y la democracia son el mejor entorno para desarrollar nuestra operación, y de que nuestro compromiso con los derechos humanos deriva de nuestros fundamentos éticos y comprendemos que aplicar estos principios agrega valor y competitividad a la empresa. Por tanto, nos comprometemos a respetar y promover todos los derechos humanos, incluidos: los civiles y políticos: los económicos, sociales y culturales, así como los derechos fundamentales en el trabajo.

Agrolibano reafirma la exclusión del trabajo infantil en sus operaciones y en toda la cadena de valor, adhiriéndose a la Convención No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, así como la prevención del trabajo forzoso y obligatorio, de acuerdo con el Artículo 2 de la Convención No. 29 de la misma OIT.

## 6. Cumplimientos en Materia de Derechos Humanos y trabajo:

Es nuestro deber cumplir con las recomendaciones realizadas por las auditorías sociales referente a las acciones de los Derechos Humanos, con énfasis en los siguientes derechos:

1. Los *colaboradores* tienen el derecho de establecer y unirse a una *organización de trabajadores* de su propia elección, sin influencia o interferencia de la *administración de finca*, sus dueños o del *administrador de grupo*. Los dueños o administración de finca y administradores de grupo no influyen ni interfieren en la operación de las organizaciones de colaboradores. Los colaboradores tienen el derecho de negociar colectivamente sus condiciones de empleo en un Acuerdo de Negociación Colectiva. Los trabajadores están completamente protegidos contra todo acto de *discriminación* o represalias por motivos de afiliación.
2. Todos los *colaboradores* reciben al menos el salario mínimo legal o el salario negociado colectivamente, aquel que sea mayor. La tasa de pago establecida para labores por producción, cuotas o piezas permite a los colaboradores ganar por lo menos el salario mínimo, comparado con una jornada laboral estándar de 48 horas semanales en tareas similares. Si bajo estas condiciones la tasa de pago no alcanza el salario mínimo, la misma es ajustada hasta alcanzarlo. El pago en especie no supera el 30% del salario mínimo. Si los empleadores y organizaciones de *colaboradores* negocian voluntariamente los salarios, los montos negociados aplican para todos los colaboradores incluidos en el acuerdo negociado. Las capacitaciones requeridas por la administración se desarrollan durante el horario normal de trabajo y se compensan totalmente. El costo de los equipos, herramientas o aparatos de trabajo requeridos para el desempeño de las labores no se cobra, ni se deduce del salario de los colaboradores.



3. Agrolibano implementará un mecanismo de quejas o reclamos para la protección de los derechos de los trabajadores. Los trabajadores tienen derecho a objetar el pago recibido y a que sus objeciones sean revisadas, y documentadas las decisiones al respecto. Los trabajadores no están sujetos a la terminación de su empleo, ni a represalias o amenazas por haber utilizado los mecanismos de queja o reclamo. La administración de finca y el administrador de grupo informan a los trabajadores sobre su derecho a acceder a sistemas externos de queja y reclamos, tales como los Entes de Certificación Acreditados RAS, la Secretaría RAS o las autoridades locales.
4. Agrolibano tiene establecido no utilizar trabajo infantil en sus operaciones, en ninguna de sus formas. Además, se apega y promueve en su cadena de valor la prohibición de las peores formas de *trabajo infantil*, a saber:
  - a. *Trabajo perjudicial para menores;*
  - b. Cualquier tipo de trabajo de menores de 15 años, remunerado o no, excepto aquellas tareas que local y tradicionalmente son realizadas por los *menores* con el propósito de transmitir la cultura familiar o local;
  - c. La labor de *trabajadores jóvenes* durante horas escolares obligatorias por ley;
  - d. La labor de *trabajadores jóvenes* durante más de ocho horas diarias y más de 48 horas semanales;
  - e. Un horario de trabajo para *trabajadores jóvenes* que les impida tener 12 horas nocturnas consecutivas de descanso, y al menos un día completo de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo;
  - f. Todas las formas de *trabajo forzado, obligatorio o de esclavitud o discriminación;*
  - g. Venta y trata de *menores;*
  - h. La utilización, reclutamiento u oferta de *menores* para la prostitución, la producción de pornografía o representaciones pornográficas;
  - i. La utilización, reclutamiento u oferta de *menores* para otras actividades ilícitas.
5. Derechos a la Salud y Seguridad Ocupacional:
  - a. Agrolibano desarrollará e implementará un *plan* de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO). El plan de SSO se basa en un análisis de riesgo realizado por un profesional u organización competente para identificar y caracterizar los riesgos de origen biológico, físico y químico para cada tipo de trabajo y para las tareas físicamente exigentes. El plan de SSO describe

y clasifica los riesgos en términos de frecuencia o probabilidad de ocurrencia, y del peligro o impacto potenciales e indica la comunicación, capacitación, equipo y procedimientos (incluyendo exámenes médicos y primeros auxilios) necesarios para la prevención o reducción de los riesgos clasificados como altos para la salud del *colaborador* o de las otras personas en las instalaciones de la finca o del administrador de grupo. La administración de finca y el administrador de grupo nombran a un funcionario de SSO quien es responsable de asegurar la implementación del *plan* de SSO.

- b. Agrolibano provee a los *colaboradores* el Equipo de Protección Personal (EPP) funcional libre de costo, que vaya acorde con la Ficha de Datos de Seguridad (FDS), la etiqueta de seguridad u otras instrucciones del producto, cual sea más rigurosa. Toda persona encargada de la mezcla o manipulación de *plaguicidas, fertilizantes, material peligroso*, u otras *sustancias químicas o sustancias naturales para el control de plagas* que representen un posible riesgo dermatológico o microbiológico, utiliza EPP. Las sustancias clasificadas en la Lista RAS de Plaguicidas para Uso con Mitigación de Riesgo con riesgo por inhalación pueden ser utilizadas solamente si se imponen *intervalos de entrada restringida* y se utilizan respiradores con cartuchos para vapores orgánicos, o un pre-filtro de cualquiera de las series N, R, P o 100; y solamente si en los sitios de aplicación hay señalamiento que dé aviso a los transeúntes sobre el riesgo por inhalación.
- c. Las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o que recientemente han dado a luz no se les asignan actividades que representan un riesgo para la salud de la mujer, el feto o el infante. En caso de reasignación de trabajo, no hay reducción en la remuneración. Mujeres embarazadas que son *colaboradoras activas* reciben una licencia de maternidad completamente pagada de al menos 12 semanas antes o después de haber dado luz, de las cuales al menos seis pueden ser tomadas después del nacimiento.
- d. Los talleres, bodegas e instalaciones de procesamiento se diseñan para el almacenamiento seguro y protegido de materiales y equipo, y están identificados de acuerdo con el tipo de materiales y sustancias que almacenan, están limpios y organizados, tienen suficiente luz y ventilación, poseen equipo de control de incendios y medios para remediar cualquier derrame de sustancias o materiales.

## 7. Declaración de compromisos

Por ello nos comprometemos a:

1. Respetar y cumplir las leyes
2. Respetar los derechos y libertades de nuestros colaboradores
3. Promover los Derechos Humanos
4. Brindar especial atención a los derechos de grupos vulnerables, tales como: niños, niñas, mujeres, personas con capacidades diferentes, adultos mayores, grupos étnicos, minorías, grupos históricamente excluidos, entre otros.
5. Respetar los usos, costumbres y cultura de las comunidades indígenas y propender por un adecuado relacionamiento con ellas.
6. Todos los colaboradores de Agrolíbano tienen el derecho de conocer y contribuir a llevar a la práctica esta política en el ámbito de sus actividades diarias. Así mismo, la compañía también proporciona oportunidades de capacitación y educación sobre derechos humanos a las áreas que deseen mejorar la concientización de los colaboradores.
7. Las comunidades aledañas, en particular los grupos en condición de vulnerabilidad serán beneficiados con procesos de concientización sobre sus derechos humanos.





## 8. Formularios de Adhesión a la política de Derechos Humanos

### AGROLÍBANO COMPROMISO Y ACUSE DE RECIBO POLITICA SOBRE DERECHOS HUMANOS

He Leído, Entendido y me Comprometo a cumplir con la Política sobre Derechos Humanos de Agrolíbano. Si tengo cualquier pregunta o requiero de explicaciones adicionales con respecto a cualquier tema incluido en esta política, contactaré al responsable de Gestión Humana de Agrolíbano directamente. En el caso de que tenga conocimiento de un caso de violación a esta política, reportaré inmediatamente los hechos al Departamento de Gestión Humana. Y para dar Fe firmo la presente.

\_\_\_\_\_  
Fecha.

\_\_\_\_\_  
Nombre del Colaborador.

\_\_\_\_\_  
Firma.

\_\_\_\_\_  
Puesto/plaza

\_\_\_\_\_  
Lugar.

## 9. Historial de revisión

Fecha de Revisión	Descripción de Revisión	Aprobado Por:
15/04/2015	Lanzamiento, Documento base	Presidencia Comité RSE
1/06/2016	Segunda revisión	Presidencia Comité RSE
26/04/17	Tercera revisión.	Presidencia Comité RSE
19/04/18	Cuarta revisión.	Presidencia Comité RSE
07/05/19	Quinta revisión	Dirección Corporativa de Administración y Finanzas
11/05/20	Sexta Revisión	<b>Directora de Responsabilidad Social</b>