



Contenido

1.	Introducción	2
2.	Objetivo	2
3.	Alcance	3
4.	Definiciones	3
5.	Lineamientos generales	4
5.1.	Principios rectores	4
	a) Protección y respeto de los Derechos Humanos por la Empresa	4
	b) Protección y respeto de	5
	c) los Derechos Humanos por terceros	
	d) Mecanismos de reparación	5
5.2.	Principios específicos	5
	a) Derechos de trabajo	6
	b) Responsabilidad Social	8
	c) Libertad de expresión y privacidad	9
6.	Prevención	9
7.	Supervisión y verificación de cumplimiento de la Política	10
8.	Capacitación y difusión	10
9.	Sanciones	10
10.	Portal de denuncias	10
11.	Dudas y comentarios	11



1. Introducción

En CONSULTORÍA PARA TELECOMUNICACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA (en adelante “CONSUTEL”, “la Empresa” o “la Compañía”), creemos firmemente en la importancia de tratar a cada persona con respeto y dignidad. Por ello, estamos comprometidos con la protección y el respeto de los Derechos Humanos en general, y de manera particular, con observar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, publicados por la Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas.

Asimismo, conscientes de que CONSUTEL opera en un mundo globalizado, en donde existen distintas culturas y costumbres, hemos aprendido y estamos convencidos de que las diferencias culturales nos enriquecen y por ello, las respetamos plenamente.

De esta manera, entendemos que las distintas formas de pensamiento, creencia o preferencias, nos permiten una visión y perspectiva más amplia que promueve la innovación, nos impulsa a ser más creativos al abordar retos, aumenta la productividad y la creatividad, mejora los ingresos, incrementa el compromiso de los empleados, reduce la rotación de personal, mejora la reputación de la empresa, se tiene acceso a mayor variedad de habilidades en nuestro capital humano y mejora la percepción cultural.

Por lo anterior, la Empresa ha desarrollado instrumentos que incluyen, entre otros, su Código de Ética, así como la presente Política de Derechos Humanos (en adelante la “Política”), la cual está inspirada en el documento “Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, que fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, así como en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La violación al Código de Ética, a las políticas internas, y/o a la legislación que resulte aplicable en materia de Derechos Humanos, independientemente del lugar donde se realice, puede originar sanciones civiles y penales, las cuales podrían derivar en multas y/o penas privativas de libertad y son aplicables, tanto a nivel personal, como a nivel de Empresa.

2. Objetivo

El objetivo de esta Política es establecer los principios y lineamientos aplicables en la materia para contar con un sistema adecuado y eficaz de control, vigilancia y auditoría, que permita a la Empresa garantizar que las actividades que se desempeñan en la misma o en su nombre, están fundamentadas en nuestro Código de Ética, en la presente Política y en apego a las leyes aplicables.



Con lo anterior, se asegura razonablemente que CONSUTEL o las empresas relacionadas con ella, protegen y respetan los Derechos Humanos, y cuentan con un procedimiento eficaz para, en su caso, remediar cualquier inobservancia.

Por medio de esta Política hacemos de tu conocimiento las conductas y actividades que como empleados y/o terceros, debemos observar en la interacción entre empleados y cualquier tercero con el fin de proteger a la Empresa, a sus empleados, accionistas y terceros, de posibles violaciones a nuestro Código de Ética, políticas internas y/o a las leyes aplicables.

3. Alcance

Esta Política es aplicable y de carácter obligatorio para ti y para todos y cada uno de nuestros empleados, tanto internos como externos, así como terceros, para todas nuestras líneas de negocio en cada uno de los países en los que operamos, por lo que es importante conocer, comprender y poner en práctica los principios y valores aquí contenidos.

4. Definiciones

Derechos Humanos: Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

A efecto de ser lo más explícito posible, cuando CONSUTEL señala que respeta y promueve el respeto a los Derechos Humanos, hace referencia a aquellos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo; y los Diez Principios del Pacto Mundial, promovidos por la Organización de las Naciones Unidas.

Discriminación: Es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, por considerar que este acto vulnera la dignidad, los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Empleado(s): Cualquier persona o personas que se emplea(n) bajo un contrato individual o colectivo de trabajo por CONSUTEL.



Explotación Infantil: Son actividades de carácter laboral realizadas por individuos considerados menores de edad por las respectivas legislaciones que: i) afectan su dignidad; o ii) afectan el pleno desarrollo físico, mental, psicológico, o social; o iii) afectan su educación escolarizada; o iv) no están adecuadamente remuneradas; o bien v) que se realizan al margen de la ley y/o en condiciones peligrosas o insalubres.

Encargados de cumplimiento: los niveles directivos de CONSUTEL son responsables de velar por el cumplimiento de esta Política.

Plan de Remediación: Acciones que tienen por objetivo corregir y reforzar los procedimientos que se hayan quebrantado como consecuencia de incumplimientos cometidos por parte de empleados o terceros.

Política: Es la declaración de principios generales que la Empresa se compromete a cumplir, por lo que es de aplicación general para empleados, directivos y accionistas.

Portal de denuncias: Es la plataforma interna de CONSUTEL por medio de la cual los empleados y/o terceros pueden denunciar de forma anónima y confidencial cualquier violación al Código de Ética y/o a las políticas de la Empresa y puede accederse a él mediante el vínculo siguiente: <https://panel.consutel.com.gt/denuncias/>

Tercero(s): socios comerciales, agentes, clientes, contratistas, consultores o proveedores que formen parte de la cadena de valor de CONSUTEL.

5. Lineamientos generales

5.1. Principios rectores

CONSUTEL tiene el firme compromiso de respetar los Derechos Humanos, siendo este el estándar de conducta esperada tanto de sus empleados, accionistas, directivos, así como terceros con los que se relaciona, independientemente del país donde se encuentre.

a) Protección y respeto de los Derechos Humanos por la Empresa

En CONSUTEL, hemos adoptado como norma de conducta el respeto de los Derechos Humanos en cualquier lugar donde tengamos operaciones, con independencia de la capacidad o voluntad de los Estados respecto de su observancia.



Lo anterior significa para CONSUTEL, que todos sus procesos se diseñan y se realizan, bajo las siguientes premisas:

- El respeto y cumplimiento a la regulación normativa aplicable a las actividades que realizamos y en caso de que apliquen, aquellos Derechos Humanos relacionados con personas pertenecientes a grupos vulnerables;
- Hacer frente a los impactos negativos sobre los Derechos Humanos para los casos en los que pudiéramos vernos involucrados de manera directa.
- Para ello, la Empresa ha emitido la presente Política y contamos con una línea de denuncia en el vínculo: <https://panel.consutel.com.gt/denuncias/> que está a disposición de empleados y terceros, a efecto de poder identificar y en su caso, llevar a cabo las acciones consecuentes.
- Evitar causar impactos negativos sobre los Derechos Humanos o contribuir a ellos.

b) Protección y respeto de los Derechos Humanos por terceros

En CONSUTEL hemos reconocido que el respeto a los Derechos Humanos debe estar incluido en las relaciones que se tienen con terceros, pues la protección y respeto de los Derechos Humanos es un estándar que consideramos normal, en nuestras relaciones operativas, comerciales y corporativas.

En este sentido, se espera que nuestros proveedores, clientes, socios comerciales, contratistas, consultores y cualquier persona vinculada con CONSUTEL, se apeguen a esta Política, y que se conduzcan con estricto apego a los Derechos Humanos.

c) Mecanismos de reparación

En caso CONSUTEL detecte que se ha causado un impacto negativo sobre Derechos Humanos, en las relaciones que se tienen con terceros, los niveles directivos iniciarán el procedimiento de reparación que corresponda.

Cada caso de reparación se tratará de forma independiente, considerando las circunstancias específicas.

El mecanismo de reparación debe cumplir con los criterios de: legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, compatibilidad con las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y transparencia. También deben basarse en el diálogo y la voluntad de alcanzar soluciones consensuadas.



En cualquier caso, este mecanismo interno de reparación no debe entenderse como un obstáculo para la resolución de conflictos laborales, ni debe entenderse como una instancia previa o que impida el acceso a mecanismos judiciales o no judiciales de solución de controversias y/o reparación del daño.

5.2. Principios específicos

En CONSUTEL, estamos comprometidos en cuidar, promover y garantizar de forma general los Derechos Humanos de todos los terceros con quienes interactuamos.

De forma particular, a través de esta Política hacemos especial referencia al compromiso de respetar y proteger los siguientes principios de Derechos Humanos:

a) Derechos de trabajo

En CONSUTEL aseguramos el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados y convenciones internacionales en materia laboral, así como en las protecciones adicionales que pudieran derivarse de cada una de las legislaciones locales en los que países en que operamos.

- Diversidad e inclusión**

Promover el respeto, la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo sin discriminación por motivos de discapacidad, origen étnico, religión, género, edad, estado civil, condición médica, estado de embarazo, nacionalidad, capacidad económica, orientación sexual u opinión política. Así como, promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el trabajo y contribuir a reducir las brechas de género mediante el uso de la tecnología.

- Ambiente de trabajo**

No permitir ningún tipo de acoso, intimidación, burlas, amenazas, señalamientos u otras actitudes de violencia física o psicológica, que atente contra la dignidad de las y los empleados, les genere incomodidad, les provoque sentirse acosados de algún modo. Ni solicitar la realización de trabajos forzados, ni la realización de correctivos físicos, amenazas u otras formas de violencia física, sexual, psicológica o abuso verbal como método disciplinario o de control.

- Seguridad y salud**

Se deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar o minimizar los



riesgos laborales propios de la industria, sector o actividades en las que nos desarrollamos, incluyendo lesiones y enfermedades ocupacionales. De igual manera, se debe proporcionar agua potable, sanitarios adecuados, equipo de seguridad acorde con las necesidades específicas de las tareas laborales que se desempeñen, salidas de emergencia y equipos de seguridad y acceso a equipos de respuesta ante una emergencia.

- **Jornada laboral**

Establecer la jornada de trabajo para cada empleado de acuerdo con las necesidades y políticas de la compañía, así como bajo las leyes laborales establecidas por los gobiernos de cada país, sin exceder los máximos legales. Los horarios de trabajo, turnos, días de descanso, tiempo extraordinario, trabajo en días feriados, períodos de descanso durante la jornada laboral, así como los períodos de vacaciones, están establecidos en los contratos individuales o colectivos de trabajo según sea el caso, asegurando que nuestros empleados cuenten con las condiciones sin poner en riesgo la salud y con estricto cumplimiento de la ley.

- **Sueldos y compensaciones**

Retribuir equilibradamente a los empleados, conforme a su desempeño y contribución a la Empresa. Las percepciones deben ser internamente equitativas, competitivas en el mercado en los países donde operamos y en línea con nuestras políticas de compensaciones, así como con la estrategia, cultura organizacional y objetivos de la Empresa.

Las políticas fomentan la igualdad, respetan la diversidad, los perfiles y reconocen la capacidad y potencial de cada uno de los colaboradores, asegurándonos que la cobertura de cargos sea con el personal más competente, en igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna índole.

- **Libertad de asociación y negociación colectiva**

Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva de nuestros empleados.

- **Explotación y trabajo infantil**

Se prohíbe la explotación infantil y se adoptan medidas preventivas. Esto incluye la verificación del cumplimiento de los requisitos de edad mínima establecidos en la legislación nacional aplicable.



En caso de contratación de niños o adolescentes, nos aseguramos del respeto de los derechos y garantías de los menores de edad, cuidando que la actividad con la cual se establece un vínculo con la empresa, sea o no remunerada, NO se realice al margen de las convenciones internacionales y leyes aplicables; en condiciones peligrosas o insalubres; o que les pueda producir efectos negativos, inmediatos o futuros, en su desarrollo físico, mental o psicológico, o social u obstaculizar su educación.

b) Responsabilidad Social

• Inclusión y accesibilidad

Adoptar medidas para eliminar barreras y propiciar el acceso en igualdad de condiciones de personas con discapacidad en nuestras instalaciones.

• Protección de la niñez

Contribuir a la protección de niñas, niños y adolescentes, en lo que se refiere a las operaciones de CONSUTEL.

• Comunidades

Respetar los derechos de los pueblos indígenas en nuestro ámbito de influencia y fomentar un diálogo incluyente con los diferentes actores, buscando las mejores condiciones para todos los involucrados. En toda interlocución se debe tener en consideración el contexto y la estructura organizacional de cada comunidad y sus liderazgos locales. Así como los mecanismos de información, vinculación y consulta permitidos y recomendados conforme a los requisitos establecidos en la legislación de cada uno de los países en los que operamos.

• Recursos responsables

Emplear y fomentar que los materiales y/o productos que utilizamos provengan de fuentes legales y sostenibles, aboliendo el uso de “minerales de conflicto”. Siendo aplicable a la cadena de valor, nuestros proveedores deben garantizar que sus materiales y/o productos no estén asociados con minerales de zonas de conflicto o regiones contiguas.



c) Libertad de expresión y privacidad

- **Datos personales**

Proteger los datos personales de clientes, colaboradores, proveedores, distribuidores y accionistas con apego a nuestras políticas y procedimientos internos, y en estricto apego a las leyes aplicables a cada uno de los países en los que operamos.

- **Libertad de expresión**

Respetar la libertad de expresión, en lo que concierne a las actividades propias de la operación de CONSUTEL.

- **Seguridad de la información**

Procurar la seguridad de la información que se maneja a través de los servicios que prestamos.

6. Prevención

Para prevenir un impacto negativo en el respeto a los Derechos Humanos nuestros compromisos como Empresa y los tuyos como empleado de CONSUTEL o como tercero son:

- Apegarse a nuestro Código de Ética, a esta Política y a las demás políticas aplicables de la Empresa, y a la legislación aplicable en cada uno de los países en los que operamos.
- Conocer las convenciones internacionales en materia de Derechos Humanos que han sido firmadas y ratificadas por el País en el que el empleado o tercero está operando o prestando sus servicios.
- Reflexionar sobre las responsabilidades como empleados de CONSUTEL o como terceros, y comportarse acorde a los valores y principios de la Empresa.
- Denunciar, si es necesario, en el canal <https://panel.consutel.com.gt/denuncias/> y/o ante las autoridades correspondientes, aquellos casos en los que algún empleado o tercero incurra en un acto que viole el Código de Ética de la Empresa, la presente Política de Derechos Humanos o alguna disposición legal en específico.



7. Supervisión y verificación de cumplimiento de la Política

Los niveles directivos de CONSUTEL se encargarán de supervisar, vigilar y, en su caso, auditar el debido cumplimiento de las disposiciones señaladas en esta Política

Recuerda que es obligación de todos cumplir y hacer cumplir la presente Política y reportar cualquier acto que vaya en contra de la misma a través del portal de denuncias <https://panel.consutel.com.gt/denuncias/>

8. Capacitación y difusión

Para nosotros es muy importante comprender y poner en práctica lo descrito en esta Política y en aras de fomentar una cultura de transparencia, ética y de valores, CONSUTEL divulga el contenido de las mismas a través de reuniones periódicos con sus empleados y terceros, con el fin de capacitarlos para que puedan comprenderse los conceptos, alcances, situaciones, así como exponer inquietudes que pueden suceder en el día a día de nuestras labores.

9. Sanciones

Las sanciones por incumplimiento de esta Política, tanto para los empleados como para los terceros, podrán ser de tipo administrativo, laboral o incluso penal, dependiendo la gravedad del acto y se sancionarán de conformidad con el reglamento interior de trabajo y/o de la legislación aplicable.

10. Portal de denuncias

Para denunciar cualquier incumplimiento a esta Política o a nuestro Código de Ética, ponemos a tu disposición el Portal de Denuncias disponible en <https://panel.consutel.com.gt/denuncias/>

Tú, al igual que cada uno de los empleados de CONSUTEL y de los terceros, tenemos el derecho y la obligación de reportar directamente a nuestro superior jerárquico, o a través del Portal de Denuncias, cualquier conducta que viole esta Política o cualquier ley, reglamento, política o procedimiento interno aplicable y en general, cualquier conducta no ética.

Asimismo, es nuestro deber cooperar con cualquier investigación interna o externa y mantener la confidencialidad de la misma. Los empleados que realicen alguna denuncia falsa o dolosa podrán ser acreedores a sanciones disciplinarias.



Recuerda que el no reportar una falta ética grave puede tener consecuencias disciplinares para ti, ya que podrías estar encubriendo un hecho no ético o un delito. Se podrán presentar denuncias anónimas si el denunciante así lo desea, sin embargo, se recomienda dejar un contacto para el seguimiento de la investigación.

De igual forma, es importante dejar en claro que ninguna disposición en esta Política se entenderá como obstáculo para que las personas puedan directamente presentar denuncias ante las autoridades competentes.

11. Dudas y comentarios

Si tienes alguna duda relacionada con esta Política o algún comentario o sugerencia, puedes comunicarlo a tu jefe inmediato y/o a los niveles directivos de la Empresa.