

# Orientación del Código 2.0 de Bettercoal

Enero de 2021



Working towards a  
global *responsible* coal  
supply chain

Orientación del Código 2.0 de Bettercoal

Fecha: Enero de 2021

#### **Foto de cubierta**

Shutterstock

#### **Consultas generales**

Bettercoal agradece las preguntas y los comentarios sobre este Código:

Correo electrónico: [info@bettercoal.org](mailto:info@bettercoal.org)

Sitio web: [www.bettercoal.org](http://www.bettercoal.org)

#### **Exención de responsabilidad**

*El presente documento no reemplaza, contraviene o altera de otro modo los requisitos de los Estatutos de Bettercoal o de cualquier ley, reglamentación y demás requisitos gubernamentales aplicables de orden nacional, estatal o local con respecto a los asuntos aquí incluidos, ni tiene la intención de hacerlo. Este documento ofrece únicamente una guía general y no se debe considerar como una declaración completa y autorizada sobre el tema que aquí se trata. Los documentos de Bettercoal se actualizan de vez en cuando, y la versión publicada en el sitio web de Bettercoal reemplaza todas las demás versiones anteriores.*



# Índice

<b><u>01 INTRODUCCIÓN</u></b>	05
<b><u>02 EL CÓDIGO</u></b>	09
<b><u>PRINCIPIO 01 Integridad Empresarial</u></b>	11
<u>Cumplimiento Legal (Disposición 1.1)</u>	13
<u>Lucha contra la corrupción y el lavado de activos</u> (Disposiciones 1.2-1.3)	17
<u>Mecanismo de denuncia de irregularidades (Disposición 1.4)</u>	24
<b><u>PRINCIPIO 02 Política y Gestión</u></b>	28
<u>Sistemas de gestión (Disposiciones 2.1-2.2)</u>	30
<u>Evaluación de impactos y riesgos (Disposiciones 2.3-2.7)</u>	37
<u>Socios comerciales (Disposiciones 2.8-2.12)</u>	49
<b><u>PRINCIPIO 03 Transparencia</u></b>	57
<u>Informes de sostenibilidad (Disposición 3.1)</u>	59
<u>Propiedad de la empresa y transparencia en los pagos</u> (Disposiciones 3.2-3.3)	64
<b><u>PRINCIPIO 04 Rehabilitación y Cierre de Minas</u></b>	69
<b><u>PRINCIPIO 05 Derechos Humanos</u></b>	85
<u>Debida diligencia en materia de derechos humanos</u> (Disposiciones 5.1-5.2)	87
<u>Pueblos indígenas y tribales (Disposiciones 5.3-5.5)</u>	99
<u>Derechos de la mujer (Disposición 5.6)</u>	111
<u>Personal de seguridad (Disposiciones 5.7-5.10)</u>	118
<u>Áreas de conflicto y de alto riesgo (Disposiciones 5.11-5.15)</u>	128
<b><u>PRINCIPIO 06 Derechos Laborales</u></b>	139
<u>Condiciones de empleo (Disposiciones 6.1-6.4)</u>	142
<u>Trabajo infantil (Disposiciones 6.5-6.7)</u>	151
<u>Trabajo forzoso (Disposición 6.8)</u>	158
<u>Libertad de asociación y negociación colectiva</u> (Disposiciones 6.9-6.12)	165
<u>No discriminación (Disposición 6.13)</u>	174
<u>Prácticas disciplinarias y acoso (Disposiciones 6.14- 6.15)</u>	180
<u>Horario laboral (Disposiciones 6.16-6.20)</u>	186
<u>Remuneración (Disposiciones 6.21-6.25)</u>	196
<u>Mecanismo de reclamación del trabajador (Disposiciones 6.26-27)</u>	206
<b><u>PRINCIPIO 07 Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)</u></b>	212
<u>Sistemas de Gestión (Disposición 7.1)</u>	214
<u>Riesgos en el Lugar de Trabajo (Disposiciones 7.2-7.12)</u>	218

<u>Preparación para Emergencias (Disposiciones 7.13-7.15)</u>	238
<u>Capacitación y Comunicación en Salud y Seguridad Ocupacional</u> (Disposición 7.16-7.18)	247
<u>Notificación de Accidentes e Incidentes (Disposiciones 7.19-7.20)</u>	255
<u>Salud y Bienestar de los Trabajadores (Disposiciones 7.21-7.26)</u>	261
<u>Alojamiento para Trabajadores (Disposición 7.27)</u>	275
<b><u>PRINCIPIO 08 Comunidades y Partes Interesadas</u></b>	279
<u>Participación de las Partes Interesadas (Disposiciones 8.1-8.5)</u>	282
<u>Reasentamiento (Disposiciones 8.6-8.8)</u>	292
<u>Salud y Seguridad de la Comunidad (Disposiciones 8.9-8.10)</u>	300
<u>Desarrollo Sostenible (Disposiciones 8.11-8.15)</u>	307
<u>Mecanismo de Reclamación a Nivel Operativo</u> (Disposiciones 8.16-8.18)	319
<u>Patrimonio Cultural (Disposición 8.19)</u>	326
<b><u>PRINCIPIO 09 Administración del Agua</u></b>	331
<u>Evaluación del Agua (Disposiciones 9.1-9.2)</u>	333
<u>Gestión del Agua (Disposiciones 9.3-9.6)</u>	339
<b><u>PRINCIPIO 10 Gestión de Emisiones y Residuos</u></b>	350
<u>Evaluación de Emisiones y Residuos (Disposición 10.1)</u>	352
<u>Gestión de Emisiones y Residuos (Disposiciones 10.2-10.10)</u>	356
<u>Gestión de relaves (Disposiciones 10.11-10.13)</u>	372
<b><u>PRINCIPIO 11 Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)</u></b>	378
<u>Evaluación de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero</u> (Disposición 11.1)	381
<u>Gestión de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero</u> (Disposición 11.2)	385
<b><u>PRINCIPIO 12 Biodiversidad y Uso de la Tierra</u></b>	390
<u>Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra (Disposición 12.1)</u>	393
<u>Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra (Disposiciones</u> 12.2-12.3)	398
<u>Áreas Designadas y de Alto Valor de Conservación, Hábitats</u> Naturales y Especies Amenazadas (Disposiciones 12.4-12.8)	406
<u>Especies Exóticas Invasoras (Disposiciones 12.9-12.10)</u>	415
<b><u>ANEXO A Lista de abreviaturas y acrónimos</u></b>	421
<b><u>ANEXO B Declaración/Convenio/Tratado/Norma internacional</u></b>	422
<b><u>ANEXO C Glosario</u></b>	424

# 01 Introducción

## ANTECEDENTES

Bettercoal es una organización mundial sin ánimo de lucro compuesta por empresas comprometidas con la promoción de la mejora continua en el desempeño de la sostenibilidad en la extracción y el abastecimiento de carbón. Bettercoal está trabajando para lograr una cadena de suministro de carbón que proteja el medio ambiente, respete los derechos de las personas y contribuya al sustento de los trabajadores y las comunidades.

## OBJETIVO

El documento de Orientación del Código 2.0 de Bettercoal acompaña al Código 2.0 de Bettercoal y se desarrolló para ayudar a los Proveedores de Bettercoal (denominados en este documento como empresas) y a los Evaluadores de Bettercoal a comprender e interpretar los requisitos del Código 2.0 de Bettercoal y los pasos necesarios para implementarlo, lo que también permite un enfoque coherente entre una Evaluación de Sitio y otra.

## ALCANCE

Este documento de orientación es pertinente para cualquier empresa que esté siendo evaluada según el Código 2.0 de Bettercoal. El documento aborda y brinda orientación sobre cada una de las 144 Disposiciones del Código de Bettercoal de 12 principios, con explicaciones sobre los requisitos en sí y la forma en que el Equipo de Evaluación decide con cuál determinación de desempeño calificar la Disposición, junto con los medios de verificación explicados.

En términos de estructura, cada principio se presenta de la siguiente manera:

1. Introducción al principio.
2. Introducción a la categoría (subtítulo) del principio.
3. Disposiciones dentro de la categoría: cada una con una explicación y orientación sobre la forma en que el Evaluador determina el desempeño frente a la Disposición (la «determinación del desempeño»).
4. Métodos de verificación por categoría, con orientación sobre la forma en que el Equipo de Evaluación verificaría la determinación de desempeño para la Disposición, incluido el método de recopilación de datos, los ejemplos y los tipos de evidencia e información recopilada durante la Evaluación de Sitio.
5. Referencia a otros principios y Disposiciones del Código para la categoría.
6. Información adicional para toda la categoría con referencias y enlaces web pertinentes y útiles.

## METODOLOGÍA DE DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

El desempeño de la empresa frente al Código 2.0 de Bettercoal se califica de acuerdo con su nivel de conformidad con cada Disposición del Código, de la siguiente manera:

### *Cumple*

- › La empresa ha desarrollado, ha documentado y ha implementado en su totalidad el sistema (incluidas las políticas, los procesos y los procedimientos) necesario para cumplir con las expectativas del Código de Bettercoal, como se refleja en la Disposición.
- › Cuando la Disposición requiera la realización de actividades específicas (por ejemplo, comunicación y respaldo público, evaluaciones de impactos y riesgos, participación de las

partes interesadas, etc.), la empresa puede suministrar evidencia de que tales actividades se están llevando a cabo, de acuerdo con todos los requisitos definidos en la Disposición.

- › El sistema de la empresa cubre el 100% de la fuerza laboral/los socios comerciales/las partes interesadas/las operaciones en el alcance de la Disposición.
- › Cuando la Disposición incluye varios requisitos secundarios, se cumplen todos ellos. Por ejemplo, consulte la [Disposición 6.3 sobre condiciones de empleo](#).
- › No se identifican hallazgos.

#### *Cumple sustancialmente*

- › La empresa ha desarrollado el sistema (incluidas las políticas, los procesos y los procedimientos) necesarios para cumplir con las expectativas del Código de Bettercoal, como se refleja en la Disposición. El sistema es lo suficientemente detallado o requiere solo mejoras menores, pero la implementación del sistema no está completa.
- › El sistema de la empresa cubre al menos el 75% de la fuerza laboral/los socios comerciales/las partes interesadas/las operaciones en el alcance de la Disposición.
  - › Por ejemplo, la [Disposición 1.4 sobre mecanismo de denuncia de irregularidades](#): al menos el 75% de los empleados de la empresa y demás partes interesadas de la muestra deben recibir información sobre el mecanismo de denuncia de irregularidades y la protección de denunciantes para que la empresa logre una calificación de «cumple sustancialmente».
- › Cuando la Disposición requiere la realización de actividades específicas (por ejemplo, comunicación y respaldo público, evaluaciones de impactos y riesgos, participación de las partes interesadas, etc.), se identifican incidentes aislados no sistémicos de brechas o fallas en la implementación.
- › Cuando la Disposición incluye varios requisitos secundarios, se cumplen la mayoría de ellos, pero no todos.

#### *Cumple parcialmente*

- › La empresa ha desarrollado el sistema (incluidas las políticas, los procesos y los procedimientos) necesarios para cumplir con las expectativas del Código de Bettercoal, como se refleja en la Disposición. Sin embargo, la implementación del sistema no ha comenzado o está incompleta. En particular, la implementación del sistema cubre menos del 75% de la fuerza laboral/los socios comerciales/las partes interesadas/las operaciones en el alcance de la Disposición.
- › La empresa está en proceso de desarrollar un sistema, pero el sistema aún no está completo, no es lo suficientemente detallado y necesita mejoras significativas.
- › Cuando la Disposición requiere que la empresa realice actividades específicas (por ejemplo, comunicación y respaldo público, evaluaciones de impactos y riesgos, participación de las partes interesadas, etc.), se identifican incidentes sistémicos de brechas o fallas en la implementación.
- › Cuando la Disposición incluye varios requisitos secundarios, la mayoría de ellos no se cumplen.

#### *Falta:*

- › La empresa no ha comenzado a desarrollar el sistema (incluidas las políticas, los procesos y los procedimientos) necesarios para cumplir con las expectativas del Código de Bettercoal, como se refleja en la Disposición.
- › Cuando la Disposición requiere que la empresa realice actividades específicas (por ejemplo, comunicación y respaldo público, evaluaciones de impactos y riesgos, participación de las partes interesadas, etc.), la empresa no puede suministrar ninguna evidencia de que se esté llevando a cabo esas actividades.

Para todas las Disposiciones, hay tres o cuatro opciones de determinación del desempeño, a excepción de la [Disposición 8.18](#) para la cual solo hay dos opciones.

## INAPLICABILIDAD

Es posible que algunas Disposiciones del Código no se apliquen a la empresa. Se deben proporcionar razones creíbles y verificables para respaldar la determinación de que la Disposición es inaplicable. Algunos ejemplos de «inaplicabilidad» que acepta Bettercoal son:

- › Casos en los que la Disposición se aplica a empresas en función del resultado de Disposiciones anteriores. Por ejemplo, la [Disposición 5.13 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#) no se aplica a las empresas que no identificaron señales de alerta de riesgos potenciales o reales según la Disposición 5.12.
- › Casos en los que la empresa no tiene la intención de realizar acciones específicas. Por ejemplo, la [Disposición 6.3 sobre condiciones de empleo](#) no se aplica a las empresas que no pretenden realizar despidos colectivos.
- › Casos en los que la empresa que se evalúa es una operación minera ya existente. Por ejemplo, los requisitos de la [Disposición 8.4 sobre participación de las partes interesadas](#) relacionados con la participación de las partes interesadas antes o durante la etapa de planeación de la mina no se aplicarán.
- › Casos en los que la empresa ya se encuentra en la etapa de cierre del ciclo de vida de la mina. Por ejemplo, la [Disposición 8.13 sobre desarrollo sostenible](#) requiere que las empresas que aún no han llegado a la etapa de cierre promuevan el acceso al empleo para las comunidades locales.

## METODOLOGÍA DE VERIFICACIÓN

La verificación del cumplimiento de los requisitos de cada Disposición por parte de la empresa se realiza mediante: la revisión de documentos; las entrevistas con el equipo gerencial de la empresa, los empleados, los trabajadores contratados y demás partes interesadas; y la observación, según corresponda. La metodología de verificación adecuada se especifica a lo largo de la Orientación, para cada subtítulo o categoría.

Las pruebas se recopilan y se verifican mediante muestreo, lo que incluye la evidencia necesaria para determinar una calificación como «cumple sustancialmente» o «cumple parcialmente». Por ejemplo, la conformidad con la [Disposición 1.4 sobre mecanismo de denuncia de irregularidades](#) se verificará mediante la confirmación de que al menos el 75% de los empleados de la empresa y demás partes interesadas entrevistadas, seleccionadas mediante muestreo, están al tanto del mecanismo de denuncia de irregularidades a fin de que la empresa pueda lograr la calificación «cumple sustancialmente».

El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.

## PUNTUACIÓN

El desempeño de la empresa con respecto al Código de Bettercoal se califica de acuerdo con la determinación del desempeño de cada Disposición. Puede encontrar más información al respecto en el [Manual de evaluación de Bettercoal](#).

## CÓMO UTILIZAR ESTE DOCUMENTO

Somos conscientes de que se trata de un documento largo y detallado, por lo que animamos a los usuarios a que utilicen la página de contenido y la función de búsqueda **Control + F** para encontrar el principio, la categoría o la Disposición que están buscando y sobre la que requieren orientación.



# 02 El Código

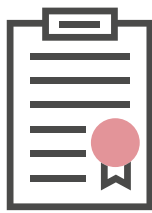
El Código Bettercoal tiene un total de 12 principios, que pueden dividirse por temas en tres áreas principales: gobernanza, social y medioambiental. Dentro de cada principio hay disposiciones numeradas (144 en total), agrupadas en los subtítulos de los principios y denominadas “Categorías”.

Los principios se presentan en la Figura 2, y un desglose a nivel de categorías y disposiciones puede encontrarse allí seguidamente.

## GOBERNANZA



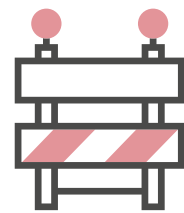
**PRINCIPIO 1**  
Integridad de Negocios



**PRINCIPIO 2**  
Política y Gerencia

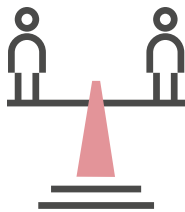


**PRINCIPIO 3**  
Transparencia

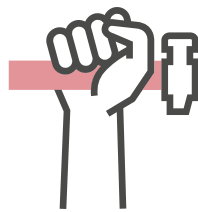


**PRINCIPIO 4**  
Rehabilitación y Cierre de Mina

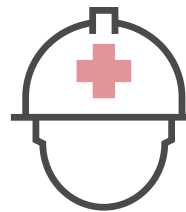
## SOCIAL



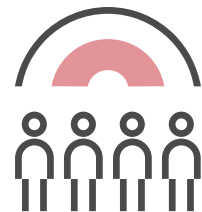
**PRINCIPIO 5**  
Derechos Humanos



**PRINCIPIO 6**  
Derechos Laborales

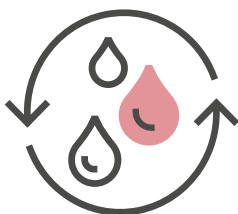


**PRINCIPIO 7**  
Seguridad y Salud Ocupacional (OHS, Occupational Health and Safety)

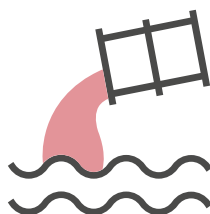


**PRINCIPIO 8**  
Comunidades y Actores Interesados

## MEDIO AMBIENTE



**PRINCIPIO 9**  
Manejo del Agua



**PRINCIPIO 10**  
Manejo de Emisiones y Desperdicios



**PRINCIPIO 11**  
Emisión de Gases por Efecto Invernadero



**PRINCIPIO 12**  
Biodiversidad y Uso de Tierras

Figura 2: los Principios Bettercoal

PRINCIPIO

# 01

---

## **INTEGRIDAD EMPRESARIAL**

Las empresas llevarán a cabo sus negocios con un alto nivel de integridad y cumplimiento.



# Introducción

La *integridad* se define en general como el hecho de actuar de manera coherente con los propios valores y la moral rectora o, en términos generales, «hacer lo correcto, porque es lo correcto». La *integridad empresarial* se ve comprometida cuando las empresas incurren en una mala conducta corporativa que viola las leyes locales, nacionales o internacionales, incluidas, entre otras, las leyes y reglamentos sobre antimonopolio/competencia, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, sanciones y controles de exportación, fraude, valores y finanzas, impuestos, protección de datos y privacidad, propiedad intelectual, relaciones laborales, trabajo, seguridad en el lugar de trabajo, derechos humanos, seguridad de productos/servicios y medio ambiente.

En los negocios, tanto los líderes como los empleados se enfrentan a elecciones o dilemas sobre la integridad a diario. Las decisiones basadas en la integridad se reflejan en la forma en que los líderes y los empleados reaccionan al identificar conductas indebidas o incumplimientos. Si bien las decisiones que se toman en el lugar de trabajo a menudo pueden requerir un juicio personal y pueden estar enmarcadas en los diferentes valores personales y perspectivas culturales de las personas, las empresas tienen un papel que desempeñar para garantizar que todos los empleados conozcan los valores y principios compartidos de las empresas y cuenten con las herramientas que necesitan para identificar decisiones críticas y la mejor forma de proceder.

La integridad empresarial es la base de cualquier negocio sostenible. Una *empresa* que actúa con integridad por lo general se beneficia de una reputación más sólida y la confianza de las partes interesadas, de la satisfacción de los empleados y de los clientes y de un camino hacia adelante más claro. Cuando la empresa es capaz de fomentar una cultura de integridad, los empleados tomarán mejores decisiones con miras a los intereses a largo plazo de las empresas y de los clientes y favorecerán la colaboración y el trabajo en equipo sobre los conflictos dispendiosos.

Las expectativas de Bettercoal sobre la integridad empresarial incluyen Disposiciones sobre:

- › [Cumplimiento Legal \(Disposición 1.1\)](#)
- › [Lucha contra la corrupción y el lavado de activos \(Disposiciones 1.2-1.3\)](#)
- › [Mecanismo de denuncia de irregularidades \(Disposición 1.4\)](#)



# Cumplimiento Legal (Disposición 1.1)



## I INTRODUCCIÓN

El estado de derecho es un facilitador clave para las empresas. Sirve como norma de conducta para ciudadanos, gobiernos y empresas. Cuando el estado de derecho es fuerte, las empresas se pueden sentir seguras de invertir en el futuro. Es también por esto que el *cumplimiento legal* es uno de los elementos básicos para garantizar la integridad empresarial.

Además de ser perjudicial para la sociedad, el incumplimiento de los requisitos legales puede generar una serie de consecuencias negativas para las empresas, incluidas sanciones económicas o multas; responsabilidad civil o penal; inhabilitación de directores; o incluso pérdida de la licencia de funcionamiento.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- **Disposición 1.1** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para mantener el conocimiento y garantizar el cumplimiento de las normas, las leyes y los reglamentos aplicables.

### Explicación

Las empresas deben garantizar el cumplimiento de todas las *leyes y los reglamentos aplicables*, que incluyen:

- declaraciones, convenciones y tratados internacionales, en particular, los enumerados en el anexo B;
- reglamentos nacionales, subnacionales, regionales y locales; y
- decisiones, instrucciones, fallos o interpretaciones emitidas por cortes y tribunales pertinentes.

Consulte el anexo B para obtener una lista de declaraciones, convenciones, tratados y normas internacionales clave relacionados con los Principios del Código de Bettercoal.

Los reglamentos nacionales, subnacionales, regionales y locales aplicables varían según el tipo de empresa y la jurisdicción. Es importante que las empresas cuenten con un sistema para saber qué leyes y reglamentos son aplicables en todas las áreas de sus operaciones y estar al día con las posibles novedades legales.

Las empresas deben demostrar que conocen y comprenden las leyes y los reglamentos que les son aplicables en todas las áreas de operación. Las empresas deben tener un sistema implementado (véase las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión) para identificar, supervisar y revisar con regularidad las leyes y los reglamentos aplicables, dar seguimiento a las novedades legales, identificar áreas de riesgo legal en progreso y su relevancia e impacto potencial en las operaciones de las empresas.

El cumplimiento de leyes y reglamentos específicos relacionados con los principios del Código de Bettercoal se abordará a través de las Disposiciones correspondientes (véase [IV Referencia a otros Principios y Disposiciones](#)). Por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con el horario laboral por parte de una empresa se tratará en las [Disposiciones 6.16-6.20 sobre Horario Laboral](#).

Con el fin de identificar, supervisar y revisar con frecuencia las leyes y los reglamentos aplicables, las empresas deben mantener un registro de cumplimiento legal, en el que recopilen información clave sobre las leyes y los reglamentos pertinentes. Para llevar a cabo este ejercicio, las empresas pueden depender de fuentes externas, incluidas, entre otras, las suscripciones a bases de datos legales, boletines y revistas. Cuando sea pertinente, las empresas deben buscar el asesoramiento legal de consultores y profesionales jurídicos.

El cumplimiento legal es un esfuerzo colectivo. Para garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales aplicables, las empresas deben sensibilizar a los empleados sobre sus propias responsabilidades y comunicárselas con claridad.

Cuando se identifican posibles actos de incumplimiento, las empresas deben implementar medidas correctivas y mantener un registro de las acciones tomadas.

Puede suceder que los requisitos legales nacionales o regionales aplicables difieran de los requisitos del Código de Bettercoal. En tales casos, las empresas deben cumplir con los requisitos que sean más estrictos. Cuando la aplicación de los requisitos legales pueda estar abierta a interpretación, las empresas deben enviar y/o presentar a los evaluadores de Bettercoal cualquier guía disponible que emita el gobierno o los conceptos legales que utilice para interpretar la ley.

Las empresas también deben mantener un registro de todos los permisos y licencias necesarios, así como el cronograma y los requisitos para volver a solicitarlos. Cuando una empresa está en proceso de renovar un permiso o licencia, pero aún está en trámite de renovación por parte de las autoridades pertinentes, el evaluador revisará la documentación presentada durante la solicitud para determinar la conformidad con esta Disposición.

Además de los requisitos establecidos por la ley, las empresas pueden tener que cumplir con obligaciones adicionales que establezca, por ejemplo:

- > acuerdos celebrados entre la empresa y autoridades públicas, clientes, *contratistas*, organizaciones no gubernamentales y demás partes;
- > normas voluntarias;
- > asociaciones industriales; y
- > los propios compromisos de la empresa.

Por último, las empresas deben mantener cuentas financieras que documenten de manera adecuada y razonable todas las transacciones comerciales cuando así lo requiera la ley aplicable y de acuerdo con las normas contables nacionales o internacionales. Estas cuentas deben ser certificadas de forma independiente y/o auditadas por un auditor calificado, que se designe libre de cualquier sesgo o influencia.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema de cumplimiento legal.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema de cumplimiento legal. Sin embargo, existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicas.



### Cumple parcialmente:

La empresa:

- › ha desarrollado un sistema de cumplimiento legal, pero la implementación aún no ha comenzado o está incompleta; o
- › está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero el sistema aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema de cumplimiento legal.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de la Disposición sobre cumplimiento legal se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

Además, el cumplimiento de la Disposición, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota mediante la revisión de documentos o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de *mejora continua*.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
Gerencia			Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)	
1.1	✓	✓	✓	✓		

### Ejemplos y tipos de evidencia

- › Registro legal de normas, leyes y reglamentos aplicables;
- › análisis comparativo de leyes nacionales e internacionales;
- › registro de licencias, permisos y certificaciones requeridos, con el estado de cumplimiento de cada uno;
- › procedimientos que definen las funciones, las responsabilidades y los procesos para evaluar de forma periódica el cumplimiento de las normas, las leyes y los reglamentos aplicables, como parte del sistema legal y/o los sistemas de gestión correspondientes (por ejemplo, el sistema ambiental para el cumplimiento ambiental);
- › suscripciones a fuentes de actualizaciones jurídicas;
- › aptitudes y descripciones de trabajo del personal designado de cumplimiento legal;
- › contratos con asesores legales externos;
- › auditorías de cumplimiento legal;
- › evidencia de capacitación del personal pertinente; e
- › informe de aseguramiento a nivel corporativo o de sitio, incluido el aseguramiento del enfoque de gestión para el cumplimiento en un sitio web de dominio público, informe anual o informe de sostenibilidad corporativa.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > un buen conocimiento de los procedimientos de cumplimiento de la empresa;
- > dónde encontrar un registro legal formal o un repositorio de normas, leyes y reglamentos aplicables;
- > la intención de las normas, las leyes y los reglamentos aplicables;
- > el procedimiento para actualizar el registro legal o el repositorio de normas, leyes y reglamentos aplicables; y
- > el programa de capacitación implementado para crear conciencia sobre el cumplimiento y comunicar los procedimientos de cumplimiento a los empleados.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > dónde encontrar un registro legal formal o un repositorio de normas, leyes y reglamentos aplicables relevantes para su función;
- > un conocimiento básico de la intención de las normas, las leyes y los reglamentos aplicables que son relevantes para su función; y
- > la capacitación recibida sobre el cumplimiento y los procedimientos de cumplimiento de la empresa.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > las normas, las leyes y los reglamentos aplicables publicados de forma visible en lugares designados, cuando así lo exija la ley.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Las empresas deben garantizar el cumplimiento legal de todas las normas, las leyes y los reglamentos aplicables que cubren los Principios y las Disposiciones del Código de Bettercoal.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > **OIT**, **NATLEX** (disponible [aquí](#)). Una base de datos que mantiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la legislación nacional laboral, en seguridad social y en derechos humanos relacionados de 196 países y más de 160 territorios y subdivisiones.





# Lucha contra la corrupción y el lavado de activos (Disposiciones 1.2-1.3)



## I INTRODUCCIÓN

La *corrupción* es un término general que se utiliza para describir el uso indebido del poder encomendado para obtener un beneficio privado. La corrupción puede tomar muchas formas, entre las más típicas se encuentran el *soborno*, los *pagos de facilitación* y la *extorsión*. Un *soborno* se presenta cuando una persona ofrece, promete o da una ventaja indebida, por ejemplo, dinero o un artículo valioso, a un funcionario público; un candidato político, partido u otro funcionario a cargo de un deber público o legal; o una persona que dirija o trabaje para una empresa del sector privado en cualquier calidad y cuando una persona solicita o acepta una ventaja indebida de parte de cualquiera de los anteriores.

Los *pagos de facilitación* son un tipo específico de soborno; se presentan cuando se ofrece un *incentivo* o pago no oficial para asegurar o acelerar la ejecución de una acción rutinaria o necesaria, a la cual el pagador tiene derecho legal o de otro tipo. Por ejemplo, una empresa minera puede ofrecer un soborno a una autoridad local para obtener una licencia minera, que de otro modo podría haber sido otorgada a otra empresa; o una empresa minera puede ofrecer un pago de facilitación a una autoridad local para acortar el trámite burocrático de recibir una licencia minera. Los pagos de facilitación se consideran ilegales y punibles por ley en la mayoría de los países.

Por último, la *extorsión* se define como el acto de utilizar, directa o indirectamente, el acceso a una posición de poder o de conocimiento para exigir una cooperación o compensación inmerecida como resultado de amenazas coercitivas.

El tema de la corrupción suele estar vinculado al *lavado de activos*, el proceso ilegal de ocultar el origen del dinero generado por la actividad delictiva al pasarlo por una secuencia compleja de transferencias bancarias o transacciones comerciales para ocultar el origen de los fondos.

Estas actividades delictivas ocasionan graves daños sociales al contribuir al subdesarrollo económico y la inestabilidad, al deterioro de la base de ingresos públicos, a la mala asignación de recursos y al socavamiento de la democracia y del estado de derecho. Desde la perspectiva de una empresa, como todas las actividades ilegales, la corrupción y el lavado de activos representan importantes riesgos legales, de reputación y financieros que generan deterioro de las relaciones comerciales, desconfianza de las partes interesadas de la empresa, acciones legales y multas.

Si bien la corrupción puede presentarse en cualquier sector, la industria extractiva es particularmente vulnerable a este problema. De hecho, la corrupción puede suceder en varias etapas de la cadena de toma de decisiones, desde la asignación de licencias y contratos de exploración y producción, hasta la asignación de ingresos y gastos sociales y económicos. Además, cabe señalar que se sabe que la mala *gobernanza* y la corrupción sistémica prevalecen en muchos países ricos en recursos, donde la industria minera puede generar el tipo de incentivos políticos y privados que favorecen la búsqueda de rentas y la captura institucional más allá del sector minero en sí mismo. Por estos motivos, es importante que las empresas tomen las medidas adecuadas para prevenir y gestionar todos los riesgos de corrupción y lavado de activos.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO:

- > **Disposición 1.2** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2](#) del Código para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción, incluido el soborno, la solicitud de sobornos, los pagos de facilitación y la extorsión, así como el lavado de activos por parte de empleados, contratistas y socios comerciales.

### Explicación

Para prevenir y gestionar de forma eficaz los riesgos de estar asociados con la corrupción y el lavado de activos, las empresas deben establecer un sistema de gestión (véanse las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#)).

La cultura de integridad comienza desde arriba. Por esta razón, como parte del sistema de lucha contra la corrupción y el lavado de activos, es importante que las empresas se comprometan con la tolerancia cero de estas actividades delictivas y expresen ese compromiso a través de comunicados públicos, incluida una política de lucha contra la corrupción y el lavado de activos de dominio público. Dicho compromiso también debe verse reflejado en las comunicaciones y acciones de los líderes, por ejemplo, durante reuniones, discursos de apertura y entrevistas.

Además, se necesitarán políticas, procedimientos y medidas prácticas contra la corrupción que sean más detallados para implementar a diario el programa de lucha contra la corrupción y el lavado de activos. Algunos ejemplos de medidas prácticas que pueden tomar las empresas son:

- > establecer criterios y procedimientos claros para la aprobación de los obsequios ofrecidos y recibidos, teniendo en cuenta los umbrales que son aceptables, dado el contexto local de intercambios habituales;
- > establecer criterios y procedimientos claros para la aprobación de donaciones benéficas y contribuciones políticas;
- > realizar verificaciones «Conozca a su contraparte» (KYC, por sus iniciales en inglés) de todos los socios comerciales (consulte la [Disposición 2.8 sobre socios comerciales](#)) y adoptar criterios documentados para la selección de agentes y contratistas.

Las empresas deben realizar una *evaluación de riesgos* para identificar aquellas partes del negocio y/o los cargos que están expuestos a un mayor riesgo de soborno, dependiendo de, por ejemplo: si están en posición de influir o de ser influenciados; proximidad a las llamadas *Personas Políticamente Expuestas* (PEP); la ubicación geográfica. Las áreas y los cargos en riesgo deben supervisarse de cerca.

Las empresas se deben asegurar de que se definan funciones y responsabilidades claras para la gerencia y los empleados que participan en el sistema y que, como mínimo, los empleados y contratistas correspondientes que participan en el sistema y que se determina que tienen un mayor riesgo de exposición al soborno estén capacitados en la política y los procedimientos de lucha contra la corrupción y el lavado de activos.

Las empresas deben hacer que una gerencia competente e independiente revise el sistema de forma periódica para abordar los riesgos identificados y mejorar el desempeño general cuando se identifiquen brechas en el sistema.

Un instrumento importante para garantizar que la empresa pueda identificar los riesgos de corrupción y lavado de activos es el mecanismo de denuncia de irregularidades (consulte la [Disposición 1.4 sobre mecanismo de denuncia de irregularidades](#)).



La corrupción es un fenómeno social, político y económico complejo. Por esta razón, las empresas no deben limitar sus actividades de lucha contra la corrupción únicamente a sus propios negocios internos. En cambio, las empresas deben abordar la corrupción a nivel sistémico mediante la evaluación y la respuesta a los riesgos de corrupción dentro de su cadena de suministro (por ejemplo, riesgos de soborno y extorsión), en su entorno de mercado (por ejemplo, riesgos de colusión) y en la sociedad donde tienen presencia. Se anima a las empresas a promover la buena gobernanza mediante la sensibilización a través de la capacitación y la difusión de los principios de integridad y, cuando sea posible, mediante el trabajo conjunto con el gobierno local y demás partes interesadas, incluidas las organizaciones sin ánimo de lucro y la sociedad civil.



### RECUADRO 1: ENFOQUE EN LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) CONTRA LA CORRUPCIÓN\*

La Convención de la ONU contra la Corrupción es el único instrumento anticorrupción universal que es legalmente vinculante, ratificado por la gran mayoría de los Estados miembros de las Naciones Unidas (al momento de redactar este artículo, agosto de 2020, por 187 partes). La Convención cubre cinco áreas principales: medidas preventivas, penalización y aplicación de la ley, cooperación internacional, recuperación de activos y asistencia técnica e intercambio de información.

La Convención contiene una serie de Disposiciones que, aunque están dirigidas a los Estados, tienen un impacto en las empresas.

Entre las medidas preventivas, las iniciativas que deben emprender los Estados para prevenir la corrupción en el sector privado incluyen:

- Promover la transparencia, incluida la divulgación de la identidad de quienes administran las entidades corporativas;
- Fortalecimiento de los estándares de contabilidad y auditoría;
- Adoptar sanciones civiles, administrativas o penales para castigar las irregularidades corporativas;
- No permitir las deducciones fiscales por gastos que constituyan sobornos;
- Adoptar medidas que prohíban al sector privado establecer cuentas fuera de los libros; etc.

La Convención hace hincapié en las oportunidades de cooperación entre las autoridades y el sector privado, incluso a través de informes del sector privado sobre corrupción (véase la [Disposición 1.3 sobre lucha contra la corrupción y el lavado de activos](#)) y la protección de denunciantes, testigos, expertos y víctimas.

La Convención también establece medidas específicas para prevenir el lavado de activos y las obligaciones del sector privado para combatirlo, incluso a través de la divulgación del beneficiario final (véase la [Disposición 3.2 sobre propiedad de la empresa y transparencia en los pagos](#)).

Cuando se identifican casos de corrupción, la Convención requiere que los Estados establezcan medidas para permitir la responsabilidad corporativa por la participación en delitos de corrupción, mientras que les permite a las entidades que han sufrido daños tener el derecho a reclamar una indemnización.

Por último, pero no menos importante, la Convención introduce medidas para proteger la contratación pública al exigir a los Estados que adopten sistemas de contratación pública con base en la transparencia, la competencia y criterios objetivos en la toma de decisiones.

\*Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción - En el nivel: Empresas y gobiernos contra la corrupción*, Viena, consultado en línea: agosto de 2020, <[https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/ Toolkit\\_of\\_Private\\_Sector\\_Outreach\\_Materials / Toolkit\\_of\\_Private\\_Sector\\_Outreach\\_Materials.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/Toolkit_of_Private_Sector_Outreach_Materials/Toolkit_of_Private_Sector_Outreach_Materials.pdf)>.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicas.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos, pero la implementación aún no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos, pero el sistema aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos.

- 
- > **Disposición 1.3** Las empresas divulgarán al público las medidas adoptadas para prevenir y combatir todas las formas de corrupción, incluidos el soborno, la solicitud de sobornos, los pagos de facilitación y la extorsión, así como el lavado de activos.
- 

## Explicación

En la lucha contra la corrupción y el lavado de activos, es clave la transparencia empresarial a través de la divulgación pública o la presentación de informes. Los beneficios que brinda la información pública sobre la lucha contra la corrupción y el lavado de activos son: primero, la presentación de información de manera estructurada y en un lenguaje común para medir, comparar y mejorar las medidas contra la corrupción y el lavado de activos; en segundo lugar, les permite cumplir con la creciente demanda de las partes interesadas de entregar información no financiera, lo que mejora la reputación y la confianza de las partes interesadas; tercero, contribuye al fortalecimiento de los sistemas internos al sensibilizar a los empleados y brindar un medio de *control* y *disciplina* para la gerencia; y por último, le permite a las empresas compartir sus mejores prácticas y aprender unas de otras.

Debido a su naturaleza compleja, la corrupción y el lavado de activos siguen siendo temas desafiantes sobre los que las organizaciones deben informar. Sin embargo, hay pasos que las empresas pueden tomar para garantizar una mayor transparencia en esta área. Al informar sobre la lucha contra la corrupción y el lavado de activos, las empresas deben tener en cuenta los siguientes elementos clave:

- > **compromiso y política:** cómo se ha comprometido la empresa con la tolerancia cero de la corrupción y el lavado de activos;
- > **implementación:** cómo se ha puesto en práctica el compromiso de la empresa a través del(los) sistema(s) de lucha contra la corrupción y el lavado de activos; y
- > **seguimiento:** cómo la empresa supervisa el progreso y mantiene un proceso de mejora continua.



Para garantizar que la presentación de informes públicos sea confiable e integral, las empresas deben contar con un sistema para la recolección, el análisis, la compilación y la presentación de información y datos relevantes (consulte la [Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad](#)).



### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa da a conocer al público las medidas adoptadas para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para recopilar información sobre las medidas tomadas para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos, pero la información pública es incompleta.

#### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para recopilar información sobre las medidas tomadas para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos, pero aún no ha comenzado la presentación de informes públicos; o
- > se encuentra en proceso de desarrollar el sistema para recopilar información sobre las medidas tomadas para prohibir y prevenir todas las formas de corrupción y lavado de activos a efectos de la presentación de informes públicos, pero dicho sistema aún no está completo.

#### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para recopilar información sobre las medidas tomadas para prohibir y prevenir la corrupción y el lavado de activos a efectos de la presentación de informes públicos.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre lucha contra la corrupción se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota mediante la revisión de documentos o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
1.2		✓	✓	✓		
1.3		✓	✓	✓		

## Ejemplos y tipos de evidencia

- › Política contra la corrupción y política contra el lavado de activos a nivel corporativo o de sitio;
- › documentación del sistema de gestión de lucha contra la corrupción y el lavado de activos, incluidos los procedimientos para informar casos de corrupción y transacciones sospechosas;
- › certificado de terceros o documento de validación del sistema de lucha contra la corrupción y el lavado de activos;
- › informe de auditoría a nivel de sitio de la implementación del sistema de lucha contra la corrupción y el lavado de activos;
- › evidencia de capacitación del personal pertinente;
- › aptitudes y descripciones de trabajo de la gerencia;
- › evaluación de riesgos de corrupción;
- › registro de obsequios;
- › registro de donaciones benéficas y contribuciones políticas;
- › evidencia de casos judiciales y resolución de controversias;
- › informe de aseguramiento a nivel corporativo o de sitio que incluya información cuantitativa y cualitativa sobre la lucha contra la corrupción;
- › declaración de aseguramiento a nivel corporativo o de sitio sobre la membresía en una iniciativa reconocida que cubra la lucha contra la corrupción y/o el lavado de activos; y
- › declaración de aseguramiento a nivel corporativo o de sitio sobre el cumplimiento de las directrices de un marco internacional que cubra la lucha contra la corrupción y/o el lavado de activos, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.<sup>1</sup>

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- › un buen conocimiento de la política y los procedimientos de lucha contra la corrupción y el lavado de activos de la empresa;
- › dónde encontrar una copia electrónica formal de la política y los procedimientos;
- › el procedimiento de denuncia e investigación de episodios de corrupción y lavado de activos;
- › las líneas de rendición de cuentas y responsabilidad por la supervisión e implementación del sistema de lucha contra la corrupción y el lavado de activos;
- › el programa de capacitación establecido para sensibilizar sobre la lucha contra la corrupción y el lavado de activos y comunicar a los empleados los procedimientos contra la corrupción y el lavado de activos;
- › evidencia de las acciones tomadas para investigar y, cuando corresponda, gestionar los riesgos de corrupción y lavado de activos y los informes de denuncias de irregularidades; y
- › los mecanismos de supervisión y de pesos y contrapesos establecidos para los empleados identificados en cargos de alto riesgo (por ejemplo, aquellos con autoridad financiera; aquellos que interactúan con funcionarios del gobierno).

Durante las entrevistas con los trabajadores (empleados y trabajadores contratados), estos pueden demostrar o describir:

- › un conocimiento básico de la política y los procedimientos de lucha contra la corrupción y el lavado de activos de la empresa;
- › dónde encontrar una copia de la política y los procedimientos contra la corrupción y el lavado de activos de la empresa;
- › la capacitación recibida en materia de lucha contra la corrupción y el lavado de activos y sobre los procedimientos contra la corrupción y el lavado de activos de la empresa; y
- › cómo presentar una denuncia de corrupción o de lavado de activos.

1. United Nations Global Compact, United Nations Global Compact: Uniting business for a better world, [sitio web], Consultado en línea: noviembre de 2020 <<https://www.unglobalcompact.org>>.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> las empresas deben desarrollar sistemas de lucha contra la corrupción y el lavado de activos que cumplan con los requisitos de las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
	<b>2.9-2.10:</b> las empresas deben comunicarse y exigir a los socios comerciales que implementen un sistema de lucha contra la corrupción y el lavado de activos de acuerdo con los requisitos de las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>3 Transparencia</b>	<b>3.1:</b> al informar sobre las medidas contra la corrupción y el lavado de activos, las empresas deben cumplir con los requisitos de la <u>Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad</u> .

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > Transparencia Internacional, *Conjunto de herramientas anticorrupción para empresas* (disponible [aquí](#)). Los conjuntos de herramientas ofrecen recursos y herramientas clave para desarrollar un sistema anticorrupción y hacer de la lucha contra la corrupción un componente clave de la estrategia empresarial.
- > Transparencia Internacional, *Principios comerciales para combatir el soborno* (disponible [aquí](#)). Un marco para que las empresas desarrollen programas integrales contra el soborno.
- > Cámara de Comercio Internacional, *Reglas para combatir la corrupción* (disponible [aquí](#)). Una herramienta para la autorregulación de las empresas y como hoja de ruta para los gobiernos en sus esfuerzos por combatir la extorsión y el soborno.
- > Pacto Mundial de la ONU, Transparencia Internacional, *La guía para la presentación de informes sobre el décimo principio contra la corrupción* (disponible [aquí](#)). Orientación para ayudar a las empresas a informar sobre su sistema anticorrupción al proporcionar un conjunto completo de indicadores para informes.



# Mecanismo de denuncia de irregularidades (Disposición 1.4)

---



## I INTRODUCCIÓN

Los *denunciantes* son personas que exponen información o actividades que se consideran ilegales, poco éticas o que reflejan negligencia, irregularidades o comportamiento inadecuado dentro de la empresa. Por ejemplo, un denunciante puede exponer la violación por parte de una empresa de sus propias políticas y reglas, un incumplimiento de las leyes y los reglamentos aplicables o episodios de actividades ilegales como la corrupción y el lavado de activos.

Los denunciantes juegan un papel clave en los esfuerzos de una empresa para garantizar el cumplimiento legal y la ética e integridad empresarial. De hecho, al hablar en contra de tales irregularidades, los denunciantes protegen los intereses de la empresa al alertar a la alta gerencia sobre conductas indebidas potenciales o reales que la empresa puede investigar y, en su caso, abordar antes de que se intensifiquen.

Por esta razón, las empresas deben proporcionar a los empleados, así como a otras partes interesadas relevantes, acceso a un *mecanismo eficaz de denuncia de irregularidades*.

Como reportar este tipo de información o actividades puede poner al empleado en una posición difícil, a menudo en una posición en la que se ven obligados a elegir entre hacer lo correcto o mantener la seguridad de su trabajo, las empresas deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar que su mecanismo de denuncia de irregularidades proteja al denunciante de cualquier acoso, represalia, victimización o discriminación.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO:

---

- > **Disposición 1.4** Las empresas proporcionarán a los empleados y a otras partes interesadas acceso a un mecanismo eficaz de «denuncia de irregularidades» para informar inquietudes sobre prácticas indebidas, irregularidades o comportamientos poco éticos, inseguros, ilegales o inapropiados reales o presuntos. Las empresas garantizarán una protección eficaz a los denunciantes, incluido el derecho a mantener la confidencialidad de la identidad de los denunciantes, y no tolerarán ningún acoso, represalia, victimización o discriminación de los denunciantes.
- 

### Explicación

Las empresas deben proporcionar a los empleados y demás partes interesadas pertinentes (como empresas contratistas, empresas proveedoras o proveedores de servicios) acceso a un mecanismo de denuncia de irregularidades. Un *mecanismo de denuncia de irregularidades* es un conjunto de políticas o procedimientos diseñados para recopilar, conservar y tratar las quejas



recibidas por un denunciante que, para ser eficaz, debe incluir los siguientes tres elementos:<sup>2</sup>

- › la provisión de canales de información accesibles y confiables;
- › protección sólida contra todas las formas de represalia; y
- › mecanismos de divulgación que promuevan reformas para corregir las deficiencias en las políticas o los procedimientos y prevengan irregularidades en el futuro.

Para ello, las empresas deben adoptar un enfoque de sistemas de gestión (véanse las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión).

Las empresas deben proteger a los denunciantes de cualquier forma de acoso, intimidación, represalias, victimización y discriminación, que podrían tomar la forma de, por ejemplo, despido, periodo de prueba, transferencias punitivas, retención de ascensos, pérdida de estatus y beneficios, reducción de salario y horario laboral, aislamiento, listas negras y amenazas de tomar tales acciones. Para proteger a los denunciantes, las empresas deben tratar cualquiera de estas formas de acoso, represalia, victimización y discriminación como una cuestión disciplinaria, con sanciones que pueden incluir el despido. Las empresas también deben considerar el derecho de los denunciantes a la confidencialidad y ofrecer la opción de denunciar de manera anónima.

Las empresas deben extender la protección de los denunciantes a aquellos que puedan hacer una denuncia inexacta por equivocación para asegurarse de no disuadir a los que hacen denuncias de buena fe, incluso cuando sean infundadas. En cambio, las empresas deben establecer sanciones adecuadas para los denunciantes que, a sabiendas, realizan una denuncia falsa.

En determinadas jurisdicciones, se puede exigir a las empresas que cumplan con leyes y reglamentos específicos sobre denuncias, por ejemplo, la *Ley Sarbanes-Oxley de EE. UU.* en los Estados Unidos y la *Directiva de protección de denunciantes de la UE* que afecta a empresas con más de 50 empleados en todos los estados miembros de la UE. La Directiva entra en vigor en 2021.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un mecanismo eficaz de denuncia de irregularidades para los empleados y demás partes interesadas, incluidas medidas para la protección de denunciantes.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un mecanismo de denuncia de irregularidades para los empleados y demás partes interesadas, que incluye medidas para la protección de denunciantes, pero la implementación está incompleta (al menos el 75% de los empleados y demás partes interesadas están al tanto).

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- › ha desarrollado un mecanismo de denuncia de irregularidades para los empleados y demás partes interesadas, que incluye medidas para la protección de las denunciantes, pero la implementación aún no ha comenzado o está incompleta (menos del 75% de los empleados y demás partes interesadas están al tanto); o
- › está en proceso de desarrollar un mecanismo de denuncia de irregularidades, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un mecanismo de denuncia de irregularidades.

2. Transparencia Internacional, *Mecanismos internos de denuncia de irregularidades - Guía de temas*, Alemania, junio de 2017, consultado en línea: noviembre de 2020, <<https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/kproducts/Whistleblowing-Topic-Guide.pdf>>



### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de la Disposición sobre el mecanismo de denuncia de irregularidades se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados, el equipo gerencial y demás partes interesadas.

Además, el cumplimiento de la Disposición, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
1.4	✓	✓	✓	✓	✓	✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política a nivel corporativa o de sitio que manifieste el apoyo de la alta gerencia para el mecanismo de denuncia de irregularidades;
- > documentación del mecanismo de denuncia de irregularidades, incluidas las políticas, los procedimientos y la evidencia de cómo se manejan las denuncias de irregularidades;
- > certificado o documento de validación de terceros del mecanismo de denuncia;
- > informe de auditoría a nivel de sitio sobre la implementación del mecanismo de denuncia de irregularidades;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > evidencia de comunicación del mecanismo de denuncia de irregularidades a los empleados y demás partes interesadas; y
- > aptitudes y descripciones de trabajo de la gerencia con la responsabilidad de supervisar la implementación del mecanismo de denuncia de irregularidades.

#### Evaluación del sitio

##### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión del mecanismo de denuncia de irregularidades de la empresa, incluida la política y los procedimientos de la empresa para recopilar y responder a las denuncias de irregularidades;
- > dónde encontrar una copia electrónica formal de la política y los procedimientos;
- > las líneas de rendición de cuentas y responsabilidad para la supervisión e implementación del mecanismo de denuncias; y
- > los programas de capacitación implementados para sensibilizar a los empleados y demás partes interesadas y comunicarles el mecanismo de denuncia de irregularidades

Durante las entrevistas con los trabajadores (empleados y trabajadores contratados), estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico del mecanismo de denuncia de irregularidades de la empresa, incluida la política y los procedimientos de la empresa, y cómo plantear inquietudes sobre negligencia y conducta indebida o comportamiento poco ético, inseguro, ilegal o inadecuado, real o presunto;



- > dónde encontrar una copia de la política y los procedimientos de la empresa;
- > experiencia en el uso del mecanismo, cuando corresponda;
- > la capacitación y comunicación recibidas sobre el mecanismo de denuncia de irregularidades de la empresa.

Durante las entrevistas con otras partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:<sup>3</sup>

- > un conocimiento básico del mecanismo de denuncia de irregularidades de la empresa, incluida la política y los procedimientos de la empresa, y cómo plantear inquietudes sobre negligencia y conducta indebida o comportamiento poco ético, inseguro, ilegal o inadecuado, real o presunto;
- > comunicación recibida sobre el mecanismo de denuncia de irregularidades de la empresa.

#### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador puede observar:

- > documentación pertinente relacionada con el mecanismo de denuncia de irregularidades, como políticas y/o procedimientos, publicada de forma visible en lugares designados, cuando sea necesario.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> el mecanismo de denuncia de irregularidades debe cubrir las inquietudes relacionadas con el incumplimiento de las leyes y los reglamentos aplicables.
	<b>1.2:</b> el mecanismo de denuncia de irregularidades debe cubrir las inquietudes de corrupción y lavado de activos.
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.16:</b> el mecanismo de reclamación a nivel operativo requerido en la <u>Disposición 8.16 sobre mecanismo de reclamación a nivel operativo</u> puede recoger inquietudes sobre denuncias de partes interesadas externas.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > Transparencia Internacional, *Mecanismos internos de denuncia de irregularidades - Guía de temas* (disponible [aquí](#)). Orientación sobre cómo establecer un mecanismo eficaz de denuncia de irregularidades.
- > Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Informe sobre compromiso con la protección eficaz de los denunciantes* (disponible [aquí](#)). El informe analiza los marcos de protección de los denunciantes de irregularidades en los países de la OCDE, identifica áreas de reforma y propone los próximos pasos para fortalecer leyes efectivas e integrales de protección de los denunciantes de irregularidades tanto en el sector público como en el privado.

3. Tenga en cuenta que el mecanismo de reclamación requerido en virtud de la Disposición 8.16 sobre mecanismos de reclamación a nivel operativo pueden recoger las denuncias de irregularidades de partes interesadas externas.

# 02

---

## **POLÍTICA Y GESTIÓN**

Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas de gestión que cubran los Principios del Código de Bettercoal y apoyarán la mejora continua en todas sus operaciones y con los socios comerciales.



# Introducción

La cultura de integridad y cumplimiento de una empresa comienza desde arriba. Sin embargo, si bien los compromisos de una empresa son fundamentales para establecer la unidad de dirección y propósito, para motivar a los empleados y para darles un sentido claro del enfoque y las prioridades, es importante que, una vez que se asuma un compromiso, la empresa desarrolle procesos, recursos y estructuras de gestión adecuadas para sostenerlo.

Los sistemas de gestión, incluidas las políticas, los procesos y los procedimientos, representan el marco en el que se fundamenta la cultura y las operaciones de una empresa. Los sistemas de gestión brindan orientación, coherencia, responsabilidad y certeza sobre la forma en la que opera una empresa, en cualquier área de negocio determinada.

Las expectativas de Bettercoal sobre políticas y gestión incluyen Disposiciones sobre:

- > [Sistemas de gestión \(Disposiciones 2.1-2.2\)](#)
- > [Evaluación de impactos y riesgos \(Disposiciones 2.3-2.7\)](#)
- > [Socios comerciales \(Disposiciones 2.8-2.12\)](#)



# Sistemas de gestión (Disposiciones 2.1-2.2)



## I INTRODUCCIÓN

Un *sistema de gestión* es un conjunto de políticas, procesos y procedimientos documentados que, en conjunto, proporcionan un marco sistemático para garantizar que las tareas se realicen de forma correcta, coherente y eficaz con el fin de lograr los resultados deseados e impulsar la mejora continua del desempeño. Los sistemas de gestión documentan los pasos repetibles que deben implementar la gerencia y los empleados en circunstancias específicas o para lograr un resultado determinado.

Es importante señalar que los sistemas de gestión deben ser más que simples trámites. Un sistema de gestión solo es eficaz cuando la empresa es capaz de comunicar e implementar sus políticas y procedimientos.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

> **Disposición 2.1** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas de gestión integrados y/o independientes para gestionar con eficacia los Principios del Código de Bettercoal. Los sistemas incorporarán, como mínimo, políticas, procedimientos, funciones y responsabilidades claramente definidos, recursos financieros y humanos, controles, protocolos de seguimiento, programas de capacitación, comunicación interna y externa y requisitos de presentación de informes.

### Explicación

Si bien se reconoce que la complejidad y el nivel de formalización del sistema de gestión de una empresa pueden variar según el tamaño, la cultura y las circunstancias de la empresa, en esencia, los sistemas de gestión se basan en un ciclo de «planear, hacer, verificar y actuar», que aplica a todos los sectores económicos, diversos tipos y tamaños de organizaciones y diferentes condiciones geográficas, culturales y sociales.

Los elementos estándar básicos de un sistema de gestión incluyen:

- > durante la fase de «planear», el desarrollo de políticas documentadas que establezcan claramente los valores, los objetivos y la dirección estratégica de la empresa;
- > durante la fase de «hacer», el desarrollo de procedimientos documentados que brinden instrucciones claras y orientación a la gerencia y los empleados sobre cómo llevar a cabo las actividades necesarias para perseguir los objetivos establecidos;
- > funciones y responsabilidades claramente definidas;
- la identificación y puesta a Disposición de los recursos financieros y humanos necesarios para la implementación del sistema;
- > el desarrollo de programas de capacitación, dirigidos, como mínimo, a la gerencia y a los empleados pertinentes que participan en el sistema, así como, cuando proceda, a todo el personal;
- > durante la fase de «verificar», el desarrollo de sistemas de control y la implementación de protocolos de seguimiento para la recolección y el análisis de información con el fin de evaluar el desempeño del sistema a la luz de las estrategias de la empresa aplicadas; y

> durante la fase de «actuar», la evaluación de las posibles brechas identificadas en el sistema y la implementación de acciones correctivas.

Al desarrollar sistemas de gestión, las empresas deben identificar las mejores tecnologías o técnicas disponibles, es decir, la tecnología aprobada por legisladores o reguladores para cumplir con los estándares de producción de un proceso en particular, como la reducción de emisiones, y poner a Disposición los recursos para su implementación efectiva.

El sistema de gestión debe comunicarse a nivel interno y externo, según corresponda, a todas las partes interesadas pertinentes. Además, pueden aplicarse requisitos específicos de información pública.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado sistemas de gestión efectiva de las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que cubre el Código de Bettercoal.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado sistemas de gestión efectiva de las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que cubre el Código de Bettercoal, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicas.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- > ha desarrollado sistemas de gestión efectiva de las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que cubre el Código de Bettercoal, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > ha desarrollado sistemas de gestión efectiva de algunas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, pero los sistemas no cubren todas las prácticas que cubre el Código de Bettercoal; o
- > está en proceso de desarrollar dichos sistemas, pero aún no están completos.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con sistemas de gestión efectiva de las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que cubre el Código de Bettercoal.

- 
- > **Disposición 2.2** La alta gerencia de las empresas respaldará en público las políticas pertinentes para la implementación del Código de Bettercoal y se asegurará de que se revisen y se modifiquen de forma periódica, se comuniquen a los empleados y demás partes interesadas y se pongan a Disposición del público.
- 

## Explicación

La cultura de integridad de una empresa depende de la tónica que se imponga desde arriba. Por esta razón, es importante que los líderes respalden en público los compromisos de la empresa, como se refleja en las políticas. El compromiso público puede expresarse de varias formas, por ejemplo, publicando las políticas correspondientes en el sitio web de la empresa de una manera que sea de fácil acceso para los empleados y demás partes interesadas, y reforzándolas durante reuniones públicas, asambleas anuales de accionistas, entrevistas, reuniones con proveedores y demás socios comerciales, conferencias magistrales, etc.



Una empresa también puede publicar las políticas correspondientes como parte de sus obligaciones de presentar informes de sostenibilidad (consulte la [Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad](#)).

La alta gerencia de la empresa debe revisar y modificar las políticas de la empresa con regularidad para asegurarse de que siguen siendo relevantes y están actualizadas, de acuerdo con cualquier cambio interno y/o externo pertinente, incluidos las novedades legislativas.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La alta gerencia de la empresa respalda en público, revisa con regularidad, comunica y pone a Disposición del público las políticas establecidas por la empresa como parte de sus sistemas de gestión efectiva de las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que cubre el Código de Bettercoal.

#### Cumple sustancialmente:

La alta gerencia de la empresa respalda, revisa con regularidad y comunica las políticas establecidas por la empresa como parte de sus sistemas de gestión efectiva de las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que cubre el Código de Bettercoal, pero la comunicación no se dirige a todas las partes interesadas pertinentes y/o no todas las políticas correspondientes son de dominio público.

#### Cumple parcialmente:

La alta gerencia de la empresa respalda las políticas establecidas por la empresa como parte de sus sistemas de gestión efectiva de las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que cubre el Código de Bettercoal, pero las políticas no se comunican a las partes interesadas pertinentes y/o no están integradas en un ciclo continuo de revisión y mejora.

#### Falta:

La alta gerencia de la empresa no respalda ni revisa con regularidad sus políticas ambientales, sociales y de gobernanza.



## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre los sistemas de gestión se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
2.1	✓	✓	✓	✓		
2.2	✓	✓	✓	✓		



## Ejemplos y tipos de evidencia

- › Políticas a nivel corporativo o de sitio que cubran las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza del Código de Bettercoal;
- › documentación de los sistemas de gestión, incluidos los procedimientos de los sistemas de gestión;
- › organigramas u otra documentación de la estructura de gestión;
- › certificados de terceros o documentos de validación de los sistemas de gestión;
- › informe de auditoría a nivel de sitio de la implementación de los sistemas de gestión;
- › evidencia de capacitación del personal pertinente;
- › evidencia de revisiones periódicas por parte de la gerencia y actualización de los sistemas de gestión;
- › aptitudes y descripciones de trabajo de la gerencia con la responsabilidad de supervisar la implementación de los sistemas de gestión;
- › documentación de la comunicación de políticas a los empleados y a otras partes interesadas;
- › publicación y accesibilidad de las políticas correspondientes para los empleados y demás partes interesadas;
- › declaraciones de aseguramiento a nivel corporativo o de sitio sobre la membresía en una iniciativa reconocida que cubra las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza del Código de Bettercoal;
- › declaraciones de aseguramiento a nivel corporativo o de sitio sobre el cumplimiento con las pautas de un marco internacional, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas,<sup>4</sup> que cubre los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza del Código de Bettercoal.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- › una buena comprensión de los sistemas de gestión de la empresa, incluidas las políticas y los procedimientos de la empresa que cubren las prácticas de gobernanza, sociales y ambientales del Código de Bettercoal;
- › dónde encontrar las políticas y los procedimientos de la empresa;
- › las líneas de rendición de cuentas y responsabilidad por la supervisión e implementación de los sistemas de gestión;
- › los programas de capacitación implementados para sensibilizar y comunicar a los empleados sobre los sistemas de gestión.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- › un conocimiento básico de los sistemas de gestión de la empresa, incluidas las políticas y los procedimientos de la empresa que cubren las prácticas de gobernanza, sociales y ambientales del Código de Bettercoal;
- › una comprensión de sus propias funciones y responsabilidades relacionadas con la implementación del sistema de gestión;
- › dónde encontrar las políticas y los procedimientos de la empresa;
- › la capacitación recibida sobre los sistemas de gestión de la empresa.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- › documentación pertinente relacionada con los sistemas de gestión, como políticas y/o procedimientos, publicada de forma visible en lugares designados, cuando sea necesario.

4 United Nations Global Compact, United Nations Global Compact: Uniting business for a better world, [sitio web], Consultado en línea: noviembre de 2020 <<https://www.unglobalcompact.org>>.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la <u>Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</u> .
	<b>1.2:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la <u>Disposición 1.2 sobre lucha contra la corrupción y el lavado de activos</u> .
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.10:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de sistemas de gestión que cubran las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza del Código de Bettercoal es un requisito que debe extenderse a los socios comerciales de la empresa.
<b>3 Transparencia</b>	<b>3.1:</b> la presentación de informes públicos sobre el enfoque de gestión de los temas ambientales, sociales y de gobernanza es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la <u>Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad</u> .
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.3:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la <u>Disposición 5.3 sobre pueblos indígenas y tribales</u> acerca de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales.
	<b>5.6:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la <u>Disposición 5.6 sobre derechos de la mujer</u> .
	<b>5.7-5.10:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de las <u>Disposiciones 5.7-5.10 sobre personal de seguridad</u> .
	<b>5.11:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la <u>Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo</u> acerca de la debida diligencia en relación con los minerales que se originan en las ACAR.
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.5:</b> el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la <u>Disposición 6.5 sobre trabajo infantil</u> acerca de la edad mínima para trabajar.



---

**6.6:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 6.6 sobre trabajo infantil acerca de prevenir las peores formas de trabajo infantil.

---

**6.8:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 6.8 sobre trabajo forzoso.

---

**6.13:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 6.13 sobre no discriminación.

---

**6.14:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 6.14 sobre prácticas disciplinarias y acoso.

---

**6.15:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 6.15 sobre prácticas disciplinarias y acoso.

---

## 7 Salud y seguridad ocupacional

**7.1, 7.2 y 7.23:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 7.1 sobre salud y seguridad ocupacional.

---

**7.10:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 7.10 sobre riesgos en el lugar de trabajo acerca de la gestión de emisiones y acumulaciones de metano y demás gases peligrosos dentro de las minas.

---

**7.20:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 7.20 sobre notificación de accidentes e incidentes acerca de la participación de los representantes de salud y seguridad de los trabajadores durante la notificación de accidentes e incidentes.

---

## 9 Gestión del agua

**9.3-9.6:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de las Disposiciones 9.3-9.6 sobre gestión del agua.

---

## 10 Gestión de emisiones y residuos

**10.2 y 10.12:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de las Disposiciones 10.2 y 10.12 sobre Gestión de Emisiones y Residuos.

---



---

**11 Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)**

**11.2:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión es un requisito específico para cumplir con las expectativas de la Disposición 11.2 sobre gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

---

**12 Biodiversidad y uso de la tierra**

**12.2 y 12.10:** el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de manejo es un requisito específico para cumplir con las expectativas de las Disposiciones 12.2 sobre manejo de la biodiversidad y uso de la tierra y 12.9 y 12.10 sobre especies exóticas invasoras.

---

**V INFORMACIÓN ADICIONAL**

> *El Pacto Mundial de la ONU* (disponible [aquí](#)) es un marco reconocido a nivel internacional para comprometerse con prácticas ambientales, sociales y de gobernanza e informar sobre ellas.



# Evaluaciones de impactos y riesgos (Disposiciones 2.3-2.7)



## I INTRODUCCIÓN

Los impactos de una empresa pueden ser positivos y negativos. En el lado positivo, por ejemplo, las empresas generan oportunidades de empleo y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operan al proporcionar infraestructura, compartir conocimientos y habilidades y apoyar la economía local a través de la contratación local. En el lado negativo, se reconoce que las empresas pueden causar, contribuir o asociarse con una amplia gama de efectos negativos tanto en la sociedad como en el medio ambiente, desde la exacerbación de conflictos locales hasta la vulneración de los derechos de las personas y comunidades, por ejemplo, debido a la adquisición y el uso indebidos de la tierra, a la alteración de los hábitats y ecosistemas naturales, al calentamiento global, por nombrar algunos.

Por esta razón, es importante que las empresas sean conscientes de sus riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, definidos como una «combinación de la probabilidad de que se presenten ciertas amenazas y la gravedad de los impactos resultantes de esos eventos», y de sus impactos, tanto positivos como negativos, definido como «cualquier cambio, potencial o real, (i) en el entorno físico, natural o cultural, y (ii) en la comunidad circundante y los trabajadores»<sup>5</sup> También es importante que se tomen medidas correctivas para prevenir y/o abordar los impactos potenciales y reales, según corresponda.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO:

- > **Disposición 2.3** Las empresas realizarán y divulgarán al público evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos en casos de nuevas operaciones mineras y cambios significativos en las operaciones existentes, que sean:
- a) exhaustivas;
  - b) apropiadas para la naturaleza y escala de las operaciones mineras; y
  - c) acordes con el nivel de sus impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

### Explicación

Las empresas se deben asegurar de que los impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos se evalúen y se supervisen durante todo el *ciclo de vida* de la mina. Por esta razón, las evaluaciones de impactos deben realizarse, como mínimo, en el caso de nuevas *operaciones mineras* o *cambios significativos* en las operaciones existentes y deben controlarse de manera estructurada (es decir, de una manera sistemática, analítica y documentada) y continua.

<sup>5</sup> Corporación Financiera Internacional (CFI), *Normas de desempeño de la CFI sobre sostenibilidad ambiental y social, Nota de orientación 1: evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales*, 2012, página 1, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

Cabe señalar que la realización de una evaluación de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos antes del desarrollo y/o exploración de nuevas operaciones mineras es un requisito legal en casi todas las jurisdicciones. Por lo tanto, las empresas deben conocer sus requisitos legales.

Las evaluaciones de impactos y riesgos de una empresa deben integrarse en los sistemas de gestión de la empresa, diseñarse e implementarse para cubrir los Principios del Código de Bettercoal. De hecho, las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos deben ser una parte integral de los sistemas de gestión ambiental, social y en derechos humanos de una empresa y del enfoque de «planear, hacer, verificar, actuar», que incluye la creación de políticas que expresen claramente el compromiso de una empresa para prevenir y abordar los *impactos negativos*, la designación de las estructuras de gestión necesarias, la implementación de planes de gestión o acción para la gestión de impactos, el seguimiento y la revisión (véase las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#)).

Los resultados de las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos deben divulgarse al público. En particular, las empresas deben proporcionar a las partes interesadas información pertinente sobre:<sup>6</sup>

- > el propósito, la naturaleza y la escala de las nuevas operaciones mineras o de los cambios significativos en las operaciones existentes;
- > la duración de las operaciones propuestas;
- > cualquier impacto potencial y/o real en las comunidades locales y las medidas de mitigación pertinentes tomadas;
- > el proceso previsto de participación de las partes interesadas (véanse las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)); y
- > el mecanismo de reclamación establecido para recopilar y recibir alertas de impactos potenciales o reales (consulte las [Disposiciones 8.16-8.18 sobre mecanismo de reclamación a nivel operativo](#)).

Las empresas deben entregar, al menos una vez al año, informes periódicos a las *comunidades afectadas*, en donde describan el progreso realizado hacia la implementación de las medidas de mitigación para prevenir y/o abordar los impactos potenciales y/o reales en la *comunidad*, y sobre los problemas que en el proceso de *consulta* o los mecanismos de reclamación se han identificado como una preocupación para esas comunidades.

Al realizar una evaluación de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, las empresas se deben asegurar de que la evaluación sea:

- > *exhaustiva*: esto significa que las evaluaciones deben ser completas e incluir todas las cuestiones ambientales, sociales y en derechos humanos pertinentes o importantes;
- > *apropiada para la naturaleza y escala de las operaciones mineras*: los impactos y riesgos de una empresa probablemente variarán según el tipo, la escala y la ubicación de las operaciones mineras. Estos factores deberían determinar el alcance y el nivel de esfuerzo dedicado al proceso de evaluación de impactos y riesgos;
- > *acorde con el nivel de sus impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos*: esto significa que el nivel de detalle y esfuerzo invertido por la empresa para llevar a cabo la evaluación de impactos y riesgos debe reflejar los impactos potenciales que la empresa podría causar, a los que podría contribuir o con los que podría estar asociada. Para las nuevas operaciones mineras, las evaluaciones de impactos y riesgos realizadas deberían poder identificar los impactos potenciales en un momento en el futuro cuando se entiendan bien los elementos físicos, activos e instalaciones de las nuevas operaciones mineras.

El proceso de evaluación de impactos y riesgos puede llevarse a cabo utilizando un enfoque integrado y/o mediante una serie de evaluaciones temáticas, por ejemplo, a través de evaluaciones que son específicas de ciertas cuestiones ambientales, sociales y/o en derechos humanos, como

<sup>6</sup> *Ibid.*, página 13.



la *biodiversidad* y el uso del suelo, el cambio climático y la contaminación, el reasentamiento, etc. En cualquier caso, el proceso de evaluación de impactos y riesgos debe realizarse con base en metodologías reconocidas; consulte [V Información adicional](#) para ver ejemplos.

Las evaluaciones de impactos y riesgos deben abarcar toda el área de influencia de las operaciones mineras, es decir:

- el área que probablemente se verá afectada por:<sup>7</sup>
  - las operaciones mineras (por ejemplo, los sitios de las operaciones mineras, la cuenca aérea y la cuenca inmediata o los corredores de transporte) y las actividades e instalaciones que son de propiedad, operación o gestión directas (incluso de parte de contratistas) y que son un componente de las operaciones (por ejemplo, corredores de transmisión de energía, tuberías, canales, túneles, caminos de reubicación y acceso, áreas de préstamo y Disposición, plantas de tratamiento de agua, campamentos de construcción y terrenos contaminados);
  - impactos de desarrollos imprevistos pero predecibles a causa de las operaciones mineras que pueden ocurrir más tarde o en una ubicación diferente; o
  - impactos indirectos de las operaciones mineras en la biodiversidad o en los servicios ecosistémicos de los que dependen los medios de subsistencia de las comunidades afectadas.
- instalaciones asociadas, que son instalaciones que no se habrían construido o ampliado si las operaciones mineras no existieran y sin las cuales las operaciones no serían viables (por ejemplo, ferrocarriles, carreteras, plantas de energía cautivas o líneas de transmisión, tuberías, servicios públicos, bodegas y terminales logísticas);
- impactos acumulativos identificados con base en inquietudes científicas y/o inquietudes de las comunidades afectadas, que resultan del impacto incremental, en áreas o recursos utilizados o impactados directamente por las operaciones, de otros desarrollos existentes, planeados o definidos de manera razonable al momento de realizar el proceso de identificación de impactos (por ejemplo, contribución incremental de las emisiones, reducción de los caudales de agua en una cuenca debido a múltiples extracciones; aumentos en la carga de sedimentos a una cuenca; interferencia con rutas migratorias o movimiento de vida silvestre; o más congestión del tráfico y accidentes debido a aumentos en tránsito vehicular en vías comunitarias).

Las evaluaciones de impactos y riesgos de la empresa deben tomar en cuenta los hallazgos y conclusiones de los planes, los estudios o las evaluaciones relacionadas y aplicables que elaboren las autoridades de gobierno pertinentes u otras partes que estén directamente relacionadas con las operaciones mineras y su área de influencia, así como el resultado del proceso de participación con las comunidades afectadas y demás partes interesadas pertinentes, según corresponda (consulte la [Disposición 2.5 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos](#)).

Aunque las áreas temáticas que cubren las evaluaciones variarán según el contexto de las operaciones mineras, incluidas, por ejemplo, la ubicación, el tamaño y el tipo de actividades realizadas, las empresas deben incluir en sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos aquellas cuestiones que son importantes para la industria minera (véase la [Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad](#)).

Las empresas deben incluir una evaluación de su impacto en la comunidad local, incluida la agricultura y la seguridad alimentaria, así como su impacto a nivel mundial, incluido el cambio climático.

<sup>7</sup> *Ibid.*, página 8.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa realiza y divulga al público las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos en casos de nuevas operaciones mineras y cambios significativos en las operaciones existentes.

### Cumple sustancialmente:

La empresa realiza evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos para nuevas operaciones mineras y/o cambios significativos en las operaciones existentes. Dichas evaluaciones se divulgan por solicitud, pero no al público.

### Cumple parcialmente:

La empresa realiza evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y/o en derechos humanos, pero:

- › los impactos y riesgos no se reevalúan en casos de cambios significativos en las operaciones existentes; o
- › no todos los posibles impactos y riesgos ambientales, sociales y/o en derechos humanos correspondientes están incluidos en el alcance de las evaluaciones; o
- › las evaluaciones aún no están completamente terminadas.

### Falta:

La empresa no realiza evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos en casos de nuevas operaciones mineras y cambios significativos en las operaciones existentes.

- 
- › **Disposición 2.4** Las empresas tomarán en consideración el riesgo y el impacto asociados con las operaciones de sus socios comerciales y la responsabilidad que surge de esas relaciones comerciales al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.
- 

## Explicación

Al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, las empresas deben considerar el riesgo y el impacto asociados con sus socios y relaciones comerciales. Estos incluyen, como mínimo, las cadenas de suministro primarias y los proveedores de primer nivel de las empresas.

Las evaluaciones de impactos y riesgos deben estar bien integradas en el proceso de debida diligencia de la empresa (consulte la [Disposición 2.12 sobre socios comerciales](#)) para garantizar que los riesgos y los impactos se prevengan y se aborden durante todo el ciclo de vida de la mina y sus cadenas de valor.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa toma en consideración los impactos y riesgos asociados con las operaciones de sus socios comerciales y la responsabilidad que surge de esas relaciones comerciales al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.





### Cumple sustancialmente:

La empresa toma en consideración al menos los impactos y riesgos asociados con las operaciones de sus socios comerciales de alto riesgo (consulte la [Disposición 2.12 sobre socios comerciales](#)) y la responsabilidad que surge de esas relaciones comerciales cuando realiza sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

### Cumple parcialmente:

La empresa toma en consideración el riesgo y el impacto asociados con menos del 75% de las operaciones de los socios comerciales pertinentes y la responsabilidad que surge de esas relaciones comerciales al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

### Falta:

La empresa no toma en consideración ningún riesgo o impacto asociado con las operaciones de los socios comerciales y la responsabilidad que surge de esas relaciones comerciales.

---

> **Disposición 2.5** Las empresas involucrarán a las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

---

## Explicación

Al realizar evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, es importante que las empresas involucren a las comunidades afectadas y demás partes interesadas pertinentes. Para ello, la empresa debe evaluar las partes interesadas que pueden verse directamente afectadas por el área de influencia de las operaciones mineras, por ejemplo, las comunidades locales y los trabajadores. En particular, aquellos que pueden verse afectados de manera diferente y desproporcionada, por ejemplo, debido a su situación de desventaja o vulnerabilidad, por motivos de raza, etnia, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. La empresa también debe considerar factores como la edad, el nivel de educación, la cultura, la alfabetización, la capacidad, la pobreza o la desventaja económica y la dependencia de recursos naturales únicos al evaluar la forma en que las operaciones mineras pueden afectar de manera negativa a individuos o grupos de partes interesadas. Las empresas también deben identificar los grupos de partes interesadas que pueden verse afectados indirectamente por las operaciones mineras. Estos podrían incluir, entre otros, gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil o comunidades vecinas.

La participación de las partes interesadas debe implementarse como un proceso continuo, a lo largo del ciclo de vida de la mina, según corresponda (consulte las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)). Cuando la participación de las partes interesadas sea responsabilidad del gobierno, las empresas deben colaborar con la entidad de gobierno responsable y desempeñarán un papel activo durante la planeación, la implementación y el seguimiento del programa de participación de las partes interesadas y, cuando sea necesario, llevarán a cabo un proceso complementario e identificarán acciones adicionales.

Cuando se determine que las comunidades afectadas están sujetas a impactos negativos causados, contribuidos y/o asociados con las operaciones, la empresa debe emprender un proceso de consulta, con el propósito de brindarles a dichas comunidades la posibilidad de expresar sus consideraciones con respecto a los impactos de las operaciones y las medidas de mitigación diseñadas por la empresa para minimizar y/o compensar tales impactos (véase la



Disposición 2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos). La consulta debe:

- comenzar temprano en el proceso de evaluación de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos;
- basarse en la divulgación y difusión previas de información pertinente, transparente, objetiva, significativa y de fácil acceso que se encuentre en un idioma y formato local apropiados para la cultura y que sea comprensible para las comunidades afectadas;
- centrarse en la participación de las partes interesadas directamente afectadas;
- estar libre de manipulación, injerencia, coerción o intimidación externas;
- permitir una participación significativa, cuando corresponda; y
- estar documentada.

Las empresas que determinen la presencia de impactos negativos significativos en las comunidades afectadas a través de evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos deben llevar a cabo un proceso de *Consulta y Participación Informada (CPI)*, con base en los elementos descritos anteriormente, y con el propósito de integrar las consideraciones expresadas por las comunidades afectadas en el proceso de toma de decisiones.

Las empresas que determinen la presencia de impactos negativos en pueblos indígenas y tribales a través de evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos deben involucrar a los pueblos indígenas y tribales en un proceso de CPI y, cuando corresponda, obtener su *Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI)* (véanse las Disposiciones 5.4-5.5 sobre pueblos indígenas y tribales).

Cuando la empresa identifique impactos potenciales y/o reales que afecten a grupos desfavorecidos y vulnerables, la empresa, como parte de la mitigación de impactos (consulte la Disposición 2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos), diseñará e implementará medidas específicas con el propósito de garantizar que los impactos negativos no recaigan de forma desproporcionada sobre estos grupos y que tengan un acceso justo y equitativo a los impactos positivos generados por las operaciones mineras.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado sistemas de participación de las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para involucrar a las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, pero la implementación está incompleta (se cubre al menos el 75% de las comunidades afectadas y demás partes interesadas).

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- ha desarrollado un sistema para involucrar a las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, pero la implementación aún no ha comenzado o está incompleta (se cubre menos del 75% de los empleados y demás partes interesadas); o
- está en proceso de desarrollar un sistema para involucrar a las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos; sin embargo, este sistema aún no está completo.



### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para involucrar a las comunidades afectadas u otras partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

---

> **Disposición 2.6** Las empresas integrarán consideraciones de género en sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

---

### Explicación

Al realizar evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, y al involucrar a las partes interesadas, las empresas deben integrar consideraciones de *género*. Las empresas deben ser conscientes de que es probable que el impacto de sus operaciones afecte a hombres y mujeres de manera diferente. En la mayoría de las sociedades, hombres y mujeres desempeñan funciones diferentes dentro de las esferas pública y privada, y estas funciones diferentes a menudo conducen a un acceso diferencial a los recursos y finanzas, a los contactos y relaciones, al desarrollo de habilidades personales, a las oportunidades y al poder. Este puede ser el caso, por ejemplo, de cuando una empresa provoca el reasentamiento; en las comunidades donde las mujeres no tienen acceso a derechos sobre la tierra, pueden verse afectadas de manera desproporcionada.

Durante el proceso de evaluación de impactos y riesgos, las empresas deben considerar si las operaciones mineras pueden causar o contribuir a reducir, mantener o aumentar las desigualdades de género entre hombres y mujeres, mediante la estimación de los diferentes efectos (positivos o negativos) de las operaciones de la empresa en términos de igualdad de género.

Con este fin, las empresas deberían:<sup>8</sup>

- > evaluar el contexto actual de los derechos de la mujer y las cuestiones relacionadas con el género;
- > asegurarse de reflejar las preocupaciones y prioridades de las mujeres a través de evaluaciones de impactos y riesgos;
- > durante el proceso de consulta con las partes interesadas, garantizar que se capten las opiniones de las mujeres, incluso, cuando sea pertinente, mediante el establecimiento de canales de participación específicos.

La integración de consideraciones de género en las evaluaciones de impactos y riesgos debe tener como objetivo prevenir cualquier impacto negativo potencial o real sobre la igualdad de género; evitar y mitigar los efectos discriminatorios; y fortalecer la igualdad de género a través de las operaciones de la empresa, por ejemplo, a través de impactos positivos, como la generación de empleo por parte de la empresa.

La integración de las consideraciones de género en las evaluaciones de impactos y riesgos debe llevarse a cabo de manera estructurada, es decir, de manera sistemática, analítica y documentada.

Al integrar consideraciones de género en sus evaluaciones de impactos y riesgos, las empresas deben tener en cuenta la libertad de las personas para tomar decisiones sobre la *identidad de género* sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios. Los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las personas deben considerarse, valorarse y favorecerse por igual.

---

<sup>8</sup> Corporación Financiera Internacional (CFI), *Normas de desempeño de la CFI sobre sostenibilidad ambiental y social, Nota de orientación 1: evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales*, 2012, página 14, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa integra plenamente las consideraciones de género en el desarrollo de evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa no integra por completo las consideraciones de género en el desarrollo de evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

### Falta:

La empresa:

- › no integra consideraciones de género en el desarrollo de evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos; o
- › no ha realizado evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

- 
- › **Disposición 2.7** Las empresas tomarán las medidas adecuadas para evitar o minimizar los impactos negativos identificados en sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos y darán prioridad a aquellos impactos que son, o serían, más graves, o donde una respuesta tardía los haría irremediables.
- 

## Explicación

Las empresas deben diseñar e implementar estrategias de mitigación para evitar o minimizar los impactos ambientales, sociales y/o en derechos humanos identificados a través de las evaluaciones de impactos y riesgos. Cuando corresponda, las empresas deben hacerlo mediante la adopción de la jerarquía de mitigación, lo que favorece la evitación de impactos sobre la minimización y, cuando persistan impactos residuales, compensa el impacto. El nivel de detalle y complejidad de los planes de gestión o acción debe ser acorde con los impactos evaluados y priorizar aquellos impactos potenciales y/o reales que son más graves, o donde una respuesta tardía los haría irremediables.

Las estrategias de mitigación deben implementarse a través de planes de gestión o acción, que incluyan objetivos claros e indicadores cualitativos y/o cuantitativos para medir el desempeño. Los planes de gestión o acción pueden diseñarse como parte de un marco integral y/o mediante una serie de planes temáticos con base en áreas específicas de impacto, tales como un Plan de Acción para la Biodiversidad, un Plan de Acción para el Reasentamiento, etc. (véase [IV Referencia a otros principios y Disposiciones](#)).

La empresa debe establecer procedimientos claros para controlar y medir la efectividad de los planes de gestión o acción, incluso mediante la colaboración con las comunidades afectadas. Las empresas deben supervisar los resultados con regularidad y, cuando sea necesario, implementar acciones correctivas. Las revisiones periódicas del desempeño deben informarse a la alta gerencia.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa toma las medidas adecuadas para evitar o minimizar los impactos negativos identificados en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos y prioriza aquellos impactos que son, o serían, más graves o donde una respuesta tardía los haría irremediables.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha diseñado un plan de acción para evitar o minimizar los impactos negativos identificados en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, pero no está implementado en su totalidad; y/o
- > el plan de acción aún no se ha diseñado en su totalidad.

### Falta:

La empresa no toma las medidas adecuadas para evitar o minimizar los impactos negativos identificados en las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre las evaluaciones de impactos y riesgos se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con el equipo gerencial de la empresa y demás partes interesadas. El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
2.3		✓	✓			
2.4		✓	✓			
2.5		✓	✓			✓
2.6		✓	✓			✓
2.7	✓	✓	✓			

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Evaluaciones de impactos y riesgos ambientales;
- > evaluaciones de impactos y riesgos sociales;
- > evaluaciones de impactos y riesgos en derechos humanos;



- > evaluaciones temáticas de impactos y riesgos que cubren evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y/o en derechos humanos, como la biodiversidad y el uso de la tierra, la contaminación, el reasentamiento, el trabajo infantil, etc.
- > planes, estudios o evaluaciones elaborados por las autoridades de gobierno pertinentes u otras partes que estén directamente relacionadas con las operaciones mineras y su área de influencia;
- > documentación del proceso de participación de las partes interesadas; evidencia de identificación de impactos potenciales y/o reales e implementación de medidas de mitigación;
- > documentación de sistemas de gestión que cubra los impactos ambientales, sociales y/o en derechos humanos;
- > revisiones del sistema de gestión; y
- > evaluaciones de terceros, informes de auditoría o certificaciones de los sistemas de gestión que cubran los riesgos ambientales, sociales y/o en derechos humanos.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden describir: cómo la empresa lleva a cabo evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos;

- > cómo se vinculan las evaluaciones a los sistemas de gestión de la empresa;
- > cómo la empresa implementa medidas de mitigación si se identifican impactos;
- > cómo la empresa identifica grupos de partes interesadas pertinentes e involucra a las comunidades afectadas y demás partes interesadas a lo largo de todo el ciclo de vida de la mina, incluso con fines de seguimiento;
- > cómo se tuvieron en cuenta las consideraciones de género durante el proceso de participación de las partes interesadas; y
- > líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación del proceso de participación de las partes interesadas y de los planes de gestión o acción de mitigación.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, estos pueden demostrar o describir:

- > una comprensión básica del proceso de participación de las partes interesadas de la empresa;
- > si reciben informes relacionados con los impactos ambientales, sociales y en derechos humanos de las operaciones mineras;
- > cómo presentar reclamaciones si tienen inquietudes sobre los impactos ambientales, sociales y en derechos humanos de la empresa (tenga en cuenta que los mecanismos de reclamación a nivel operativo se tratan en el Principio 8); y
- > en su caso, cómo se integraron sus consideraciones en el proceso de toma de decisiones.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio y las visitas a las comunidades locales, el evaluador:

- > no observa impactos negativos en la comunidad que hayan provocado las operaciones.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> en casi todas las jurisdicciones, las empresas pueden estar obligadas legalmente a realizar evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos antes del desarrollo y/o la exploración de una nueva operación minera.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1-2.2:</b> las empresas deben integrar los planes de gestión o acción desarrollados como resultado de las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos con los sistemas de gestión desarrollados e implementados para gestionar los impactos de la empresa.  <b>2.12:</b> además de tener en cuenta a los socios comerciales de la empresa al realizar evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos relacionados con las operaciones mineras, las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia con base en el riesgo de los socios comerciales que tienen más probabilidades de causar, contribuir, y/o estar asociados a impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.
<b>3 Transparencia</b>	<b>3.1:</b> como parte de los requisitos de divulgación pública, las empresas deben poner a Disposición del público informes periódicos sobre sus impactos y desempeño ambientales, sociales y en derechos humanos.
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.4-5.5:</b> las empresas deben cumplir con las expectativas de las <u>Disposiciones 5.4-5.5 sobre pueblos indígenas y tribales</u> con respecto a la identificación de impactos negativos potenciales y reales sobre los pueblos indígenas y tribales y sus tierras, territorios y recursos, y respetar los principios de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI).  <b>5.6:</b> al integrar la consideración de género en sus evaluaciones de impactos y riesgos, las empresas deben considerar los derechos de las mujeres.
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.26-6.27:</b> las empresas deben cumplir con los requisitos de las <u>Disposiciones 6.26-6.27 sobre mecanismos de reclamación de los trabajadores</u> con respecto al desarrollo y la implementación de un mecanismo de reclamación del trabajador para facilitar la alerta temprana y la pronta reparación de los posibles impactos de la empresa en los trabajadores.
<b>7 Salud y seguridad ocupacional</b>	<b>7.13:</b> como parte de las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, las empresas deben mantener planes de respuesta a emergencias en colaboración con las comunidades afectadas y demás partes interesadas pertinentes.



---

## 8 Comunidades y partes interesadas

**8.1-8.4:** las empresas deben cumplir con las expectativas de las Disposiciones 8.1 a 8.4 sobre participación de las partes interesadas con respecto a la identificación de las partes interesadas afectadas, el desarrollo y la implementación de un plan de participación para ellas a escala de los impactos de las operaciones a lo largo del ciclo de vida de la mina.

---

**8.7-8.8:** cuando corresponda, las empresas deben desarrollar e implementar un plan de acción de reasentamiento para gestionar los impactos asociados con este proceso.

---

**8.16-8.18:** las empresas deben cumplir con los requisitos de las Disposiciones 8.16-8.18 sobre mecanismo de reclamación a nivel operativo con respecto al desarrollo e implementación de un mecanismo de reclamación a nivel operativo para facilitar la alerta temprana y la pronta reparación de los posibles impactos de la empresa en las comunidades.

---

## 10 Gestión de emisiones y residuos

**10.12:** como parte de las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, las empresas deben desarrollar un plan de respuesta a emergencia de relaves en consulta con las partes interesadas para mitigar los riesgos asociados con los impactos de los relaves.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > Corporación Financiera Internacional, *Nota Orientativa 1 de la CFI sobre la norma de desempeño 1: evaluación y gestión de impactos y riesgos ambientales y sociales* (disponible [aquí](#)). Esta Nota Orientativa brinda aclaraciones sobre la implementación de la Norma de Desempeño 1 de la CFI.
- > El Instituto Danés de Derechos Humanos ha creado una guía y herramientas prácticas (disponibles [aquí](#)) para realizar, encargar, revisar y supervisar las evaluaciones de impactos de los proyectos empresariales en los derechos humanos.
- > Australian Aid/Oxfam Australia, *Una guía sobre la evaluación de impactos del género para las industrias extractivas*, 2017 (disponible [aquí](#)). Guía que asesora a las empresas mineras, petroleras y de gas sobre la forma en que ellas, o sus consultores, pueden realizar una evaluación de impacto de género.
- > WCEF International, *La herramienta de seguimiento y evaluación de impactos de género*, 2018 (disponible [aquí](#)). Manual que explica la herramienta de Evaluación y Seguimiento de Género y su objetivo.





# Socios comerciales (Disposiciones 2.8-2.12)



## I INTRODUCCIÓN

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que entablan *relaciones de negocios* con personas y entidades comerciales que sean respetuosas de la ley y que mantengan al menos los mismos compromisos ambientales, sociales y de gobernanza que ellos mismos.

La promoción de prácticas comerciales responsables debe incluir, como mínimo:

- > asegurarse de que los socios comerciales sean legítimos y realicen negocios de conformidad con la ley;
- > involucrar a los socios comerciales y comunicar los compromisos y expectativas de la empresa al celebrar una alianza comercial y a lo largo de esta;
- > identificar, evaluar y mitigar los riesgos potenciales y reales de impactos negativos asociados con las actividades y prácticas de abastecimiento propias de los socios comerciales; y
- > el seguimiento continuo de todo lo anterior.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 2.8** Las empresas realizarán verificaciones «Conozca a su contraparte» (KYC) de todos sus socios comerciales.

### Explicación

*Conozca a su contraparte (KYC)* es un proceso para recopilar, verificar y supervisar la identidad y los riesgos asociados a una contraparte, es decir, cualquier persona natural o jurídica, como un cliente, un proveedor, un contratista u otros socios comerciales con quienes una empresa realiza transacciones financieras.

KYC ayuda a proteger a la empresa del riesgo de involucrarse involuntariamente en actividades delictivas, como el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, y de posibles multas, sanciones y daños a la reputación asociados con dichos delitos al ayudar a la empresa a identificar y prevenir transacciones sospechosas.

Las verificaciones KYC por lo general incluyen, como mínimo:

- la recopilación y verificación de la identidad o información de la persona natural o jurídica;
- > una evaluación de los riesgos potenciales con los que está asociada la persona jurídica, tales como lavado de activos, financiamiento del terrorismo u otras actividades ilegales, a través de una evaluación de la ubicación del negocio, el tipo de actividades que realiza, los volúmenes esperados de transacciones y el tipo de método de pago utilizado, los clientes y relaciones de la persona jurídica, y sus políticas y procedimientos;
- > un análisis de la estructura de propiedad para determinar qué entidades o personas son propietarias directa o indirecta de la empresa, en particular los «propietarios reales» o los usufructuarios, es decir, la(s) persona(s) natural(es) que, directa o indirectamente, posee o controla en última instancia una entidad corporativa, una licencia u otra propiedad;
- > una verificación de los usufructuarios contra las llamadas «listas de personas sancionadas» emitidas por gobiernos individuales y disponibles en los sitios web de la mayoría de los gobiernos.

Si bien es una práctica estándar realizar verificaciones KYC básicas de todas las contrapartes, reconocemos que las investigaciones adicionales sobre las operaciones de los socios comerciales pueden llevarse a cabo con un enfoque basado en el riesgo. Esta investigación adicional, denominada «debida diligencia», puede iniciarse cuando se crea que la contraparte representa un riesgo potencial para la empresa, por ejemplo, debido a la asociación del país de operaciones de la contraparte con riesgos generalizados de derechos humanos (véase la [Disposición 2.12 sobre socios comerciales](#) y las [Disposiciones 5.11-5.15 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)).

Debido a la gran cantidad de socios comerciales que pueden tener las empresas, se acepta que las empresas pueden subcontratar las verificaciones KYC con proveedores de servicios dedicados o realizarlas a través de programas de software automatizados.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para realizar verificaciones KYC de todos sus socios comerciales.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para realizar comprobaciones KYC de sus socios comerciales, pero la implementación está incompleta (se cubre al menos el 75% de los socios comerciales).

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado un sistema para realizar verificaciones KYC de sus socios comerciales; sin embargo, la implementación no ha comenzado o está incompleta (se cubre menos del 75% de los socios comerciales); o
- › está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo; sin embargo, aún no está completo.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para realizar verificaciones KYC de sus socios comerciales.

- 
- › **Disposición 2.9** Las empresas comunicarán a sus socios comerciales sus compromisos ambientales, sociales y de gobernanza, incluidos los Principios y Disposiciones de los que trata el Código de Bettercoal.
- 

### Explicación

Una vez que se aprueba una alianza comercial, las empresas deben comunicar con claridad sus compromisos y expectativas de responsabilidad social corporativa (RSC) a sus socios comerciales para asegurarse de que se cumplan a lo largo de la cadena de suministro. Por ejemplo, para los proveedores de Bettercoal, esto debería incluir comunicar con claridad el compromiso de la empresa con los principios y Disposiciones del Código de Bettercoal.

Las empresas pueden comunicar a los socios comerciales sus compromisos y expectativas mediante la adopción de un Código de Conducta para Socios Comerciales o similar, o mediante la inclusión de declaraciones en los acuerdos contractuales. Los compromisos pueden comunicarse por correo electrónico, durante las reuniones, mediante la publicación en



el sitio web público u otros canales de comunicación correspondientes. Las empresas se deben asegurar de que dicha información se proporcione en un idioma y formato que el destinatario comprenda bien.

Para fomentar de manera efectiva una cultura de conducta empresarial responsable y de sostenibilidad, es importante que las empresas comuniquen sus compromisos y expectativas a sus socios comerciales de manera regular.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para comunicar a sus socios comerciales sus compromisos ambientales, sociales y de gobernanza, incluidos los principios y Disposiciones de los que trata el Código de Bettercoal.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para comunicar a sus socios comerciales sus compromisos ambientales, sociales y de gobernanza, incluidos los principios y Disposiciones de los que trata el Código de Bettercoal; sin embargo, la implementación está incompleta (se cubre al menos el 75% de los socios comerciales).

#### *Cumple parcialmente*

La empresa:

- ha desarrollado un sistema para comunicar a sus socios comerciales sus compromisos ambientales, sociales y de gobernanza, incluidos los principios y Disposiciones de los que trata el Código de Bettercoal; sin embargo, la implementación no ha comenzado o está incompleta (se cubre menos del 75% de los socios comerciales); o
- está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo; sin embargo, aún no está completo.

#### *Falta:*

La empresa no comunica a sus socios comerciales sus compromisos ambientales, sociales y de gobernanza.

- 
- **Disposición 2.10** Las empresas requerirán que sus contratistas desarrollen, documenten e implementen sistemas de gestión que estén alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código y que cubran los Principios del Código de Bettercoal.
- 

### Explicación

La vinculación de *contratistas* es una práctica común en los negocios. Si bien puede ser la opción más viable en determinadas condiciones comerciales, al hacerlo, las empresas pueden ser susceptibles de riesgos sobre los que no tienen una visibilidad y un control tan óptimos como cuando trabajan con sus propios empleados directos.

Al vincular contratistas, una empresa no transfiere la totalidad de los riesgos a las empresas contratantes; en cambio, sigue siendo responsable en última instancia de los posibles impactos o incidentes negativos que puedan presentarse, como accidentes en el lugar de trabajo o violaciones de los derechos laborales. Por esta razón, es importante que las empresas mantengan a los contratistas con sus mismos compromisos. En particular, las empresas deben esperar que los contratistas desarrollen, documenten e implementen



sistemas de gestión que cubran los Principios del Código de Bettercoal para garantizar así un mayor control y una mejora continua de las operaciones de los contratistas.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa comunica a los contratistas sus expectativas relacionadas con el desarrollo, la documentación y la implementación de sistemas de gestión que cubran los principios del Código de Bettercoal e incluye tales expectativas como parte del proceso de selección de los contratistas y en los acuerdos contractuales.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha introducido las expectativas relacionadas con el desarrollo, la documentación y la implementación de sistemas de gestión que cubran los principios del Código de Bettercoal en el proceso de selección de sus contratistas y acuerdos contractuales; sin embargo, no lo ha hecho para todos los contratistas (se cubre al menos el 75% de los contratistas).

### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha comenzado a introducir las expectativas relacionadas con el desarrollo, la documentación y la implementación de sistemas de gestión que cubran los principios del Código de Bettercoal en los acuerdos contractuales; sin embargo, no lo ha hecho para todos los contratistas y en todos los acuerdos (se cubre menos del 75% de los contratistas y acuerdos).

### *Falta:*

La empresa no comunica a los contratistas ninguna expectativa relacionada con el desarrollo, la documentación y la implementación de sistemas de gestión que cubran los principios del Código de Bettercoal.

---

› **Disposición 2.11** Las empresas comunicarán al público y a sus socios comerciales su política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento a partir de áreas de conflicto y de alto riesgo, según lo requiere la [Disposición 5.11](#).

---

## Explicación

Las empresas que operan o se abastecen en *áreas de conflicto y de alto riesgo* (ACAR) están particularmente expuestas al riesgo de ser asociadas con graves abusos de derechos humanos, financiamiento de conflictos y demás violaciones graves. Por esta razón, las empresas que operan o se abastecen en las ACAR deben implementar las recomendaciones de la Guía de Devida Diligencia de la OCDE para las Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de las ACAR (Guía de la OCDE) (consulte las [Disposiciones 5.11-5.14 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)).

Como parte de esas recomendaciones, las empresas deben adoptar una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento a partir de las ACAR (consulte la [Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)). Las empresas deben comunicar la política al público, por ejemplo, subiéndola al sitio web de la empresa e incorporándola en los contratos y/o acuerdos con los proveedores.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa comunica al público una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento a partir de las ACAR de conformidad con la Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha adoptado una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en las ACAR de conformidad con la Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo, pero no está disponible al público.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha adoptado una política de cadena de suministro responsable; sin embargo, no es completamente consistente con la Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo.

### Falta:

La empresa no ha adoptado ninguna política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en las ACAR.

---

> **Disposición 2.12** Las empresas llevarán a cabo la debida diligencia basada en el riesgo de sus socios comerciales para garantizar prácticas comerciales responsables y el cumplimiento del Código de Bettercoal.

---

## Explicación

Una vez que las empresas entablan una relación de negocios con un socio comercial, deben tomar las medidas adecuadas para evitar contribuir a los impactos negativos y, en cambio, asegurarse de que utilizan esta relación como una oportunidad para catalizar un cambio positivo. Con este fin, las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia, un proceso continuo a través del cual las empresas identifican, evalúan y, cuando corresponda, gestionan los impactos y riesgos negativos asociados a sus propias operaciones y/o las de sus socios comerciales para garantizar prácticas comerciales responsables en toda la cadena de suministro.

Para prevenir o gestionar los riesgos de impactos negativos e impactos negativos reales y para promover prácticas comerciales responsables a lo largo de la cadena de suministro, las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia a través de un enfoque basado en el riesgo, mediante el cual las empresas toman medidas para identificar, evaluar y gestionar los riesgos.

En un enfoque basado en el riesgo, el nivel de debida diligencia que se debe emprender se basa en la gravedad y probabilidad del riesgo real o potencial identificado. Por ejemplo, todas las empresas deben contar con un sistema de debida diligencia y recopilar información básica sobre su cadena de suministro y sus operaciones, según sea necesario, para identificar señales de alerta de riesgos reales o potenciales. No se espera que las empresas que no identifiquen señales de alerta emprendan más pasos de debida diligencia, además del seguimiento continuo y la presentación de informes públicos; en cambio, las empresas que identifiquen señales de alerta deben evaluar la presencia de riesgos potenciales o reales y, una vez se evalúen, tomar medidas de mitigación (consulte las Disposiciones 5.13-5.15 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo). Además, se debe adoptar un enfoque similar para identificar, evaluar y gestionar los riesgos que pueden ir más allá de los asociados con las ACAR.



Las empresas deben supervisar las actividades y el desempeño de sus socios comerciales a lo largo del tiempo y continuar realizando la debida diligencia de manera proactiva y en reacción a los cambios de circunstancias y a los riesgos a medida que surjan en la cadena de suministro.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para llevar a cabo la debida diligencia con base en el riesgo de sus socios comerciales.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para llevar a cabo la debida diligencia con base en el riesgo de sus socios comerciales; sin embargo, la implementación está incompleta (se cubre al menos el 75% de los socios comerciales importantes).

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- › ha desarrollado un sistema para llevar a cabo la debida diligencia con base en el riesgo de sus socios comerciales; sin embargo, la implementación aún no ha comenzado o está incompleta (se cubre menos del 75% de los socios comerciales); o
- › está en proceso de desarrollar un sistema, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para realizar la debida diligencia con base en el riesgo de sus socios comerciales.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre socios comerciales se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los trabajadores de la empresa (empleados y trabajadores contratados) y el equipo gerencial.

El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
2.8		✓	✓			
2.9	✓	✓	✓	✓	✓	
2.10	✓	✓	✓	✓	✓	
2.11		✓	✓			
2.12		✓	✓			

## Ejemplos y tipos de evidencia

- › Documentos de procedimiento KYC;
- › políticas documentadas, prácticas estipuladas o compromisos sobre prácticas comerciales responsables que se utilizan formalmente para vincular a socios comerciales importantes, incluido un Código de conducta para socios comerciales o equivalentes;
- › ejemplos de acuerdos contractuales que incorporan Disposiciones sobre las expectativas de cumplimiento del Código de Bettercoal o requisitos sociales, ambientales y de gobernanza equivalentes;
- › pruebas de comunicación o participación de socios comerciales para promover prácticas comerciales responsables;
- › documentos de políticas y procedimientos de abastecimiento responsable o cadena de suministro responsable, incluidos los procedimientos sobre la implementación de la debida diligencia para garantizar el cumplimiento de los socios comerciales con el Código de Bettercoal o los requisitos sociales, ambientales y de gobernanza equivalentes;
- › evidencia de la comunicación al público y a los socios comerciales de la política de la cadena de suministro responsable;
- › evaluación de riesgos de socios comerciales importantes y los riesgos comerciales asociados;
- › cuadros de mando de la práctica empresarial responsable de los socios comerciales;
- › evidencia de capacitación del personal pertinente en KYC, debida diligencia, etc.;
- › actas de reuniones con socios comerciales y, en especial, con contratistas;
- › informes certificados por terceros sobre la implementación de la política y los procedimientos de la cadena de suministro responsable en un sitio web disponible al público, en un informe anual o en un informe de sostenibilidad empresarial, al menos una vez al año;
- › estudios de caso, datos cualitativos/cuantitativos y análisis de mejores prácticas comerciales responsables por parte de socios comerciales y contratistas.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Los socios comerciales, incluidos los contratistas, confirman que se les ha informado sobre los compromisos y expectativas de la empresa con respecto a las prácticas responsables y han demostrado su conformidad.

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- › un buen conocimiento de las políticas y los procedimientos de la empresa sobre la selección y evaluación de socios comerciales, incluidos contratistas y proveedores;
- › los procedimientos KYC de la empresa;
- › procedimientos de debida diligencia;
- › cómo la empresa está utilizando su capacidad de influir en los socios comerciales para promover prácticas comerciales responsables; y
- › cómo la empresa identifica a los socios comerciales, establece el nivel y la naturaleza de los riesgos atribuidos a los socios comerciales, supervisa y se relaciona con los socios comerciales.

Durante las entrevistas con los trabajadores contratados, estos pueden demostrar o describir:

- › sus condiciones de trabajo, con respecto a horario laboral, remuneración, salud y seguridad, provisión de equipo de protección personal, arreglos de alojamiento, acceso al mecanismo de reclamación y demás información pertinente para demostrar conformidad con los Principios y Disposiciones del Código de Bettercoal;
- › que están familiarizados con las políticas y los procedimientos de la empresa que se incluyen en los Principios del Código de Bettercoal; y
- › que se les ha proporcionado la capacitación pertinente para sus tareas laborales y que incluye los Principios pertinentes del Código de Bettercoal.



## Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

> documentación pertinente relacionada con las expectativas de los socios comerciales, como políticas y/o procedimientos, publicadas de forma visible en los lugares designados, cuando sea necesario.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.2:</b> además de cumplir con los requisitos de las <u>Disposiciones 2.8-2.12 sobre socios comerciales</u> , las expectativas de las empresas para los socios comerciales incluyen el desarrollo, la documentación y la implementación de sistemas contra la corrupción y el lavado de activos alineados con los requisitos de las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.4:</b> las empresas deben tener en cuenta el riesgo y el impacto asociados con las operaciones de sus socios comerciales y la responsabilidad que surge de esas relaciones de negocios al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos de acuerdo con la <u>Disposición 2.4 sobre evaluaciones de impactos y riesgos</u> .
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.1:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben tener en cuenta los impactos negativos potenciales y reales asociados con sus socios comerciales.  <b>5.11-5.15:</b> al realizar la debida diligencia con base en el riesgo de sus socios comerciales, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 5.11-5.15 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo</u> con respecto al abastecimiento en las ACAR.
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.7:</b> las empresas deben tomar medidas correctivas si descubren que un menor está trabajando en sus instalaciones o en las de sus socios comerciales.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

OCDE, *Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales de las ACAR: segunda edición* (disponible [aquí](#)). Esta Guía ofrece recomendaciones detalladas para ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos y evitar contribuir al conflicto a través de sus decisiones y prácticas de compra de minerales. Como es el marco internacional líder para las cadenas de suministro responsables de minerales, se hace referencia a él en una variedad de declaraciones, reglamentos e iniciativas internacionales.





# 03

---

## TRANSPARENCIA

Las empresas se comprometerán a ser transparentes de acuerdo con las normas de divulgación e información reconocidas a nivel internacional.



# Introducción

La transparencia es una expectativa cada vez mayor de las partes interesadas. Los problemas mundiales como el calentamiento global están impulsando más y más a los inversionistas, junto con los reguladores, las aseguradoras y el público, a comprender mejor la forma en que las empresas llevan a cabo sus negocios y cómo gestionan los riesgos ambientales y sociales relacionados con la gobernanza.

La transparencia es un habilitador importante de la rendición de cuentas y es clave para generar confianza. Como consecuencia, las empresas que defienden la transparencia tienen más probabilidades de atraer inversiones, de adaptarse mejor a las demandas cambiantes de la sociedad y adelantarse a los cambios normativos y de políticas y, en última instancia, de garantizar la rentabilidad a largo plazo.

La transparencia también es clave para prevenir actividades delictivas, incluida la corrupción, el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo, y para garantizar que los pagos realizados por las empresas mineras en forma de impuestos, regalías, bonificaciones a la firma y demás pagos beneficien en última instancia a los ciudadanos y conduzcan al crecimiento económico y al desarrollo social.

Las expectativas de Bettercoal sobre transparencia incluyen Disposiciones sobre:

- > [Informes de sostenibilidad \(Disposición 3.1\)](#)
- > [Propiedad de la empresa y transparencia en los pagos \(Disposiciones 3.2-3.3\)](#)



# Informes de sostenibilidad (Disposición 3.1)

---



## I INTRODUCCIÓN

Los *informes de sostenibilidad* son el proceso de recopilar, medir, analizar y comunicar información cualitativa y cuantitativa relacionada con el desempeño ambiental, social y de gobernanza de una empresa. Un informe de sostenibilidad también presenta los valores de la organización, el modelo de gobernanza y el enfoque de gestión y demuestra el vínculo entre su estrategia y su compromiso con una economía global sostenible.

Los informes de sostenibilidad a veces se utilizan como sinónimo de informes no financieros o informes de RSE, o pueden formar parte de los llamados informes integrados.

Cabe señalar que un informe de sostenibilidad no se trata solo de comunicación. Un buen proceso de presentación de informes de sostenibilidad también es un instrumento importante para que las empresas pasen de la transparencia en aras de la transparencia a la acción con el fin de comprender sus áreas de mejora y establecer metas realistas para el futuro.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

---

- › **Disposición 3.1** Las empresas informarán al público cada año sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza para todos los temas materiales de acuerdo con las normas de información reconocidos a nivel internacional.
- 

### Explicación

Las empresas deben informar cada año sobre su desempeño social, ambiental y de gobernanza. La presentación de informes debe realizarse de acuerdo con las normas de información reconocidas a nivel internacional, tales como:

- › Las Normas de Información de Sostenibilidad de la organización Global Reporting Initiative (GRI) (Normas de GRI);
- › las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;
- › la Comunicación sobre el progreso del Pacto Mundial de la ONU;
- › la Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000;
- › las Normas de la Junta de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB, por sus iniciales en inglés).

Los informes de sostenibilidad también se pueden elaborar en consonancia con las normas de información reconocidas a nivel internacional sobre temas específicos, por ejemplo, para el cambio climático:

- › la organización Carbon Disclosure Project (CDP); y
- › el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por sus iniciales en inglés).

En cualquier caso, es importante que las empresas suministren información que sea:<sup>9</sup>

- > precisa: recopilada y analizada mediante metodologías sólidas;
- > equilibrada: refleje fielmente los impactos positivos y negativos de la empresa;
- > clara: disponible de manera comprensible y accesible para las partes interesadas;
- > comparable: presentada de una manera que permita una evaluación del desempeño de la empresa a lo largo del tiempo, así como en relación con sus pares.

Los informes de sostenibilidad deben abordar todos los *temas materiales*, es decir, todos los temas de gobernanza, sociales y ambientales que deben priorizarse en función de las siguientes dos dimensiones, como a menudo se ilustra en la llamada «matriz de materialidad»:

- > temas que reflejen los impactos económicos, ambientales y sociales importantes de la empresa; o
- > temas que influyan de forma sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas, incluidos clientes, proveedores, trabajadores, comunidades, etc.

De hecho, las empresas pueden enfrentarse a una amplia variedad de temas que podrían resultar interesantes de informar. No obstante, para priorizar los recursos limitados y comunicar de manera efectiva lo que es pertinente para que las partes interesadas sepan y comprendan, es importante que las empresas enfoquen sus informes de sostenibilidad, como mínimo, en temas que sean materiales, es decir, en temas que sean lo suficientemente importantes como para generar informar sobre ellos con base en las dos dimensiones anteriores.

Los temas materiales se determinan con base en una evaluación de materialidad, un proceso que tiene en cuenta:

- > la misión, los valores y las estrategias generales de la empresa;
- > los impactos sociales, ambientales y de gobernanza importantes de la empresa (véanse las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos](#));
- > las inquietudes de las partes interesadas, incluidas aquellas que están específicamente comprometidas con la empresa, como empleados y accionistas, así como otras partes interesadas pertinentes y comunidades afectadas, incluidos otros trabajadores, proveedores, clientes, comunidades locales y la sociedad civil;
- > expectativas sociales más amplias;
- > desafíos específicos del sector, identificados por pares, competidores y expertos; normas, leyes y reglamentos internacionales.

La evaluación de la materialidad se puede realizar a través de una investigación documental, entrevistas con la alta gerencia y la participación de las partes interesadas.

Para cada tema material, la empresa debe informar:

- > el enfoque de gestión, incluidas las políticas, los compromisos, las metas y los objetivos, las responsabilidades y los recursos disponibles para gestionar el tema de forma eficaz;
- > cuando corresponda, acciones específicas, tales como procesos, proyectos, programas e iniciativas;
- > indicadores de desempeño cuantitativos y/o cualitativos.

Los informes de sostenibilidad pueden dar como resultado un informe de sostenibilidad independiente o un informe de RSE o equivalente, o integrarse como parte de los informes financieros de la empresa.

Si bien los informes de sostenibilidad todavía son voluntarios en la mayoría de las jurisdicciones, los gobiernos están comenzando a introducir requisitos legales sobre la divulgación no financiera. Por ejemplo, en la Unión Europea, la Directiva 2014/95/UE ha introducido reglas sobre información no financiera que se aplican a las grandes empresas de

<sup>9</sup> Global Reporting Initiative (GRI), *Normas de GRI*, 2020, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.



interés público con más de 500 empleados. Por esta razón, las empresas deben conocer sus requisitos legales.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa informa al público cada año sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza para todos los temas materiales en alineación con las normas de información reconocidas a nivel internacional.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa informa al público sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza; sin embargo, los temas materiales no se cubren por completo en el informe.

#### Cumple parcialmente:

La empresa informa al público sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza; sin embargo, el informe presenta brechas importantes en términos de los temas cubiertos y/o la presentación de informes no está alineada con las normas de información reconocidas a nivel internacional.

#### Falta:

La empresa no informa cada año sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre Informes de Sostenibilidad se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con el equipo gerencial de la empresa.

Además, el cumplimiento de la Disposición, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
3.1		✓	✓			

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Informe anual de sostenibilidad o equivalente, divulgado al público en el sitio web;
- > evaluación de materialidad;
- > documentación de participación de las partes interesadas;
- > archivos de recopilación y agregación de datos;
- > procedimiento de informes de sostenibilidad; y
- > declaración de garantía del informe de sostenibilidad.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > el proceso de informes de sostenibilidad de la empresa;
- > cómo se determinaron los temas materiales;
- > cómo se recopilaron los datos de gobernanza, sociales y ambientales;
- > cómo se informa y se difunde la información sobre el desempeño de la empresa a las partes interesadas clave.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<p><b>1.1:</b> es posible que se requiera por ley que las empresas de determinadas jurisdicciones cumplan con las leyes y normativas sobre informes de divulgación no financiera.</p> <hr/> <p><b>1.3:</b> las empresas deben informar, como parte de sus informes de sostenibilidad, sobre las medidas tomadas para prevenir y combatir todas las formas de corrupción, incluido el soborno, la solicitud de sobornos, los pagos de facilitación y la extorsión, así como el lavado de activos.</p>
<b>2 Política y gestión</b>	<p><b>2.3-2.7:</b> para determinar sus temas materiales, las empresas deben extraer información de sus evaluaciones de impacto ambiental, social y en derechos humanos.</p>
<b>5 Derechos humanos</b>	<p><b>5.15:</b> como parte de sus informes de sostenibilidad o mediante un informe independiente, las empresas deben informar cada año sobre la debida diligencia realizada para garantizar cadenas de suministro responsables de minerales de las ACAR.</p>
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<p><b>8.1-8.5:</b> para determinar sus temas materiales, las empresas deben considerar aquellos que son pertinentes para las partes interesadas, incluso a través de su programa de participación de partes interesadas.</p>

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > GRI, *Las normas de GRI* (disponibles [aquí](#)) representan una mejor práctica global para informar sobre una variedad de impactos económicos, ambientales y sociales y brinda más orientación sobre la forma de llevar a cabo una evaluación de materialidad.
- > OCDE, *Directrices para empresas multinacionales* (disponibles [aquí](#)) son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países partidarios o desde ellos. Estas ofrecen principios y normas no vinculantes para la conducta empresarial responsable, incluida la divulgación.
- > El Pacto Mundial de las ONU es una iniciativa de responsabilidad corporativa que impulsa la ONU. La participación incluye el requisito de comunicar cada año el progreso a través del *Informe de comunicación sobre el progreso* (disponible [aquí](#)).



- > ISO, *Norma Internacional ISO 26000 para la Responsabilidad Social* (disponible [aquí](#)) brinda orientación sobre la forma en las empresas y las organizaciones pueden operar de una manera socialmente responsable e incluye una guía sobre la comunicación para la responsabilidad social.
- > La Junta de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB) ha desarrollado 77 normas, que proporcionan un conjunto completo de normas específicas de la industria aplicables a nivel mundial e identifican temas de sostenibilidad importantes a nivel financiero y las métricas asociadas para una empresa típica de una industria. La SASB también desarrolló un *Mapa de materialidad* (disponible [aquí](#)) que podría resultar útil para las empresas en su evaluación de materialidad.
- > CDP, *Orientación para empresas* (disponible [aquí](#)). El CDP ejecuta un sistema de divulgación global para inversionistas, empresas, ciudades, estados y regiones con el fin de gestionar sus impactos ambientales, con un enfoque en el clima, el agua y los bosques.
- > El Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD), *Recomendaciones del TCFD* (disponibles [aquí](#)). La Junta de Estabilidad Financiera (FSB, por sus iniciales en inglés) creó el TCFD en 2015 para desarrollar divulgaciones de riesgos financieros consistentes en relación con el clima para que su uso por parte de empresas, bancos e inversionistas a la hora de suministrar información a las partes interesadas.



# Propiedad de la empresa y transparencia en los pagos (Disposiciones 3.2-3.3)



## I INTRODUCCIÓN

La divulgación sobre la propiedad de la empresa y la transparencia de los pagos juega un papel importante en la lucha contra la corrupción, el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y demás actividades delictivas.

De hecho, los vehículos corporativos son una forma a través de la cual los delincuentes disfrazan y convierten el producto de las actividades delictivas para introducirlos en el sistema financiero y así eludir las medidas contra el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo. Sin embargo, el uso indebido de vehículos corporativos puede reducirse en gran medida mediante informes transparentes de la empresa sobre su estructura legal y propiedad usufructuaria. Por ejemplo, la información sobre el usufructuario, que es «información sobre la(s) persona(s) «natural(es)» que, directa o indirectamente, poseen o controlan en última instancia una entidad corporativa»,<sup>10</sup> puede ocultarse mediante<sup>11</sup> empresas ficticias, propiedad compleja y estructuras de control. Estos ejemplos implican muchas capas de acciones registradas a nombre de otras personas jurídicas, acciones al portador y certificados de acciones al portador, fideicomisos y demás acuerdos legales que permiten una separación de la propiedad legal y la propiedad usufructuaria de los activos, y el uso de intermediarios para formar personas jurídicas, incluidos los intermediarios profesionales.

Una información clara sobre la propiedad legal y usufructuaria puede desincentivar el uso indebido de vehículos corporativos, así como ayudar a las fuerzas del orden y demás entidades competentes a «rastrear el dinero» durante las investigaciones financieras. Debido a que esa información puede ser difícil de obtener cuando involucra a personas jurídicas y acuerdos distribuidos en diferentes jurisdicciones, es importante que las empresas la pongan a Disposición mediante la alineación de sus prácticas de divulgación con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional.

De manera similar, la transparencia en los pagos es un factor disuasorio importante para prevenir la corrupción, y es particularmente importante para la industria minera, que se percibe como muy vulnerable a los riesgos de corrupción en todas las etapas de la cadena de toma de decisiones, desde la concesión de licencias y contratos hasta la recaudación y redistribución de impuestos y regalías. Al aumentar la transparencia en la asignación de los ingresos de una empresa y del gobierno asociados a la extracción de recursos naturales, las organizaciones de la sociedad civil pueden responsabilizar a las empresas y a los gobiernos y supervisar que los recursos naturales se entreguen de una manera que beneficie a las comunidades afectadas y a la sociedad en general.

Las empresas deben apoyar iniciativas de transparencia en los ingresos y la capacidad de los gobiernos y demás partes interesadas de administrar los fondos de manera responsable. Por esto, han surgido varias iniciativas para promover la propiedad empresarial y la transparencia de los pagos a nivel internacional. En particular, la EITI es una iniciativa de múltiples partes interesadas compuesta por gobiernos, empresas, grupos de la sociedad civil, inversionistas

10. Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus iniciales en inglés), *La norma de la EITI 2019*, 2da edición, 2019, página 19, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://eiti.org/document/eiti-standard-2019>>.

11 El Grupo de Trabajo sobre Acción Financiera (GAFI), *Transparencia y propiedad usufructuaria*, 2013, página 6, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.fatf-gafi.org/documents/news/transparency-and-beneficial-ownership.html>>.



y organizaciones internacionales que establece una norma mundial para promover la gestión abierta y responsable de los recursos de petróleo, gas y minerales.

La presentación de informes de acuerdo con la EITI solo es vinculante para las empresas ubicadas en un país implementador de la EITI. Sin embargo, las empresas mineras pueden apoyar la implementación de los principios de la EITI y utilizar las Normas de la EITI para guiar sus prácticas de divulgación cuando busquen la conformidad con este Código.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO:

- > **Disposición 3.2** Las empresas divulgarán al público su propiedad, incluida su propiedad usufructuaria, de acuerdo con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional.

### Explicación

Las empresas deben divulgar su propiedad corporativa, incluida su propiedad usufructuaria, de conformidad con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional, como las Normas de la EITI. En particular, la divulgación debe incluir:

- > el(los) usufructuario(s) de la empresa: el nombre del usufructuario, su nacionalidad y su país de residencia. También se recomienda que se revele su número de identificación nacional, la fecha de nacimiento, la dirección de residencia o de servicio y el medio de contacto; y
- > el nivel de propiedad y los detalles sobre la forma en que se ejerce la propiedad o el control.

Siempre que sea posible, la información sobre el usufructuario debe incorporarse en los registros existentes de las empresas ante los reguladores corporativos, las bolsas de valores o las entidades que regulan las licencias de la industria extractiva. Las empresas que cotizan en bolsa, incluidas las subsidiarias de propiedad absoluta, deben revelar el nombre de la bolsa de valores e incluir un enlace a los archivos de la bolsa de valores donde cotizan para facilitar el acceso público a la información sobre el usufructuario. En el caso de empresas conjuntas, cada entidad dentro de la empresa debe revelar su usufructuario, a menos que cotice en bolsa o sea una subsidiaria de propiedad total de una empresa que cotice en bolsa.

Es importante que las empresas conozcan las definiciones específicas de usufructuario que puede adoptar el gobierno bajo el que operan, donde la divulgación del usufructuario puede ser un requisito legal. Por ejemplo, las empresas deben conocer los umbrales de propiedad que desencadenan requisitos de divulgación, así como de cualquier obligación de información específica para las PEP, es decir, «una persona natural a la que se le han confiado funciones públicas prominentes. A menudo se menciona en la legislación sobre usufructuarios».<sup>12</sup>

Algunos países pueden exigir que las empresas certifiquen su declaración de usufructuario con un miembro del equipo de la alta gerencia o de un alto asesor legal, o mediante la presentación de documentación de soporte.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa divulga al público su propiedad, incluida su propiedad usufructuaria, de acuerdo con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional.

12. EITI, *El glosario de la EITI*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://eiti.org/glossary>>.



**Cumple sustancialmente:**

N/A

**Cumple parcialmente:**

La empresa divulga su propiedad, incluida su propiedad usufructuaria; sin embargo, la divulgación no está alineada con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional y existen lagunas en la información divulgada.

**Falta:**

La empresa no divulga al público su propiedad, incluida su propiedad usufructuaria, de acuerdo con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional.

- 
- **Disposición 3.3** Las empresas divulgarán al público cada año todos los pagos materiales, incluidos los impuestos, realizados al gobierno de los países en los que tienen presencia, de acuerdo con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional.
- 

## Explicación

Las empresas deben divulgar al público, todos los años, los pagos materiales, incluidos los impuestos, realizados a los gobiernos. Cuando las empresas opten por no hacerlo, deben explicar por qué.

Las empresas que operan en los países implementadores de la EITI deben cumplir con los criterios de la Norma de la EITI, que incluyen:

- respaldar los Principios y Criterios de la EITI, en forma de política o similar, y poner la política a Disposición del público; y
- garantizar la divulgación completa de los pagos materiales, incluidos los impuestos, realizados a los gobiernos de los países implementadores de la EITI.

Las empresas que operan en países que no implementan la EITI también deben divulgar todos los pagos materiales realizados a los gobiernos, cuando las Disposiciones de confidencialidad del contrato permitan la divulgación.

Los pagos son materiales si su omisión o incorrección pudiera afectar de forma significativa la exhaustividad de las revelaciones y el juicio de una parte interesada informada.<sup>1314</sup> Por lo general, es responsabilidad del grupo nacional de múltiples partes interesadas (un grupo formado por representantes del gobierno, la empresa y la sociedad civil que supervisan la implementación de la EITI en un país) decidir cómo definir lo material en términos cuantitativos o cualitativos.

Por ello, es importante que las empresas conozcan las definiciones específicas que pueda adoptar su gobierno y cualquier otro requisito legal al que haya lugar.

La divulgación de los pagos debe ser accesible al público y compilarse de una manera que sea de fácil comprensión para las partes interesadas.

---

13. EITI, *El glosario de la EITI*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://eiti.org/glossary>>.

14. Business Literacy Institute, *Conceptos financieros: materialidad*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<http://www.business-literacy.com/financial-concepts/materiality/>>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa divulga al público cada año todos los pagos materiales, incluidos los impuestos, realizados al gobierno de los países en los que tiene presencia, de acuerdo con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional.

### Cumple sustancialmente:

La empresa divulga cada año todos los pagos materiales, incluidos los impuestos, realizados al gobierno de los países en los que tiene presencia; sin embargo, se necesitan mejoras menores para alinear la divulgación con las normas de divulgación reconocidas a nivel internacional.

### Cumple parcialmente:

La empresa divulga los pagos cada año, incluidos los impuestos, realizados al gobierno de los países en los que tiene presencia; sin embargo, el informe presenta brechas importantes en términos de pagos divulgados y/o la presentación de informes no está alineada con las normas de información reconocidas a nivel internacional.

### Falta:

La empresa no divulga cada año los pagos materiales que realiza al gobierno de los países en los que tiene presencia.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre propiedad corporativa y transparencia de pagos se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con el equipo gerencial de la empresa y demás partes interesadas.

El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
3.2		✓	✓			
3.3		✓	✓			✓

### Ejemplos y tipos de evidencia

- › Declaración pública de apoyo a la EITI;
- › publicación del informe de la EITI (si aplica);
- › divulgación de pagos a gobiernos;
- › documentación de la participación en las actividades de la EITI a nivel de país.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > las expectativas de la empresa con respecto a la propiedad corporativa y la divulgación de pagos;
- > qué son los pagos materiales;
- > cómo se recopila, se presenta y se difunde la información a las partes interesadas clave.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> es posible que las empresas de determinadas jurisdicciones tengan la obligación legal de divulgar la propiedad corporativa, incluida la propiedad usufructuaria, y de cumplir otras obligaciones de divulgación. Este es el caso de las empresas que operan en los países implementadores de la EITI. Además de divulgar los pagos materiales realizados a los gobiernos, las empresas deben mantener un registro y se les anima a divulgar al público sus estados financieros auditados.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.9:</b> además de revelar al público sus usufructuarios, las empresas deben tomar medidas para identificar a los usufructuarios de sus socios comerciales, a través de la verificación KYC.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > EITI, *Principios de la EITI* (disponible [aquí](#)). La EITI ofrece recursos y orientación sobre la forma en que las empresas pueden apoyar los principios de la EITI;
- > *Publish What You Pay* (disponible [aquí](#)) es un movimiento global que trabaja para garantizar que los ingresos del petróleo, el gas y la minería ayuden a mejorar la vida de las personas. El sitio web incluye recursos útiles sobre transparencia en los ingresos.

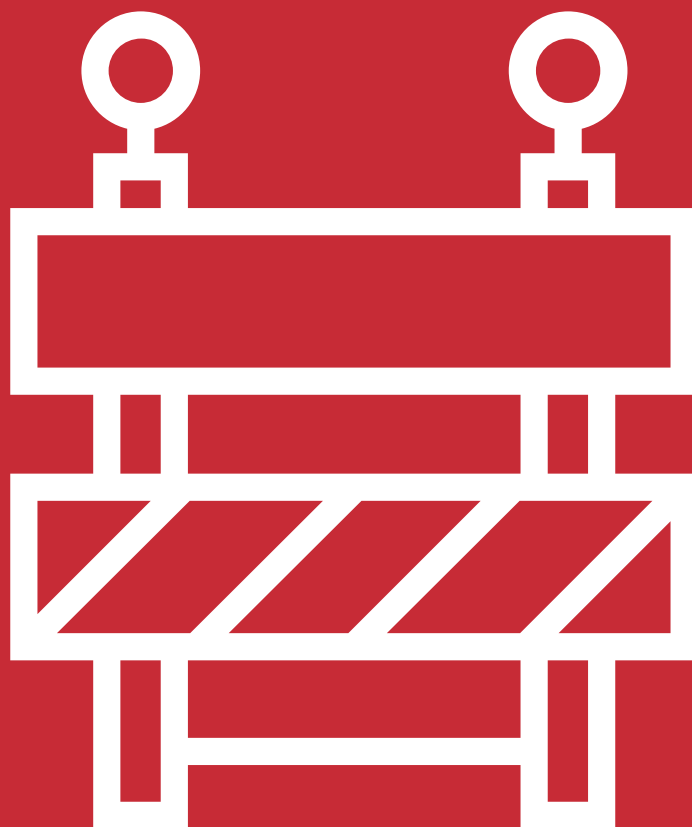


# 04

---

## REHABILITACIÓN Y CIERRE DE MINAS

Las empresas implementarán un proceso integrado de cierre y rehabilitación de minas que concentrará aspectos ambientales, sociales, económicos y de gobernanza en las operaciones desde la etapa más temprana del desarrollo de las minas.



## I INTRODUCCIÓN

El cierre de una mina se refiere al «período de tiempo en el que está terminando o ha terminado la etapa operativa de una mina y se está llevando a cabo el desmantelamiento final y la rehabilitación de la mina».<sup>15</sup> La rehabilitación se refiere al proceso de estabilizar y restaurar o recuperar tierras degradadas, incluida la recuperación de servicios ecosistémicos y funciones ecológicas clave o la reutilización del paisaje para otros usos beneficiosos, que pueden ser la opción preferida para abordar los legados de las operaciones de minería a cielo abierto. El cierre puede ser solo temporal en algunos casos o puede dar lugar a un programa de cuidado y mantenimiento.

Este Principio se aplica a todas las empresas que anuncien un cierre parcial o total o estén planeando un *cierre progresivo* y un programa de rehabilitación en su operación minera. El objetivo del cierre de la mina es lograr un nivel aceptable de rehabilitación, completar todas las actividades necesarias para cumplir con los reglamentos ambientales y, por último, que el usuario actual de la tierra ceda la propiedad y el próximo acepte la responsabilidad.

Debido a que los impactos de las operaciones mineras son multifacéticos, el plan de cierre también tendrá muchas partes. El cierre de la mina es importante porque la forma en que se cierra una mina (las decisiones tomadas sobre los aspectos sociales, económicos y ambientales del plan de cierre) y se rehabilitan las áreas alteradas tendrán impactos en las comunidades circundantes y en la ecología. Estos impactos incluyen cambios en las poblaciones de las comunidades vecinas, la disponibilidad de empleos y tipos de trabajo, la caída en las ventas de las empresas auxiliares locales, la posible caída de los ingresos fiscales para las autoridades locales, los cambios en los aspectos visuales y ecológicos del entorno circundante, el acceso y mantenimiento de carreteras y demás infraestructura de transporte y el impacto visual y las implicaciones de seguridad de los equipos y trabajos de minería redundantes. Si no se gestionan bien, estos impactos pueden dejar un legado que define el área, la reputación de ciertas empresas y, en algunos casos, de toda la industria.

Si se hace bien, el plan de rehabilitación y cierre de la mina puede generar resultados positivos para la empresa, incluido el fortalecimiento de las relaciones y la obtención del apoyo de las partes interesadas y las comunidades locales afectadas; una mayor precisión y capacidad para presupuestar el costo de cierre; un menor riesgo de incumplimiento normativo; la identificación de problemas potenciales con mayor rapidez; la reducción progresiva de los pasivos; y oportunidades de beneficios duraderos para el área local, reconocidos y planeados de forma adecuada.

La clave para el cierre exitoso de la mina, es decir, un proceso de cierre de la mina que logre sus objetivos dentro de las posibilidades económicas de la operación comercial, es la planeación. El cierre y la rehabilitación de la mina requieren planes detallados que abarcan años, si no décadas, y pueden tener costos financieros y de recursos muy importantes. Por lo tanto, la planeación del cierre y la rehabilitación debe comenzar lo antes posible en el ciclo de vida de la mina, integrarse en las operaciones mineras y adoptar un enfoque progresivo de rehabilitación.

Las empresas deben seguir la *Guía de buenas prácticas de cierre integrado de minas* (segunda edición) del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus iniciales en inglés)<sup>16</sup> como un enfoque responsable e integral para el cierre integrado de minas. El ICMM describe el *cierre integrado de minas* como «un proceso dinámico e iterativo que toma en cuenta consideraciones ambientales, sociales y económicas en una etapa temprana del desarrollo de la mina» y explica además que es fundamental para este proceso la necesidad de considerar el

15. El Programa de Prácticas Líderes en Desarrollo Sostenible, *Cierre y finalización de minas*, 2006, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.im4dc.org/wp-content/uploads/2014/01/Mine-closure-and-completion.pdf>>.

16. Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), *Guía de buenas prácticas de cierre integrado de minas 2da edición*, 2018, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.



cierre como una parte integral del «negocio principal» de las operaciones de la mina, en lugar de una consideración «adicional» en la periferia de la operación.

Gran parte del cierre y la rehabilitación tiene lugar cuando las operaciones han cesado o se están reduciendo y se generan pocos o ningún ingreso, incluso con las operaciones mejor planeadas donde las actividades de cierre están completamente integradas a lo largo del ciclo de vida de la mina. La industria minera se asocia con muchos ejemplos de minas abandonadas en los que los gobiernos y las comunidades locales han sufrido impactos negativos significativos y han tenido que cubrir los costos de limpieza y compensar a los propietarios de tierras, a las comunidades y a las empresas locales. Exigir que las operaciones mineras reserven recursos financieros para cubrir los costos futuros de rehabilitación y cierre ahora es normal en muchas jurisdicciones.

Las jurisdicciones normativas pueden requerir prácticas, resultados y procesos específicos para el cierre y la rehabilitación. Las empresas se deben asegurar de que estos reglamentos se conozcan y se apliquen en sus operaciones mineras.

Por otra parte, la participación de las partes interesadas es un aspecto crítico del cierre y la rehabilitación de la mina, puesto que las comunidades, empresas y autoridades circundantes tienen el mayor interés en el futuro de la zona. Cuando haya grupos de pueblos indígenas cercanos, las empresas deben aplicar los principios del consentimiento libre, previo e informado al proceso de cierre. Además, el cierre debe tener en cuenta la transición posterior a la minería para los empleados y demás partes interesadas.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

> **Disposición 4.1** Las empresas desarrollarán, revisarán e implementarán con regularidad un plan de cierre de minas integrado y completo para cada operación minera que cubra los aspectos ambientales, sociales, económicos y de gobernanza, incluidas las actividades de cierre progresivo y final.

### Explicación

Las empresas deben comenzar la planeación del proceso de rehabilitación y cierre lo antes posible en el ciclo de vida de las operaciones mineras. La planeación debe basarse en una evaluación de impactos completa y continua de los riesgos de cierre (véase la [Disposición 2.3 sobre evaluaciones de impactos y riesgos](#)) e incorporar un sistema de gestión apropiado para abordar estos riesgos (véase las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#)). Los planes de las empresas deben adoptar un enfoque integrado para el cierre. Con ese fin, los planes deben demostrar con claridad el compromiso de las empresas para identificar e implementar medidas de gestión destinadas a prevenir impactos ambientales, sociales y de gobernanza negativos, a promover resultados positivos a lo largo del ciclo de vida de la mina y a abarcar todas las partes correspondientes de la operación. Al cerrar minas en áreas protegidas o de biodiversidad de alto valor, las empresas deben desarrollar planes de cierre junto con los patrocinadores, gerentes y demás partes interesadas de las áreas protegidas (consulte la [Disposición 12.6 sobre áreas designadas y de alto valor de conservación, hábitats naturales y especies amenazadas](#)).

La sección [V Información adicional](#) ofrece una lista de recursos sobre la planeación del cierre y rehabilitación de minas. En particular, las empresas deben considerar la orientación del ICMM en su publicación: *Cierre integrado de minas, guía de buenas prácticas, 2ª edición*.



El plan de rehabilitación y cierre de la mina debe documentarse, conservarse en las empresas y cubrir como mínimo lo siguiente:

- > políticas y procedimientos relacionados con el cierre, el desmantelamiento, la desinversión y la rehabilitación de minas;
- > personas o cargos calificados designados con la responsabilidad de mantener el plan de cierre y rehabilitación;
- > visión articulada del resultado final del proceso de cierre;
- > estrategias para contribuir a la transición posterior a la minería de la fuerza laboral de la mina o el empleo comunitario vinculado a la operación;
- > objetivos claros y medidas de éxito y descripción de la capacidad para supervisar las actividades y registrar los resultados;
- > estimaciones actualizadas de forma continua para el costo de cierre y detalles de los recursos financieros para el costo de cierre y rehabilitación;
- > estrategia para involucrar a las partes interesadas;
- > un horizonte temporal que se extiende al ciclo de vida de la mina, su cierre, desmantelamiento y periodo posterior al cierre;
- > una descripción de la forma en la que el plan se adaptará a los cambios inevitables en los aspectos de las operaciones mineras y responderá a lo «desconocido» que surja a lo largo del ciclo de vida de la mina;
- > instalaciones asociadas bajo el control de la empresa, tales como ferrocarriles, carreteras, represas, plantas de energía o líneas de transmisión, tuberías, servicios públicos, bodegas y terminales logísticas;
- > una lista o un registro de requisitos legales y de otro tipo que se aplican al cierre y rehabilitación de minas;
- > todos los posibles impactos ambientales, económicos, sociales y de gobernanza del cierre;
- > las medidas de gestión planeadas para mitigar los impactos negativos y contribuir a resultados positivos después del cierre;
- > descripción de un enfoque progresivo de rehabilitación a lo largo del ciclo de vida de la mina;
- > un compromiso para restaurar la tierra a su estado anterior, o garantizar que se agregue valor a la tierra de acuerdo con los deseos de la comunidad y/o los requisitos reglamentarios, u otro uso final acordado;
- > estrategias para asegurar el acceso continuo al agua y evitar la gestión a largo plazo de la calidad del agua y, en especial, del drenaje ácido de rocas.

Esta Disposición se aplica a las *minas nuevas* y en funcionamiento. No es extraordinario que las operaciones mineras tengan vidas que excedan los 50 años, y algunas pueden extenderse a 100 años o más. Para esas operaciones mineras, la planeación del cierre o desmantelamiento puede parecer menos importante en comparación con las minas de duración más corta y predecible. Sin embargo, el enfoque integrado para el cierre de la mina sí se aplica, ya que las circunstancias no relacionadas con el agotamiento de las reservas pueden cambiar y las operaciones pueden cerrarse antes de forma inesperada. Por ejemplo, los precios del producto extraído pueden caer de manera drástica, se pueden introducir nuevos reglamentos que representen un obstáculo insuperable para el negocio o pueden surgir desafíos técnicos imprevistos que dificulten el avance de las operaciones. Además, la rehabilitación progresiva de la tierra debe llevarse a cabo y continuar en cada paso del ciclo de vida de una mina, por muy largo que sea. Por lo tanto, las empresas deben demostrar a través de su plan que las decisiones que se toman hoy tienen en cuenta consideraciones para el futuro de las operaciones.

En algunas jurisdicciones, el gobierno central o regional supervisa de forma estricta la planeación de las minas, incluido su cierre. En estos casos, las opciones disponibles para las empresas con respecto a las actividades y acciones relacionadas con el cierre de las operaciones o para las comunidades aledañas y la tierra pueden ser limitadas. Las empresas deben demostrar que sus planes de cierre y rehabilitación están alineados con los requisitos normativos y los objetivos establecidos por las autoridades y que las prácticas establecidas en el Código de Bettercoal y en esta orientación se aplican cuando corresponda.





## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha documentado, revisa con regularidad y está implementando un plan de cierre de minas integrado y completo para sus operaciones que cubre todos los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza correspondientes y que incluye la rehabilitación progresiva.

### Cumple sustancialmente:

La empresa:

- › tiene un plan de cierre de minas documentado que está integrado de forma sustancial, pero no completa, en el negocio y en las operaciones de la mina;
- › Si bien hay evidencia de que la implementación del plan ha avanzado, no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en el proceso de desarrollar y documentar un plan de cierre de minas; sin embargo, el plan está incompleto y/o la implementación no ha comenzado.

### Falta:

La empresa no cuenta con un plan de cierre de minas para sus operaciones y no hay evidencia de que la empresa haya comenzado a tomar medidas para planear o integrar el proceso de cierre en sus operaciones.

- 
- › **Disposición 4.2** Las empresas, en coordinación con otras partes interesadas clave, incluirán en su plan de cierre y rehabilitación de minas, actividades para preparar a los trabajadores y las comunidades afectadas para la transición posterior a la minería que ayuden a reducir los impactos negativos del cambio social.
- 

## Explicación

Cuando una mina cierra, inevitablemente se pierden empleos. Estas pérdidas de empleo incluyen no solo a los empleados directos de la operación minera, sino también a los contratistas, el personal de empresas auxiliares y proveedores y los trabajadores del sector público. El desempleo puede causar fuertes reducciones en los ingresos familiares, problemas de salud mental y, cuando hay despidos masivos, un abandono de las comunidades locales y la creación de «pueblos fantasmas» posteriores a la minería. Mientras que en algunas operaciones mineras la economía local puede apoyarse en otras operaciones mineras cercanas que pueden absorber los puestos de trabajo perdidos en las operaciones mineras cerradas, para muchas personas encontrar un empleo similar significa viajar fuera del área.

No obstante, no todas las comunidades que rodean las operaciones mineras dependen únicamente de los empleos que generan esas operaciones mineras y pueden tener economías más diversificadas. En tales circunstancias, los exmineros que deseen permanecer en el área deberán aprender nuevas habilidades y posiblemente adaptarse a niveles de remuneración más bajos; en muchos países, la minería se encuentra a menudo entre las industrias mejor pagadas. Independientemente de las circunstancias locales, los exempleados y las comunidades locales pueden experimentar cambios significativos, los cuales pueden ser negativos.

Al reconocer los efectos negativos de las grandes operaciones o el cierre de empresas y, en algunos casos, la desaparición de sectores enteros a medida que la sociedad responde a cambios sistémicos importantes, como el cambio climático y la digitalización y electrificación



de las economías, los grupos laborales están pidiendo a las empresas y a los gobiernos prestar más atención a los cierres y permitir que los trabajadores se adapten y hagan la transición a nuevas circunstancias. IndustriAll Global Union, una organización que representa a los trabajadores en muchos sectores, incluida la minería, ha publicado una guía de «transición justa» para los trabajadores, cuyos objetivos se describen «con el fin de brindar un futuro esperanzador y optimista a todos los trabajadores».<sup>17</sup>

Las empresas deben desempeñar un papel en la transición posterior a la minería para los empleados y los negocios y las comunidades locales, aunque se reconoce que esas transiciones en su mayor parte son competencia de las políticas públicas y de los departamentos de planeación económica y de infraestructura de las autoridades gubernamentales. Por lo tanto, las empresas deben diseñar, desarrollar y ejecutar acciones para permitir una adecuada transición posterior al cierre junto con las autoridades locales y nacionales.

Los planes de cierre de minas de las empresas deben incluir y documentar actividades de preparación para la transición posterior a la minería y cubrir, como mínimo, lo siguiente:

- > una evaluación de los impactos negativos del cambio social asociado al cierre en la fuerza laboral de la empresa y en las comunidades locales y las oportunidades de generación de nuevos empleos a través del proceso de cierre o como resultado de las opciones para el uso de la tierra y las instalaciones de las empresas después del cierre;
- > una estrategia para evitar y reducir los impactos negativos del cierre en la fuerza laboral de las empresas y en las comunidades locales, que podría incluir:
  - > un compromiso de no despedir a los trabajadores por razones operativas durante un período de transición definido;
  - > facilitar la jubilación anticipada o la transición a las pensiones para los trabajadores mayores;
  - > encontrar oportunidades de empleo alternativas en una instalación u operación bajo el control de la empresa y otorgar un derecho de preferencia sobre ellas;
  - > proporcionar o facilitar el acceso a la capacitación y la adquisición de habilidades (transferibles) para posibles oportunidades de empleo en otros sectores a nivel local o fuera del área; y
  - > establecer un fondo o provisión de un paquete de indemnización que incluya el costo de mudarse a zonas fuera del área de operaciones donde la posibilidad de encontrar un nuevo trabajo sea mayor.
- > una política y unos procedimientos de consulta con los sindicatos y grupos de trabajadores sobre los planes para el alcance, las condiciones y el momento de la pérdida de puestos de trabajo relacionada con el cierre, sobre los impactos de la pérdida de empleo y sobre la estrategia para evitar y reducir esos impactos;
- > un compromiso y una descripción de la forma en que la empresa analizará y consultará a las autoridades sobre el cierre y el papel de la empresa en la preparación de sus empleados y la gestión de los impactos negativos del cierre.

Los preparativos para los trabajadores y las comunidades en la transición posterior al cierre deben integrarse por completo en el negocio de las operaciones mineras y comenzar temprano en el ciclo de vida de las minas (consulte la [Disposición 4.1 sobre rehabilitación y cierre de minas](#)).

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha documentado en su plan de cierre de minas y está implementando actividades de acuerdo con ese plan que identifican los impactos negativos del cambio social asociados al cierre y que permiten una transición posterior a la minería para su fuerza laboral y las comunidades, en consulta con las partes interesadas clave.

17. IndustriALL Global Union, *Una transición justa para los trabajadores*, mayo de 2019, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<http://www.industriall-union.org/a-just-transition-for-workers>>.



### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha documentado en su plan de cierre de minas actividades que identifican los impactos negativos del cambio social asociado al cierre y que permiten una transición posterior a la minería para su fuerza laboral y las comunidades, en consulta con las partes interesadas clave; sin embargo, la implementación no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en el proceso de desarrollar y documentar las actividades de su plan de cierre de minas que identifican los impactos negativos del cambio social asociado al cierre y que permiten una transición posterior a la minería para su fuerza laboral y las comunidades, en consulta con las partes interesadas clave; sin embargo, el plan está incompleto y/o la implementación no ha comenzado.

### *Falta:*

La empresa no ha comenzado a desarrollar y documentar su plan de cierre de minas, y no está implementando actividades que identifiquen los impactos negativos del cambio social asociados al cierre o que permitan una transición posterior a la minería para su fuerza laboral y las comunidades, en consulta con las partes interesadas clave.

- 
- > **Disposición 4.3** Las empresas incluirán en su plan de cierre y rehabilitación de minas objetivos de cierre y criterios de éxito específicos, y supervisarán y evaluarán la eficacia de las actividades de cierre para cumplir con estos objetivos y criterios.
- 

## **Explicación**

Tener una visión para el cierre y la rehabilitación de las operaciones mineras de las empresas es crucial para planear las actividades de cierre, es ventajoso para la elaboración de presupuestos y es una herramienta útil para comunicarse y consultar con las partes interesadas clave. Una visión se puede expresar con claridad mediante el establecimiento de objetivos: qué es lo que la empresa pretende lograr a través del proceso de cierre y rehabilitación, las implicaciones para las diferentes partes interesadas y las medidas de éxito. El plan documentado debe incluir esos objetivos y criterios de éxito y debe supervisarse durante la implementación del proceso de cierre. En ese sentido, los criterios de éxito deben tener un límite de tiempo y sustentarse en indicadores biogeofísicos, sociales y económicos adecuados para supervisar la implementación y efectividad del plan de cierre y rehabilitación de la mina.

Las empresas deben permitir la adaptación continua de planes y acciones para evitar los impactos y riesgos potenciales del proceso de cierre y mitigar los reales. Las revisiones periódicas permitirán a las empresas actualizar los planes a la luz de la nueva información sobre riesgos y de la evaluación de progreso de los objetivos y resultados deseados. En consecuencia, los objetivos y los criterios de éxito del plan de cierre y rehabilitación también podrían cambiar.

## **Determinación del desempeño**

### *Cumple:*

La empresa ha incluido en su plan de cierre de minas objetivos de cierre y criterios de éxito específicos, y está supervisando y evaluando la efectividad de las actividades de cierre para cumplir con ellos.



### Cumple sustancialmente:

La empresa ha incluido en su plan de cierre de minas objetivos de cierre y criterios de éxito específicos, pero si bien existe evidencia de que la mayoría de estos se están supervisando y evaluando para medir la efectividad de las actividades de cierre, no se está haciendo para todos.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de desarrollar objetivos de cierre y criterios de éxito específicos para su inclusión en el plan de cierre de minas; sin embargo, el proceso está incompleto.

### Falta:

La empresa no ha iniciado el proceso para desarrollar objetivos de cierre y criterios de éxito específicos para su inclusión en el plan de cierre de minas, y no está supervisando ni evaluando la efectividad de las actividades de cierre.

- 
- > **Disposición 4.4** Las empresas estimarán y revisarán con regularidad los costos asociados con la implementación de su plan de cierre y rehabilitación, según lo requiere la [Disposición 4.1](#) de este Código, y proporcionarán recursos financieros, humanos y de otra índole que sean adecuados para satisfacer las necesidades y los requisitos del plan.
- 

## Explicación

Las empresas deben estimar y revisar con regularidad los costos asociados con el cierre y la rehabilitación; y proporcionar recursos financieros, humanos y de otra índole que sean adecuados para satisfacer las necesidades de cierre y rehabilitación.

Llegar a una estimación precisa del cierre es importante para las empresas porque puede tener implicaciones importantes para la valoración de una operación minera. Subestimar el costo de cierre es un riesgo no solo para las empresas, sino también para los reguladores y los inversionistas, por lo que ahora se reconoce y se supervisa ampliamente. Además, todas las partes interesadas tienen un interés común en garantizar que los costos del cierre de la mina se comprendan con la mayor precisión posible.

No obstante, estimar los costos de cierre no es sencillo. Los supuestos utilizados, por ejemplo, para modelar las opciones de rehabilitación o para las actividades que permiten la transición posterior al cierre para los trabajadores a menudo se hacen antes de que comience la construcción. El ciclo de vida de una mina puede ser largo y la presencia de la mina en sí puede generar cambios en la economía local, el contexto social y la ecología circundante que pueden hacer que los diseños originales sean redundantes.

Las empresas deben realizar los estudios y análisis necesarios con el fin de llegar a estimaciones de trabajo para el cierre y la rehabilitación. Las estimaciones de costos deben actualizarse de forma periódica y basarse en el plan de cierre y rehabilitación de la [Disposición 4.1 sobre rehabilitación y cierre de minas](#), que también se revisará y se ajustará a lo largo del ciclo de vida de la mina. Estas estimaciones deben comunicarse y analizarse con las autoridades gubernamentales pertinentes y las partes interesadas de la comunidad afectada.

Para llegar a las estimaciones del costo de cierre, las empresas deben utilizar las mejores prácticas imperantes en la industria y se les anima a seguir la guía del ICMM sobre costos de cierre en su publicación: *Cierre integrado de minas, guía de buenas prácticas, 2da edición*, herramienta 12.<sup>18</sup>

18. ICMM, *Cierre integrado de minas*, 2019, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.



Como mínimo, las empresas deben incluir las siguientes consideraciones en las estimaciones de costos:

- › los costos de personal y operativos en los que incurre la empresa por actividades relacionadas con el cierre, como la reparación de terrenos alterados o el desmontaje y Disposición de equipos de la mina;
- › el costo de las actividades de cierre progresivo, es decir, las actividades realizadas a lo largo del ciclo de vida de la mina, no solo en las etapas finales del cierre;
- › pasivos financieros relacionados con el cumplimiento de los requisitos normativos y legales de cierre actuales o futuros, como la gestión y el seguimiento del agua a largo plazo;
- › costos asociados con cierres inesperados o «cierres repentinos», que pueden incluir costos de reducción, atención y mantenimiento de personal y trabajos de cierre de infraestructura física; y
- › costos normativos o requisitos de las autoridades para reservar fondos o activos para la provisión de los costos de cierre.

El alcance de las actividades que se incluirán en la estimación de costos incluye los costos directos, como el desmantelamiento o la demolición de estructuras, la limpieza de sitios contaminados, la reutilización de terrenos o la rehabilitación de un área mediante la siembra y la plantación, así como los costos indirectos. Los costos indirectos no se aplican a todas las operaciones mineras, pero pueden incluir, por ejemplo, programas socioeconómicos para estimular oportunidades alternativas de empleo en las comunidades vecinas.

Las empresas deben garantizar la disponibilidad de recursos adecuados para satisfacer las necesidades de cierre y rehabilitación. Esta suficiencia de recursos debe basarse en las estimaciones de costos para el cierre y la rehabilitación, como se explicó anteriormente.

Los costos de cierre a menudo se generan en gran parte después de que la mina ya no genera ingresos. En consecuencia, los recursos para el cierre deben reservarse antes o durante las operaciones activas, proporcionados mediante otras fuentes de ingresos o disponibles a través de la garantía de otros activos. En muchas jurisdicciones, las autoridades tendrán requisitos específicos sobre cuánto y cómo las empresas proporcionan recursos y garantía financiera para el cierre. Como mínimo, los acuerdos de las empresas deben ser coherentes con la ley aplicable. Sin embargo, no todas las jurisdicciones tienen requisitos relacionados con la garantía financiera. Cuando este sea el caso, las empresas deben aclarar de otras formas cómo los recursos están o estarán disponibles para el cierre, por ejemplo, en sus cuentas, o en forma de bonos, cartas de crédito u otros instrumentos financieros, o por autoseguro o autogarantía.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha estimado y revisa con regularidad los costos asociados con las necesidades y requisitos de rehabilitación y cierre identificados en su plan de cierre de minas y ha reservado los recursos financieros, humanos y de otra índole que sean adecuados para satisfacer esas necesidades.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha completado estimaciones de los costos asociados con las necesidades de rehabilitación y cierre, ha identificado requisitos en su plan de cierre de minas y ha reservado recursos financieros, humanos y de otra índole; sin embargo, los recursos no son adecuados para satisfacer esas necesidades.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en el proceso de estimar los costos asociados con las necesidades de rehabilitación y cierre y de identificar los requisitos en su plan de cierre de minas, pero este



proceso está incompleto y no es posible determinar si los recursos financieros, humanos y de otra índole son adecuados para satisfacer esas necesidades.

**Falta:**

La empresa no ha comenzado a estimar los costos asociados con las necesidades y requisitos de rehabilitación y cierre identificados en su plan de cierre de minas, y no ha reservado recursos para satisfacer esas necesidades.

---

**> Disposición 4.5** Las empresas involucrarán con regularidad a las partes interesadas afectadas, incluidos pueblos indígenas y tribales, agricultores, propietarios de tierras, empresas, mineros artesanales y en pequeña escala, trabajadores, organizaciones de trabajadores y reguladores, con respecto a los planes de cierre y rehabilitación de la mina con el fin de recibir apoyo para el plan de cierre de minas, según lo requiere la [Disposición 4.1](#) de este Código, y junto con las partes interesadas definirán los criterios para la implementación exitosa del plan.

---

### Explicación

Las empresas deben involucrar activamente a sus trabajadores, comunidades locales y, cuando estén presentes, pueblos indígenas y tribales, agricultores, pequeñas y grandes empresas, autoridades y reguladores, y todas las personas y grupos que tengan interés en cómo se cierran las operaciones mineras, en el proceso de cierre y en el legado que dejó la explotación minera. El apoyo de las partes interesadas es fundamental para el éxito del proceso de cierre.

Las empresas deben identificar a las partes interesadas afectadas y asegurarse de que se les consulte sobre los planes de cierre y rehabilitación y que sus opiniones y perspectivas se tengan en cuenta en el diseño del plan y en la elección de los criterios utilizados para medir su éxito.

La consulta con las comunidades y las partes interesadas por parte de la empresa debe ser continua e incluir el compromiso de consultar y comunicar el progreso de las acciones que lleva a cabo la empresa como parte del cierre integrado y la rehabilitación progresiva (consulte las [Disposiciones 8.1 - 8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)).

Cuando las operaciones y los procesos de cierre y rehabilitación por parte de las empresas afecten las tierras, los territorios o los recursos de los pueblos indígenas y tribales, se espera que las empresas desarrollen, documenten e implementen sistemas para respetar los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales; desarrollen e implementen un plan de participación de pueblos indígenas y tribales; y respeten e implementen los principios del consentimiento libre, previo e informado (véanse las [Disposiciones 5.3-5.5 sobre pueblos indígenas y tribales](#)).

### Determinación del desempeño

**Cumple:**

La empresa ha identificado e involucra con regularidad a las partes interesadas afectadas con respecto a los planes de rehabilitación y cierre de minas, ha conseguido apoyo para los planes y ha definido los criterios para la implementación exitosa del plan junto con las partes interesadas identificadas.



### Cumple sustancialmente:

La empresa ha identificado e involucra con regularidad a muchas, pero no a todas las partes interesadas afectadas con respecto a los planes de rehabilitación y cierre de minas, y ha avanzado en gran medida en la consecución de apoyo para el plan de cierre de minas y en la definición de los criterios para la implementación exitosa del plan junto con esas partes interesadas que han sido identificadas.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de identificar, involucrar, conseguir apoyo y definir junto con las partes interesadas afectadas los criterios para la implementación exitosa de los planes de rehabilitación y cierre, pero este proceso está incompleto.

### Falta:

La empresa no ha comenzado a identificar a las partes interesadas ni las involucra con respecto a los planes de rehabilitación y cierre de minas.

- 
- > **Disposición 4.6** Las empresas adoptarán técnicas de mejores prácticas para rehabilitar entornos alterados u ocupados por actividades mineras a fin de garantizar el acceso continuo al agua y evitar la necesidad de un tratamiento de agua a largo plazo posterior al cierre, en especial el tratamiento del drenaje ácido de rocas.
- 

## Explicación

Las empresas deben incluir en sus planes de rehabilitación y cierre el objetivo de rehabilitar progresivamente y garantizar la restauración de la estabilidad geotécnica de la tierra alterada por las operaciones mineras o asegurarse de que se agregue valor o se cambie el uso final de la tierra de acuerdo con los deseos de la comunidad y/o los requisitos normativos. Esto es de especial importancia cuando se considera el acceso al agua y la gestión de la calidad del agua después del cierre. El desarrollo de los tajos abiertos, las reservas, los botaderos de desmonte, las instalaciones de almacenamiento de relaves, la planta de procesamiento y la infraestructura puede interrumpir los caminos de drenaje natural. La interferencia con los patrones de drenaje ocasionar la privación de agua en los sistemas de drenaje aguas abajo de los desarrollos mineros o efectos localizados de «sombra» en alguna vegetación que puede depender de flujos intermitentes.

Por otra parte, las reacciones químicas en las paredes expuestas en las labores mineras subterráneas, la roca estéril y los relaves tienen la posibilidad de ser perjudiciales para el crecimiento de las plantas y generar la contaminación de las aguas superficiales y subterráneas. Este es el caso particular del drenaje que producen las rocas con sulfuro u otros minerales productores de ácido cuando se encuentran en condiciones oxidantes (expuestas al agua y al oxígeno) y generan una corriente de agua ácida. El drenaje ácido de rocas (DRA) por lo general contiene concentraciones elevadas de metales, sulfatos y demás componentes y tiene un pH < 6.

Las empresas deben tener en cuenta consideraciones para el acceso al agua y la gestión de la calidad del agua después del cierre en sus planes de rehabilitación y cierre de minas (consulte las [Disposiciones 9.2-9.4 sobre evaluación y gestión del agua](#)).

Además, las empresas deben adoptar técnicas de mejores prácticas de la industria para garantizar el acceso continuo al agua por parte de los titulares de derechos y las partes interesadas, y para reducir la necesidad de una gestión de la calidad del agua a largo plazo después del cierre. Como mínimo, las empresas deben cumplir con los requisitos legislativos



locales, regionales y/o nacionales relacionados con el acceso y la gestión del agua y aplicar las mejores prácticas imperantes en la industria. En particular, se alienta a las empresas a seguir las directrices del *Marco de administración del agua* del ICMM, abril de 2014;<sup>19</sup> la *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas del ICMM*, segunda edición,<sup>20</sup> y las directrices de *Cierre y finalización de minas* del gobierno australiano.<sup>21</sup>

Inevitablemente, al finalizar las operaciones de extracción y procesamiento, habrá impactos residuales que deberán gestionarse. Se deben establecer ubicaciones de seguimiento de la calidad del agua en consulta con las autoridades locales y las partes interesadas pertinentes y se debe definir un protocolo apropiado para supervisar la contaminación potencial y real de las aguas superficiales o subterráneas después del cierre. También podría ser necesario el tratamiento de contaminantes asociados con el drenaje ácido de rocas (sulfatos y metales). Se debe incluir una evaluación de riesgos residuales para el agua en el plan de rehabilitación y cierre de minas según la Disposición 4.1 sobre rehabilitación y cierre de minas, y el costo continuo de la gestión de la calidad del agua después del cierre debe incluirse en las estimaciones de costos de acuerdo con la Disposición 4.4. sobre rehabilitación y cierre de minas.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha adoptado técnicas de mejores prácticas para rehabilitar entornos alterados u ocupados por sus actividades mineras a fin de garantizar el acceso continuo al agua y evitar la necesidad de un tratamiento de agua a largo plazo posterior al cierre, en especial para el tratamiento del drenaje ácido de rocas.

### Cumple sustancialmente:

La empresa cuenta con técnicas de mejores prácticas para rehabilitar entornos alterados u ocupados por sus actividades mineras, para garantizar el acceso continuo al agua y para evitar la necesidad de un tratamiento de agua a largo plazo posterior al cierre, en especial para el tratamiento del drenaje ácido de rocas; sin embargo, estas prácticas no se están aplicando a todos los entornos alterados u ocupados por sus actividades mineras.

### Cumple parcialmente

La empresa:

- › cuenta con prácticas para rehabilitar entornos alterados u ocupados por sus actividades mineras, para garantizar el acceso continuo al agua y para evitar la necesidad de un tratamiento de agua a largo plazo posterior al cierre, en especial para el tratamiento del drenaje ácido de rocas; sin embargo, estas prácticas son no las mejores prácticas de la industria; o
- › está en proceso de implementar técnicas de mejores prácticas para rehabilitar ambientes alterados u ocupados por sus actividades mineras para garantizar el acceso continuo al agua y evitar la necesidad de un tratamiento de agua a largo plazo posterior al cierre, en especial para el tratamiento del drenaje ácido de rocas, sin embargo, este proceso está incompleto.

### Falta:

La empresa no ha comenzado a implementar técnicas de mejores prácticas para rehabilitar ambientes alterados u ocupados por actividades mineras y asegurar el acceso continuo al agua, y/o evitar la necesidad de un tratamiento de agua a largo plazo posterior al cierre, en especial para el tratamiento del drenaje ácido de rocas.

19. ICMM, *Marco de administración del agua*, 2014, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2014/guidance\\_water-stewardship-framework.pdf](http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2014/guidance_water-stewardship-framework.pdf)>.

20. ICMM, *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas*, 2da edición, 2019, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

21. El Programa de Desarrollo Sostenible de Prácticas Líderes, *Cierre y finalización de minas*, 2006, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.im4dc.org/wp-content/uploads/2014/01/Mine-closure-and-completion.pdf>>.





### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre rehabilitación y cierre de minas se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas externas.

El cumplimiento de las Disposiciones cuando se requieran acciones correctivas se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
4.1	✓	✓	✓			
4.2		✓	✓	✓	✓	✓
4.3		✓	✓			
4.4		✓	✓			✓
4.5	✓	✓	✓	✓		✓
4.6	✓	✓	✓			✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Políticas que establezcan el compromiso de las empresas de cumplir con las leyes y reglamentos y de implementar las mejores prácticas para la rehabilitación y cierre de las operaciones de la mina;
- > un registro de las obligaciones legales y de las referencias sobre las mejores prácticas de la industria aplicables a la mina y pertinentes para la rehabilitación y el cierre;
- > un plan integral documentado y procedimientos detallados para diferentes aspectos de la rehabilitación y el cierre de minas que cubran los aspectos sociales, laborales y ambientales del cierre;
- > un procedimiento sobre las metas y los objetivos, los criterios o indicadores de éxito y los protocolos de seguimiento para el proceso de rehabilitación y cierre de minas;
- > un análisis integral y una estimación de los costos de rehabilitación y cierre, teniendo en cuenta la rehabilitación progresiva y los costos directos e indirectos;
- > documentación legal o acuerdo de un agente de gobierno que reconozca la idoneidad de la garantía financiera (como una fianza, garantía formal o los documentos de propiedad de un activo) reservados como provisión financiera para la rehabilitación y el cierre;
- > una copia de las cuentas de la empresa o del balance general que muestre un asiento financiero delimitado, designado para los costos de rehabilitación y cierre;
- > un registro de consultas con empleados, autoridades locales, socios comerciales y proveedores, líderes comunitarios y grupos de pueblos indígenas o tribales que demuestre su participación en las decisiones con respecto a las medidas tomadas para la rehabilitación o cualquier actividad de cierre dentro o cerca de su territorio o comunidad; y
- > una evaluación y una estrategia posterior al cierre para mitigar los riesgos residuales asociados con el acceso al agua para las partes interesadas locales y para gestionar la calidad del agua, incluido el drenaje ácido de rocas.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de las estrategias de las empresas para la rehabilitación y el cierre de minas, incluida la visión posterior al cierre para las áreas y las actividades para contribuir a la transición de extrabajadores de la mina y de empresas con fuertes vínculos con la operación minera en la economía posterior al cierre;
- > ejemplos de cómo se está rehabilitando gradualmente la tierra alterada por la operación y cómo las empresas han asignado recursos a tales esfuerzos;
- las medidas o los criterios para el éxito del proceso de cierre de minas;
- > las inquietudes de las partes interesadas locales con respecto a la rehabilitación y el cierre de minas;
- > la estimación de costos para el proceso de rehabilitación y cierre de minas;
- el proceso para asegurar el acceso al agua para los usuarios locales después del cierre y la provisión para gestionar la calidad del agua y el drenaje ácido de rocas;
- > su conocimiento de las mejores prácticas de la industria para la rehabilitación y el cierre de minas y, en particular, de la orientación que brinda el ICMM;
- > el procedimiento de consulta con los empleados, los grupos sindicales organizados, las autoridades locales y demás partes interesadas externas.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de las políticas de las empresas sobre la rehabilitación y el cierre de minas;
- > qué pueden esperar en términos de preparación para la transición a una economía posterior al cierre si están empleados en el momento del cierre de la mina;
- > con quiénes pueden discutir asuntos relacionados con el cierre de minas y el proceso de participación de los empleados que ofrece la administración de la empresa.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > la frecuencia, el contenido y la naturaleza de las reuniones de consulta con el personal de las empresas como parte de la evaluación de impactos y oportunidades para la mina y el área circundante y la economía después del cierre;
- > si los planes de cierre relacionados con las operaciones en un área protegida se llevan a cabo de acuerdo con los planes y la meta de la entidad o departamento gubernamental pertinente, si corresponde;
- > si habrá un impacto residual duradero del cierre, por ejemplo, debido al acceso limitado al agua o la gestión de la calidad del agua;
- > si habrá algún impacto económico o social de las actividades de la empresa durante el proceso de rehabilitación o cierre, o después del cierre.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > las medidas adoptadas para la rehabilitación progresiva de las tierras alteradas de conformidad con el plan de rehabilitación y cierre de la mina;
- > si hay áreas que corren un riesgo particular de generar drenaje ácido de rocas y si se están adoptando métodos para gestionar dichos riesgos después del cierre;
- > las medidas de mitigación que se están tomando en áreas de hábitat natural crítico, si corresponde; y
- > programas o medidas para integrar la planeación agrícola y de la seguridad alimentaria en los planes de cierre de minas.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<p><b>2.1 y 2.2:</b> al diseñar un sistema de gestión para implementar el plan de rehabilitación y cierre, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u>.</p> <hr/> <p><b>2.3-2.7:</b> al completar evaluaciones de impactos y riesgos para alimentar la planeación de rehabilitación y cierre, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos</u> con respecto a las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.</p>
<b>5 Derechos humanos</b>	<p><b>5.3-5.5:</b> cuando las operaciones y el proceso de cierre y rehabilitación por parte de la empresa afecten las tierras, territorios o recursos de los pueblos indígenas, la empresa debe consultar las <u>Disposiciones 5.3-5.5 sobre pueblos indígenas y tribales</u> para alimentar el plan de rehabilitación y cierre.</p>
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<p><b>8.1-8.5:</b> cuando se diseña la estrategia para involucrar a las partes interesadas en el plan de rehabilitación y cierre, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas</u>.</p>
<b>9 Administración del agua</b>	<p><b>9.1-9.4:</b> para garantizar que las partes interesadas continúen teniendo acceso al agua después del cierre y gestionen la calidad del agua, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 9.1-9.4 sobre evaluación y gestión del agua</u>.</p>
<b>12 Biodiversidad y uso de la tierra</b>	<p><b>12.6-12.11:</b> cuando las empresas operen en áreas protegidas o de biodiversidad de alto valor, deben consultar las <u>Disposiciones 12.6-12.11 sobre áreas designadas y de alto valor de conservación, hábitats naturales y especies amenazadas</u> al planear la rehabilitación y el cierre.</p>

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- Gobierno de Australia, Departamento de Industria, Turismo y Recursos; *Cierre y finalización de minas, programa de desarrollo sostenible de prácticas líderes para la industria minera* (disponible [aquí](#)). Este manual aborda el cierre y finalización de minas mediante la identificación de problemas clave que afectan el desarrollo sostenible en la industria minera y brinda información y estudios de casos que ilustran una base más sostenible para la industria.
- *Iniciativa para la norma de aseguramiento de la minería responsable - Documento de orientación, Versión 1.0, Criterio 2.6.2*, (disponible [aquí](#)). La Guía brinda detalles de las expectativas establecidas en el Estándar de la Iniciativa para la Norma de Aseguramiento de Minería Responsable (IRMA, por sus iniciales en inglés), incluidas notas explicativas, medios de verificación y ejemplos de evidencia que pueden proporcionar las minas durante una evaluación independiente por parte de un tercero.
- Consejo Internacional de Minería y Metales, *Cierre integrado de minas, guía de buenas prácticas, 2da edición* (disponible [aquí](#)). Orientación sobre los aspectos críticos del cierre de minas centrada en un proceso iterativo.



- > Gobierno de Escocia, Dirección de Energía y Cambio Climático, *Restauración de minas de carbón de superficie: informe final para el grupo de trabajo de carbón a cielo abierto* (disponible [aquí](#)). Informe final sobre la regulación de los subgrupos de cumplimiento y finanzas del Grupo de Trabajo Escocés de Carbón a Cielo Abierto.
- > Gobierno del Reino Unido, Ministerio de Vivienda, Comunidades y Gobierno Local, *Minerales: orientación sobre la planeación para la extracción de minerales en la elaboración de planes y el proceso de solicitud, capítulo: Restauración y cuidado posterior de yacimientos minerales* (disponible [aquí](#)).

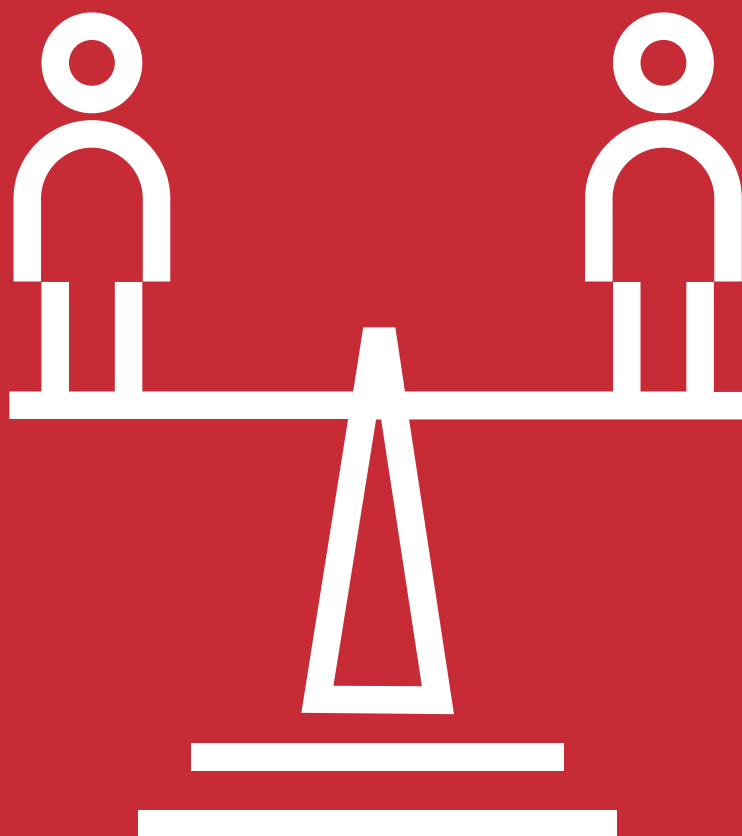


# 05

---

## DERECHOS HUMANOS

Las empresas respetarán los derechos humanos que se vean afectados por sus operaciones y tomarán las medidas adecuadas para evaluar, prevenir y remediar los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos de una manera que sea compatible con los instrumentos internacionales de derechos humanos.





# Debida diligencia en materia de derechos humanos (Disposiciones 5.1-5.2)



## I INTRODUCCIÓN

La debida diligencia en materia de derechos humanos es una forma en que las empresas pueden gestionar de forma proactiva los impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos en los que tengan influencia. Incluye cuatro componentes principales:<sup>24</sup>

- > identificar y evaluar los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa pueda generar o a los que pueda contribuir a través de sus propias actividades, o que puedan estar directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales;
- > integrar los hallazgos de las evaluaciones de impactos en los procesos relevantes de la empresa y tomar las medidas adecuadas de acuerdo con su participación en el impacto;
- > rastrear la efectividad de las medidas y los procesos para abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos con el fin de saber si están funcionando;
- > comunicar cómo se están abordando los impactos.

El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debe basarse en la experiencia interna y/o externa independiente en derechos humanos e incluir una consulta significativa con los grupos afectados potencialmente y demás partes interesadas pertinentes, según corresponda al tamaño de la empresa y a la naturaleza y el contexto de las operaciones.

La debida diligencia en materia de derechos humanos debe ser continua y reconocer que los riesgos en derechos humanos pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan las operaciones y el contexto operativo de la empresa.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > Disposición 5.1 Las empresas implementarán los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos de manera acorde a su tamaño y circunstancias, incluidos como mínimo:
  - a) incorporar un compromiso político de respetar los derechos humanos;
  - b) llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos, incluida la identificación de los impactos que surjan de nuevas operaciones mineras o de cambios significativos en las operaciones existentes según lo requiere la Disposición 2.4 de este Código;
  - c) desarrollar e implementar planes para prevenir o mitigar los impactos sobre los derechos humanos;
  - d) dar cuenta de cómo abordan sus impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos;
  - e) proporcionar o cooperar en la reparación y compensación oportunas a través de procesos legítimos cuando hayan causado o contribuido a impactos negativos sobre los derechos humanos; y
  - f) adoptar una política de tolerancia cero frente a amenazas, intimidación, violencia, retaliación o represalias contra los defensores de los derechos humanos o los sindicatos.

24. ACNUDH, *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*, 2011, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDUEdiligence.aspx>>.

## Explicación

Cuando exista el riesgo de que una empresa pueda afectar de manera significativa los derechos humanos de las personas, en especial cuando un gran número de personas puedan verse afectadas, las empresas se deben asegurar de que existan procesos sólidos de debida diligencia. Lo anterior permitirá una comprensión completa de la naturaleza de los riesgos potenciales para los derechos humanos y la posibilidad de evitarlos, mitigarlos y remediarlos, con el fin de ayudar a la toma de decisiones. Esto podría aplicarse, por ejemplo, cuando una empresa propone reasentar a un gran número de personas o cuando la necesidad legítima de brindar seguridad al personal y a los activos puede aumentar la probabilidad de impactos graves en los derechos humanos de las comunidades locales.<sup>25</sup>

Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos son un conjunto de directrices para que los Estados y las empresas prevengan, aborden y reparen los abusos de los derechos humanos cometidos en las operaciones comerciales. Fueron propuestos por el Representante Especial de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, John Ruggie, y contaron con el respaldo del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011. Los Principios Rectores de la ONU contienen tres pilares que aclaran los deberes y responsabilidades respectivos de los Estados y las empresas. El segundo pilar de los Principios Rectores de la ONU, la «responsabilidad de respetar», establece la responsabilidad de respetar los derechos humanos como el estándar mínimo global de conducta esperada para todas las empresas comerciales dondequiera que operen. Este requiere que las empresas comerciales eviten causar o contribuir a impactos negativos sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades. Además, las empresas comerciales deben tratar de prevenir o mitigar los impactos que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales.<sup>26</sup>

Los Principios Rectores de la ONU describen la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos de la siguiente manera:

- evitar infringir los derechos humanos de los demás y abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que tienen influencia;
- evitar causar o contribuir a impactos negativos sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades, y abordar esos impactos cuando se presenten;
- buscar prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales, incluso si no han contribuido a ellos;
- cuando sea necesario priorizar acciones para abordar los impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos, las empresas deben buscar primero prevenir y mitigar aquellos que son más graves o donde una respuesta tardía los haría irremediables.<sup>27</sup>

Los Principios Rectores de la ONU establecen un marco para que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de un compromiso político, la debida diligencia en materia de derechos humanos, reparación y mecanismos efectivos de reclamación (consulte las [Disposiciones 8.16-8.18 sobre mecanismo de reclamación a nivel operativo](#)).

25. ICMM, *Derechos humanos del ICMM en la industria de minería y metales: integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de gestión de riesgos corporativos*, 2012, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2012/guidance\\_human-rights-due-diligence.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2012/guidance_human-rights-due-diligence.pdf)>.

26. ACNUDH, Pacto Mundial de la ONU, *Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos: relación con los compromisos del Pacto Mundial de la ONU*, 2011 (actualizado: 2014), consultado en línea: 29 de diciembre de 2020 <<https://www.unglobalcompact.org/library/1461>>.

27. ACNUDH, *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos*, 2011, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020 <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.





Para implementar los Principios Rectores de la ONU, las empresas deben:

- › establecer un compromiso político para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
  - › identificar qué cuestiones de derechos humanos son más importantes (véase el recuadro 2: enfoque en las cuestiones de derechos humanos más importantes) para sus operaciones;
  - › implementar un proceso de debida diligencia en derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan sus impactos en los derechos humanos;
  - › integrar los hallazgos de las evaluaciones de impactos y riesgos en las funciones y procesos internos correspondientes;
  - › asignar la responsabilidad de abordar los impactos al personal competente en el nivel y la función pertinentes dentro de la empresa;
- tomar las medidas adecuadas para abordar los impactos sobre los derechos humanos en función de:
- › si la empresa causa o contribuye a un impacto negativo o si está involucrada únicamente porque el impacto está directamente vinculado a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial;
  - › el alcance de su influencia para abordar el impacto negativo;
- › desarrollar procesos internos de toma de decisiones, asignaciones presupuestarias y supervisión para permitir respuestas efectivas a los impactos;
  - › comunicar con eficacia a las comunidades, los socios comerciales, los gobiernos y demás partes interesadas la política y las acciones de derechos humanos para abordar los impactos sobre los derechos humanos, teniendo en cuenta la necesidad de confidencialidad debido a los riesgos para las partes interesadas o el personal afectados, o los requisitos comerciales.

## RECUADRO 2: ATENCIÓN A LAS CUESTIONES MÁS DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos más destacados para una empresa son aquellos que corren el riesgo de sufrir el impacto negativo más grave a través de las actividades y relaciones comerciales de la empresa. El énfasis de la prominencia radica en aquellos impactos que son:

- › *más graves*: con base en cuán severo y extendido sería el impacto y cuán difícil sería reparar el daño resultante;
- › *potenciales*: es decir, aquellos impactos que tienen alguna probabilidad de presentarse en el futuro, teniendo en cuenta que estos son a menudo aquellos impactos que han producido en el pasado, aunque no se limitan a estos;
- › *negativos*: centrarse en evitar daños a los derechos humanos en lugar de iniciativas no relacionadas para apoyar o promover los derechos humanos;
- › *Impactos en los derechos humanos*: centrarse en el riesgo para las personas, más que en el riesgo para la empresa.\*

La prominencia por lo general variará según el sector y el contexto operativo. Los Principios Rectores dejan en claro que una empresa no debe centrarse exclusivamente en los problemas de derechos humanos más destacados e ignorar otros que puedan surgir, aunque los derechos más destacados serán, lógicamente, el foco de los esfuerzos de la empresa para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos. Por ejemplo:

- › una empresa que opera en áreas habitadas por pueblos indígenas necesitará comprender en particular el impacto que estos pueblos pueden sufrir;
- › una empresa que desarrolle operaciones nuevas o amplíe las existentes en áreas de conflicto puede identificar los riesgos relacionados con la seguridad como un problema destacado;
- › una empresa con altos niveles de uso del agua debe determinar cómo abordar los riesgos relacionados con los derechos humanos.\*\*

\*Informe de los Principios Rectores de la ONU, *Marco de informe de los Principios Rectores de la ONU: temas destacados de derechos humanos*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues/>>.

\*\*ACNUDH, *La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos: una guía interpretativa*, 2012, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf)>.



Es posible que las empresas ya cuenten con procesos importantes de gestión de riesgos que cubran una serie de cuestiones pertinentes para los derechos humanos, incluso si estos procesos no utilizan de manera explícita el lenguaje de los derechos humanos, a saber:

- > evaluaciones de impactos ambientales y sociales (EIAS);
  - > estudios de línea de base social;
  - > sistemas de auditoría interna, control y cumplimiento;
  - > debida diligencia de proveedores de seguridad, contratistas y proveedores;
  - > debida diligencia relacionada con la toma de decisiones de inversión;
- encuestas a los empleados, mecanismos de reclamación y sistemas de denuncia de irregularidades;
- > evaluaciones de riesgo político;
  - > debida diligencia legal;
  - > participación de las partes interesadas.<sup>28</sup>

Se pueden basar en estos procesos existentes para llevar a cabo la debida diligencia con un lente de derechos humanos. De lo contrario, las empresas pueden decidir llevar a cabo una evaluación independiente de impactos y riesgos en derechos humanos (véanse las Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos).

Comprender las perspectivas de las personas y grupos potencialmente afectados es un aspecto clave de la debida diligencia en materia de derechos humanos. La debida diligencia debe comunicarse a través del compromiso directo con aquellos que puedan verse afectados o sus representantes legítimos (consulte las Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas).

Las empresas deben tomar todas las medidas razonablemente posibles para evitar la complicidad en violaciones de derechos humanos por parte de actores gubernamentales y proveedores privados de bienes y servicios. Cuando se identifican impactos negativos sobre los derechos humanos, las empresas primero deben buscar prevenir y mitigar aquellos que son más graves o donde una respuesta tardía los haría irremediables.

Las empresas también deben identificar oportunidades para apoyar y promover los derechos humanos. Cada vez más se espera que las empresas no solo respeten los derechos humanos, sino que también exploren oportunidades para hacer una contribución a favor de los derechos humanos.

Por otra parte, las empresas deben desarrollar procesos que permitan subsanar cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos que la empresa cause o al que contribuyan y prever o cooperar en la subsanación de impactos a través de procesos legítimos. Las empresas deben comprometerse con planes de reparación que tengan plazos determinados y priorizar el proceso de reparación en función de la gravedad de los impactos. En situaciones en las que la empresa puede estar vinculada a un impacto negativo sobre los derechos humanos, la empresa no tiene la responsabilidad directa de brindar reparación, aunque se espera que la empresa apoye las acciones de otros, como una entidad gubernamental o un tribunal, para hacerlo.

La *reparación* y la *reparación* se refieren tanto a los procesos de ofrecer reparación por un impacto negativo en los derechos humanos como a los resultados sustantivos que pueden contrarrestar o reparar el impacto negativo. El concepto de reparación tiene como objetivo restaurar a aquellos que han sido perjudicados por las actividades de una empresa a la situación en la que se habrían encontrado si no se hubiera producido el impacto. Esto no siempre es posible, por lo que, en la práctica, la reparación puede adoptar muchas formas,

28. ICMM, *Derechos humanos del ICMM en la industria de minería y metales: integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de gestión de riesgos corporativos*, 2012, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2012/guidance\\_human-rights-due-diligence.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2012/guidance_human-rights-due-diligence.pdf)>.



incluidas disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas), así como la prevención de daños mediante, por ejemplo, mandatos judiciales o garantías de no repetición.<sup>29</sup>

Las empresas deben cooperar con cualquier mecanismo legítimo de reclamación judicial y extrajudicial estatal, así como cualquier otro mecanismo no estatal relevante, ni obstaculizar el acceso a ellos, con el fin de apoyar a quienes buscan reparación a través de estos canales. Esto incluye no socavar los derechos de los sindicatos legítimos.<sup>30</sup>

Las empresas deben consultar a las partes interesadas, incluidas las personas afectadas, las ONG locales y los expertos en la materia, para ayudar a elaborar un plan de acción que proporcione la reparación adecuada en función de la situación, y establecer controles para mitigar los riesgos futuros y prevenir las consecuencias no deseadas que pudiesen perjudicar aún más a las personas cuyos derechos humanos se vieron afectados. En todos los casos, las empresas deben considerar cómo comunicar el progreso y los resultados en situaciones de reparación.<sup>31</sup>

Para cumplir con los requisitos de información de los Principios Rectores de la ONU, los informes de derechos humanos de las empresas deben:

- centrarse en sus principales problemas de derechos humanos y explicar por qué y cómo ha determinado este enfoque;
- mostrar cómo su compromiso con los derechos humanos se ha implementado prácticamente en todas sus prácticas comerciales;
- analizar la forma en que la empresa está abordando desafíos particulares de derechos humanos y brindar ejemplos claros y pertinentes que demuestren cómo sus acciones están influyendo en los resultados de derechos humanos; e
- incluir indicadores de desempeño u otras métricas que ofrezcan evidencia del progreso a lo largo del tiempo.

La ONU define a los *defensores de los derechos humanos* como personas o grupos que, a título personal o profesional y de manera pacífica, se esfuerzan por proteger y promover los derechos humanos<sup>32</sup> Esto incluye a todos los defensores de los derechos humanos que se ven afectados por las actividades de desarrollo y aquellos que realizan el trabajo fundamental del desarrollo sostenible. Pueden ser personas, comunidades, pueblos indígenas, periodistas, trabajadores, activistas y defensores, madres, jóvenes, organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales o funcionarios públicos.<sup>33</sup> Los defensores de los derechos humanos también pueden incluir denunciantes de irregularidades, demandantes, portavoces de la comunidad, representantes sindicales y demás partes interesadas que pueden tener puntos de vista opuestos a la empresa. Esta definición no incluye a las personas que generan o propagan violencia.

Defender y promover los derechos humanos en el contexto de las empresas puede resultar potencialmente peligroso, e incluso mortal, puesto que los denunciantes, incluidos las personas, las comunidades, los trabajadores y los sindicalistas, se enfrentan a la

29 ACNUDH, *La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos: una guía interpretativa*, 2012, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020: <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf)>.

30 Consejo de Joyería Responsable (RJC, por sus iniciales en inglés), *Guía del código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable*, 2019, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guía-1-1.pdf>>.

31. RJC, *Guía del código de prácticas del Consejo de Joyería Responsable*, 2019, consultado en línea: 18 de agosto de 2020, <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.

32. ACNUDH, *Relator especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los defensores de los derechos humanos: quién es un defensor*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/defender.aspx>>.

33. Coalición por los Derechos Humanos en Desarrollo, *Riesgos no calculados*, 2019, acceso en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.ciel.org/wp-content/uploads/2019/06/Uncalculated-Risks.pdf>>.



estigmatización, la criminalización, las desapariciones forzadas, los ataques físicos y psicológicos y el asesinato.<sup>34</sup>

Las empresas deben adoptar una política de tolerancia cero frente a cualquier amenaza, intimidación y represalia contra los defensores de los derechos humanos en el curso de su trabajo, en especial cuando esas represalias puedan implicar acciones directas de la empresa al causar daño a través de sus propios actos, omisiones o negligencia.

Por último, las empresas deben adoptar un enfoque basado en el riesgo al evaluar y supervisar situaciones y áreas que han sido identificadas como de alto riesgo para los defensores de derechos humanos a fin de garantizar que estos riesgos no se conviertan en una crisis. Esto puede incluir la incorporación del tema de los defensores en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Las empresas deben establecer una política interna para evitar represalias contra los defensores de derechos humanos y proteger a aquellos que presenten una denuncia de buena fe.<sup>35</sup> Las empresas también deben tener mecanismos internos para prevenir y responder a las quejas contra cualquier presunta amenaza o violencia ejercida contra sus filiales o por ellas (consulte las Disposiciones 8.16-8.18 sobre mecanismo de reclamación a nivel operativo).

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa:

- ha implementado los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, incluidas las políticas sobre derechos humanos y Defensores de Derechos Humanos, está llevando a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos y está contemplando la reparación en casos de impactos negativos (cuando corresponda).
- ha identificado sus impactos sobre los derechos humanos y ha desarrollado e implementado planes para prevenir o mitigar los impactos sobre los derechos humanos.

### Cumple sustancialmente:

La empresa:

- ha adoptado políticas sobre derechos humanos y defensores de derechos humanos, ha llevado a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos y ha previsto la reparación en casos de impactos negativos (cuando corresponda); sin embargo, existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos; o
- ha identificado sus impactos sobre los derechos humanos y ha desarrollado planes para prevenirlos o mitigarlos; sin embargo, la implementación no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha adoptado políticas sobre derechos humanos, defensores de derechos humanos, debida diligencia en materia de derechos humanos y reparación; sin embargo, la empresa no ha identificado sus impactos sobre los derechos humanos y/o no ha desarrollado planes para prevenirlos o mitigarlos.

34. Mesa redonda sobre aceite de palma sostenible (RSPO, por sus iniciales en inglés), *Política de la RSPO sobre la política de protección de defensores de derechos humanos (denunciantes, demandantes y portavoces comunitarios, 2019)*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://rspo.org/news-and-events/announcements/rspo-policy-on-human-rights-defenders-whistleblowers-complainants-and-community-spokespersons>>.

35. RSPO, *Política de la RSPO sobre la protección de los defensores de derechos humanos, denunciantes, demandantes y portavoces de la comunidad, 2019, Anexo 1: directrices para los miembros de la RSPO sobre el desarrollo de una política sobre la protección de DDH*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://rspo.org/news-and-events/announcements/rspo-policy-on-human-rights-defenders-whistleblowers-complainants-and-community-spokespersons>>.



### Falta:

La empresa no cuenta con políticas o procedimientos sobre derechos humanos, defensores de derechos humanos, debida diligencia en materia de derechos humanos o reparación de los impactos sobre los derechos humanos.

- 
- > **Disposición 5.2** Las empresas se relacionarán con diversas partes interesadas y participarán en iniciativas multisectoriales que aborden problemas comunes de derechos humanos cuando corresponda y documentarán e informarán al público sobre su participación y progreso.
- 

### Explicación

Las empresas deben comprometerse con las partes interesadas afectadas en materia de derechos humanos a través de los procesos de participación de las partes interesadas (consulte las [Disposiciones 8.1 - 8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)). Las empresas también pueden considerar involucrar a otras partes interesadas, como organizaciones de la sociedad civil, organizaciones sin ánimo de lucro (ONG) locales e internacionales y académicos en el tema de los derechos humanos.

Además, las empresas deben participar en iniciativas multisectoriales que aborden cuestiones comunes sobre derechos humanos a nivel local, nacional, internacional y/o industrial. Los siguientes son algunos ejemplos de iniciativas multisectoriales que abordan los derechos humanos:

- > Pacto Mundial de la ONU y Redes del Pacto Mundial a nivel de país;
- > ICMM;<sup>36</sup>
- > Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos (véanse las [Disposiciones 5.7- 5.10 sobre personal de seguridad](#));<sup>37</sup>
- > Diálogos sobre el desarrollo de planes de acción nacionales en empresas y derechos humanos;<sup>38</sup>
- > Consejo Empresarial Mundial (WBC, por sus iniciales en inglés) sobre el Llamado a la Acción en Desarrollo Sostenible para el Liderazgo Empresarial en Derechos humanos;<sup>39</sup>
- > Los Principios de Empoderamiento de ONU Mujeres (WEP);<sup>40</sup>
- > La Alianza para la Igualdad Global de la Comunidad LGBTI;<sup>41</sup>
- > Iniciativa Empresarial Global en Derechos Humanos;<sup>42</sup>
- > Grupo de Trabajo en Derechos Humanos de Empresas por la Responsabilidad Social;<sup>43</sup>

36. ICMM, *Consejo Internacional de Minería y Metales* [sitio web], consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[www.icmm.com](http://www.icmm.com)>.

37. Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos, *Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos* [sitio web], consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.voluntaryprincipios.org/>>.

38. Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.

39. Portal de Empresas y Derechos Humanos, *Llamado a la Acción para el Liderazgo Empresarial en Derechos Humanos*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://humanrights.wbcd.org/ceo-guide-call-to-action/>>.

40. Principios de empoderamiento de la mujer (WEP, por sus iniciales en inglés), *Principios de empoderamiento de la mujer* [sitio web], consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.weps.org/>>.

41. Alianza para la Igualdad Global de la Comunidad LGBTI, *Alianza para la Igualdad Global de la Comunidad LGBTI* [sitio web], consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.global-lgbti.org/>>.

42. La Iniciativa Empresarial Global en Derechos Humanos, *La Iniciativa Empresarial Global en Derechos Humanos* [sitio web], consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[www.gbihr.org](http://www.gbihr.org)>.

43. Grupo de Trabajo en Derechos Humanos de ERS (HRWG, por sus iniciales en inglés), *Grupo de Trabajo en Derechos Humanos de ERS* [sitio web], consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.bsr.org/en/collaboration/groups/human-rights-working-group>>.



- > Coalición Empresarial Global contra la Trata de Personas;<sup>44</sup>
- > Diálogos a nivel nacional e iniciativas de múltiples partes interesadas sobre resolución de conflictos; restitución de tierras; defensores de derechos humanos; etc.

Cuando las empresas participan en iniciativas multisectoriales que aborden los derechos humanos, deben divulgar su participación y los avances relacionados con las iniciativas.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa se ha comprometido con diversas partes interesadas, participa en iniciativas multisectoriales que abordan problemas comunes de derechos humanos e informa al público sobre su participación y progreso.

#### Cumple sustancialmente:

N/A

#### Cumple parcialmente:

La empresa se ha comprometido con diversas partes interesadas y participa en iniciativas multisectoriales que abordan problemas comunes de derechos humanos; sin embargo, aún no ha informado al público sobre su participación y progreso.

#### Falta:

La empresa no se compromete con ninguna parte interesada ni con iniciativas multisectoriales para abordar problemas comunes de derechos humanos.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
5.1		✓	✓	✓	✓	✓
5.2		✓	✓	✓	✓	✓

44. Coalición Empresarial Global contra la Trata de Personas (GBCAT, por sus iniciales en inglés), *Coalición Empresarial Global contra la Trata de Personas* [sitio web], consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.gbcat.org/>>.



## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política de derechos humanos, política de responsabilidad corporativa u otra política o políticas que documenten el respeto por los derechos humanos;
- > una política de tolerancia cero contra cualquier amenaza, intimidación, violencia, retaliación o represalia contra los defensores de los derechos humanos o los sindicatos;
- > registros de comunicaciones y procesos relacionados con el desarrollo, la aprobación y la implementación de políticas, que incluyen, entre otros, actas, correos electrónicos, memorandos, etc.
- > registros de comunicaciones con el personal de la empresa, contratistas, socios comerciales, otras partes pertinentes y partes interesadas, que incluyen, entre otros, actas de reuniones, correspondencia, registros de capacitación, etc.
- > códigos de conducta, acuerdos contractuales u otros materiales que consagren el comportamiento esperado en materia de derechos humanos de proveedores, socios comerciales y demás partes;
- > metodología y/o proceso de evaluación de impactos y riesgos en derechos humanos;
- > informes de evaluación de impactos y riesgos en materia de derechos humanos;
- > documentación de las medidas tomadas para evitar y/o mitigar, subsanar y compensar los impactos;
- > documentación de las consultas, las comunicaciones y la divulgación de las partes interesadas relacionadas con el desarrollo de la metodología, la realización de la evaluación de impactos y riesgos sobre los derechos humanos y la divulgación de los resultados;
- > documentación de supervisión u otros informes, que incluyen, entre otros, control de riesgos de seguridad, riesgos de conflicto, riesgos del país, cambios en la demografía y propuestas de cambios en las operaciones de la mina, los cuales pueden desencadenar la necesidad de actualizar la evaluación de impactos y riesgos en derechos humanos;
- > registros que muestren la implementación de los hallazgos de la evaluación de impactos y riesgos en derechos humanos, tales como la integración de los hallazgos de la evaluación a nivel operativo del sitio de la mina, incluidos, entre otros, memorandos para el personal pertinente, planes de acción, datos de supervisión, registros de capacitación;
- > informes de seguimiento y evaluación sobre la eficacia de las medidas implementadas, incluidas las medidas de mitigación y reparación;
- > políticas/procedimientos del mecanismo de reclamación, incluidos los sistemas de clasificación de quejas relacionadas con los derechos humanos;
- > registros de quejas relacionadas con los derechos humanos presentadas/investigadas, cuando corresponda;
- > documentación de la comunicación del mecanismo de reclamación a las partes interesadas, que incluye, entre otros, correspondencia, actas de reuniones, anuncios, etc.;
- > procedimientos/planes de acción/registros de mitigación documentados o implementación;
- > documentación de comunicaciones con partes pertinentes/socios comerciales, incluidas, por ejemplo, actas de reuniones y correspondencia, con respecto a sus impactos y riesgos en derechos humanos;
- > documentación de las comunicaciones con los países anfitriones u otros involucrados en la mitigación o reparación de los impactos sobre los derechos humanos relacionados con la empresa;
- > información disponible al público sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, que incluye, entre otros, metodología, informes, medidas de mitigación, etc.; y
- > seguimiento externo de la debida diligencia en materia de derechos humanos.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > el compromiso de la empresa con los derechos humanos;



- > el uso de experiencia interna/externa para desarrollar la política de derechos humanos y el proceso de debida diligencia;
- > expectativas de derechos humanos del personal, los socios comerciales y demás partes;
- > comunicación con proveedores, relaciones comerciales y demás partes directamente vinculadas a sus operaciones para establecer la política de derechos humanos de la empresa y las expectativas específicas de la empresa con respecto a socios comerciales/proveedores, etc.
- > cómo evalúa la empresa los impactos y riesgos sobre los derechos humanos;
- > cuando se completó o actualizó la evaluación más reciente de impactos y riesgos en derechos humanos en respuesta a cambios en las operaciones (por ejemplo, expansiones), en las relaciones comerciales (por ejemplo, un nuevo proveedor de seguridad) o en el entorno operativo (por ejemplo, aumento del conflicto político o la inseguridad);
- > el proceso de evaluación de impactos y riesgos en derechos humanos, incluida la comprensión de las leyes y normas aplicables;
- > consideración de una lista completa de los riesgos en derechos humanos derivados de las operaciones y las relaciones comerciales de la empresa;
- > una evaluación de la posible gravedad de los impactos; y un análisis de los riesgos/impactos diferenciales para las mujeres, los niños y demás grupos vulnerables correspondientes;
- > cómo la empresa operadora ha prevenido, ha mitigado y/o ha reparado los impactos identificados;
- > cómo la empresa integra los hallazgos en las funciones y procesos internos pertinentes, incluida la identificación, prevención, mitigación y reparación de impactos negativos sobre los derechos humanos;
- > entendimiento de la respuesta adecuada a los riesgos en derechos humanos relacionados con las operaciones o las relaciones comerciales de la empresa;
- > cómo la empresa apoya la protección de los defensores de derechos humanos;
- > incorporación de retroalimentación de fuentes internas y externas, incluidas las partes interesadas pertinentes, en el proceso de evaluación de impacto y reparación;
- > cómo se identifican, se gestionan y se abordan las quejas relacionadas con los derechos humanos;
- > informes de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de derechos humanos de la empresa;
  - > si la empresa ha identificado impactos sobre los derechos humanos;
- el tipo y contenido de la capacitación que han recibido sobre la política de derechos humanos de la empresa;
- > cómo presentar una reclamación relacionada con los derechos humanos.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > entendimiento de la política de derechos humanos de la empresa;
- > si la empresa ha identificado impactos sobre los derechos humanos en consulta con las comunidades afectadas y las partes interesadas;
- > si la empresa ha tomado medidas para evitar, mitigar, minimizar y/o reparar o compensar los impactos sobre los derechos humanos;
- > si las medidas de mitigación y/o reparación son efectivas, suficientes, oportunas y apropiadas para la cultural, cuando corresponda;
- > si la empresa ha apoyado a defensores de derechos humanos;
- > cómo presentar una reclamación relacionada con los derechos humanos;
- > si la empresa ha informado al público sobre su desempeño en materia de derechos humanos.





## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.3-2.7:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos</u> .
	<b>2.8-2.12:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.8-2.12 sobre socios comerciales</u> .
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.1-8.5:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, se debe incluir el compromiso con las partes interesadas potencialmente afectadas.
	<b>8.16-8.18:</b> al implementar mecanismos operativos de reclamación, se deben considerar los criterios de efectividad de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas para los mecanismos de reclamación extrajudiciales.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- › *Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2011* (disponible [aquí](#)). Esta publicación contiene los «Principios rectores sobre empresas y derechos humanos: aplicación del marco de «proteger, respetar y reparar» de la Organización de las Naciones Unidas», que fueron elaborados por el Representante Especial del secretario general sobre el tema de los derechos humanos y las empresas transnacionales y demás empresas comerciales.
- › *Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos: una guía interpretativa, 2012* (disponible [aquí](#)). Las preguntas y respuestas que se brindan aquí van más allá del comentario para proporcionar detalles y asistencia adicionales con el fin de comprender los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.
- › *El marco de presentación de informes sobre los principios rectores de la ONU, 2017* (disponible [aquí](#)), proporciona una guía sencilla para que las empresas informen sobre la forma en que respetan los derechos humanos.
- › *ICMM, Derechos humanos en la industria de minería y metales: descripción general, enfoque y problemas de gestión, 2009* (disponible [aquí](#)). Esta publicación contiene una descripción general de los principales desafíos y dilemas a los que se enfrentan con frecuencia las empresas del sector de la minería y los metales.
- › *ICMM, Derechos humanos en la industria de minería y metales: integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de gestión de riesgos corporativos, 2012* (disponible [aquí](#)). Una serie de notas de orientación sobre derechos humanos en el sector de la minería y los metales del Consejo Internacional de Minería y Metales.
- › *El foro de derechos humanos y dilemas empresariales* (disponible [aquí](#)) alberga una amplia gama de estudios de casos que muestran la manera en que diferentes empresas han abordado los dilemas de derechos humanos.
- › *Derechos Humanos Traducidos 2.0: una guía de referencia empresarial, 2017* (disponible [aquí](#)), utiliza situaciones de la vida real a las que se enfrentan las empresas como estudios de caso.
- › *Por qué son importantes los derechos humanos 2013* (disponible [aquí](#)) es una guía de recursos para integrar los derechos humanos en el trabajo de Comunidades y Desempeño Social en Rio Tinto.



- > Consejo de Joyería Responsable, Instituto Danés de Derechos Humanos, *Caja de Herramientas de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos* (disponible [aquí](#)). Este conjunto de herramientas está diseñado para cumplir con los requisitos del código de prácticas para un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos; probablemente sea más útil para las pequeñas y medianas empresas, que tienen un riesgo bajo en derechos humanos, y/o para aquellas que realizan la debida diligencia en materia de derechos humanos por primera vez.
- > *Guía y caja de herramientas para la evaluación de impactos en los derechos humanos, 2020* (disponible [aquí](#)). Orientación y herramientas prácticas para realizar, encargar, revisar y supervisar evaluaciones de impactos en derechos humanos de proyectos empresariales.
- > Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, *Reconocimiento de la contribución de los defensores de los derechos humanos ambientales al goce de los derechos humanos, la protección ambiental y el desarrollo sostenible, 2019* (disponible [aquí](#)).
- > ONU, *Declaración sobre el derecho y la responsabilidad de las personas, los grupos y los órganos de la sociedad de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos universalmente, 1998* (disponible [aquí](#)).
- > WBCSD, *Guía de derechos humanos para directores ejecutivos, 2019* (disponible [aquí](#)) brinda información sobre cómo las empresas están cumpliendo con la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y comparte las acciones que los líderes empresariales están tomando para salir adelante y mantenerse a la vanguardia en este espacio crucial.
- > Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Relator especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos, 2020* (disponible [aquí](#)). Información sobre la actual Relatoría que maneja temas relacionados con Defensores de Derechos Humanos.
- > Derechos Humanos de la ONU, *Cómo desarrollar una política de derechos humanos, 2011* (disponible [aquí](#)). Guía para empresas sobre cómo desarrollar una Política de Derechos Humanos.
- > Grupo de trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos, *Nota complementaria II: debida diligencia en materia de derechos humanos corporativos: introducción, prácticas emergentes, herramientas y recursos, 2018* (disponible [aquí](#)). Esta nota es un anexo del informe de la Asamblea General del Grupo de Trabajo, A/73/63.



# Pueblos indígenas y tribales (Disposiciones 5.3-5.5)



## I INTRODUCCIÓN

Hay aproximadamente 476 millones de pueblos indígenas en todo el mundo, en más de 90 países. Aunque comprenden más del 6% de la población mundial, representan aproximadamente el 15% de la pobreza extrema.<sup>45</sup>

*Los pueblos indígenas* son poseedores de idiomas, sistemas de conocimiento y creencias únicos y cuenta con un conocimiento invaluable de las prácticas para la gestión sostenible de los recursos naturales. También mantienen una relación y un uso especial de su tierra tradicional; su tierra ancestral tiene una importancia fundamental para su supervivencia física y cultural colectiva como pueblos.<sup>46</sup> Si bien los pueblos indígenas poseen, ocupan o utilizan una cuarta parte de la superficie mundial, protegen el 80% de la biodiversidad restante del mundo.<sup>47</sup>

Gran parte de la tierra que ocupan los pueblos indígenas es propiedad tradicional indígena; no obstante, muchos gobiernos no reconocen que gran parte de esta tierra pertenece formal o legalmente a los pueblos indígenas.<sup>48</sup>

Los pueblos indígenas tienen sus propios conceptos diversos de desarrollo, con base en sus valores, visiones, necesidades y prioridades tradicionales, pero a menudo sufren de falta de representación y participación política, marginación económica y pobreza, falta de acceso a servicios sociales y discriminación.<sup>49</sup>

Teniendo en cuenta la diversidad de los pueblos indígenas, no se ha adoptado una definición oficial de «indígena» a nivel internacional. En cambio, la ONU y demás instituciones han desarrollado una comprensión de este término con base en lo siguiente:

- > autoidentificación como pueblos indígenas a nivel individual y aceptados por la comunidad como sus miembros;
- > continuidad histórica con sociedades precoloniales y/o de colonos;
- > fuerte vínculo con los territorios y los recursos naturales circundantes;
- > distintos sistemas sociales, económicos o políticos;
- > lengua, cultura y creencias distintas;
- > capacitación de grupos no dominantes de la sociedad;
- > resolución de mantener y reproducir sus entornos y sistemas ancestrales como pueblos y comunidades distintivos.

La empresa puede emprender o contratar especialistas externos para que emprendan una serie de actividades para identificar a los pueblos indígenas, incluida la investigación de las leyes y reglamentos nacionales aplicables (incluidas las leyes que reflejan las obligaciones del país anfitrión en virtud del derecho internacional), la investigación de archivos, la investigación etnográfica (incluida la documentación de cultura, costumbres, instituciones,

45. Banco Mundial, *Pueblos indígenas*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.worldbank.org/en/topic/indigenouspeoples>>.

46. Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas, *Ficha informativa de los pueblos indígenas*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session\\_factsheet1.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)>.

47. Banco Mundial, *Pueblos indígenas*, consultado en línea: 24 de agosto de 2020, <<https://www.worldbank.org/en/topic/indigenouspeoples>>.

48. *Ibidem*.

49. Foro Permanente de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas, *Ficha informativa de los pueblos indígenas*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session\\_factsheet1.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)>.

leyes consuetudinarias, etc.), las consultas con organizaciones y federaciones indígenas y los enfoques de valoración participativa con los pueblos indígenas afectados por las operaciones. Las empresas deben reconocer que el principio de que los pueblos indígenas y tribales tengan derecho a determinar su propio estatus es inherente al principio de autodeterminación.<sup>50</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

> **Disposición 5.3** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2](#) de este Código que garanticen el respeto de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales, tal como se declaran y se definen en el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (N° 169) y la Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas.

### Explicación

Los instrumentos internacionales clave sobre derechos indígenas incluyen el *Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales*, 1989 (Convenio 169 de la OIT) y la *Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas*, 2007 (Declaración de la ONU). Veintitrés países han ratificado el Convenio 169 de la OIT y 148 países apoyan la Declaración de la ONU.<sup>51,52</sup> Los convenios de la OIT pasan a ser vinculantes tras su ratificación. Las declaraciones de la ONU por lo general no son legalmente vinculantes, pero representan el desarrollo dinámico de las normas legales internacionales y reflejan el compromiso de los estados de moverse en ciertas direcciones, teniendo en cuenta ciertos principios. La Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas proporciona un detalle o una interpretación de los derechos humanos consagrados en otros instrumentos internacionales de derechos humanos que se aplican a los pueblos indígenas.<sup>53</sup>

Las empresas no pueden utilizar el reconocimiento limitado o la ausencia de reconocimiento explícito de los pueblos indígenas en los países en los que tienen presencia como excusa para no aplicar los estándares internacionales mínimos aplicables a los pueblos indígenas, incluso en los casos en que los Estados se oponen a la aplicación de esos estándares.<sup>54</sup>

El Convenio 169 de la OIT y la Declaración de la ONU deben considerarse junto con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Los Principios Rectores establecen que las empresas tienen la responsabilidad de respetar todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, «que se entienden, como mínimo,

50. IFC, *Nota orientativa del IFC, norma de desempeño 7: pueblos indígenas*, 2012, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089)>.

51. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Ratificaciones del convenio sobre pueblos indígenas y tribales (N° 169)*, 1991, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312314](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312314)>.

52. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU, *Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, 2007, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html>>.

53. Foro Permanente de la ONU para las Cuestiones Indígenas, *Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, preguntas frecuentes*, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/faq\\_drips\\_en.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/faq_drips_en.pdf)>.

54. Consejo de Derechos Humanos de la ONU, *Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos indígenas, James Anaya*, párrafo 50, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-47\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-47_en.pdf)>.



como los expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT sobre principios y derechos en el trabajo». Además, es posible que las empresas «deban considerar estándares adicionales... Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas que pertenecen a grupos o poblaciones específicos que requieren atención particular, cuando puedan tener impactos negativos sobre ellos. En este sentido, los instrumentos de las Naciones Unidas han profundizado en los derechos de los pueblos indígenas...».<sup>55</sup>

Los sistemas para garantizar el respeto de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales de conformidad con el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de la ONU pueden incluir los siguientes componentes:

- desarrollar, adoptar e implementar una política formal (ya sea de forma independiente o dentro de una política de derechos humanos más amplia) que aborde los derechos de los pueblos indígenas y comprometa a la empresa a respetarlos;
- llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos para evaluar los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos de los pueblos indígenas, integrar los hallazgos y tomar medidas, rastrear y comunicar a nivel externo el desempeño (véase la Disposición 5.4 sobre pueblos indígenas y tribales y también las Disposiciones 5.1-5.2 sobre debida diligencia en materia de derechos humanos);
- consultar de buena fe con los pueblos indígenas en relación con todos los asuntos que puedan afectarlos o sus derechos;
- comprometerse a obtener (y mantener) el CLPI de los Pueblos Indígenas para operaciones que afecten sus derechos (véase la Disposición 5.5 sobre pueblos indígenas y tribales);
- establecer o cooperar a través de procesos legítimos para reparar cualquier impacto negativo sobre los derechos de los pueblos indígenas;
- establecer o cooperar con un mecanismo de reclamación efectivo y apropiado para la cultura (consulte las Disposiciones 8.16-8.18 sobre mecanismo de reclamación a nivel operativo).<sup>56</sup>

La política debe contar con el respaldo público e incluir procedimientos de apoyo, funciones y responsabilidades claramente definidas, recursos financieros, controles, protocolos de seguimiento, programas de capacitación y comunicación e informes internos y externos (consulte las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión).

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado, ha documentado y ha implementado sistemas que garantizan el respeto de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales alineados con las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y con el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (N° 169) y la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado y ha documentado sistemas que garantizan el respeto de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales alineados con las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y con el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (N° 169) y la Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas; sin embargo, se identificaron brechas menores o aisladas en la implementación debido a una documentación, comunicación y/o revisión y supervisión inadecuados.

55. Consejo de Derechos Humanos de la ONU, *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*, 2011, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.

56. Pacto Mundial de las Naciones Unidas, *Guía de referencia empresarial: Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas*, 2013, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.



### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado y ha documentado sistemas que garantizan el respeto de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales alineados con las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y con el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (N° 169) y la Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas, sin embargo, la implementación de los sistemas aún no ha comenzado o está incompleta.

### Falta:

La empresa no cuenta con ningún sistema que garantice el respeto de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales.

- 
- > **Disposición 5.4** Las empresas identificarán los impactos reales y potenciales sobre los pueblos indígenas y tribales y sus tierras, territorios y recursos. Cuando sus actividades afecten potencialmente a los pueblos indígenas y tribales, las empresas desarrollarán e implementarán un plan de participación de los pueblos indígenas y tribales a lo largo del ciclo de vida de la mina.
- 

### Explicación

Las evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos (véanse las Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos) deben identificar la existencia de comunidades de pueblos indígenas en el área de influencia operativa. La evaluación debe ser proporcional a la naturaleza y escala de los impactos potenciales de la operación sobre los pueblos indígenas y debe tener en cuenta lo siguiente:

- > estatus económico, social y legal;
- > sus instituciones, costumbres, cultura y/o idioma;
- > su dependencia de los recursos naturales; y
- > su relación pasada y actual con los grupos dominantes y la economía prevaleciente.

La evaluación debe utilizar enfoques participativos y reflejar las opiniones de las comunidades afectadas de los pueblos indígenas sobre los riesgos, impactos y beneficios operativos.

Cuando las actividades operativas puedan tener un impacto negativo en la identidad de los pueblos indígenas, los *medios de subsistencia* basados en los recursos naturales, la seguridad alimentaria y la supervivencia cultural, las empresas deben explorar diseños alternativos viables, consultar con los pueblos indígenas afectados y buscar la asesoría de expertos competentes en un esfuerzo por evitar tales impactos. Si los impactos negativos son inevitables, las empresas deben minimizar y/o compensar estos impactos de una manera acorde con la naturaleza y escala de los impactos y la vulnerabilidad de los pueblos indígenas.

Las empresas deben preparar un plan de participación de los pueblos indígenas que describa las acciones para minimizar y/o compensar los impactos negativos de una manera apropiada para la cultura y las acciones para mejorar los impactos positivos de las operaciones mineras en los pueblos indígenas. El plan debe incluir funciones y responsabilidades claramente definidos, financiamiento y aportes de recursos, un cronograma de actividades con un límite de tiempo y un presupuesto.

Si bien es importante reconocer el papel de los ancianos y demás líderes comunitarios tradicionales, no se debe asumir de forma automática que quienes ocupan puestos formales de liderazgo, ya sean tradicionales o designados por el gobierno, representan todos los intereses de la comunidad. En particular, las empresas deben ser sensibles a los sectores de la comunidad que con frecuencia pueden quedar excluidos del proceso de toma de decisiones,



como las mujeres y los jóvenes. Durante la interacción con las comunidades indígenas, los representantes de las empresas deben dejar en claro que están comprometidos a actuar de manera *inclusiva* y no discriminatoria. Cuando las estructuras tradicionales de toma de decisiones excluyen a las mujeres y a los jóvenes, puede ser necesario obtener aportes de estos grupos por medios menos directos, por ejemplo, y cuando sea posible, a través de encuestas de necesidades de la comunidad y estudios de línea de base, o mediante discusiones informales con grupos pequeños.<sup>57</sup>

El proceso de participación debe tener en cuenta las estructuras sociales, el liderazgo y los procesos de toma de decisiones existentes, así como las identidades sociales como el género y la edad. Las empresas deben considerar la existencia de tradiciones patriarcales y normas y valores sociales que pueden limitar la participación de la mujer en roles de liderazgo y procesos de toma de decisiones; la necesidad de proteger y garantizar los derechos legales de las mujeres indígenas; y la realización potencialmente limitada de los derechos económicos y sociales de los grupos marginales o vulnerables como consecuencia de la pobreza y el acceso limitado a los recursos económicos, los servicios sociales o los procesos de toma de decisiones.<sup>58</sup>

Como parte del proceso de participación, las empresas deben tener como objetivo garantizar que:

- > los pueblos indígenas comprenden sus derechos;
- > la empresa y todo personal involucrado en el proceso de participación, a su vez, comprenden los derechos, las aspiraciones y las preocupaciones de los pueblos indígenas, tanto en sus operaciones como en general;
- > las comunidades indígenas están informadas y comprenden la gama completa (corto, mediano y largo plazo) de los impactos sociales y ambientales —positivos y negativos— que pueden resultar de la minería;
- > las empresas comprenden y abordan cualquier impacto potencialmente negativo, y reconocen, respetan y utilizan el conocimiento tradicional para alimentar el diseño y la implementación de estrategias de mitigación;
- > existe entendimiento y respeto mutuos entre la empresa, la comunidad indígena y demás actores pertinentes en cuanto a sus respectivas funciones, responsabilidades, derechos, desafíos y procesos de toma de decisiones;
- > Las aspiraciones y preocupaciones de los indígenas se tienen en cuenta en la planeación de las operaciones mineras, de modo que las personas se apropien y participen plenamente en las decisiones sobre los programas e iniciativas de desarrollo comunitario;
- > la empresa ha trabajado para obtener el apoyo amplio y continuo de la comunidad, incluido, cuando corresponda, su CLPI;
- > se escuchan las voces de todos en la comunidad, es decir, los procesos de participación son inclusivos<sup>59</sup> (véanse las Disposiciones 8.1-8.5 sobre participación de las partes interesadas).

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha identificado impactos negativos reales y potenciales sobre los pueblos indígenas y tribales y sus tierras, territorios y recursos y ha desarrollado e implementado un plan de participación de los pueblos indígenas y tribales a lo largo del ciclo de vida de la mina.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha identificado impactos negativos reales y potenciales sobre los pueblos indígenas y tribales y sus tierras, territorios y recursos y ha desarrollado un plan de

57. IFC, *Nota orientativa del IFC, norma de desempeño 7: pueblos indígenas*, 2012, consultado en línea: 29 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089)>.

58. *Ibidem*.

59. ICMM, *Guía de buenas prácticas del ICMM: pueblos indígenas y minería*, segunda edición, 2015, <<https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9520.pdf>>.



participación de pueblos indígenas y tribales; sin embargo, la implementación no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que debería haber comenzado.

**Cumple parcialmente:**

La empresa ha identificado algunos impactos negativos sobre los pueblos indígenas y tribales y sus tierras, territorios y recursos; sin embargo, el proceso de identificación de impactos no cubre de manera integral todos los impactos negativos reales y potenciales a lo largo del ciclo de vida de la mina y/o la empresa no ha desarrollado un plan de participación de pueblos indígenas y tribales.

**Falta:**

La empresa no cuenta con ningún proceso para identificar los impactos negativos reales y potenciales sobre los pueblos indígenas y tribales y sus tierras, territorios y recursos.

- 
- > **Disposición 5.5** Las empresas respetarán los principios del consentimiento libre, previo e informado (CLPI) cuando las nuevas operaciones mineras o los cambios importantes en las operaciones existentes afecten las tierras, territorios o recursos de los pueblos indígenas y tribales, incluidos:
- a) impactos significativos en tierras, territorios y recursos naturales supeditados a propiedad tradicional, ancestral o consuetudinaria independientemente del reconocimiento por parte del estado correspondiente;
  - b) el desplazamiento físico o económico de comunidades indígenas;
  - c) impactos en lugares de importancia cultural y espiritual indígena o patrimonio cultural crítico;
  - d) el uso del patrimonio cultural o los conocimientos tradicionales con fines comerciales; y
  - e) almacenamiento o eliminación de materiales peligrosos.
- 

## Explicación

Cuando las nuevas operaciones mineras o los cambios importantes en las operaciones existentes afecten las tierras, territorios o recursos de los pueblos indígenas, las empresas respetarán el derecho de los pueblos indígenas al CLPI.

El CLPI debe obtenerse siempre que haya un impacto en los derechos sustantivos de los pueblos indígenas (incluidos los derechos a la tierra, los territorios y los recursos, y los derechos a la autodeterminación cultural, económica y política). La Declaración de la ONU se refiere expresamente al CLPI en las siguientes circunstancias:

- > retiro y reubicación de pueblos indígenas (artículo 10);
- > toma de propiedad cultural, intelectual, religiosa o espiritual (artículo 11);
- > adopción e implementación de asuntos legislativos o administrativos que puedan afectar a los pueblos indígenas (artículo 19);
- > confiscación, toma, ocupación, uso o daño de las tierras o territorios de los pueblos indígenas (artículo 28);
- > almacenamiento o eliminación de materiales peligrosos en las tierras o territorios de los pueblos indígenas (artículo 29); y
- > operaciones mineras que afecten las tierras, territorios u otros recursos de los pueblos indígenas, en particular lo relacionado con el desarrollo, el uso o la explotación de recursos minerales, hídricos u otros (artículo 32).<sup>60</sup>

60. Pacto Mundial de las Naciones Unidas, *Guía de referencia empresarial de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*, 2014, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.





El CLPI es un proceso continuo que debe mantenerse durante todo el ciclo de vida de la planeación, la investigación, el desarrollo, la implementación y la ejecución de las operaciones mineras. Lo anterior implicará un compromiso regular con los pueblos indígenas afectados.<sup>61</sup>

En las minas existentes, donde no se obtuvo el CLPI en el pasado, las empresas deben esforzarse por obtener el consentimiento de los pueblos indígenas para las operaciones actuales. Los cambios en las operaciones que afectan los derechos de los pueblos indígenas deben basarse en la obtención de su consentimiento. Las empresas también deben contar con un proceso para responder a las inquietudes pasadas y presentes de la comunidad (véanse las Disposiciones 8.16-8.18 sobre mecanismo de reclamación a nivel operativo) y para reparar y/o compensar los impactos sobre los derechos e intereses de los pueblos indígenas (véase la Disposición 5.1 sobre debida diligencia en materia de derechos humanos). Estos procesos deben diseñarse y acordarse en consulta con los pueblos indígenas.<sup>62</sup>

Los procesos de CLPI dependerán de la situación y los intereses de los pueblos indígenas, sus culturas, prácticas y leyes e instituciones consuetudinarias, las leyes locales existentes con respecto al CLPI y los detalles de las operaciones propuestas y sus impactos sociales y ambientales. Las empresas deben comprender y garantizar que los procesos de CLPI respeten las estructuras tradicionales de gobernanza y toma de decisiones, los lenguajes y las sensibilidades en torno a cuestiones particulares.

Las empresas deben identificar y negociar con representantes legítimos de las comunidades indígenas potencialmente afectadas, a nivel local y regional, y evitar trabajar con líderes impuestos o autoproclamados no reconocidos por la comunidad.<sup>63</sup> Cuando los sistemas administrativos y tradicionales reconocen a diferentes líderes, donde se sabe que el liderazgo está altamente politizado y/o representa solo marginalmente a las comunidades indígenas potencialmente afectadas o si hay múltiples grupos que representan diferentes intereses, el CLPI debe basarse en la identificación, el reconocimiento y la participación del mayor número o la mayor representatividad de subgrupos.<sup>64</sup>



61. *Ibidem*.

62. *Ibidem*.

63. *Ibidem*.

64. IFC, *Nota orientativa del IFC, norma de desempeño 7: pueblos indígenas*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089)>.

### RECUADRO 3: ENFOQUE EN LOS COMPONENTES DEL CLPI\*

**LIBRE:** significa que no hay coerción, intimidación, manipulación, influencia o presión indebidas. El consentimiento de los pueblos indígenas debe obtenerse sin tácticas físicas o psicológicas, directas o indirectas, destinadas a coaccionar, manipular o presionar de otro modo a los indígenas encargados de tomar decisiones. Las empresas deben ser conscientes de que los actores estatales pueden amenazar a los pueblos indígenas con la fuerza o con la adquisición forzosa de sus tierras, o con el retiro de fondos estatales.

**PREVIO:** implica que se debe buscar el consentimiento antes de cualquier autorización o comienzo de actividades y antes de que se produzca cualquier impacto. Los pueblos indígenas deben disponer de tiempo suficiente para considerar su decisión y no deben ser presionados para que acepten un plan. Las empresas deben respetar los requisitos de tiempo de los procesos indígenas de consulta/consenso. La cantidad de tiempo razonable dependerá de los pueblos indígenas en cuestión y de la decisión que se tome. Las empresas deben tratar, lo antes posible, de acordar con los pueblos indígenas sobre cómo llegar a un consenso en cada etapa de una operación minera (por ejemplo, exploración, construcción/operación y cierre).

**INFORMADO:** significa que se proporciona información que cubre una variedad de aspectos, incluida la naturaleza, el tamaño, el ritmo, la reversibilidad y el alcance de cualquier actividad propuesta; el propósito de la actividad, así como su duración; localidad y áreas afectadas; y una evaluación preliminar de los probables impactos económicos, sociales, culturales y ambientales. Las empresas pueden considerar involucrar a los pueblos indígenas potencialmente afectados en las evaluaciones de impactos preliminares. Se debe compartir información sobre los posibles impactos positivos y negativos en relación con la actividad propuesta, incluidas las medidas de mitigación relacionadas para evitar, minimizar o mitigar los impactos negativos. La información debe proporcionarse de manera que los pueblos indígenas la comprendan (por ejemplo, debe estar disponible en su idioma) y a la que puedan acceder (por ejemplo, las copias impresas deben estar disponibles además de las copias por correo electrónico, según corresponda). Las empresas pueden considerar la posibilidad de apoyar a los pueblos indígenas para que desarrollen o conserven la capacidad técnica o la experiencia si así lo solicita la comunidad.

**CONSENTIMIENTO:** significa el acuerdo para una operación o actividad minera después de que una empresa ha entablado una consulta de buena fe con los pueblos indígenas afectados. El consentimiento puede entenderse como una licencia social formal y documentada para operar. Los pueblos indígenas tienen derecho a dar o negar su consentimiento y, en algunas circunstancias, pueden revocar el consentimiento otorgado previamente. Por ejemplo, si una empresa incumple sus obligaciones en virtud de un acuerdo, o resulta evidente que se dio el consentimiento sin el beneficio de toda la información disponible, puede haber una base para revocar el consentimiento. Para obtener y documentar formalmente el consentimiento para una operación o actividad minera, una empresa debe identificar y consultar con las instituciones representativas de los pueblos indígenas a fin de negociar un proceso para obtener el consentimiento. En este, se debe identificar las etapas de la operación en las que se debe obtener el consentimiento. Las empresas deben documentar el proceso de negociación acordado y el resultado de ese proceso.

\*Pacto Mundial de la ONU, *Una guía de referencia empresarial de la Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas*, 2014, consultado el 30 de diciembre de 2020, <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.

Cuando el gobierno tenga una función definida en la gestión de las cuestiones de los pueblos indígenas relacionadas con la actividad u operación minera propuesta, la empresa debe colaborar con la entidad de gobierno responsable, en la medida de lo posible y de lo permitido por la entidad, para lograr resultados que sean consistentes con los objetivos de esta Disposición. Cuando la capacidad del gobierno sea limitada, la empresa debe desempeñar un papel activo durante la planeación, la implementación y el seguimiento de las actividades en la medida que lo permita la entidad, y debe desarrollar un plan para tender un puente entre los procesos gubernamentales y los requisitos de esta Disposición.<sup>65</sup>

65. IFC, *Nota orientativa del IFC, norma de desempeño 7: pueblos indígenas*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089)>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa tiene el compromiso de respetar los principios del CLPI y puede demostrar que el CLPI se ha obtenido cuando nuevas operaciones mineras o cambios importantes en las operaciones existentes afectan las tierras, los territorios o los recursos de los pueblos indígenas y tribales.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa tiene el compromiso de respetar los principios del CLPI cuando las nuevas operaciones mineras o los cambios importantes en las operaciones existentes afecten las tierras, territorios o recursos de los pueblos indígenas y tribales, y actualmente participa en procesos de CLPI.

### Falta:

La empresa no tiene políticas que se comprometan a respetar los principios del CLPI.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre pueblos indígenas y tribales se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa. El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
5.3		✓	✓	✓	✓	✓
5.4		✓	✓	✓	✓	✓
5.5		✓	✓	✓	✓	✓

### Ejemplos y tipos de evidencia

Política sobre el respeto de los derechos de los pueblos indígenas, incluido el derecho al CLPI, en consonancia con el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas;

- > declaraciones públicas o compromisos expresados en documentos de la empresa sobre el respeto a los derechos de los pueblos indígenas;
- > documentación de los esfuerzos de divulgación realizados para involucrar a los pueblos indígenas en el desarrollo de la política;
- > documentación de los esfuerzos para identificar a los pueblos indígenas en el área de influencia operativa;
- > registros de reuniones y demás formas de consultas con los pueblos indígenas o con otras personas que fueron consultadas para ayudar a identificar a los pueblos indígenas potencialmente afectados;



- > evaluación de la posibilidad de las operaciones de la empresa para afectar los derechos y/o intereses de los pueblos indígenas;
- > registros de reuniones, consultas, foros, comunicaciones con los pueblos indígenas sobre las operaciones y/o actividades propuestas;
- > documentación de la evitación de impactos y/o de medidas de mitigación, reparación y compensación;
- > documentación de asociaciones o programas para ofrecer beneficios y mitigar impactos;
- > un plan de participación de los pueblos indígenas y procedimientos para involucrar a los pueblos indígenas afectados;
- > documentación de las actividades de consulta y participación;
- > política o procedimiento que describa el proceso de CLPI a seguir;
- > registros de reuniones, presentaciones u otros lugares en los que la empresa divulgó a los pueblos indígenas toda información relacionada con la operación minera y/o analizó o proporcionó información sobre el derecho de los pueblos indígenas al CLPI;
- > documentos, sitios web u otros materiales utilizados por la empresa para divulgar/informar a los pueblos indígenas sobre las operaciones mineras y las actividades propuestas;
- > documentación de consentimiento/aprobación/apoyo brindado por los pueblos indígenas afectados;
- > acuerdos firmados con líderes comunitarios de pueblos indígenas, con evidencia de procesos apropiados de CLPI;
- > registros de reclamaciones y quejas y/o mitigación/reparación propuesta;
- > evidencia de que la empresa dejó de realizar la actividad propuesta después de que los pueblos indígenas retiraron su consentimiento;
- > documentación de los compromisos asumidos en el acuerdo de CLPI e información sobre el estado de esos compromisos;
- > informes de seguimiento o actualizaciones sobre el progreso de la implementación de los términos y condiciones del acuerdo de CLPI;
- > registros de cualquier reunión celebrada para discutir la implementación del acuerdo de CLPI o el estado de implementación de varios términos y condiciones del acuerdo;
- > evaluaciones de riesgos y posibles impactos negativos en las tierras, medios de subsistencia, recursos y patrimonio cultural de los pueblos indígenas y/o incorporación de los derechos e intereses de los pueblos indígenas en la metodología de las EIAS;
- > informe sobre si el país anfitrión llevó a cabo o no procesos de consulta y/o consentimiento con los pueblos indígenas potencialmente afectados antes de otorgar acceso a los recursos minerales, incluido, entre otros, el arrendamiento de minerales a empresas privadas, la oferta de concesiones mineras, la emisión de licencias de exploración, etc.;
- > mecanismo de reclamación apropiado para las comunidades de los pueblos indígenas;
- > registros de cualquier queja o reclamación de los pueblos indígenas y las respuestas y reparaciones de la empresa.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa de respetar los derechos e intereses de los pueblos indígenas;
- > cómo respetan los derechos, los intereses, las aspiraciones, la cultura y los medios de subsistencia basados en los recursos naturales de los pueblos indígenas;
- > una comprensión de los pueblos indígenas en el área de influencia operativa, incluidas sus estructuras de gobernanza y toma de decisiones, representantes legítimos y cultura;
- > si la empresa se relaciona y consulta con los pueblos indígenas de manera justa, oportuna y apropiada para la cultura durante todo el ciclo de vida de la mina con el fin de buscar el consentimiento para sus actividades;
- > si la empresa ha obtenido el CLPI de las comunidades indígenas afectadas y cómo se lleva a cabo el proceso de CLPI;

- > si la empresa evita o minimiza los impactos negativos sobre los pueblos indígenas y cómo lo hace;
- > líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación de la política de pueblos indígenas;
- > cómo se informa a los pueblos indígenas de la política de la empresa, incluido el mecanismo de reclamación;
- > ejemplos de cambios en el diseño de la operación minera o actividades operativas que se generaron a partir de la consulta con los pueblos indígenas;
- > un entendimiento de las entidades de gobierno correspondientes que se ocupan de proteger los derechos de los pueblos indígenas;
- > conocimiento de las leyes y reglamentos del país anfitrión en relación con los pueblos indígenas;
- > disponibilidad pública de información sobre el proceso y los resultados del CLPI.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa sobre los derechos de los pueblos indígenas y el CLPI;
- > el tipo y contenido de la capacitación que han recibido sobre la política de la empresa;
- > conocimiento de las consultas con los pueblos indígenas.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y demás partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa sobre los derechos e intereses de los pueblos indígenas;
- > si la empresa ha identificado algún impacto en los derechos de los pueblos indígenas y, de ser así, cómo planea mitigarlos y/o remediarlos;
- > la eficacia e idoneidad de las medidas de mitigación y reparación, cuando corresponda;
- > si se consultó a los pueblos indígenas sobre el desarrollo de la política, la evaluación de impacto y/o los procesos de CLPI;
- > si el proceso de CLPI se llevó a cabo de manera eficaz;
- > si los pueblos indígenas recibieron información completa y accesible y tiempo suficiente para considerar los impactos y riesgos de la actividad propuesta;
- > si se han celebrado acuerdos con la empresa y, en caso afirmativo, si la empresa está cumpliendo con los compromisos establecidos en esos acuerdos.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas para asegurar el respeto de los derechos e intereses de los pueblos indígenas y tribales, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.1 y 5.2:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben considerar los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
	<b>5.6:</b> al considerar los impactos y la participación de los pueblos indígenas y tribales y como parte de los procesos de CLPI, las empresas deben considerar los derechos e intereses de las mujeres indígenas.

---

## 8 Comunidades y partes interesadas

---

**8.1-8.5:** en la participación de las partes interesadas, las empresas deben considerar el compromiso con los pueblos indígenas y tribales.

---

**8.6-8.8:** las empresas deben obtener el CLPI de los pueblos indígenas y tribales afectados por el reasentamiento.

---

**8.16-8.18:** al desarrollar mecanismos operativos de reclamación, las empresas deben considerar mecanismos apropiados para la cultura y el compromiso con los pueblos indígenas y tribales.

---

**8.19:** al identificar, documentar y proteger el patrimonio cultural, las empresas deben considerar el patrimonio cultural de los pueblos indígenas y tribales.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > IFC, *Nota orientativa del IFC, norma de desempeño 7: pueblos indígenas*, 2012 (disponible [aquí](#)). La nota orientativa 7 corresponde a la norma de desempeño 7 de la IFC, que reconoce que los pueblos indígenas se encuentran a menudo entre los segmentos más marginados y vulnerables de la población.
- > Pacto Mundial de la ONU, *Una guía de referencia empresarial: Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas*, 2014 (disponible [aquí](#)). Esta Guía ayuda a las empresas a comprender, respetar y respaldar los derechos de los pueblos indígenas al ilustrar cómo estos derechos son importantes para las actividades comerciales.
- > ICMM, *Guía de buenas prácticas: pueblos indígenas y minería, segunda edición*, 2015 (disponible [aquí](#)). Esta guía incluye una serie de herramientas prácticas para guiar a los miembros a través de la variedad de actividades que apoyan la construcción de relaciones sólidas y de beneficio mutuo con los pueblos indígenas.
- > ICMM, *Declaración de posición de los pueblos indígenas y la minería*, 2013 (disponible [aquí](#)). Esta declaración de posición establece el enfoque de los miembros del ICMM para interactuar con los pueblos indígenas y obtener el consentimiento libre, previo e informado.
- > FPIC 360° Tool de Equitable Origin (disponible [aquí](#)) es la herramienta para supervisar y verificar el consentimiento libre, previo e informado.
- > Convenio sobre la Diversidad Biológica, *Akwé: directrices de Kon*, 2014 (disponible [aquí](#)). Las Directrices describen la conducta de las EIAS culturales con respecto a los desarrollos que se propone realizar en sitios sagrados y en tierras y aguas tradicionalmente ocupadas o utilizadas por comunidades indígenas y locales o que es probable que tengan un impacto sobre estos.
- > Foley Hoag, *Implementación de una política corporativa de consentimiento libre, previo e informado*, 2010 (disponible [aquí](#)). Este informe explora los beneficios que Talisman Energy Inc. («Talismán») podría obtener y los desafíos que podría encontrar si adoptara una política para asegurar el CLPI de los pueblos indígenas potencialmente impactados por sus operaciones globales.
- > Consejo de Administración Forestal (FSC, por sus iniciales en inglés), *Directrices del FSC para la implementación del derecho al consentimiento libre, previo e informado*, 2012 (disponible [aquí](#)). Estas Directrices brindan orientación sobre quién tiene derecho al CLPI y cómo implementar un proceso para obtener el CLPI de los pueblos indígenas o las comunidades locales.
- > Derechos Humanos de la ONU, *Asesoría del mecanismo de expertos N° 2: los pueblos indígenas y el derecho a participar en la toma de decisiones*, 2011 (disponible [aquí](#)). Asesoría sobre pueblos indígenas y su derecho a participar en las decisiones que les afecten.



# Derechos de la mujer (Disposición 5.6)



## I INTRODUCCIÓN

La proporción de trabajadoras en la minería comprende entre el 5% y el 10% de la fuerza laboral mundial en el sector, lo que se atribuye a una serie de barreras interrelacionadas, incluidas:

- > condiciones peligrosas y riesgos de seguridad;
- > complicaciones de infraestructura;
- > requerimientos físicos;
- > ubicaciones de lugares de trabajo remotos; y
- > discriminación.<sup>66</sup>

La *Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* fue adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU y resume una declaración internacional de derechos para la mujer. La Convención define la discriminación contra la mujer como «...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera».<sup>67</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 5.6** Las empresas desarrollarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código que garanticen el respeto de los derechos e intereses de las mujeres de conformidad con los estándares internacionales, incluida la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

### Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el lugar de trabajo. Las medidas pueden incluir establecer políticas que prohíban la discriminación y el acoso (consulte la Disposición 6.13 sobre no discriminación y también la Disposición 6.15 sobre prácticas disciplinarias y acoso); garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (véase la Disposición 6.24 sobre igualdad de remuneración); y proporcionar un mecanismo de reclamación del trabajador para que los empleados puedan informar incidentes de discriminación, acoso u otro trato desigual (consulte las Disposiciones 6.26-6.27 sobre mecanismos de reclamación de los trabajadores).

66. El Banco Mundial, *Industria 4.0 en los países en desarrollo: la mina del futuro y el papel de la mujer*, 2019, consultado en línea: 30 de agosto de 2020 y 30 de diciembre de 2020, <<http://documents1.worldbank.org/curated/en/824061568089601224/pdf/Background-Paper-for-WBG-WTO-Global-Report-on-Trade-and-Gender-How-can-Twenty-First-Century-Trade-Help-to-Close-the-Gender-Gap-Industry-4-0-in-Developing-Countries-The-Mine-of-the-Future-and-the-Role-of-Women.pdf>>.

67. ONU Mujeres, *Panorama general de la Convención*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>>.

Las empresas se deben asegurar de que el personal de recursos humanos y el personal involucrado en el reclutamiento y la contratación no hagan preguntas potencialmente discriminatorias a las candidatas durante el proceso de entrevista, como su estado o planes de embarazo; los arreglos para el cuidado de los niños; los planes de matrimonio o el estado civil; la edad o la fecha de nacimiento.<sup>68</sup>

*El acoso sexual* en el sector minero se ve agravado por el hecho de que todavía está fuertemente dominado por los hombres, así como por las realidades operativas de unas áreas de trabajo oscuras, remotas o aisladas. Aunque tanto mujeres como hombres pueden cometer acoso sexual contra ambos sexos, es más común que los hombres participen en prácticas de acoso sexual contra las mujeres. Los incidentes documentados en la industria minera han incluido silbidos; insultos; comentarios sobre partes del cuerpo; uso de lenguaje vulgar o despectivo; bromas explícitas; exhibición y/o intercambio de imágenes pornográficas; exhibición de partes del cuerpo; ingreso a vestuarios o duchas para mujeres; contacto físico, que va desde tocamiento hasta asalto sexual y violación; y solicitud de favores sexuales a cambio de ascensos.<sup>69</sup> Las empresas deben adoptar una política de tolerancia cero contra el acoso sexual en el lugar de trabajo y deben considerar la posibilidad de sensibilizar sobre el acoso sexual a los trabajadores y supervisores.

Al proporcionar servicios de salud y demás medidas para promover el bienestar de los trabajadores (consulte la Disposición 7.24 sobre salud y bienestar de los trabajadores), las empresas pueden considerar la prestación de servicios relacionados con la planificación familiar, la consejería femenina y la violencia doméstica.

Las empresas pueden considerar la adopción de medidas adicionales para promover los derechos de la mujer en el lugar de trabajo. Por ejemplo, los Principios de Empoderamiento de ONU Mujeres (WEP, por sus iniciales en inglés) son un conjunto de Principios que ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo. Los WEP se basan en las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos y se fundamentan en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Las empresas pueden suscribirse a los WEP para señalar su compromiso de trabajar en colaboración en redes de múltiples partes interesadas para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres (consulte el recuadro 4: enfoque en los principios de empoderamiento de las mujeres).<sup>70</sup>

#### RECUADRO 4: ENFOQUE EN LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- › Principio 1: liderazgo corporativo de alto nivel
- › Principio 2: tratar a todos los hombres y las mujeres de manera justa en el trabajo, sin discriminación
- › Principio 3: salud, bienestar y seguridad de los empleados
- › Principio 4: educación y capacitación para el avance profesional
- › Principio 5: desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de mercadeo
- › Principio 6: iniciativas comunitarias y promoción
- › Principio 7: medición e informes

68. En muchos países, son ilegales este tipo de preguntas en las entrevistas.

69. SA Journal of Human Resource Management, *Mujeres en la minería aún bajo explotación y acoso sexual*, 2016, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.researchgate.net/publication/310434249\\_Women\\_in\\_mining\\_still\\_exploited\\_and\\_sexually\\_harassed](https://www.researchgate.net/publication/310434249_Women_in_mining_still_exploited_and_sexually_harassed)>.

70. WEPs, *Principios de empoderamiento de ONU Mujeres* [sitio web], consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.weps.org/about>>.





Las empresas deben considerar los impactos diferenciados sobre las mujeres como parte del proceso de evaluación de impacto (véase la [Disposición 2.6 sobre evaluaciones de impactos y riesgos](#)) y el proceso de identificación y protección de los trabajadores contra los peligros para la seguridad (véase la [Disposición 7.8 sobre riesgos en el lugar de trabajo](#)). Por ejemplo, algunos *equipos de protección personal* (EPP) están diseñados para hombres y es posible que no les queden bien a las mujeres; ciertos productos químicos pueden tener efectos sobre la salud reproductiva de las mujeres; los turnos que comienzan o terminan por la noche pueden representar riesgos para las mujeres que se desplazan hacia y desde el sitio. En estos casos, deben adoptarse medidas de seguridad adicionales para que las mujeres puedan realizar su trabajo.

Las empresas también se deben asegurar de que las instalaciones sanitarias sean adecuadas para el personal femenino (consulte la [Disposición 7.11 sobre riesgos en el lugar de trabajo](#)), que se realicen las adaptaciones adecuadas para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia (véase la [Disposición 7.23 sobre salud y bienestar de los trabajadores](#)) y que las medidas de seguridad sean no discriminatorias y sensibles al género (véase la [Disposición 5.10 sobre personal de seguridad](#)).

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado, ha documentado y ha implementado sistemas que garantizan el respeto de los derechos e intereses de las mujeres alineados con las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#) y con la *Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado y ha documentado sistemas que garantizan el respeto de los derechos e intereses de las mujeres alineados con las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#) y con la *Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*; sin embargo, se identificaron brechas menores o aisladas en la implementación debido a una documentación, comunicación y/o revisión y seguimiento inadecuados.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha desarrollado y ha documentado sistemas que garantizan el respeto de los derechos e intereses de las mujeres alineados con las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#) y con la *Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*; sin embargo, la implementación de los sistemas no ha iniciado aún o está incompleta.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con ningún sistema que garantice el respeto de los derechos e intereses de las mujeres.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de la Disposición sobre los derechos de la mujer se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas. Además, el cumplimiento de la Disposición, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
5.6	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Evidencia documentada o escrita de una política específica sobre los derechos de la mujer, la igualdad de género o la integración en otras políticas pertinentes, incluidas, entre otras, políticas de contratación y recursos humanos, códigos de conducta, etc.
- > resultados de evaluaciones o informes de seguimiento sobre los derechos de la mujer como parte de una evaluación de impacto en los derechos humanos o una evaluación de impacto de género independiente;<sup>71</sup>
- > informes de revisión o auditoría de la brecha o la equidad salarial de género;<sup>72</sup>
- > divulgación de indicadores de desempeño relacionados con los derechos de la mujer;
- > pruebas y registros de capacitación del personal pertinente sobre los derechos de la mujer, incluido el acoso sexual, la igualdad de género y la no discriminación;
- > documentación de iniciativas para promover los derechos de la mujer y la diversidad en el lugar de trabajo;
- > cifras y objetivos documentados, incluidos, entre otros, el empleo femenino, el porcentaje de mujeres en puestos directivos, etc.
- > documentación de los servicios prestados a las empleadas, cuando corresponda;
- > documentación de la consideración de los derechos e intereses de la mujer en el proceso de evaluación de impactos;
- > documentación de las quejas relacionadas con los derechos de la mujer registradas en los mecanismos de reclamación.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa para apoyar los derechos de la mujer;
- > si la empresa ha establecido objetivos de desempeño sobre los derechos de la mujer, como la representación en la gerencia;
- > cómo se consideran los derechos de la mujer en las evaluaciones de impactos;
- > si la empresa tiene iniciativas para promover los derechos de la mujer y la diversidad en el lugar de trabajo;
- > si el personal clave está capacitado para prevenir, identificar y denunciar la discriminación y el acoso sexual.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa para apoyar los derechos de la mujer;
- > el tipo y contenido de la capacitación que han recibido sobre la política de la empresa, incluida la capacitación relacionada con la prevención, identificación y denuncia de la discriminación y el acoso sexual;
- > las empleadas no expresan inquietudes relacionadas con la discriminación y el acoso;

71. Consulte la sección V Información adicional a continuación para obtener recursos y herramientas sobre evaluaciones de impacto de género.

72. Véase, por ejemplo: Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, *Auditorías de Igualdad de Pago para Grandes Organizaciones*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.equalityhumanrights.com/en/multipage-guide/equal-pay-audit-larger-organisations>>.

- > las empleadas confirman que sus derechos e intereses han sido evaluados y atendidos por la empresa y que tienen igualdad de oportunidades;
- > las empleadas confirman que la empresa responde a cualquier queja o inquietud que puedan tener con respecto a la igualdad de trato y la seguridad.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > si ha habido problemas relacionados con los derechos de la mujer;
- > si la empresa tiene iniciativas para apoyar los derechos de la mujer.

#### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio y las visitas a las comunidades locales, el evaluador observa:

- > la información publicada sobre políticas y/o iniciativas para promover los derechos de la mujer;
- > instalaciones sanitarias adecuadas para las trabajadoras;
- > programas de apoyo a las mujeres de la comunidad, cuando corresponda.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, las empresas deben identificar y garantizar el cumplimiento de las leyes sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.3-2.8:</b> al realizar evaluaciones de impactos, las empresas deben tener en cuenta los impactos únicos o desproporcionados sobre las mujeres y que las mujeres estén incluidas.
<b>5 Derechos humanos</b>	<p><b>5.4-5.5:</b> al considerar los impactos sobre los pueblos indígenas y al respetar el derecho al consentimiento libre, previo e informado, las empresas deben considerar la participación de las mujeres indígenas y los impactos sobre ellas.</p> <p><b>5.10:</b> las empresas deben garantizar un enfoque sensible al género al desarrollar medidas de seguridad.</p>
<b>6 Derechos laborales</b>	<p><b>6.13:</b> al establecer políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, las empresas deben considerar los derechos de las mujeres.</p> <p><b>6.13-6.14:</b> al desarrollar sistemas de prevención del acoso y/o la explotación en el lugar de trabajo, las empresas deben considerar las vulnerabilidades de las mujeres.</p> <p><b>6.26:</b> las empresas deben considerar la accesibilidad de las mujeres a los mecanismos de reclamación de los trabajadores.</p>



## 7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)

**7.2:** al identificar los peligros para la seguridad, las empresas deben considerar los riesgos para la seguridad que pueden afectar de manera única o desproporcionada a las mujeres.

**7.5:** al identificar la necesidad de EPP, las empresas se deben asegurar de que el EPP sea apropiado para las trabajadoras.

**7.11:** las empresas deben considerar las necesidades de las trabajadoras en términos de instalaciones sanitarias.

**7.23:** las empresas deben tener en cuenta los derechos e intereses de las mujeres al garantizar condiciones de trabajo seguras para las mujeres embarazadas y lactantes.

**7.24:** las empresas deben tener en cuenta los derechos e intereses de las mujeres al tomar medidas para responder a posibles amenazas al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

## 8 Comunidades y partes interesadas

**8.1-8.4:** en la participación de las partes interesadas, las empresas se deben asegurar de que se incluya a las mujeres.

**8.8:** las empresas deben considerar los impactos sobre las mujeres al desarrollar planes de acción de reasentamiento.

**8.16-8.18:** las empresas deben considerar la accesibilidad de los mecanismos de reclamación a nivel operativo para las mujeres.



## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- › Consejo de Salud y Seguridad Minera, *Equipo de protección personal para mujeres en la minería*, 2015 (disponible [aquí](#)). Esta guía ilustrativa está destinada a equipar a las empresas mineras, los grupos de Mujeres en la Minería (WIM, por sus iniciales en inglés), las partes interesadas, los fabricantes de EPP, etc., con pleno conocimiento sobre los requisitos de EPP para los WIM.
- › Departamento de Minas y Recursos Petrolíferos del Gobierno de Australia Occidental, *Seguridad, Género y seguridad en la minería*, 2015 (disponible [aquí](#)). Esta serie de planeadores de talleres sobre género y seguridad en la minería (serie de planeadores de talleres) responde a una variedad de problemas culturales y de comportamiento humano relacionados con el género que afectan la seguridad en los sitios mineros.
- › Índice de minería responsable, *Prácticas líderes en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades*, 2020 (disponible [aquí](#)). Ejemplos de prácticas de empresas que están desarrollando enfoques innovadores.
- › OIT, *Diez claves para una práctica de SSO sensible al género: directrices para la incorporación de la perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo*, 2013 (disponible [aquí](#)). Este documento de trabajo está dirigido a una audiencia de gobiernos nacionales, autoridades de salud y seguridad, organizaciones de empleadores y de trabajadores, y ha identificado diez directrices para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en la SSO. Cada directriz destaca un área en la que se podrían emprender acciones para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores.

- > Australian Aid, Oxfam Australia, Una guía de evaluación de impactos del género para las industrias extractivas, 2017 (disponible [aquí](#)). Esta guía asesora a las empresas mineras, de petróleo y gas sobre cómo ellas, o sus consultores, pueden realizar una evaluación de impacto de género.
- > WCEF International, *La herramienta de seguimiento y evaluación de impactos del género*, 2018 (disponible [aquí](#)). Esta herramienta de evaluación y seguimiento del impacto de género (herramienta GIM) se ha desarrollado con el objetivo explícito de ayudar a las organizaciones de mujeres y de género de la sociedad civil a implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.
- > Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos, *Cierre de la brecha salarial de género*, 2019 (disponible [aquí](#)). Este artículo ofrece consejos sobre la equidad salarial para los directores de recursos humanos.
- > Género en el trabajo, *Marco de género en el trabajo* (sin fecha) (disponible [aquí](#)). Las organizaciones pueden utilizar el Marco para descubrir oportunidades y barreras para la igualdad de género, trazar una estrategia de cambio y orientar las evaluaciones.
- > OIT, *Identificación, seguimiento y denuncia del acoso sexual en el lugar de trabajo*, (sin fecha) (disponible [aquí](#)). Módulo de aprendizaje electrónico que brinda información y recursos para que los participantes analicen formas prácticas de identificar, supervisar y denunciar la violencia de género y el acoso sexual.
- > Rio Tinto, *Por qué es importante el género: una guía de recursos para integrar las consideraciones de género en el trabajo de las comunidades en Rio Tinto*, 2009 (disponible [aquí](#)). Esta guía de recursos ofrece metodologías prácticas, marcos y estudios de casos para integrar las consideraciones de género en las comunidades y las labores de desarrollo.



# Personal de seguridad (Disposiciones 5.7-5.10)



## I INTRODUCCIÓN

Las empresas tienen la obligación y el interés legítimos de proteger al personal y la propiedad de la empresa. Si la empresa determina que debe utilizar *personal de seguridad* para hacerlo, la seguridad debe proporcionarse de manera que no ponga en peligro la seguridad o los derechos humanos de los trabajadores o las comunidades. También debe ser coherente con los requisitos nacionales, incluidas las leyes nacionales que implementan las obligaciones derivadas del derecho internacional, y con los requisitos de los *Principios voluntarios para la seguridad y los derechos humanos* (Principios voluntarios).<sup>73</sup>

Los arreglos de seguridad para proteger al personal y la propiedad de la empresa por lo general dependerán en gran parte de los riesgos de seguridad en el entorno operativo. Al determinar qué dispositivos y equipos de seguridad son necesarios, las empresas deben aplicar el principio de proporcionalidad.

*La participación comunitaria* es un aspecto central de la implementación de una estrategia de seguridad, puesto que las buenas relaciones con los trabajadores y las comunidades pueden ser la garantía más importante de seguridad. Las empresas deben comunicar sus arreglos de seguridad a los trabajadores y a las comunidades afectadas, con sujeción a las necesidades primordiales de seguridad y protección, e involucrarlos en discusiones sobre los arreglos de seguridad a través del proceso de participación comunitaria.<sup>74</sup>

La gestión de los arreglos de seguridad debe incluir:

- > políticas y compromisos relacionados con los Principios Voluntarios;
- > evaluación y gestión de riesgos de seguridad;
- > debida diligencia antes de contratar personal de seguridad;
- > capacitación del personal de seguridad;
- > investigación de incidentes de seguridad;
- > comunicación y divulgación.<sup>75</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 5.7** Las empresas implementarán los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos cuando se relacionen con proveedores de seguridad públicos y privados.

73. Principios Voluntarios, *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>>.

74. IFC, *Nota orientativa 4 sobre la norma de desempeño de la IFC: salud, seguridad y protección de la comunidad*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.

75. Iniciativa para la Garantía de Minería Responsable (IRMA, por sus iniciales en inglés), *Norma para la minería responsable*, 2018, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

## Explicación

Los Principios Voluntarios fueron desarrollados en el año 2000 por gobiernos, empresas de los sectores extractivo y energético y organizaciones no gubernamentales. Estos brindan orientación a las empresas para mantener la seguridad y la protección de sus operaciones al tiempo que garantizan el respeto por los derechos humanos y el derecho humanitario.

Los Principios Voluntarios cubren tres elementos clave:

- > evaluación de riesgos: las empresas deben evaluar los riesgos de seguridad y la posibilidad de que se cometan abusos contra los derechos humanos;
- > proveedores de seguridad pública: las empresas deben interactuar con los proveedores de seguridad pública (es decir, policías, militares) de una manera que promueva la protección de los derechos humanos;
- > proveedores de seguridad privada: las empresas deben interactuar de manera similar con los proveedores de seguridad privada (es decir, seguridad contratada) de una manera que respete los derechos humanos.<sup>76</sup>

Al tomar medidas de seguridad, la empresa debe seguir los principios de proporcionalidad y las *buenas prácticas internacionales*, incluida la práctica coherente con los *Principios Voluntarios* y el *Código de conducta de la ONU para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley*, y los *Principios básicos de la ONU sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego por parte de funcionarios encargados de hacer cumplir la ley*.<sup>77</sup>

Las empresas deben desarrollar una política y procedimientos con respecto al uso de la fuerza y las armas de fuego que, como mínimo, requieran:

- > que el personal de seguridad tome todas las medidas razonables para ejercer la moderación y utilice medios no violentos antes de recurrir al uso de la fuerza;
- > que, si se utiliza la fuerza, no se exceda lo estrictamente necesario, sea proporcional a la amenaza y adecuada a la situación;
- > que las armas de fuego solo se utilicen para fines de autodefensa o la defensa de otros si existe una amenaza inminente de muerte o lesiones graves; y
- > que cualquier uso de fuerza física sea informado a la empresa e investigado por esta.<sup>78</sup>

Cuando sea necesario el uso de armas de fuego, todas las armas de fuego y municiones emitidas deben tener licencia, registrarse, almacenarse de forma segura, marcarse y eliminarse de manera adecuada. Se debe instruir al personal de seguridad para que actúe con moderación y precaución, donde se priorice con claridad la prevención de lesiones o muertes y la resolución pacífica de controversias.<sup>79</sup>

Las empresas deben incluir los Principios Voluntarios en sus acuerdos contractuales con proveedores de seguridad privada y buscar contratar personal de seguridad privada de la población local.

Las empresas también pueden buscar contratar proveedores de seguridad privada que sean miembros certificados de la Asociación del Código Internacional de Conducta (ICoCA, por sus iniciales en inglés) o alentar a los proveedores de seguridad a unirse a la ICoCA. La ICoCA promueve la prestación responsable de servicios de seguridad privada y el respeto por los

76. ICMM, Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), IFC, Asociación Ambiental de la Industria del Petróleo Internacional (IPIECA, por sus iniciales en inglés), *Principios voluntarios sobre seguridad y herramientas de orientación para la implementación de los derechos humanos*, consultado el 20 de agosto de 2020, <<http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/commitments/voluntary-PRINCIPIOS-on-security-and-human-rights-implementation.pdf>>.

77. IFC, *Nota orientativa 4 sobre la norma de desempeño de la IFC: salud, seguridad y protección de la comunidad*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.

78. IRMA, *Norma para la minería responsable*, 2018, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020 <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

79. IFC, *Nota orientativa 4 sobre la norma de desempeño de la IFC: salud, seguridad y protección de la comunidad*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.



derechos humanos a través de la certificación de las empresas miembro para asegurar que sus sistemas y políticas cumplan con la amplia variedad de estándares y principios que componen el código; el seguimiento del cumplimiento de la empresa; y el manejo de quejas sobre presuntas violaciones del código. En específico, el código incluye reglas para el uso de la fuerza, la prohibición de la tortura, la violencia sexual, la trata de personas y el trabajo infantil. También establece una serie de principios de gestión y gobernanza sobre, por ejemplo, la selección, verificación y capacitación adecuadas del personal de seguridad.<sup>80</sup>

Las empresas deben investigar todas las acusaciones de actos ilícitos o abusivos del personal de seguridad, tomar medidas (o instar a las partes correspondientes a que tomen medidas) para evitar que vuelvan a ocurrir y denunciar los actos ilícitos y abusivos a las autoridades públicas. Las empresas deben consultar con los gobiernos y las comunidades sobre el impacto de sus acuerdos de seguridad e intercambiar información con las partes interesadas sobre los abusos cometidos por los proveedores de seguridad.<sup>81</sup>

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha implementado los Principios Voluntarios, incluido el desarrollo de una política y procedimientos con respecto al uso de la fuerza, la verificación de los proveedores de seguridad y la investigación de todas las acusaciones de actos ilegales o abusivos del personal de seguridad.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa se ha comprometido con los Principios Voluntarios, pero se identificaron brechas menores o aisladas en la implementación debido a una documentación, comunicación y/o revisión y seguimiento inadecuados.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa se ha comprometido con los Principios Voluntarios, pero la implementación está incompleta. Se identificaron brechas en la implementación debido a políticas inadecuadas, revisión insuficiente de los proveedores de seguridad y/o falta de procedimientos de investigación.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con políticas ni procedimientos sobre seguridad y derechos humanos.

---

› **Disposición 5.8** Las empresas evaluarán con regularidad los riesgos de seguridad y los posibles impactos sobre los derechos humanos que puedan surgir de los acuerdos de seguridad y documentarán los resultados.

---

## Explicación

Es importante que las empresas evalúen y comprendan los riesgos de seguridad involucrados en sus operaciones, con base en información confiable y actualizada con frecuencia. El proceso de evaluación de riesgos puede necesitar considerar novedades políticas, económicas, legales,

80. RJC, *Guía del código de prácticas*, 2019, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.

81. IFC, *Nota orientativa 4 sobre la norma de desempeño de la IFC: salud, seguridad y protección de la comunidad*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.





militares y sociales, cualquier patrón y causa de violencia y la posibilidad de conflictos futuros. Puede ser necesario que las empresas también evalúen el historial y la capacidad de las autoridades policiales y judiciales para responder de manera adecuada y legal a situaciones violentas. Si hay malestar social o conflicto en el área de influencia operativa, la empresa debe comprender no sólo los riesgos que se presentan para sus operaciones y personal, sino también si sus operaciones pudieran crear o exacerbar el conflicto.<sup>82</sup>

Las evaluaciones de riesgos de seguridad deben considerar los siguientes factores:

- > identificación de riesgos asociados con factores políticos, económicos, civiles o sociales;
- > potencial de violencia;
- > registros de derechos humanos de las fuerzas de seguridad pública, los paramilitares, las fuerzas del orden y la seguridad privada;
- > la autoridad judicial local y la capacidad del poder judicial para garantizar la rendición de cuentas;
- > análisis de conflictos con identificación de las causas fundamentales de los conflictos y el nivel de cumplimiento de las normas de derechos humanos;
- > riesgos asociados con la transferencia de equipos letales y no letales a los proveedores de seguridad.<sup>83</sup>

Las empresas deben considerar los riesgos de seguridad asociados con toda la gama y todas las etapas de sus actividades operativas, incluido el personal, los productos y los materiales que se transportan. El proceso de evaluación de riesgos debe identificar los posibles impactos negativos sobre los trabajadores y las comunidades circundantes, como la posibilidad de un aumento de las tensiones comunales debido a la presencia de personal de seguridad o el riesgo de robo y circulación de armas de fuego utilizadas por el personal de seguridad. El proceso también debe incluir la realización de la debida diligencia en las empresas y el personal de los proveedores de seguridad para garantizar que quienes brindan seguridad no estén implicados en abusos anteriores.<sup>84</sup>

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa evalúa con regularidad los riesgos de seguridad y los posibles impactos sobre los derechos humanos que pueden surgir de los acuerdos de seguridad y documenta los resultados.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa evalúa los riesgos de seguridad y los posibles impactos sobre los derechos humanos que pueden surgir de los acuerdos de seguridad, pero las evaluaciones no se realizan con regularidad y/o los resultados no están completamente documentados.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa evalúa los riesgos de seguridad y los posibles impactos sobre los derechos humanos que pueden surgir de los acuerdos de seguridad, pero las evaluaciones no cubren de manera integral los riesgos de seguridad y/o no están documentadas.

82. IFC, *Nota orientativa 4 sobre la norma de desempeño de la IFC: salud, seguridad y protección de la comunidad*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQJTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQJTPE)>.

83. Principios Voluntarios, *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos*, consultado el 20 de agosto de 2020, <<https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>>.

84. IFC, *Nota orientativa 4 sobre la norma de desempeño de la IFC: salud, seguridad y protección de la comunidad*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQJTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQJTPE)>.



### Falta:

La empresa no realiza ninguna evaluación de los riesgos de seguridad ni de los posibles impactos sobre los derechos humanos que puedan surgir de los acuerdos de seguridad.

- 
- **Disposición 5.9** Las empresas se asegurarán de que el personal de seguridad reciba capacitación periódica sobre derechos humanos y opere de acuerdo con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
- 

### Explicación

Cuando las empresas utilicen personal de seguridad privado o contratistas de seguridad privada, las empresas deben ofrecer capacitación periódica sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, las leyes internacionales aplicables y las leyes nacionales pertinentes, incluidas las relativas a los derechos humanos internacionales, el derecho internacional humanitario y el derecho penal internacional.

El programa de capacitación debe incluir:

- Elaboración de materiales de capacitación sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos;
- Capacitación previa al despliegue para todo el personal de seguridad privada;
- Evaluación posterior a la capacitación para poner a prueba el conocimiento y la comprensión del contenido por parte de los participantes;
- Cursos de actualización trimestrales o semestrales para todo el personal de seguridad privada; y
- Registros de asistencia y evaluación de capacitaciones.

Cuando las empresas estén obligadas a utilizar fuerzas de seguridad pública, deben comunicar sus principios de conducta a las fuerzas de seguridad pública y expresar su deseo de que la seguridad se brinde de manera coherente con los Principios Voluntarios. Las empresas deben brindar capacitación o solicitar al gobierno que brinde capacitación a las fuerzas de seguridad.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa realiza capacitaciones periódicas en derechos humanos para el personal de seguridad y opera de acuerdo con los Principios Voluntarios.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa lleva a cabo capacitaciones en derechos humanos para el personal de seguridad y opera de acuerdo con los Principios Voluntarios, pero la capacitación no se realiza con regularidad y/o no está completamente documentada.

#### Cumple parcialmente:

La empresa realiza capacitaciones en derechos humanos para el personal de seguridad, pero la capacitación no cubre a todo el personal de seguridad y/o no está alineada con los Principios Voluntarios.

#### Falta:

La empresa no realiza ninguna capacitación en derechos humanos para el personal de seguridad.



---

> **Disposición 5.10** Las empresas se asegurarán de que las medidas de seguridad *in situ* sean sensibles al género y no intrusivas, de modo que se respete la dignidad de los empleados.

---

### Explicación

Las requisas de diversos tipos pueden ser un medio necesario y legítimo para evitar que las personas lleven artículos o sustancias peligrosas o prohibidas al sitio, los cuales pueden constituir una amenaza para la seguridad y la salud de los trabajadores y visitantes. Sin embargo, cuando se realizan de manera desproporcionada, humillante o discriminatoria, las requisas atentan contra la dignidad de las personas. También existe el riesgo de que las requisas se utilicen como medio de intimidación o represalia.

Las empresas se deben asegurar de que las medidas de seguridad en el lugar, incluidos las requisas, se lleven a cabo de manera que garanticen la dignidad y el trato humano de todas las personas. Cuando sea necesario realizar requisas, debe llevarlas a cabo el personal del mismo sexo y deben ser mínimamente invasivas.

Siempre que sea posible, deben desarrollarse alternativas a las requisas, como escáneres y detectores de metales. Los guardias de seguridad pueden pedir a las personas que vacíen sus bolsillos o revisen sus bolsas, pero solo si existe una razón legítima para hacerlo. Si se usa un detector, la requisas debe llevarla a cabo personal del mismo sexo y debe ser mínimamente invasiva.

Deben existir normas y procedimientos claros y estrictos que regulen los tipos de requisas que pueden realizar los guardias de seguridad para evitar abusos, los cuales deben especificar cuándo se permiten las requisas con base en los criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad y el principio de «último recurso». También deben aplicarse alternativas siempre que sea posible. Es muy importante que las requisas preserven el derecho a la privacidad y la dignidad, se realicen de manera sensible y nunca se utilicen para acosar, intimidar o entrometerse innecesariamente en la privacidad de una persona. A los efectos de la rendición de cuentas, se deben mantener registros adecuados de las requisas, que deben incluir las razones, las identidades de quienes la llevaron a cabo y los resultados de estas.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para garantizar que las medidas de seguridad en el sitio sean sensibles al género y no intrusivas, de modo que se respete la dignidad del empleado en cuestión, incluidos los procedimientos que rigen los tipos de requisas que pueden realizar los guardias de seguridad, las requisas entre el mismo género y los registros de las requisas realizadas.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa cuenta con sistemas para garantizar que las medidas de seguridad en el lugar sean sensibles al género y no intrusivas, de modo que se respete la dignidad del empleado en cuestión, incluidos los procedimientos que rigen los tipos de requisas que pueden realizar los guardias de seguridad y las requisas entre el mismo género; sin embargo, no se mantienen registros de requisas realizadas.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa cuenta con algunos sistemas para garantizar que las medidas de seguridad en el sitio sean sensibles al género y no intrusivas, de modo que se respete la dignidad del empleado



en cuestión, incluidos los procedimientos que rigen los tipos de requisas que pueden realizar los guardias de seguridad; sin embargo, los procedimientos no se implementan en su totalidad y/o no requieren requisas entre el mismo sexo, y no se mantienen registros de las requisas realizadas.

**Falta:**

La empresa no cuenta con un sistema para garantizar que las medidas de seguridad en el sitio sean sensibles al género y no intrusivas.

### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre el uso de personal de seguridad se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

Además, el cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
5.7	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.8		✓	✓	✓	✓	✓
5.9	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.10	✓	✓	✓	✓	✓	✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Una política de seguridad y derechos humanos que comprometa a la empresa a implementar los Principios Voluntarios;
- > un acuerdo o compromiso firmado por el personal de seguridad y los proveedores de respetar los derechos humanos y operar de acuerdo con los Principios Voluntarios;
- > metodología, informes y hallazgos de evaluación de riesgos de seguridad;
- > evidencia de que el personal de seguridad está capacitado en derechos humanos y el uso proporcional de la fuerza, incluidos, entre otros, materiales de capacitación, hojas de asistencia o certificados;
- > informes de debida diligencia sobre el personal de seguridad o los proveedores de seguridad;
- > contratos con proveedores de seguridad;
- > registros de operaciones del personal de seguridad, como revisiones de desempeño, registros de observación;
- > política y procedimientos sobre el uso de la fuerza/reglas de enfrentamiento;
- > evidencia de que los proveedores de servicios de seguridad son signatarios del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada, si corresponde;
- > memorandos de entendimiento o acuerdos para la prestación de seguridad pública que incluyan referencias a los Principios Voluntarios;
- > material de capacitación para proveedores de seguridad pública;



- > registros de comunicaciones y reuniones entre la empresa y los proveedores de seguridad pública;
- > registros de incidentes de seguridad;
- > registros de cualquier investigación y medida disciplinaria tomada en consecuencia, incluidas las actas de las reuniones del comité interno, los informes de gestión, las comunicaciones con el personal de seguridad;
- > informe anual sobre los esfuerzos para implementar los Principios Voluntarios.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa para implementar los Principios Voluntarios;
- > conocimiento de las políticas y los procedimientos de la empresa relacionados con el uso de la fuerza y armas de fuego, cuando corresponda;
- > cómo la empresa lleva a cabo evaluaciones de riesgos de seguridad;
- > cómo la empresa lleva a cabo la debida diligencia sobre los proveedores de seguridad;
- > el tipo de capacitación que la empresa ofrece a los proveedores de seguridad;
- > cómo la empresa garantiza que sus medidas de seguridad sean sensibles al género y no intrusivas;
- > cómo la empresa comunica sus expectativas a los proveedores de seguridad pública, cuando corresponda;
- > si se han producido incidentes de seguridad y cómo se manejaron;
- > si se han llevado a cabo investigaciones relacionadas con el personal de seguridad y, en caso afirmativo, si dieron lugar a medidas disciplinarias;
- > si la empresa consulta a las comunidades locales sobre cuestiones de seguridad;
- > si las partes interesadas han sido informadas de un mecanismo para plantear inquietudes relacionadas con la seguridad; y
- > si la empresa publica informes anuales sobre cómo implementa los Principios Voluntarios.



Durante las entrevistas con los empleados (incluido el personal de seguridad), estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de seguridad de la empresa;
- > conocimiento de las políticas y los procedimientos de la empresa relacionados con el uso de la fuerza y armas de fuego, cuando corresponda;
- > conocimiento de los Principios Voluntarios, cuando corresponda;
- > el tipo y contenido de la capacitación que han recibido sobre la política de seguridad de la empresa; y
- > cómo las medidas de seguridad de la empresa son sensibles al género y no intrusivas.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > una comprensión de la política de seguridad de la empresa, los acuerdos de seguridad y la evaluación de riesgos;
- > si se han producido incidentes de seguridad y cómo se manejaron;
- > si la empresa consulta a las comunidades locales sobre cuestiones de seguridad;
- > si las partes interesadas han sido informadas de un mecanismo para plantear inquietudes relacionadas con la seguridad; y
- > si la empresa publica informes anuales sobre cómo implementa los Principios Voluntarios.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > medidas de seguridad que sean sensibles al género y no intrusivas;

- > información sobre medidas de seguridad;
- > medidas de seguridad apropiadas para las armas de fuego, cuando corresponda; e
- > interacciones apropiadas entre el personal de seguridad y los trabajadores, las comunidades locales y demás partes interesadas, cuando corresponda.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas de gestión de riesgos de seguridad, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
	<b>2.3-2.7:</b> al identificar los impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos de las operaciones, las empresas deben considerar los impactos relacionados con la seguridad.
	<b>2.8-2.10:</b> al contratar proveedores de seguridad, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.8-2.10 sobre socios comerciales</u> .
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.6:</b> al implementar medidas de seguridad, las empresas deben considerar los derechos e intereses de las mujeres.
<b>7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)</b>	<b>7.13:</b> al establecer procedimientos de preparación para emergencias y capacitación, las empresas deben incluir personal de seguridad.
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.1-8.4:</b> al desarrollar e implementar acuerdos de seguridad, las empresas deben considerar involucrar a las comunidades locales.
	<b>8.9-8.10:</b> al identificar los impactos y riesgos de las operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad, las empresas deben considerar los impactos y riesgos relacionados con la seguridad.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > ONU, *Principios básicos sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego por parte de funcionarios encargados de hacer cumplir la ley*, 1990 (disponible [aquí](#)). Principios básicos que se han formulado para ayudar a los Estados Miembros en su tarea de garantizar y promover el papel adecuado de los agentes del orden.
- > ICM, ICRC, IFC, IPIECA, *Principios voluntarios sobre seguridad y herramientas de orientación para la implementación de los derechos humanos* (disponible [aquí](#)). Un conjunto de herramientas diseñadas para ayudar a las empresas, sus empleados y contratistas a implementar los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
- > IFC, *Nota orientativa 4 sobre la norma de desempeño de la IFC: salud, seguridad y protección de la comunidad*, 2012 (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 4 corresponde a la Norma de Desempeño 4 que reconoce que las actividades, el equipo y la infraestructura de las

operaciones mineras pueden aumentar la exposición de la comunidad a los impactos y riesgos.

> El Consejo Federal (Suiza), *Código internacional de conducta para proveedores de servicios de seguridad privada*, 2010 (disponible [aquí](#)). El código refuerza y expresa las obligaciones de los proveedores de seguridad privada, en particular con respecto al derecho internacional humanitario y los derechos humanos.

> UNICEF, *Lista de verificación de seguridad y derechos del niño*, 2017 (disponible [aquí](#)). La lista de verificación identifica 14 criterios para que las empresas y los gobiernos evalúen hasta qué punto sus marcos de seguridad están atentos a los derechos del niño y los protegen.

> UNICEF, *Manual de seguridad y derechos del niño: un complemento para la implementación de la lista de verificación de seguridad y derechos del niño*, 2018 (disponible [aquí](#)). Las empresas y los gobiernos pueden utilizar la lista de verificación y este manual para mejorar la protección de los derechos del niño dentro de los programas de seguridad y reducir los abusos de los derechos humanos de niños y jóvenes relacionados con la seguridad.



# Áreas de conflicto y de alto riesgo (Disposiciones 5.11-5.15)



## I INTRODUCCIÓN

Es una lamentable realidad que el comercio de minerales puede contribuir a la financiación de conflictos y abusos de los derechos humanos en todo el mundo. Por esta razón, durante la última década, los riesgos de violaciones de derechos humanos y del financiamiento de conflictos asociados con la cadena de suministro de minerales y metales se han convertido cada vez más en objeto de reglamentación.

La primera ley de este tipo fue la *Ley Dodd-Frank*, aprobada en 2010 en los Estados Unidos y que requiere que las empresas que cotizan en bolsa en los EE. UU. verifiquen sus cadenas de suministro de estaño, tungsteno, tantalio (3T) y oro, si es que se originan en el Congo o sus países vecinos, tomen medidas para abordar los riesgos e informen sobre sus esfuerzos a la Comisión Nacional del Mercado de Valores de los EE. UU. Más recientemente, en Europa, el *Reglamento sobre minerales en conflicto de la UE* entró en vigor el 1 de enero de 2021, que establece obligaciones de debida diligencia en la cadena de suministro para los importadores de la UE de 3T y oro procedente de áreas de conflicto y de alto riesgo (ACAR). Si bien estos reglamentos afectan directamente solo minerales y metales seleccionados en la actualidad, la introducción de estos requisitos ha generado expectativas en el mercado que hoy se extienden a casi todos los recursos naturales.

Un instrumento principal utilizado para asegurar el cumplimiento de tales reglamentos y expectativas del mercado es la *Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales proveniente de áreas de conflicto y de alto riesgo* (Guía de la OCDE), que proporciona un marco de cinco pasos aceptado a nivel internacional para la debida diligencia basada en el riesgo. Los cinco pasos, descritos en el Anexo I de la Guía de la OCDE, son:

1. establecer sistemas sólidos de gestión empresarial;
2. identificar y evaluar el riesgo en la cadena de suministro;
3. diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados;
4. llevar a cabo una auditoría independiente de terceros de la debida diligencia en la cadena de suministro en los puntos identificados de esta; e
5. informar sobre la debida diligencia en la cadena de suministro.

La Guía de la OCDE puede ser utilizada por cualquier empresa que pueda obtener minerales o metales de las ACAR o que operen en ellas, y está destinada a cultivar cadenas de suministro transparentes y libres de conflictos y un compromiso empresarial sostenible en el sector de los minerales. En particular, la Guía de la OCDE tiene la intención de ofrecer recomendaciones a las empresas para identificar, evaluar y responder a los riesgos enumerados en su Anexo II, que son:

- > Graves abusos contra los derechos humanos, que incluyen:
  - > cualquier forma de tortura, trato cruel, inhumano y degradante;
  - > cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
  - > las peores formas de trabajo infantil;
  - > otras violaciones y abusos graves de los derechos humanos, como la violencia sexual generalizada;
  - > crímenes de guerra u otras violaciones graves del derecho internacional humanitario, crímenes de lesa humanidad o genocidio;
- > apoyo a *grupos armados al margen de la ley*;



- > riesgos asociados a la contratación de fuerzas de seguridad públicas o privadas;
- > soborno y tergiversación fraudulenta del origen de los minerales;
- > lavado de activos; e
- > impago de impuestos, tasas y regalías adeudados a los gobiernos.

Estos son los riesgos que las empresas deben tener en cuenta al realizar la debida diligencia en sus cadenas de suministro de minerales que se originan en las ACAR, que la Guía de la OCDE define de la siguiente manera: «Las áreas de conflicto y de alto riesgo se identifican por la presencia de conflictos armados, la violencia generalizada u otros riesgos que puedan causar daño a la gente. Los conflictos armados pueden tomar una variedad de formas, tales como un conflicto de carácter internacional o no internacional, que pueden involucrar dos o más estados, o pueden consistir en guerras de liberación, insurgencias, guerras civiles, etc. Las áreas de alto riesgo pueden incluir zonas de inestabilidad política o represión, debilidad institucional, inseguridad, colapso de la infraestructura civil y violencia generalizada. Estas áreas a menudo se caracterizan por los abusos generalizados a los derechos humanos y violaciones al derecho nacional o internacional».<sup>85</sup>

Las empresas que no obtienen carbón externo y están en el origen de la cadena de suministro deben implementar la debida diligencia para identificar, evaluar y responder a los riesgos en sus propias operaciones. Este proceso puede integrarse en las políticas y los procedimientos operativos propios de las empresas, como la política de derechos humanos, la política de lucha contra la corrupción, etc. Las empresas que participan en contratos de peaje deben incluir el material recibido en virtud de estos dentro del alcance de su proceso de debida diligencia.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 5.11** Las empresas adoptarán e implementarán una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en áreas de conflicto y de alto riesgo. La política será consistente, como mínimo, con el Anexo II de la Guía de debida diligencia de la OCDE para las cadenas de suministro responsables de minerales provenientes de áreas de conflicto y de alto riesgo (Guía de la OCDE), y se implementará a través de un sistema de debida diligencia alineado con el Anexo I de la Guía de la OCDE y con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código.

### Explicación

Las empresas deben, de acuerdo con las recomendaciones de la Guía de la OCDE para el primer paso de la debida diligencia, adoptar una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en las ACAR con el fin de formalizar el compromiso de la empresa con el abastecimiento y la producción responsables. Esta política debe incluir:

- > un compromiso para implementar el proceso de debida diligencia de cinco pasos definido en el Anexo I de la Guía de la OCDE;
- > un compromiso para identificar, evaluar y responder a los riesgos de impactos negativos, incluidos, como mínimo, los enumerados en el Anexo II de la Guía de la OCDE;
- > una descripción de un proceso de gestión claro y coherente para manejar los riesgos de los impactos negativos identificados;
- > la fecha en que la política entró en vigor; y
- > para las empresas que operan en un país implementador de la EITI, un compromiso de apoyar la implementación de los principios y criterios de la EITI.

85. OCDE, *Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales provenientes de áreas de conflicto y de alto riesgo: tercera edición*, París, página 13, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>>.



Las empresas pueden adoptar una política independiente o incorporarla a las políticas existentes sobre RSE, sostenibilidad u otra alternativa equivalente.

Para implementar la política, las empresas deben desarrollar un sistema de debida diligencia alineado con el Anexo I de la Guía de la OCDE, incluido el desarrollo, la documentación y la implementación de un sistema de gestión (véanse las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#)).

Con este fin, las empresas deberían:

- › desarrollar procedimientos documentados, que brinden instrucciones claras y orientación a la gerencia y a los empleados sobre cómo llevar a cabo la debida diligencia;
- › definir funciones y responsabilidades con claridad;
- › identificar y poner a Disposición los recursos financieros y humanos necesarios para implementar el sistema;
- › desarrollar programas de capacitación, dirigidos, como mínimo, a la gerencia correspondiente y a los empleados que participan en el sistema;
- › implementar protocolos de seguimiento para evaluar el desempeño del sistema; y
- › evaluar las posibles brechas identificadas en el sistema y la implementación de acciones correctivas.

Las empresas deben permitir la implementación de prácticas de debida diligencia por parte de sus clientes al poner la información pertinente a Disposición de las empresas intermedias, los evaluadores y cualquier iniciativa conjunta o mecanismo institucionalizado que tenga el mandato de recopilar y tratar información para evaluaciones de riesgos, con el debido respeto a la confidencialidad comercial y demás preocupaciones de competitividad.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha adoptado y ha implementado una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en las ACAR. La política es consistente con el Anexo II de la Guía de la OCDE y se implementa a través de un sistema de debida diligencia alineado con el Anexo I de la Guía de la OCDE y con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#).

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha adoptado una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en las ACAR, y la política es consistente con el Anexo II de la Guía de la OCDE; sin embargo, existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha adoptado una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en las ACAR, y la política es consistente con el Anexo II de la Guía de la OCDE; sin embargo, la implementación del sistema de debida diligencia está incompleta; o
- › está en proceso de desarrollar el sistema de debida diligencia, pero aún no está completo.

### *Falta:*

La empresa no ha adoptado ni ha implementado una política de cadena de suministro responsable con respecto al abastecimiento en las ACAR.



- 
- > **Disposición 5.12** Las empresas, de acuerdo con su política de cadena de suministro responsable según lo requiere la [Disposición 5.11](#) del Código, identificarán los riesgos potenciales asociados con la extracción, comercialización, manipulación y exportación de minerales en áreas de conflicto y de alto riesgo, mediante la identificación de la ubicaciones de origen y tránsito de minerales con señal de alarma y las señales de alarma de proveedores enumeradas en la Guía de la OCDE.
- 

## Explicación

Las empresas involucradas en la extracción, el transporte, el comercio, la manipulación, la transformación y la exportación de carbón generan efectos positivos, incluido el crecimiento económico. Sin embargo, las empresas que operan en las ACAR o se abastecen de ellas pueden tener un mayor riesgo de contribuir o asociarse a impactos negativos significativos.

Para identificar los riesgos de impactos negativos que cubre la política de la [Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#) y en consonancia con los riesgos del Anexo II de la Guía de la OCDE, las empresas deben, de acuerdo con las recomendaciones de la Guía de la OCDE para el segundo paso de la debida diligencia, recopilar información para determinar la presencia de señales de alarma, que son advertencias de riesgo vinculadas a la ubicación del origen de un mineral y su ruta de tránsito (y/o las prácticas de abastecimiento de un proveedor).

Las empresas deben identificar las señales de alarma, teniendo en cuenta, como mínimo, las enumeradas en el Suplemento de la Guía de la OCDE sobre estaño, tantalio y tungsteno, que son:

- > Ubicaciones de origen y tránsito de minerales con señal de alarma:
  - > «Los minerales se originan o han sido transportados a través de una ACAR;
  - > se afirma que los minerales proceden de un país que tiene reservas conocidas limitadas, recursos probables o niveles de producción esperados del mineral en cuestión (es decir, los volúmenes declarados de mineral de ese país no se corresponden con sus reservas conocidas o niveles de producción esperados);
  - > se afirma que los minerales proceden de un país en el que se sabe que transitan los minerales de las ACAR».
- > Señales de alarma del proveedor:
  - > «Los proveedores de la empresa u otras empresas abastecedoras conocidas tienen accionistas u otras participaciones en empresas que suministran minerales u operan en una de las ubicaciones de origen y tránsito de minerales con señal de alarma mencionadas anteriormente;
  - > Se sabe que los proveedores de la empresa u otras empresas abastecedoras conocidas han obtenido minerales de una ubicación de origen y tránsito de minerales con señal de alarma en los últimos 12 meses».

Sin embargo, se reconoce que para las operaciones de extracción de carbón que no obtienen material de empresas externas, no se aplican las señales de alarma de los proveedores.

Para identificar la presencia de señales de alarma, las empresas deben documentar y poner a Disposición de las empresas intermedias la siguiente información:

- > país de origen del carbón extraído, almacenado y/o procesado durante el período de evaluación;
- > cantidades expresadas en volumen o peso de carbón extraído.

Esta información puede recopilarse a través del sistema de control interno de la empresa. Para identificar posibles señales de alarma, las empresas deben determinar si operan en una ACAR. Con el fin de determinar si un determinado país puede estar incluido en la definición de



ACAR, las empresas deben desarrollar e implementar de manera consistente una metodología que incluya fuentes de información creíbles. Las empresas pueden hacer referencia a recursos proporcionados por iniciativas a nivel de la industria o listas indicativas de ACAR emitidas por los gobiernos.

Las empresas deben informar a la alta gerencia los hallazgos de los procesos de identificación de señales de alarma y de determinación de las ACAR.

Una «señal de alarma» no confirma de forma automática que las operaciones mineras están asociadas con un impacto negativo real. Más bien, advierte que existe un mayor riesgo de que tal impacto pueda estar presente o suceder. Cuando se identifican señales de alarma, las empresas deben proceder con la debida diligencia mejorada, mediante la realización de una evaluación de riesgos de acuerdo con la [Disposición 5.13 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#).

Las empresas deben poner la información pertinente a Disposición de las empresas intermedias, los evaluadores y cualquier iniciativa conjunta o mecanismo institucionalizado que tenga el mandato de recopilar y tratar información para evaluaciones de riesgo, con la debida consideración a la confidencialidad comercial y demás preocupaciones de competitividad.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa lleva a cabo un proceso de identificación de señales de alarma para identificar los riesgos potenciales asociados con la extracción, comercialización, manipulación y exportación de minerales de las ACAR, mediante la identificación de posibles señales de alarma enumeradas en la Guía de la OCDE (Suplemento 3T).

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa lleva a cabo un proceso de identificación de señales de alarma para identificar los riesgos potenciales asociados con la extracción, comercialización, manipulación y exportación de minerales de las ACAR; sin embargo, las señales de alarma utilizadas no incluyen todas las enumeradas en la Guía de la OCDE (Suplemento 3T).

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha comenzado a recopilar información para llevar a cabo un proceso de identificación de señales de alarma, pero aún no se ha tomado una determinación sobre la presencia de señales de alarma.

#### *Falta:*

La empresa no lleva a cabo un proceso de identificación de señales de alarma para identificar los riesgos potenciales asociados con la extracción, comercialización, manipulación y exportación de minerales de las ACAR.

---

> **Disposición 5.13** Las empresas adoptarán medidas de debida diligencia mejoradas si identifican la presencia de ubicaciones de origen y tránsito de minerales con señal de alarma y/o señales de alarma de proveedores según lo requiere la [Disposición 5.12](#) del Código.

---



## Explicación

Las empresas que identifican señales de alarma durante el proceso de identificación (véase la [Disposición 5.12 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)) deben, de acuerdo con las recomendaciones de la Guía de la OCDE para el segundo paso de la debida diligencia, llevar a cabo una evaluación de riesgos a fin de recopilar información detallada sobre las circunstancias fácticas de las operaciones con señal de alarma y determinar la presencia de riesgos, incluidos, como mínimo, los enumerados en el Anexo II de las Orientaciones de la OCDE.

Si las operaciones mineras de la empresa están en una ubicación de origen y tránsito de materiales con señal de alarma, la empresa debe tomar medidas para mapear las circunstancias fácticas de la presencia de riesgos del Anexo II en sus operaciones mediante evaluaciones de impactos sociales y de riesgos de seguridad y en derechos humanos. Estas evaluaciones pueden basarse en una combinación de fuentes y actividades, que incluyen:

- › consulta con gobiernos locales y centrales y organizaciones de la sociedad civil;
- › informes de referencia social, de seguridad, derechos humanos y demás estudios pertinentes;
- › informes de investigación externos y de los medios de comunicación;
- › informes de incidentes internos y locales;
- › una evaluación sobre el terreno;
- › información recopilada a través del mecanismo de reclamación de la empresa;
- › información generada a través del sistema de control interno de la empresa;
- › evaluaciones sobre el terreno.

Las empresas deben informar a la alta gerencia sobre los resultados de la evaluación de riesgos. Cuando se identifiquen riesgos o impactos reales, las empresas deben responder a ellos (consulte la [Disposición 5.14 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)).

Por último, las empresas deben poner la información pertinente a Disposición de las empresas intermedias, los evaluadores y cualquier iniciativa conjunta o mecanismo institucionalizado que tenga el mandato de recopilar y tratar información para evaluaciones de riesgo, con la debida consideración a la confidencialidad comercial y demás preocupaciones de competitividad.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa lleva a cabo una debida diligencia mejorada con el fin de identificar la presencia de riesgos de impactos negativos enumerados en el Anexo II de la Guía de la OCDE en operaciones con señal de alarma.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa lleva a cabo una debida diligencia mejorada con el fin de identificar la presencia de riesgos de impactos negativos enumerados en el Anexo II de la Guía de la OCDE en operaciones con señal de alarma; sin embargo, la información recopilada para la evaluación de riesgos presenta brechas menores.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa lleva a cabo una debida diligencia mejorada con el fin de identificar la presencia de riesgos de impactos negativos enumerados en el Anexo II de la Guía de la OCDE en operaciones con señal de alarma; sin embargo:

- › la información recopilada para las evaluaciones de riesgos presenta brechas importantes;
- › no todos los riesgos del Anexo II de la Guía de la OCDE están incluidos en el alcance de la evaluación; y/o
- › no todas las cadenas de suministro con señal de alarma están incluidas en el alcance de la evaluación.



### Falta:

La empresa no lleva a cabo una debida diligencia mejorada.

---

> **Disposición 5.14** Las empresas, si evalúan la presencia de riesgos de impactos negativos durante el proceso de debida diligencia mejorada como lo requiere la [Disposición 5.13](#), diseñarán e implementarán una estrategia para responder a tales riesgos.

---

### Explicación

Las empresas que evalúan riesgos o impactos negativos reales a través de una debida diligencia mejorada (véase la [Disposición 5.13 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)) deben, de acuerdo con las recomendaciones de la Guía de la OCDE para el tercer paso de la debida diligencia, diseñar una estrategia e implementar un plan de gestión de riesgos para responder a esos riesgos.

Un plan de gestión de riesgos está concebido como un marco de procedimiento que las empresas implementan para tomar acciones con el fin de mitigar los riesgos o los impactos negativos reales identificados durante el proceso de evaluación de riesgos de acuerdo con su estrategia.

La estrategia y el plan de gestión de riesgos deben ser coherentes con la política de la cadena de suministro responsable de la empresa (consulte la [Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)) y deben ser adecuados para el tipo y la escala de los riesgos.

Cuando los riesgos se asientan dentro de las propias operaciones de una empresa, esta debe implementar medidas efectivas para mitigarlos.

Las empresas deben involucrar a las partes interesadas pertinentes y, si es necesario, revisar el plan de gestión de riesgos para tener en cuenta las preguntas, inquietudes y sugerencias alternativas para la gestión de riesgos que presenten las partes interesadas. Dependiendo de los riesgos identificados, las partes interesadas pertinentes pueden incluir las partes interesadas afectadas, las autoridades locales y/o la sociedad civil.

Un plan de gestión de riesgos exitoso es aquel que conduce a mejoras significativas y cuya efectividad se puede rastrear a través de indicadores cualitativos y cuantitativos apropiados. Por esta razón, el plan de gestión de riesgos debe:

- > incluir acciones de mitigación, tales como objetivos de desempeño claros e indicadores cualitativos y/o cuantitativos para medir y promover mejoras significativas dentro de plazos razonables;
- > desarrollarse en consulta con las partes interesadas afectadas para acordar la estrategia de acciones de mitigación medibles dentro del marco del plan de gestión de riesgos.

Las empresas deben evaluar la implementación efectiva del plan de gestión de riesgos a intervalos planeados e informar los hallazgos a la alta gerencia.

Si no hay una mejora significativa medible en un plazo de seis meses, las empresas deben revisar el plan de gestión de riesgos y tomar las medidas de mejora adecuadas.

Las empresas deben poner la información pertinente a Disposición de las empresas intermedias, los evaluadores y cualquier iniciativa conjunta o mecanismo institucionalizado que tenga el mandato de recopilar y tratar información para la evaluación de riesgos, con la debida consideración a la confidencialidad comercial y demás preocupaciones de competitividad.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha diseñado una estrategia e implementa un plan de gestión de riesgos para responder a los riesgos evaluados mediante una debida diligencia mejorada ([Disposición 5.13 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)).

### Cumple sustancialmente:

› La empresa ha diseñado una estrategia e implementa un plan de gestión de riesgos para responder a los riesgos evaluados mediante una debida diligencia mejorada ([Disposición 5.13 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)). Sin embargo, si bien hay evidencia de que la implementación del plan está avanzada, no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha diseñado una estrategia e implementa un plan de gestión de riesgos para responder a los riesgos evaluados mediante una debida diligencia mejorada ([Disposición 5.13 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)). Sin embargo, la implementación del plan no ha comenzado o la empresa está en proceso de desarrollar el plan.

### Falta:

La empresa:

- › no ha diseñado una estrategia y no ha desarrollado un plan de gestión de riesgos; o
- › no llevó a cabo una debida diligencia mejorada ([Disposición 5.13 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#)).

- 
- › **Disposición 5.15** Las empresas informarán al público cada año sobre la debida diligencia realizada para garantizar cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto y de alto riesgo.
- 

## Explicación

Las empresas deben informar cada año sobre sus políticas y prácticas de debida diligencia, de acuerdo con las recomendaciones de la Guía de la OCDE para el quinto paso de la debida diligencia.

La presentación de informes es un paso fundamental en el proceso de debida diligencia, puesto que promueve la transparencia y la rendición de cuentas. Mediante la presentación de informes, las empresas deben suministrar información, con el debido respeto por la confidencialidad comercial y demás preocupaciones de competitividad, sobre:

- › la política de cadena de suministro responsable de la empresa (consulte la [Disposición 5.11 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#));
- › el sistema de gestión desarrollado, documentado e implementado para la debida diligencia realizada con el fin de garantizar cadenas de suministro responsables de minerales en las ACAR;
- › el sistema de control y transparencia diseñado e implementado con el fin de recopilar y conservar la información necesaria para la identificación de señales de alarma y para los siguientes pasos del proceso de debida diligencia, cuando corresponda (véanse las [Disposiciones 5.12-5.14 sobre áreas de conflicto y de alto riesgo](#));
- › un resumen de la metodología adoptada y los resultados del proceso de identificación de señales de alarma obtenidos durante el período de evaluación;
- › cuando surjan señales de alarma, un resumen de la metodología adoptada y los resultados de la debida diligencia mejorada obtenidos en el período de informe de la evaluación;



► cuando se identifican riesgos durante la debida diligencia mejorada, la estrategia adoptada para responder a ellos, incluido un resumen del plan de gestión de riesgos y de las acciones tomadas durante el período de evaluación para mitigar los riesgos y si se realizaron mejoras para eliminarlos.

Consulte la sección [V Información adicional](#) para obtener orientación adicional sobre cómo redactar un informe de debida diligencia. Esta información puede integrarse en los informes de sostenibilidad, RSE u otros informes anuales. También puede suministrarse a nivel de sitio para todos los sitios, o a nivel de empresa.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa informa al público cada año sobre la debida diligencia realizada para garantizar cadenas de suministro responsables de minerales en las ACAR.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa informa cada año sobre la debida diligencia realizada para garantizar cadenas de suministro responsables de minerales en las ACAR. Sin embargo, existen brechas menores en la información suministrada.

#### Cumple parcialmente

La empresa informa cada año sobre la debida diligencia realizada para garantizar cadenas de suministro responsables de minerales en las ACAR. Sin embargo, existen brechas importantes en la información suministrada.

#### Falta:

La empresa no informa al público sobre la debida diligencia realizada para garantizar cadenas de suministro responsables de minerales en las ACAR.



## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones de las ACAR se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con el equipo gerencial de la empresa. El cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
5.11		✓	✓			
5.12		✓	✓			
5.13		✓	✓			
5.14		✓	✓			
5.15		✓	✓			



## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política de cadenas de suministro responsables con respecto al abastecimiento en las ACAR;
- > procedimiento y/o metodología documentados para la determinación de las ACAR;
- > procedimiento documentado para la identificación de señales de alarma y una debida diligencia mejorada;
- > informe de identificación de señales de alarma, informes de evaluación de riesgos y planes de mitigación de riesgos;
- > informes de evaluaciones de riesgos sobre el terreno;
- > registros de los procesos de comunicación y participación con las partes interesadas pertinentes;
- > declaración pública de participación en iniciativas de la industria para la colaboración en la implementación de la debida diligencia, incluidos, entre otros, informes anuales, sitios web, entregas normativas, presentaciones o informes de sostenibilidad corporativa;
- > informe de debida diligencia disponible al público;

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes demostrarán o describirán:

- > la política de la cadena de suministro responsable de la empresa con respecto al abastecimiento u operación en las ACAR;
- > que la empresa ejerce la debida diligencia de acuerdo con la Guía de la OCDE;
- > el marco de cinco pasos de la Guía de la OCDE y los riesgos del Anexo II de la Guía de la OCDE;
- > que conocen los recursos utilizados para identificar una ACAR e identificar señales de alarma asociadas con las cadenas de suministro de minerales;
- > líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión, implementación y notificación del sistema de debida diligencia.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> las empresas deben implementar la política de cadena de suministro responsable a través de la implementación de un sistema de gestión que cumpla con los requisitos de los sistemas de gestión descritos en las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>3 Transparencia</b>	<b>3.1-3.3:</b> las empresas que informan sobre la debida diligencia deben incluir, para las empresas que operan en un país implementador de la EITI, información sobre la forma en que la empresa cumple con las expectativas para las empresas que apoyan la EITI, como lo establece la EITI. El informe de debida diligencia de las empresas puede integrarse en los informes de sostenibilidad, RSE u otros informes anuales desarrollados para cumplir con la <u>Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad</u> .
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.26 y 6.27:</b> como parte del sistema de debida diligencia, las empresas deben establecer un mecanismo de reclamación a nivel de empresa o de toda la industria como un sistema de conciencia de riesgos de alerta temprana.



---

## 8 Comunidades y partes interesadas

**8.1-8.5:** como parte del proceso de debida diligencia, las empresas deben fortalecer el compromiso de la empresa con los proveedores y, cuando sea posible, ayudar a los proveedores a desarrollar capacidades con miras a mejorar el desempeño de la debida diligencia. Además, las empresas deben involucrar a las partes interesadas correspondientes para el diseño y la implementación del plan de gestión de riesgos.

---

### V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > OCDE, *Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto y de alto riesgo* (Guía de la OCDE) (disponible [aquí](#)). Esta Guía fue elaborada por la OCDE para cualquier empresa que pueda obtener minerales o metales de las ACAR y tiene la intención de cultivar cadenas de suministro transparentes y libres de conflictos y un compromiso corporativo sostenible en el sector de los minerales.
- > Iniciativa de minerales responsables (RMI, por sus iniciales en inglés), *Guía de redacción de informes públicos de debida diligencia* (disponible [aquí](#)). La RMI ofrece una plantilla y una orientación sobre informes de debida diligencia para las empresas que participan en el proceso de garantía de minerales responsables de la RMI. La plantilla y la orientación pueden utilizarse como marco general, y todas las empresas que busquen más información sobre la presentación de informes de debida diligencia pueden adaptarlas.



---

## **DERECHOS LABORALES**

Las empresas defenderán los derechos de los trabajadores y garantizarán condiciones de trabajo dignas y respetuosas de conformidad con los ocho convenios fundamentales y demás convenios pertinentes de la OIT.



# Introducción

Los *derechos laborales*, también conocidos como derechos de los trabajadores, son derechos relacionados con los vínculos laborales entre empleadores y empleados. Estos derechos están consagrados en la legislación laboral nacional e internacional y tienen como objetivo garantizar que todos los hombres y las mujeres trabajen en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

La OIT ha consagrado temas que se consideran principios y derechos fundamentales en el trabajo en ocho convenios «fundamentales», que abarcan temas que se consideran principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación. Estos principios también están se tratan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Los ocho convenios fundamentales son:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (N° 87);
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (N° 98);
3. Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (N° 29) (y su Protocolo de 2014);
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (N° 105);
5. Convenio sobre la edad mínima de 1973 (N° 138);
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (N° 182);
7. Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (N° 100);
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (N° 111).

Las empresas deben respetar estos convenios, como se explica con más detalle en las siguientes secciones.



Las expectativas de Bettercoal sobre los derechos laborales incluyen Disposiciones sobre:

- › [Condiciones de empleo \(Disposiciones 6.1-6.4\)](#)
- › [Trabajo infantil \(Disposiciones 6.5-6.7\)](#)
- › [Trabajo forzoso \(Disposición 6.8\)](#)
- › [Libertad de asociación y negociación colectiva \(Disposiciones 6.9-6.12\)](#)
- › [No discriminación \(Disposición 6.13\)](#)
- › [Prácticas disciplinarias y acoso \(Disposiciones 6.14- 6.15\)](#)
- › [Horario laboral \(Disposiciones 6.16-6.20\)](#)
- › [Remuneración \(Disposiciones 6.21-6.25\)](#)
- › [Mecanismo de reclamación del trabajador \(Disposiciones 6.26-27\)](#)



# Condiciones de empleo (Disposiciones 6.1-6.4)



## I INTRODUCCIÓN

Las condiciones de empleo son las responsabilidades y beneficios de un trabajo según lo acordado entre el empleador y el empleado en el momento de la contratación.<sup>86</sup> Dichos términos por lo general incluyen responsabilidades laborales, horario laboral estándar, horas extra, vacaciones, incapacidades, salario inicial, compensación y prestaciones.

Las condiciones de empleo deben reflejarse en un contrato laboral, un instrumento legal que formaliza y documenta los derechos y obligaciones recíprocos del empleador y el empleado. Estas condiciones son un instrumento importante para los empleados, ya que representan el vehículo legal clave a través del cual el empleado puede acceder a sus derechos legales y lo protege contra la fuerza potencial que ha sido objeto de maltrato.

En las últimas décadas, han surgido una serie de acuerdos laborales, como el trabajo en casa, los contratos sucesivos a corto plazo, las pasantías y la subcontratación, para adaptarse a una economía cada vez más flexible. Estos tipos de contratos fijos pueden reportar beneficios a los trabajadores cuando se adoptan de forma apropiada. Por ejemplo, las pasantías pueden ser una oportunidad legítima para formar e introducir a los jóvenes profesionales a la economía mundial. Por otro lado, las empresas suelen hacer un mal uso de estos contratos para eludir sus obligaciones legales, por ejemplo, para pagar al joven profesional un salario más bajo o menos prestaciones. Cuando se usan de manera inapropiada, los contratos fijos hacen que los trabajadores sean vulnerables a la explotación.

Las leyes y los reglamentos que protegen a los trabajadores por lo general están consagrados en la legislación nacional, así como en los convenios colectivos, contratos escritos logrados mediante negociación colectiva entre uno o más sindicatos y la administración de una empresa o una asociación de empleadores. Los convenios colectivos en principio regulan las condiciones de empleo claves, tales como salario mínimo, prestaciones, deberes y responsabilidades de empleadores y empleados y procesos de resolución de controversias. Los convenios colectivos, así como la ley, normalmente también protegen a los trabajadores en circunstancias delicadas como la reducción de personal.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

> **Disposición 6.1** Las empresas suministrarán a los empleados información clara, incluso por escrito y en su idioma, sobre sus derechos laborales en virtud de las leyes laborales y de empleo de orden nacional y local, y cualquier convenio colectivo aplicable, incluida información sobre sus derechos con respecto al horario laboral, los salarios, las horas extra, la compensación y las prestaciones. Las empresas proporcionarán a los empleados dicha información al comienzo de la relación laboral, cuando se produzcan cambios sustanciales y en cualquier momento que lo soliciten.

86. Investopedia, *Condiciones de empleo*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.investopedia.com/terms/t/terms-of-employment.asp>>.

## Explicación

Las empresas deben proporcionar a los empleados información clara sobre las condiciones de empleo, incluidos los derechos de los empleados según las leyes nacionales y locales y los convenios colectivos. Debido a que las normas mínimas para las condiciones de empleo en general las establece la legislación nacional y evolucionan junto con los cambios en el mercado laboral, los requisitos de los contratos laborales serán diferentes de un país a otro y es probable que cambien con el tiempo.

Es importante que las empresas conozcan sus requisitos legales y que se comuniquen con los empleados y documenten sus condiciones de empleo a través de contratos escritos. Los contratos laborales deben cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables, así como los convenios colectivos, y deben comunicarse a los empleados de una manera comprensible. Esto incluye comunicar las condiciones de empleo en el idioma nativo de los empleados tanto por escrito como de forma verbal, en especial cuando se trata de empleados que pueden ser particularmente vulnerables a la explotación debido a su estatus migratorio, su alfabetismo o las barreras idiomáticas.

La empresa debe suministrar una copia del contrato laboral a los empleados al comenzar la relación laboral en un idioma que los empleados comprendan, registrarlo y ponerlo a Disposición en cualquier momento que lo soliciten. Cuando puedan producirse cambios materiales, las empresas deben acordar con el empleado un contrato laboral modificado por escrito y mantener un registro.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa proporciona a los empleados información clara, incluso por escrito y en su idioma, con respecto a sus derechos laborales en virtud de todas las leyes y los convenios colectivos aplicables al iniciar la relación laboral, cuando se producen cambios materiales y en cualquier momento previa solicitud.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa proporciona a los empleados información sobre sus derechos laborales en virtud de todas las leyes y los convenios colectivos aplicables al inicio de la relación laboral, cuando se producen cambios importantes y en cualquier momento previa solicitud. Sin embargo, la información no se comunica con claridad a los empleados, por ejemplo, no se comunica en su idioma.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa proporciona a los empleados información clara, incluso por escrito, sobre sus derechos laborales. Sin embargo, a los contratos les faltan todos los componentes obligatorios que requieren las leyes aplicables y los convenios colectivos.

### *Falta:*

La empresa no proporciona a los empleados contratos que cumplan con todas las leyes y los convenios colectivos aplicables.

---

› **Disposición 6.2** Las empresas cumplirán con sus obligaciones laborales y de seguridad social, y no evitarán hacerlo mediante el uso de mano de obra contratada o mediante el uso excesivo de contratos a término fijo en lugar de relaciones laborales regulares.

---



## Explicación

Las empresas se deben asegurar de no evitar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de seguridad social mediante el uso de mano de obra contratada o el uso excesivo de contratos a término fijo, como contratos laborales exclusivos, programas de pasantías, contratos laborales consecutivos a corto plazo y/o subcontratación, con el fin de cubrir las tareas rutinarias y continuas necesarias para el funcionamiento de la empresa.

Las empresas deben conocer sus obligaciones legales y el tipo de acuerdos laborales que pueden estar prohibidos en sus jurisdicciones, así como las pautas o criterios pertinentes que definen los estándares mínimos de los acuerdos contractuales.

Por ejemplo, se pueden aplicar pautas o criterios específicos a los programas de pasantías. Se pueden permitir limitaciones específicas al período de capacitación y al nivel mínimo de remuneración. Los programas de pasantías, para ser legítimos, deben tener el propósito de capacitar o impartir habilidades, con miras a un empleo regular.

Los contratos a término fijo pueden considerarse excesivos cuando la empresa emplea a un gran número de trabajadores para realizar tareas rutinarias continuas o si la empresa renueva el contrato a término fijo de un trabajador temporal en numerosas ocasiones durante un largo período.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado sistemas para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de seguridad social mediante el uso de *relaciones laborales regulares* y contratos a término indefinido en lugar de un uso excesivo de mano de obra contratada o contratos a término fijo.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado sistemas para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de seguridad social, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- ha desarrollado sistemas para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de seguridad social, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- está en proceso de desarrollar dichos sistemas, pero aún no están completos.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con sistemas para cumplir con sus obligaciones laborales y de seguridad social mediante el uso de relaciones laborales regulares y contratos a término indefinido en lugar de un uso excesivo de mano de obra contratada o contratos a término fijo.





- 
- > **Disposición 6.3** Las empresas desarrollarán un plan para reducir los impactos de la reducción de personal en los empleados y garantizar una transición justa para los empleados afectados por la planeación del cierre de la mina y/o antes de implementar cualquier despido colectivo. El plan:
- a) se desarrollará en consulta con los empleados, las organizaciones de trabajadores y, cuando proceda, el gobierno;
  - b) se basará en el principio de no discriminación; y
  - c) buscará alternativas a la reducción de personal.
- 

## Explicación

La *reducción de personal*, a veces también llamada despido, recorte o reajuste, se refiere a la reducción o el recorte de recursos como resultado de circunstancias económicas o técnicas negativas, o como resultado de la reorganización o reestructuración de una empresa. En el contexto del cierre de la mina, la reducción se refiere al proceso de reducción de personal en previsión del cese de las operaciones mineras.

Aunque la reducción de personal a veces puede ser necesaria para asegurar el empleo futuro de grandes sectores de la población activa, por ejemplo, en tiempos de crisis económica, las empresas deberían recurrir a la reducción de personal como último recurso. Antes de implementar cualquier despido colectivo, las empresas deben buscar alternativas. Las opciones para lograr ahorros y que podrían considerarse como una alternativa a la pérdida de puestos de trabajo incluyen:<sup>87</sup>

- > introducir una congelación en las nuevas contrataciones;
- > hacer cumplir las edades de jubilación;
- > negociar programas de reducción del tiempo de trabajo;
- > transferencias internas y reasignaciones;
- > gestión activa del desempeño e identificación de ganancias de productividad;
- > trabajos de mantenimiento a largo plazo durante períodos de baja producción.

Para determinar si es necesaria una reducción de personal, las empresas deben obtener un conocimiento completo de todas las leyes y los reglamentos pertinentes que protegen a los empleados y del contexto económico en el que opera la empresa, por ejemplo, la medida en que los trabajadores podrían ser empleados en el mercado laboral local dadas sus habilidades.

Cuando se determina que la reducción de personal es necesaria, las empresas deben desarrollar un plan de reducción de personal para minimizar el impacto de la pérdida de puestos de trabajo en los empleados y en las comunidades.

El plan de reducción de personal debe incluir información sobre:

- > el tamaño revisado de la fuerza laboral;
- > un proyecto de cronograma para la implementación;
- > los criterios utilizados para determinar qué empleados serán despedidos;
- > medidas tomadas para mitigar el impacto de la pérdida de puestos de trabajo en los empleados y en las comunidades, incluida la capacitación, la reasignación y la jubilación anticipada;
- > un mecanismo de apelación o reclamación establecido para garantizar que los empleados y/o sus representantes puedan plantear inquietudes.

---

87. IFC, *Norma de desempeño 2: trabajo y condiciones laborales*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/88f1f09e-5fe4-4fad-9286-33ecb221ab23/PS2\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQIns](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/88f1f09e-5fe4-4fad-9286-33ecb221ab23/PS2_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQIns)>.



El plan de reducción de personal debe desarrollarse sobre la base de la consulta con las partes interesadas y buscar garantizar que la selección de empleados para el despido se base en principios que sean justos y transparentes y no discriminen a grupos particulares. Con este fin, las empresas deben comenzar a consultar con las partes interesadas desde el principio, en particular, con los empleados y sus representantes, y cuando corresponda, con las entidades de gobierno, como el Ministerio de Trabajo. Las empresas también deben trabajar con las partes interesadas pertinentes para garantizar que cada grupo de ellas tome las medidas adecuadas y cumpla con sus propias responsabilidades. Por ejemplo:

- › alentar a los gobiernos a salvaguardar una parte de sus ingresos relacionados con los minerales para seguir brindando beneficios después de que cesen las operaciones mineras;
- › las comunidades locales deben desarrollar planes de transición económica para diseñar e implementar una visión para una economía posminera;
- › los trabajadores y las organizaciones de trabajadores deberían desarrollar su capacidad para gestionar bien los activos financieros y evitar cargas de endeudamiento insostenibles.

Al desarrollar un plan de reducción de personal, las empresas deben considerar el desglose por género y etnia de los empleados que serán despedidos en comparación con los que deben conservarse, y asegurarse de que no se discrimine a los grupos vulnerables.

Si es posible, las empresas deben realizar entrevistas con todas las personas afectadas por la reducción de personal y estar preparadas para revisar la selección individual cuando sea necesario. Las empresas también deben pagar las indemnizaciones de manera oportuna y llevar a cabo programas de asistencia, como capacitación, asistencia laboral y oportunidades de desarrollo económico, para los empleados y, cuando sea posible, para sus familias y las comunidades locales.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado un plan de reducción de personal que cumple con todos los requisitos de la [Disposición 6.3 sobre condiciones de empleo](#).

#### *Cumple sustancialmente:*

N/A

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha desarrollado un plan de reducción de personal. Sin embargo, no cumple con todos los requisitos de la [Disposición 6.3 sobre condiciones de empleo](#).

#### *Falta:*

La empresa ha llevado a cabo, o está en proceso de llevar a cabo, despidos colectivos sin antes desarrollar un plan de reducción de personal que cumpla con todos los requisitos de la [Disposición 6.3 sobre condiciones de empleo](#).

- 
- › **Disposición 6.4** Las empresas mantendrán registros de los empleados relacionados con sus condiciones de empleo según lo permitan y exijan las leyes aplicables y las buenas prácticas de la industria.
- 



## Explicación

Las empresas deben mantener registros de todos los empleados para demostrar el cumplimiento de todas las leyes y los reglamentos aplicables, así como el cumplimiento de las expectativas de Bettercoal en relación con los derechos laborales, incluidos, entre otros, los requisitos de edad mínima (consulte la [Disposición 6.5 sobre trabajo infantil](#)), la libertad de asociación y negociación colectiva (véanse las [Disposiciones 6.9-6.12 sobre libertad de asociación y negociación colectiva](#)), el horario laboral (véanse las [Disposiciones 6.16-6.20 sobre Horario Laboral](#)) y la remuneración (véanse las [Disposiciones 6.21-6.25 sobre remuneración](#)).

Los registros de los empleados incluyen, como mínimo:

- > registros de tiempo;
- > registros de nómina y recibos de pago que muestren el pago oportuno del salario;
- > registros relacionados con las relaciones laborales, como copias de contratos laborales, avisos disciplinarios de contratación y registros de despido.

Los registros de tiempo y nómina deben incluir información precisa sobre:<sup>88</sup>

- > información del empleado:
  - > el nombre completo del empleado y el número de seguro social u otro número de identificación;
  - > dirección;
  - > fecha de nacimiento;
  - > sexo;
  - > ocupación.
- > horas trabajadas:
  - > hora y día de la semana en que comienza la semana laboral del empleado;
  - > horas trabajadas cada día, incluida la hora de entrada y de salida
  - > total de horas normales y extras trabajadas por día/semana (registradas por separado).
- > salarios y pagos:
  - > tarifa base regular y tarifa de horas extra;
  - > ingresos totales por horas extra y normales (registrados por separado);
  - > todas las adiciones o deducciones del salario del empleado;
  - > prestaciones;
  - > bonificaciones;
  - > salarios totales (ingresos brutos y netos) pagados en cada período de pago;
  - > fecha de pago y período que cubre el pago.

Las empresas deben mantener un registro de todos los cambios en la situación laboral de los empleados y los cambios correspondientes en salarios y beneficios.

Además, las empresas deben mantener archivos personales de los empleados y hacer que los registros de tiempo y nómina (que cubran, como mínimo, los 12 meses anteriores) estén disponibles para que el evaluador los revise.

Por último, las empresas deben mantener dichos registros durante al menos el período mínimo prescrito por todas las leyes y los requisitos aplicables y las buenas prácticas de la industria.

88. El Departamento de Trabajo de los EE. UU., *Hoja informativa n. ° 21: requisitos de mantenimiento de registros según la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por sus iniciales en inglés) y el Libro de trabajo para proveedores de SEDEX Parte 1: normas laborales*, 2008, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020 <<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/21-flsa-recordkeeping>>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa mantiene registros de los empleados relacionados con sus condiciones de empleo según lo permitido y requerido por las leyes aplicables.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa mantiene registros de los empleados relacionados con sus condiciones de empleo según lo permitido y requerido por las leyes aplicables. Sin embargo, faltan registros de todos los empleados.

### Falta:

La empresa:

- > no mantiene registros de los empleados relacionados con sus condiciones de empleo según lo permitido y requerido por las leyes aplicables; o
- > mantiene registros de los empleados, pero estos se encuentran manipulados o falsificados.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre las condiciones de empleo se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

Además, el cumplimiento de las Disposiciones, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.1		✓	✓	✓		
6.2		✓	✓	✓		
6.3		✓	✓	✓		
6.4		✓	✓			

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Contratos laborales;
- > traducciones de contratos laborales;
- > registro legal de normas, leyes y reglamentos aplicables;
- > procedimiento para evaluar con regularidad el cumplimiento de las normas, leyes y reglamentos aplicables;
- > suscripciones a fuentes de actualizaciones legales;



- > títulos académicos y descripciones de trabajo del personal de cumplimiento legal designado;
- > títulos académicos y descripciones de funciones del personal de recursos humanos;
- > contratos con asesores legales externos;
- > auditorías de cumplimiento legal;
- > informe de aseguramiento a nivel corporativo o de sitio con respecto al cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales en un sitio web disponible al público, informe anual o informe de sostenibilidad corporativa;
- > plan de reducción de personal;
- > registros de las consultas con las partes interesadas realizadas para el desarrollo del plan de reducción de personal;
- > registros de nómina;
- > registros de tiempo;
- > avisos disciplinarios;
- > documentación de contratación;
- > notas de las entrevistas para contratación;
- > registros de terminación.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > un buen conocimiento de los procedimientos de contratación de la empresa;
- > dónde encontrar un registro legal formal o un repositorio de normas, leyes y reglamentos aplicables sobre condiciones de empleo y contratos;
- > la intención de las normas, las leyes y los reglamentos aplicables sobre condiciones y contratos laborales;
- > prueba del cumplimiento de todos los requisitos legales sobre condiciones y contratos laborales;
- > el enfoque de la empresa para brindar a los empleados seguridad laboral y evitar el uso excesivo de contratos a término fijo;
- > el enfoque empresarial de los aprendizajes;
- > cuando corresponda, el enfoque de la empresa para buscar alternativas a la reducción de personal y para desarrollar un plan de reducción de personal que minimice el impacto de la pérdida de empleo en los trabajadores y sus comunidades;
- > el enfoque de la empresa para mantener los archivos de los empleados y los registros de nóminas y horarios.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de sus condiciones de empleo y derechos bajo el contrato;
- > que han recibido su contrato en un idioma que entienden;
- > que se les ha suministrado una copia de su contrato laboral y saben cómo obtener una copia de este por parte del empleador;
- > en su caso, que han sido consultados para el desarrollo del plan de reducción de personal y para encontrar soluciones alternativas a la reducción de personal;
- > qué documentos tenían que proporcionar al momento de la contratación;
- > cómo registran el horario laboral en los registros de tiempo;
- > qué información contienen las nóminas.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben cumplir con todas las leyes y reglamentaciones nacionales aplicables, así como con los convenios colectivos establecidos para ofrecer protección a los trabajadores. Por esta razón, las empresas deben contar con un sistema para conocer y cumplir con los requisitos legales sobre condiciones y contratos laborales. Las empresas también deben conocer las normas nacionales para hacer frente a la pérdida colectiva de puestos de trabajo y la reorganización al desarrollar e implementar un plan de reducción de personal.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.10:</b> las empresas deben comunicar a los contratistas responsables del empleo de los trabajadores que laboran en el sitio sus expectativas con respecto a los términos y contratos laborales.
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.16-6.25:</b> requisitos de horario laboral y remuneración que deben reflejarse en los registros.  <b>6.26 y 6.27:</b> al desarrollar un plan de reducción de personal, las empresas se deben asegurar de que los empleados tengan acceso a un mecanismo de reclamación para plantear inquietudes con respecto a la implementación de la reducción de personal, por ejemplo, la selección de los empleados que son despedidos, con el fin de detectar y prevenir cualquier acusación de discriminación.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- El Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT (disponible [aquí](#)) brinda asesoría y asistencia sobre una variedad de temas relacionados con la gobernanza del trabajo y las relaciones laborales con base en los convenios y las recomendaciones de la OIT y ofrece una amplia gama de recursos sobre el tema.
- Social Accountability International (SAI), *Documento de orientación para la responsabilidad social 8000 (SA8000®: 2014)* (disponible [aquí](#)) proporciona orientación sobre prácticas de empleo responsable.
- IFC, *Nota Orientativa 2 sobre la Norma de desempeño 2: mano de obra y condiciones laborales* (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2, que reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleos y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- IFC, *Nota de buenas prácticas: gestión de la reducción* (disponible [aquí](#)) brinda más orientación sobre cómo desarrollar e implementar un plan de reducción de personal de manera responsable.



# Trabajo infantil (Disposiciones 6.5-6.7)



## I INTRODUCCIÓN

El trabajo infantil es un problema grave que afecta a más de 152 millones de niños en todo el mundo.<sup>89</sup> Debido a la complejidad de los factores socioeconómicos subyacentes que son las causas fundamentales del trabajo infantil, es un problema que requiere la participación proactiva del sector privado, en colaboración con los gobiernos locales y las partes interesadas, para poder prevenirlo, gestionarlo y erradicarlo de forma eficaz.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 6.5** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para garantizar que cumplen con las normas de edad mínima y no emplean ni permiten trabajar a niños menores de 15 años, la edad para completar la educación obligatoria, o la edad mínima legal para trabajar en el país, la que sea mayor de acuerdo con el Convenio sobre la edad mínima de la OIT de 1973 (N° 138).

### Explicación

Las empresas deben desarrollar, documentar e implementar sistemas para garantizar el cumplimiento de los requisitos de edad mínima (véanse las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión) para prevenir el trabajo infantil.

Según el Convenio sobre la edad mínima de la OIT de 1973 (N° 138), un niño es una persona menor de 18 años. No todo el trabajo realizado por una persona menor de 18 años se clasifica como «trabajo infantil». De hecho, el hecho de que determinadas formas de trabajo puedan denominarse «trabajo infantil» depende de la edad del niño, el tipo y las horas de trabajo realizado, las condiciones en las que se realiza y las leyes pertinentes de cada país.

En general, el «trabajo infantil» se refiere al trabajo que interfiere con la escolarización de los niños, los priva de la oportunidad de asistir a la escuela, los obliga a abandonar la escuela de forma prematura o les exige que intenten combinar la asistencia escolar con cargas de trabajo excesivamente largas y pesadas.<sup>90</sup>

Para proteger a los niños del riesgo de injerencia en su escolarización, la edad mínima para trabajar «no será inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y, en cualquier caso, no será inferior a 15 años».<sup>91</sup> En circunstancias limitadas, los niños de 14 años

89. OIT, *Trabajo infantil* [sitio web], consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm>>.

90. OIT, *¿Qué es el trabajo infantil?* consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang-en/index.htm>>.

91. OIT, *Convenio sobre la edad mínima* (N° 138), adoptado el 26 de junio de 1973, entró en vigor el 19 de junio de 1976, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1210:0:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1210:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)>.

pueden ser empleados en países donde «la economía y las instalaciones educativas no están suficientemente desarrolladas».<sup>92</sup>

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para cumplir con las normas de edad mínima y garantizar que no emplea a niños menores de 15 años, la edad para completar la educación obligatoria o la edad mínima legal para trabajar en el país, la que sea mayor.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- ha desarrollado un sistema para cumplir con las normas de edad mínima y para garantizar que no emplea a niños menores de 15 años, la edad para completar la educación obligatoria o la edad mínima legal para trabajar en el país, la que sea mayor, pero la implementación no ha iniciado o está incompleta; o
- está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para cumplir con las normas de edad mínima y para garantizar que no emplea a niños menores de 15 años, la edad para completar la educación obligatoria o la edad mínima legal para trabajar en el país, la que sea mayor.

- 
- **Disposición 6.6** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para prevenir las peores formas de trabajo infantil, incluida la exposición de los empleados menores de 18 años a trabajos peligrosos que puedan comprometer su salud, seguridad y/o moral de conformidad con el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (N° 182).
- 

## Explicación

Si bien el trabajo infantil puede tomar muchas formas, al implementar un sistema de prevención del trabajo infantil (véanse las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión), se debe dar prioridad a la erradicación del trabajo que «por su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo es probable que ponga en peligro la salud, la seguridad o la moral de los niños».<sup>93</sup> Estas formas de trabajo infantil, conocidas como «trabajo infantil peligroso» o «trabajo peligroso», incluyen el trabajo que se lleva a cabo en condiciones peligrosas o insalubres y que, por lo tanto, podrían provocar la muerte, lesiones o enfermedades en un niño. Debido a la gravedad de sus consecuencias, la edad mínima para el empleo comprendida en la definición de trabajo peligroso no debe ser inferior a los 18 años.

92. *Ibidem*.

93. OIT, *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*, 1999 (N° 182), adoptado el 17 de junio de 1999, entró en vigor el 19 de noviembre de 2000, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)>.





El trabajo peligroso constituye una de las «peores formas de trabajo infantil (PFTI)», que también incluye:<sup>94</sup>

- > todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deuda y la servidumbre, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su uso en conflictos armados;
- > el uso, el reclutamiento o la oferta de un niño para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- > el uso, el reclutamiento o la oferta de un niño para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de drogas, según se definen en los tratados internacionales pertinentes.

Según la OIT, el trabajo infantil peligroso es la categoría más grande de las peores formas de trabajo infantil, con un estimado de 73 millones de niños de entre 5 y 17 años que trabajan en condiciones peligrosas en una amplia gama de sectores, incluidos la agricultura, la minería, la construcción y la manufactura, entre otros.<sup>95</sup>

Cabe señalar que el trabajo infantil en el sector minero por lo general se considera peligroso ya que cumple uno o más de los siguientes criterios especificados en la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (N° 190) de la OIT:

- > trabajo que expone a los niños a abusos físicos, psicológicos o sexuales;
- > trabajar bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios reducidos;
- > trabajos con maquinaria, equipo y herramientas peligrosos, o que impliquen la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- > trabajar en un entorno insalubre que pueda, por ejemplo, exponer a los niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud;
- > trabajar en condiciones particularmente difíciles, como el trabajo durante muchas horas o durante la noche, o el trabajo en el que el niño está confinado irrazonablemente en las instalaciones del empleador.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para proteger a los empleados menores de 18 años de la exposición a trabajos peligrosos y para prevenir las peores formas de trabajo infantil.

### *Cumple sustancialmente:*

N/A

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para proteger a los empleados menores de 18 años de la exposición a trabajos peligrosos y para prevenir las peores formas de trabajo infantil, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para proteger a los empleados menores de 18 años de la exposición a trabajos peligrosos y para prevenir las peores formas de trabajo infantil.

94. *Ibidem*.

95. OIT, *Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ilo.org/ipecc/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang-en/index.htm>>.



- 
- › **Disposición 6.7** Las empresas, si descubren que un niño menor de la edad mínima requerida por la [Disposición 6.5](#) del Código, está realizando un trabajo en sus instalaciones o en las instalaciones de sus socios comerciales, se comprometerán a:
- a) sacar al niño de inmediato de su trabajo; y
  - b) desarrollar e implementar procedimientos de reparación que brinden apoyo al niño en su transición al trabajo legal o a la educación, y que tomen en consideración el bienestar del niño y la situación financiera de su familia.
- 

## Explicación

Las empresas deben tomar medidas para prevenir, evaluar y eliminar el trabajo infantil. En particular, cuando se identifican casos de trabajo infantil, las empresas deben tomar medidas correctivas tanto a corto como a largo plazo. De hecho, si bien se acepta universalmente que el trabajo infantil, y en particular las peores formas de trabajo infantil, debe erradicarse, la reparación efectiva va más allá del mero retiro de un niño de las operaciones de la empresa. Prohibir la contratación de trabajadores menores de edad puede resolver el problema del trabajo infantil en una empresa, pero no eliminar los problemas que lo causaron.

El trabajo infantil a menudo tiene sus raíces en problemas socioeconómicos complejos, como la pobreza y la falta de oportunidades alternativas. Cuando se identifican casos de trabajo infantil, las empresas deben emprender acciones tanto inmediatas como a largo plazo para contribuir a la prevención y eliminación del trabajo infantil.

Las acciones inmediatas que las empresas pueden tomar incluyen:

- › dejar de contratar niños por debajo de la edad mínima;
- › sacar a los niños de trabajos peligrosos.

Las acciones a largo plazo que las empresas pueden tomar incluyen:

- › Apoyar al niño y su educación y bienestar, como, por ejemplo:
  - › apoyar los costos de la escolarización;
  - › pagar salarios mientras el niño asiste a la escuela;
  - › proporcionar escuelas de transición para los niños que se han quedado rezagados con respecto a su grupo de compañeros; y
  - › ofrecer programas de capacitación profesional para niños mayores.
- › Apoyar a la familia del niño, por ejemplo:
  - › organizar el crédito y demás actividades generadoras de ingresos para los padres y familiares en edad legal de trabajar mediante el fomento de las microfinanzas; y
  - › mejorar los salarios y contratar a los miembros de la familia de los niños.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para abordar y remediar el trabajo infantil, en caso de que se descubran casos de trabajo infantil en las instalaciones de la empresa. Dichos sistemas incluyen, como mínimo, la remoción del niño de su trabajo y la implementación de procedimientos de reparación para apoyar al niño en la transición al trabajo legal o a la educación.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para abordar y remediar el trabajo infantil, en caso de que se descubran casos de trabajo infantil en las instalaciones de la empresa, pero la



implementación de los procedimientos de reparación para ayudar al niño en la transición al trabajo legal o a la educación está incompleta.

**Cumple parcialmente:**

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para abordar y remediar el trabajo infantil, en caso de que se descubran casos de trabajo infantil en las instalaciones de la empresa, pero la implementación aún no ha comenzado; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

**Falta:**

La empresa no cuenta con un sistema para abordar y remediar el trabajo infantil, en caso de que se descubran casos de trabajo infantil en las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de sus socios comerciales.

### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre trabajo infantil se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa. Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.5	✓	✓	✓	✓		
6.6	✓	✓	✓	✓		
6.7		✓	✓	✓		

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que establecen el compromiso de la empresa de respetar la edad mínima pertinente y/o prevenir, abordar y remediar el trabajo infantil, y/o adherirse a los Convenios N° 138 y N° 182 de la OIT;
- > Código de conducta empresarial que incluye Disposiciones relacionadas con la adhesión de la empresa a los Convenios N° 138 y N° 182 de la OIT;
- > política de contratación y procedimiento de verificación de la edad para las nuevas contrataciones;
- > procedimiento para identificar trabajos peligrosos (si se emplean personas menores de 18 años);
- > informes garantizados por terceros sobre la implementación de la política y los procedimientos de trabajo infantil en un sitio web disponible al público, en un informe anual o en un informe de sostenibilidad empresarial, al menos una vez al año;
- > garantía por parte de terceros de un sistema de gestión formal para garantizar la adhesión a los Convenios N° 138 y N° 182 de la OIT, como el SA8000.<sup>96</sup>

96. Social Accountability International (SAI), *Sobre la norma SA 8000*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[www.sa-intl.org/programs/sa8000/](http://www.sa-intl.org/programs/sa8000/)>.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa que prohíbe el trabajo infantil y dónde encontrar una copia formal escrita o electrónica de la política;
- > el proceso de verificación de la edad, incluida la forma en que la empresa realiza las verificaciones de la validez de la documentación y si requieren prueba de la edad antes del empleo;
- > cómo identifica la empresa las tareas peligrosas y cómo se evita que los empleados menores de 18 años realicen trabajos peligrosos, si corresponde;
- > el proceso de reparación en caso de que se encuentren niños trabajando en la empresa o en las instalaciones de sus socios comerciales;
- > los procedimientos de denuncia e investigación del trabajo infantil y las líneas de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización con respecto a la supervisión e implementación del sistema para prevenir, abordar y remediar el trabajo infantil;
- > cómo se capacita a los empleados sobre la política de la empresa que prohíbe el trabajo infantil.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa que prohíbe el trabajo infantil y dónde encontrar una copia electrónica formal por escrito de la política;
- > el tipo de capacitación que han recibido sobre la política de la empresa que prohíbe el trabajo infantil y sobre los procedimientos pertinentes;
- > que, a su leal saber, no hay niños trabajando para la empresa por debajo de la edad estipulada y/o empleados en trabajos peligrosos;
- > que no son menores de la edad estipulada legalmente, que no realizan trabajos peligrosos si son menores de 18 años y que no comenzaron a trabajar para la empresa cuando tenían menos de la edad estipulada legalmente.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador:

- > no observa a ningún niño que trabaje en el sitio por debajo de la edad estipulada legalmente;
- > no observa a ningún niño que trabaje en el sitio ni a empleados menores de 18 años que realicen trabajos peligrosos.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las normas de edad mínima, las empresas deben consultar la <u>Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</u> .
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas para prevenir y remediar el trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
	<b>2.3-2.7:</b> al realizar evaluaciones de impactos y riesgos sociales y en derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de trabajo infantil.



---

## 5 Derechos humanos

**5.1 y 5.2:** al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de trabajo infantil.

---

**5.11-5.15:** al realizar la debida diligencia en las cadenas de suministro que se originan en las ACAR, las empresas deben considerar el riesgo de las peores formas de trabajo infantil.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > OIT, *Puntos de control para empresas: eliminación y prevención del trabajo infantil* (disponible [aquí](#)). Orientación detallada sobre los pasos que las empresas pueden tomar para prevenir, evaluar y eliminar el trabajo infantil, incluidos ejemplos de acciones tanto inmediatas como a largo plazo para remediar el trabajo infantil sin causar consecuencias negativas para el sustento del niño y su familia.
- > OIT, Organización Internacional de Empleadores (OIE), *Herramienta de orientación sobre el trabajo infantil para empresas* (disponible [aquí](#)) proporciona directrices sobre cómo hacer negocios respetando los derechos del niño.



# Trabajo forzoso (Disposición 6.8)



## I INTRODUCCIÓN

Se estima que 40,3 millones de personas viven en la esclavitud moderna,<sup>97</sup> un término general no legal que comprende múltiples formas de explotación, incluida la esclavitud, prácticas similares a la esclavitud (servidumbre por deuda, servidumbre, niños que trabajan en condiciones de esclavitud o análogas a la esclavitud, servidumbre doméstica, esclavitud sexual y formas serviles de matrimonio),<sup>98</sup> el trabajo forzoso (también denominado trabajo obligatorio), las peores formas de trabajo infantil y la trata de personas. Sin embargo, el término «esclavitud moderna» se utiliza a veces como sinónimo de trabajo forzoso.

La OIT define el trabajo forzoso como «trabajo o servicio que se exige a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se ha ofrecido de forma voluntaria».<sup>99</sup> Por tanto, el trabajo forzoso puede entenderse como el que se realiza de forma involuntaria y bajo la amenaza de cualquier sanción. En la actualidad, se estima que 24,9 millones de personas en todo el mundo están sujetas a trabajo forzoso, de las cuales se explotan 16 millones en el sector privado, obligadas a trabajar mediante el uso de la violencia o la intimidación, o por medios más sutiles como la retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades migratorias, o deudas manipuladas.

En particular, las formas de trabajo forzoso incluyen:

- › *Trabajo penitenciario*: aunque el trabajo penitenciario *per se* no se considera trabajo forzoso según el derecho internacional, puede equivaler a trabajo forzoso cuando se realiza de forma involuntaria por parte de presos que no han sido condenados en un tribunal de justicia y cuyo trabajo no está bajo supervisión de una autoridad pública. También incluye el trabajo involuntario realizado por un recluso en beneficio de una empresa privada;
- › *Trabajo forzoso*: el término se refiere al trabajo ofrecido por un tercero, a menudo un padre o tutor, a cambio de dinero. Los trabajadores forzosos se ven obligados a trabajar por un tiempo fijo o hasta que los empleadores decidan (de manera arbitraria) que han recibido el valor justo;
- › *Trabajo en condiciones de servidumbre*: también conocido como servidumbre por deudas, este término se refiere a los casos en que un trabajador hipoteca sus servicios o los de sus familiares a alguien que ofrece crédito con el fin de pagar el préstamo o el anticipo. El trabajo en servidumbre puede hacer que los trabajadores se endeuden con un empleador en particular durante años, a veces incluso durante generaciones.

Por último, la trata de personas se define como «el reclutamiento, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tenga control sobre otra, con fines de explotación».<sup>100 101</sup> La trata de personas está vinculada

97. OIT, *Trabajo forzoso, esclavitud moderna y trata de personas*, 2014, consultado en línea: diciembre de 2020, <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>>.

98 El artículo 1 de la Convención complementaria sobre la esclavitud de 1956 contiene definiciones de las prácticas similares a la esclavitud.

99. OIT, *Convenio sobre el trabajo forzoso*, 1930 (N° 29), adoptado el 28 de junio de 1930, entró en vigor el 1 de mayo de 1932, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)>.

100. Consejo de Derechos Humanos de la ONU, *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>>

101 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, *Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, aire y mar, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/TransnationalOrganizedCrime.aspx>>.

al trabajo forzoso cuando las redes delictivas organizadas o las personas llevan a cabo el reclutamiento engañoso, el crimen organizado y el chantaje con fines de explotación laboral.

La libertad contra el trabajo forzoso está consagrada en la Declaración Universal de Derechos Humanos: *nadie será sometido a esclavitud o servidumbre*. El trabajo forzoso también es objeto de dos convenios de la OIT:<sup>102</sup>

> El Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (N° 29), que prohíbe todas las formas de trabajo forzoso (con la excepción de cinco circunstancias específicas: servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas normales, servicios comunitarios menores, trabajo penitenciario legítimo y trabajo exigido en situaciones de emergencia) y exige que la extracción ilegal de trabajo forzoso sea punible como delito.

> El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (N° 105), que prohíbe el trabajo forzoso como medio de coerción política o educación o como castigo por tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de desarrollo económico; como medio de disciplina laboral; como castigo por haber participado en huelgas; y como medio de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

En 2014, la OIT adoptó el Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, un instrumento jurídicamente vinculante que establece las obligaciones de los Estados miembros de la OIT para prevenir el trabajo forzoso, proteger a las víctimas y brindarles acceso a recursos.

Ambos convenios sobre trabajo forzoso gozan de una ratificación casi universal. En cualquier caso, debido a que la ausencia de trabajo forzoso es también un derecho humano fundamental, y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso está incluida en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, todos los Estados miembros de la OIT deben respetar el principio de eliminación del trabajo forzoso independientemente de la ratificación de los dos convenios.

Para la trata de personas en específico, los instrumentos legales clave a nivel internacional incluyen el Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños y el Protocolo de las Naciones Unidas contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, aire y mar que complementan la Convención de la ONU contra la delincuencia organizada transnacional.<sup>103</sup>

Las leyes y reglamentaciones relativas a la esclavitud moderna, el trabajo forzoso y la trata de personas también están consagradas en las legislaciones nacionales, lo que puede plantear requisitos adicionales para las empresas con el fin de prevenir, proteger y remediar estas violaciones de derechos humanos e informar sobre las acciones tomadas. Este es el caso, por ejemplo, de la Ley de esclavitud moderna adoptada en el Reino Unido y Australia, de la Ley de transparencia en las cadenas de suministro de California en los Estados Unidos y de la Ley del deber de cuidado en Francia.

102. OIT, *¿Qué es el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas?*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ilo.org/global/topics/force-labour/definition/lang-en/index.htm>>.

103. Oficina de la ONU contra la Droga y el Delito, *Convención contra la delincuencia organizada transnacional*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-e.pdf>>.



## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- › **Disposición 6.8** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para no emplear ni de ninguna manera apoyar o beneficiarse del uso de cualquier forma de trabajo forzoso o esclavitud moderna, incluido el trabajo penitenciario, forzoso, en régimen de servidumbre, esclavitud u otras formas de trabajo forzoso, o participar en actos de trata de personas y/o de explotación sexual de conformidad con el Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT de 1930 (N° 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de la OIT de 1957 (N° 105).

### Explicación

Para asegurarse de que no emplean ni apoyan ni se benefician de ninguna forma de trabajo forzoso o esclavitud moderna, las empresas deben desarrollar e implementar un sistema de acuerdo con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión, que incluyan:

- › la adopción, implementación y comunicación de una política (ya sea independiente o como parte de la política de derechos humanos u otro documento pertinente), que establece claramente los valores y el compromiso de la empresa para prevenir todas las formas de trabajo forzoso, esclavitud moderna y trata de personas;
- › la adopción y designación de procedimientos, funciones y responsabilidades, recursos y capacitación.

Las empresas deben supervisar de forma continua la implementación efectiva del sistema y evaluar la posible necesidad de acciones correctivas. El sistema debe comunicarse a nivel interno y externo, según corresponda, a todas las partes interesadas pertinentes.

No todas las formas de explotación equivalen a trabajo forzoso. Los indicadores que pueden utilizarse para determinar cuándo una situación de explotación equivale a trabajo forzoso incluyen:<sup>104</sup>

1. abuso de vulnerabilidad;
2. engaño;
3. restricción de movimiento;
4. aislamiento;
5. violencia física y sexual;
6. intimidación y amenazas;
7. retención de documentos de identidad;
8. retención de salarios;
9. servidumbre por deudas;
10. condiciones de vida y de trabajo abusivas;
11. horas extra excesivas.

Para prevenir el uso de trabajo forzoso, las empresas deben:

- › prevenir las restricciones irrazonables de la libertad de movimiento de los empleados en el lugar de trabajo o en la vivienda. Por ejemplo, las empresas deberían:
  - › asegurarse de que los empleados puedan salir de su lugar de trabajo para acceder a alimentos, agua, baños o atención médica;
  - › asegurarse de que los empleados puedan abandonar el lugar de trabajo al final de su turno y en cualquier caso de peligro para su salud y seguridad.

104. OIT, *Indicadores de trabajo forzoso*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed\\_norm/...declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_norm/...declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)>.





- > prohibir la retención de copias originales de la documentación personal de los empleados, como documentos de identidad nacional y pasaportes, excepto para los procesos administrativos relacionados con el trabajo, como la obtención de una visa de trabajo;
- > prohibir el cobro de cualquier forma de depósito, tarifa de contratación o anticipo de equipo pagado por los empleados, ya sea directamente o a través de agencias de contratación;
- > evitar prácticas de contratación engañosas y trabajar solo con agencias de contratación o personas con licencia formal;
- > evitar prácticas que impidan que los empleados terminen su empleo después de un aviso razonable, según las condiciones laborales y según lo establecido por la ley aplicable.

Las empresas deben ser conscientes de que los trabajadores migrantes son particularmente vulnerables a la explotación. Por esta razón, las empresas deben estar al tanto de la presencia de migrantes en su fuerza laboral y, en tales casos, asegurarse de que su contratación se llevó a cabo de manera legítima, sin engaños, coacciones o tarifas de contratación.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para no emplear ni apoyar o beneficiarse de ninguna forma de trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y/o explotación sexual.

#### *Cumple sustancialmente:*

N/A

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para no emplear ni apoyar ni beneficiarse de ninguna forma de trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y/o explotación sexual. Sin embargo, no está completamente implementado; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para no emplear o de ninguna manera apoyar o beneficiarse del uso de cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y/o explotación sexual.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de la Disposición sobre trabajo forzoso se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados y el equipo gerencial.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.8	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que establecen el compromiso de la empresa de no emplear o de ninguna manera apoyar o beneficiarse del uso de cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y/o explotación sexual, y/o de adherirse a los Convenios N° 29 y N° 105;
- > Código de conducta empresarial que incluye Disposiciones relacionadas con la adhesión de las empresas a los Convenios N° 29 y N° 105 de la OIT;
- > evaluación de riesgos de posibles problemas de trabajo forzoso en las operaciones de la empresa;
- > informes garantizados por terceros sobre la implementación de la política de trabajo forzoso y/o derechos humanos;
- > informe sobre esclavitud moderna, cuando así lo requiera la legislación nacional;
- > garantía por parte de terceros de un sistema de gestión formal para garantizar el cumplimiento de los Convenios N° 29 y N° 105 de la OIT, como el SA8000;<sup>105</sup>
- > informes de inspección del gobierno.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa y saber dónde encontrar una copia electrónica escrita o formal de la política que prohíbe el trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y/o la explotación sexual;
- > las diferentes formas de trabajo forzoso, incluido el trabajo penitenciario, forzado, en régimen de servidumbre, esclavitud u otras formas de trabajo forzoso;
- > la implementación de controles preventivos, incluida una evaluación de riesgos de trabajo forzoso;
- > procedimientos de denuncia e investigación;
- > líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa con respecto a la supervisión e implementación del sistema;
- > cómo se capacita a los empleados sobre la política de trabajo forzoso de la empresa.

Durante las entrevistas con empleados y contratistas, estos pueden demostrar:

- > un conocimiento básico de las políticas de la empresa y saber dónde encontrar una copia electrónica escrita o formal de la política que prohíbe el trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y/o la explotación sexual;
- > han recibido capacitación sobre las políticas y saben dónde y cómo presentar un informe o alegación;
- > pueden suministrar información sobre cómo reciben los pagos, directa o indirectamente y, cuando lo hacen de manera indirecta, sin incurrir en costos, tarifas o depósitos a cambio de asegurar un empleo;
- > pueden proporcionar información sobre el proceso de contratación, o su situación contractual, sobre su capacidad para moverse con libertad y eventualmente dejar el empleo a voluntad;
- > la revisión de documentos de los archivos del personal confirma que no están retenidos los documentos originales de los empleados.

105. SAI, *Sobre la norma SA 8000*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[www.sa-intl.org/programs/sa8000/](http://www.sa-intl.org/programs/sa8000/)>.



### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador:

- > no observa restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores;
- > no observa a ningún trabajador que parezca estar trabajando en la empresa de forma involuntaria.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben conocer los requisitos legales en relación con el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas, los cuales incluyen los relacionados con las condiciones de empleo, la debida diligencia y la presentación de informes sobre las medidas tomadas para prevenir el trabajo forzoso en sus operaciones y cadenas de suministro.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1-2.2:</b> las empresas deben, al desarrollar e implementar un sistema para asegurarse de que de ninguna manera apoyan o se benefician del uso de cualquier forma de trabajo forzoso o esclavitud moderna o participan en actos de trata de personas y/o explotación sexual, considerar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
	<b>2.3-2.7:</b> las empresas deben incluir los riesgos del trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y la explotación sexual al realizar sus evaluaciones de impactos.
	<b>2.10-2.14:</b> las empresas se deben asegurar de que de ninguna manera apoyan o se benefician del uso de ninguna forma de trabajo forzoso o esclavitud moderna o participan en actos de trata de personas y/o explotación sexual. Esto incluye asegurarse de que la empresa no esté asociada a tales formas de trabajo indirectamente, a través de las acciones de sus proveedores u otros socios comerciales, incluidos contratistas, subcontratistas y agencias de contratación. Con este fin, las empresas deben incluir una evaluación de los posibles riesgos de trabajo forzoso en su proceso de debida diligencia. En particular, cuando se abastece de las ACAR.
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.1-5.2:</b> las empresas deben considerar los riesgos del trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y la explotación sexual al llevar a cabo su debida diligencia en materia de derechos humanos.
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.1-6.2:</b> las empresas deben utilizar contratos laborales adecuados, de conformidad con las <u>Disposiciones 6.1 a 6.4 sobre condiciones de empleo</u> .
	<b>6.26-6.27:</b> las empresas se deben asegurar de que los empleados tengan la posibilidad de denunciar cualquier posible infracción a la política de la empresa contra el trabajo forzoso a través del mecanismo de reclamación.



## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > OIT, *Red Empresarial Mundial sobre Trabajo Forzoso* (disponible [aquí](#)) proporciona varios recursos a las empresas sobre cómo prevenir y responder al trabajo forzoso.
- > OIT, *Preguntas frecuentes de los empleadores: manual para empleadores y un programa de acción especial empresarial para combatir el trabajo forzoso* (disponible [aquí](#)) brinda más información sobre lo que se espera de las empresas para prevenir y responder al trabajo forzoso.
- > Los Oficina del Departamento de Estado de los EE. UU. para el Seguimiento y la Lucha contra la Trata de Personas, Verité, Made in a Free World, y el Aspen Institute, *La herramienta de abastecimiento responsable* (disponible [aquí](#)). La Herramienta es el resultado de la colaboración de cuatro instituciones comprometidas con la lucha contra la trata de personas. Los usuarios, incluidas las empresas, pueden utilizar la herramienta para comprender y prevenir los riesgos de la trata de personas en las cadenas de suministro.



# Libertad de asociación y negociación colectiva (Disposiciones 6.9 - 6.12)



## I INTRODUCCIÓN

La libertad de asociación es un derecho humano fundamental. La libertad de los empleados para afiliarse a sindicatos u organizaciones de trabajadores y participar en la *negociación colectiva* son pilares fundamentales para unas relaciones saludables entre el empleador y el empleado.

El respeto de los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva de los empleados ayudará a las empresas a cumplir con los requisitos legales, evitar sanciones, así como a mejorar la confianza entre los empleados y la gerencia, una mayor retención y satisfacción de los empleados y una resolución más eficaz de las reclamaciones de los empleados.

El derecho a la libertad de asociación está proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos.<sup>106</sup> La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundamentales de la OIT y se describen en convenios de la OIT tales como:

➤ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (N° 87):<sup>107</sup> este convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y empleadores a establecer y afiliarse a organizaciones de su elección sin autorización previa.

➤ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (N° 98):<sup>108</sup> este convenio fundamental establece que los trabajadores gozarán de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o renuncie a su afiliación sindical por motivos de empleo, o despido de un trabajador por afiliación sindical o participación en actividades sindicales.

➤ Convenio sobre los representantes de los trabajadores de 1971 (N° 135):<sup>109</sup> este convenio establece que los representantes de los trabajadores gozarán de protección efectiva contra cualquier acto que les perjudique, incluido el despido, con base en su condición o actividades como representantes de los trabajadores o en su afiliación o participación en actividades sindicales, en la medida en que actúen de conformidad con las leyes vigentes o los convenios colectivos u otros arreglos acordados en conjunto.

Con base en esos convenios, la libertad sindical y la negociación colectiva tienen seis características principales:<sup>110</sup>

1. El derecho a formar y afiliarse a organizaciones: los trabajadores tienen derecho a formar o a unirse a cualquier lugar de trabajo que elijan, sin injerencia de los empleadores o del gobierno.
2. No injerencia en la elección o en los deberes de los representantes sindicales: los miembros del sindicato deben tener libertad para elegir a sus representantes. Los funcionarios electos deben tener la libertad de llevar a cabo sus funciones sin injerencias, siempre que cumplan con la ley aplicable y cualquier acuerdo de negociación colectiva.

106. ONU, *Declaración Universal de Derechos Humanos*: artículo 20 (1948), 1948, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>>.

107. OIT, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (N° 87), consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)>.

108. OIT, *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949 (N° 98), consultado en línea: 30 de diciembre de 2020 <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C098:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO)>.

109. OIT, *Convenio sobre los representantes de los trabajadores*, 1971 (N° 135), consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C135:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C135:NO)>.

110. Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus iniciales en inglés), *Libertad de asociación en las cadenas de suministro de la empresa: una guía práctica*, 2013, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared\\_resources/foa\\_in\\_company\\_supply\\_chains.pdf](http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/foa_in_company_supply_chains.pdf)>.

3. El libre funcionamiento de los sindicatos: ni la gerencia ni el gobierno deben interferir en los asuntos internos de un sindicato. El Convenio 98 de la OIT deja en claro que dicha injerencia incluye las contribuciones financieras de los empleadores a un sindicato. Esto no es lo mismo que suministrar las instalaciones acordadas, como una oficina o un teléfono.

4. El derecho del sindicato a formar o afiliarse a federaciones y confederaciones: esta libertad es de particular importancia en jurisdicciones donde los sindicatos solo incluyen a empleados de una única mina.

5. No injerencia de organismos no sindicales: en algunos países existen organizaciones de trabajadores no sindicales con base legal; estos no deben socavar la posición de los sindicatos o sus representantes.

6. El derecho a la negociación colectiva: la negociación colectiva solo puede tener lugar entre organizaciones independientes representativas de los trabajadores, por un lado, y empleadores, por el otro. «Independiente» significa separado y sin la influencia de las autoridades públicas ni de los empleadores.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

> **Disposición 6.9** Las empresas respetarán el derecho a la libertad de asociación y no impedirán ni disuadirán a los empleados de elegir representantes de los trabajadores o de formar o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección de conformidad con el Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (N° 87) y el Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (N° 98).

### Explicación

En el trabajo, los empleados tienen derecho a formar libremente organizaciones de trabajadores. Los trabajadores que no deseen afiliarse a estas organizaciones también tienen sus derechos protegidos y no se les puede obligar a afiliarse en contra de su voluntad.

La libertad de asociación no significa que las empresas deban organizar la fuerza laboral o invitar a los sindicatos al lugar de trabajo. Simplemente significa que los empleadores no deben interferir en la decisión de un empleado de unirse a una asociación o discriminar al empleado por su elección.

La injerencia es cualquier acto diseñado para promover el establecimiento de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de empleadores o de organizaciones de empleadores, o para apoyar a las organizaciones de trabajadores por medios financieros o de otro tipo, con el objeto de ponerlas bajo el control de los empleadores o de sus organizaciones. El Convenio N° 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva incluye la protección contra las injerencias. La protección contra la injerencia de los empleadores incluye todas las etapas de la relación laboral, desde la contratación hasta la terminación.<sup>111</sup>

En el momento del empleo, las empresas se deben asegurar de que sus empleados comprendan su derecho a organizarse, lo que pueden hacer con libertad, sin ninguna injerencia de la empresa y sin consecuencias negativas o represalias. Para facilitar lo anterior, las empresas pueden establecer un proceso formal para comunicarse, de manera imparcial, con los empleados sobre sus derechos en virtud de las leyes pertinentes y cualquier convenio

111. OIT, *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949 (N° 98), 1949, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243)>.



colectivo aplicable, incluido su derecho a afiliarse o a formar sindicatos libremente. Es importante no favorecer a ningún sindicato o asociación de trabajadores en particular, así como no obligar a los empleados a afiliarse o a dejar uno.

Las empresas tampoco deben interferir ni obstaculizar de ninguna manera la elección de representantes sindicales.

Los representantes de los empleados deben tener acceso a las instalaciones necesarias para llevar a cabo sus funciones en el lugar de trabajo. Esto incluye el acceso a áreas designadas no laborales durante las actividades de organización con el fin de comunicarse con los empleados.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a la libertad de asociación.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a la libertad de asociación, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a la libertad de asociación, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para respetar los derechos de los empleados a la libertad de asociación.

- 
- > **Disposición 6.10** Las empresas no discriminarán ni tomarán represalias contra los empleados que participen o busquen participar en las organizaciones de trabajadores.
- 

### Explicación

Las empresas no deben disuadir a los trabajadores de formar o unirse a una organización de trabajadores ni discriminar o tomar represalias contra los trabajadores que intentan formar o afiliarse a organizaciones de trabajadores. El Convenio N° 98 de la OIT incluye protección contra la discriminación antisindical. La discriminación antisindical incluye cualquier acción que haga que el empleo de un trabajador dependa de dejar de ser miembro de un sindicato o de no afiliarse a un sindicato. Por ejemplo, negarse a contratar empleados que hayan sido miembros o líderes de organizaciones de trabajadores en otras empresas (por razones no relacionadas con los títulos académicos o el desempeño laboral) constituiría discriminación (véase la [Disposición 6.13 sobre no discriminación](#)).

Otras formas de discriminación o represalias incluirían acciones que causen:

- > el despido o perjudiquen a un trabajador por afiliación sindical o participación en actividades sindicales;
- > la degradación o reasignación de trabajadores;



- › la subcontratación o el cambio de trabajo entre instalaciones, en respuesta a actividades sindicales;
- › el uso de contratos a corto plazo para socavar el esfuerzo de organización de los trabajadores.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para prevenir la discriminación y/o las represalias contra los empleados que participan o buscan participar en organizaciones de trabajadores.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para prevenir la discriminación y/o las represalias contra los empleados que participan o buscan participar en las organizaciones de trabajadores, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado un sistema para prevenir la discriminación y/o las represalias contra los empleados que participan o buscan participar en las organizaciones de trabajadores, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- › está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para prevenir la discriminación y/o las represalias contra los empleados que participan o buscan participar en organizaciones de trabajadores.

- 
- › **Disposición 6.11** Las empresas respetarán y apoyarán el derecho de los empleados a la negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva de la OIT de 1949 (N° 98) y se adherirán a los convenios colectivos cuando existan. Las empresas colaborarán con los representantes de los trabajadores y las organizaciones de trabajadores y les proporcionarán la información necesaria para una negociación significativa de manera oportuna.
- 

### Explicación

El derecho a organizarse y a formar organizaciones es un requisito previo para una negociación colectiva sólida y un diálogo social. La negociación colectiva es un proceso voluntario que tiene lugar entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores. Por lo general, se centra en negociar los términos y condiciones de empleo, como los salarios, el horario laboral, las condiciones de trabajo, los procedimientos de reclamación y los derechos y responsabilidades tanto de los empleados como de los empleadores.

Los principios para la negociación incluyen:

- › Las empresas deben negociar de buena fe, lo que implica la voluntad de discutir, comprometerse y llegar a una solución de mutuo acuerdo.
- › Las empresas deben comprometerse con los representantes de los trabajadores y las organizaciones de trabajadores y proporcionarles la información necesaria para una





negociación significativa de manera oportuna. «De manera oportuna» variará según los temas que se estén discutiendo. La empresa y los representantes de los trabajadores deben acordar los plazos para recibir la información que es fundamental para cualquier negociación.

- › Debería hacerse un esfuerzo genuino por llegar a un acuerdo en un tiempo razonable.
- › El resultado aceptable para ambas partes de la negociación colectiva se denomina «convenio colectivo». Todos los convenios colectivos deben cumplir con la ley aplicable. Las empresas deben conocer sus obligaciones legales al respecto.

Una vez que se llega a un acuerdo de negociación colectiva, ya sea a nivel de empresa, sector o nacional, debe implementarse dentro de la empresa.

Si una empresa ya es parte de un convenio colectivo con una organización de trabajadores, es necesario respetar los términos del convenio.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a la negociación colectiva.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a la negociación colectiva, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado un sistema para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a la negociación colectiva, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- › está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para respetar los derechos de los empleados a la negociación colectiva.

- 
- › **Disposición 6.12** Las empresas que tienen presencia en países donde el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido por ley apoyarán medios alternativos para la libre asociación y negociación independiente de los empleados.
- 

## Explicación

En varios países, o en sectores particulares, la libertad de asociación y/o negociación colectiva está sustancialmente restringida por la ley. Esto puede ocurrir de varias formas:

- › En algunos países, los sindicatos están completamente prohibidos. Por ejemplo, en la mayoría de los Estados del Golfo (Bahrein, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos) los sindicatos están absolutamente prohibidos.
- › En algunos países, pueden existir organizaciones de trabajadores, pero están controladas o sujetas a la aprobación del estado. Por ejemplo, en China y Vietnam los sindicatos están bajo el control del gobierno y no son independientes.



Hay algunos casos en los que determinadas categorías de trabajadores (por ejemplo, trabajadores migrantes) o trabajadores de determinados sectores, como las zonas francas industriales, están excluidos del derecho a asociarse libremente y a negociar colectivamente. En cualquiera de estos tipos de situaciones, donde el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido, las empresas deben respetar y apoyar los medios legales alternativos para que los trabajadores se asocien. Los métodos para habilitar mecanismos alternativos incluyen, entre otros, reconocer los comités de trabajadores y permitir que los trabajadores elijan a sus propios representantes para el diálogo y la negociación sobre los términos y condiciones de empleo con el empleador de una manera que no contravenga la legislación nacional.

Las empresas deben considerar la forma de interactuar con los representantes de la fuerza laboral elegidos libremente en comités internos que se ocupan de cuestiones como la salud y la seguridad, el acoso o el alojamiento de los trabajadores migrantes. Las empresas no deben presionar a los trabajadores para que se unan a una organización bajo el control de la empresa en lugar de una organización creada y controlada por los trabajadores.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

Cuando la legislación nacional restringe las organizaciones de trabajadores, la empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para ayudar a los empleados a desarrollar medios alternativos para la libre asociación y negociación independiente.

#### *Cumple sustancialmente:*

Cuando la legislación nacional restringe las organizaciones de trabajadores, la empresa ha desarrollado un sistema para ayudar a los empleados a desarrollar medios alternativos para la libre asociación y la negociación independiente, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente:*

Cuando la legislación nacional restringe las organizaciones de trabajadores, la empresa:

- › ha desarrollado un sistema para ayudar a los empleados a desarrollar medios alternativos para la libre asociación y la negociación independiente, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- › está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

#### *Falta:*

Cuando la legislación nacional restringe las organizaciones de trabajadores, la empresa no cuenta con un sistema para ayudar a los empleados a desarrollar medios alternativos para la libre asociación y negociación independiente.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre libertad sindical y negociación colectiva se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y los representantes sindicales a nivel de empresa, regional y nacional, si corresponde.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.9		✓	✓	✓		✓
6.10		✓	✓	✓		✓
6.11		✓	✓	✓		✓
6.12		✓	✓	✓		✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos comprometidos con prácticas que se adhieran a los Convenios 87 y 98 de la OIT;
- > cuando la legislación restringe el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, un registro de las leyes y reglamentos pertinentes que restringen la libertad de asociación y negociación colectiva;
- > política que permite a los empleados desarrollar mecanismos alternativos para expresar sus quejas y proteger sus derechos con respecto a las condiciones laborales y las condiciones de empleo;
- > evidencia de que la empresa informa a los empleados que son libres de unirse a la organización de trabajadores de su elección sin consecuencias negativas o represalias;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > registros de reuniones con representantes de los trabajadores y demás partes interesadas correspondientes;
- > registros de elecciones sindicales;
- > existencia de organizaciones de trabajadores en funcionamiento o un mecanismo alternativo;
- > convenio colectivo válido;
- > mecanismo de reclamación en funcionamiento.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa sobre libertad sindical y negociación colectiva, y dónde encontrar una copia formal escrita o electrónica de la política;
- > el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva y cómo la empresa lo garantiza;
- > cómo la empresa permite que los empleados elijan con libertad a sus representantes;
- > cómo la empresa negocia con las organizaciones de trabajadores
- > cómo la empresa previene la discriminación o las sanciones contra los empleados que pertenecen o representan una organización de trabajadores;
- > cómo se capacita a los empleados sobre la política de libertad sindical de la empresa;
- > una buena comprensión del convenio colectivo actual de una empresa, si existe;
- > leyes pertinentes que restringen la libertad de asociación y la política de la empresa para ayudar a los empleados a desarrollar medios alternativos para la libre asociación y negociación independiente.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa sobre libertad sindical y negociación colectiva y dónde encontrar una copia electrónica formal por escrito de la política;



- > el tipo de capacitación que han recibido sobre la política de la empresa en materia de libertad sindical y negociación colectiva y sobre los procedimientos pertinentes;
- > dónde y cómo pueden presentar un informe o denuncia relacionada con la obstrucción de su derecho a la libertad de asociación;
- > que nos son discriminados ni sometidos a prácticas laborales injustas por su afiliación a una organización de trabajadores;
- > que no son presionados para unirse a una organización bajo el control de la empresa en lugar de una organización creada y controlada por los empleados;
- > donde la libertad de asociación y negociación colectiva está restringida por la ley, la capacidad de participar en medios alternativos legales de asociación.

Durante las entrevistas con representantes sindicales o representantes de organizaciones de trabajadores, estos demuestran o describen:

- > que la empresa no restringe el acceso ni interfiere con los esfuerzos de los empleados para organizarse o negociar colectivamente.

#### IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben conocer los requisitos legales sobre libertad sindical y negociación colectiva.
<b>2 Política y gestión</b>	<p><b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u>.</p> <p><b>2.3-2.8:</b> al realizar evaluaciones de impactos y riesgos sociales y en derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de violación del derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.</p>
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.1 y 5.2:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de violación del derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.
<b>6 Derechos laborales</b>	<p><b>6.1-6.4:</b> las empresas deben utilizar contratos laborales adecuados, de conformidad con las <u>Disposiciones 6.1 a 6.4 sobre condiciones de empleo</u>.</p> <p><b>6.13:</b> al establecer políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, las empresas deben garantizar la protección contra la discriminación antisindical.</p> <p><b>6.26 y 6.27:</b> las empresas se deben asegurar de que los empleados tengan la posibilidad de denunciar cualquier trabajo forzoso relacionado con la libertad sindical y la negociación colectiva a través del mecanismo de reclamación.</p>



## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > OIT, *Servicio de asistencia sobre preguntas y respuestas de empresas y libertad de asociación* (disponible [aquí](#)). La página de preguntas y respuestas de la OIT sobre la libertad sindical en las empresas.
- > IFC, *Nota orientativa sobre la Norma de desempeño 2: condiciones de trabajo* (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2, que reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- > Better Work, *Hoja de orientación 4: libertad de asociación y negociación colectiva, 2013* (disponible [aquí](#)). Orientación sobre el Convenio 87 de la OIT con respecto a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- > ETI, *Libertad de asociación en las cadenas de suministro de las empresas: una guía práctica, 2013* (disponible [aquí](#)). Esta guía de la ETI brinda ayuda práctica a las empresas para identificar y comprender los impactos de sus operaciones en los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- > Sedex y Verité, *Libro de trabajo para proveedores de Sedex, Capítulo 1.3: Libertad de asociación y negociación colectiva, 2014* (disponible [aquí](#)). El libro de trabajo brinda a los miembros y proveedores de Sedex de todo el mundo una guía útil para ayudar a mejorar los estándares laborales, reducir los impactos ambientales negativos y garantizar que sus negocios operen de manera ética.



# No discriminación (Disposición 6.13)



## I INTRODUCCIÓN

La discriminación en la ocupación y el empleo puede adoptar muchas formas y presentarse en todo tipo de entornos laborales. Puede afectar el acceso al empleo y dar lugar a un trato diferente de los trabajadores una vez que estén empleados en lo que respecta a sus responsabilidades, condiciones de trabajo, oportunidades de capacitación y promoción o seguridad laboral.

Según la OIT,<sup>112</sup> a millones de mujeres y hombres en todo el mundo se les niega el acceso a trabajos y capacitación, reciben salarios bajos o se les restringe a ciertas ocupaciones simplemente por su género, color de piel, etnia o religión, sin tener en cuenta sus capacidades y habilidades. En varios países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras todavía ganan entre un 20% y un 25% menos que sus colegas masculinos que realizan un trabajo idéntico o de igual valor, lo que demuestra cuán lento ha sido el progreso en los últimos años a este respecto (véase la [Disposición 6.24 sobre igualdad de remuneración](#)).

Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas. La discriminación directa surge cuando se hace una distinción, preferencia o exclusión explícita por uno o más motivos. Por ejemplo, un anuncio de trabajo para «solo hombres» constituiría una discriminación directa.

La discriminación indirecta se refiere a situaciones, medidas o prácticas en apariencia neutrales pero que de hecho tienen un impacto negativo en personas de un determinado grupo. Este último tipo de discriminación, por su carácter más oculto, es el más difícil de abordar. El acoso (comportamiento que crea un entorno laboral intimidante, hostil o humillante) también se considera discriminación cuando se basa en motivos discriminatorios (consulte la [Disposición 6.14 sobre prácticas disciplinarias y acoso](#)). Para los empleadores, la discriminación puede ser difícil de identificar en la práctica, en especial cuando es indirecta. A veces, las reglas, prácticas o actitudes tienen la apariencia de ser neutrales, pero de hecho dan lugar a exclusiones, acoso o trato preferencial.

No ser objeto de discriminación es un derecho humano fundamental y es primordial para que los trabajadores puedan elegir libremente su empleo, desarrollar plenamente su potencial y obtener recompensas económicas en función del mérito.

Los principios de no discriminación se proclaman en la Declaración Universal de Derechos Humanos.<sup>113</sup>

Hay varios convenios de la OIT que son relevantes en relación con la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato, los cuales incluyen, entre otros:

► Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (N° 100):<sup>114</sup> este convenio fundamental exige que los países ratificantes garanticen la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

112. OIT, *Normas internacionales del trabajo sobre igualdad de oportunidades y de trato*, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<[http://www.oit.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm#P27\\_6412](http://www.oit.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm#P27_6412)>>.

113. ONU, *Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 20*, 1948, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>>.

114. OIT, *Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951 (N° 100), consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)>.

> Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (N° 111):<sup>115</sup> este convenio fundamental define la discriminación como «toda distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tiene el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación». El Convenio también prevé la posibilidad de ampliar la lista de motivos prohibidos de discriminación. Además, cubre la discriminación en relación con el acceso a la educación y la capacitación profesional, el acceso al empleo y a ocupaciones particulares, así como los términos y condiciones de empleo.

> Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (N° 156):<sup>116</sup> este convenio establece la obligación de permitir a las personas con responsabilidades familiares que están contratadas o desean tener un empleo ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida en que sea posible, sin conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares.

> Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019 (N° 190):<sup>117</sup> este convenio reconoce el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso de género.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

> **Disposición 6.13** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados, y tomarán medidas para prevenir la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a ascensos o capacitaciones, el despido o la jubilación con base en características personales, no relacionadas con los requisitos laborales inherentes al lugar de trabajo, como el género, la etnia, la raza, la religión, la orientación sexual, la edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación de conformidad con el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT de 1951 (N° 100 ) y el Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (N° 111).

### Explicación

La discriminación en el empleo se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia con respecto al reclutamiento, la contratación, el despido, las condiciones laborales o las condiciones de empleo realizados con base en características personales no relacionadas con los requisitos laborales inherentes que anulan o menoscaban la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.<sup>118</sup>

Los requisitos laborales inherentes se refieren a las calificaciones profesionales genuinas que son necesarias para realizar el trabajo en cuestión.

115. OIT, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (N° 111), consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)>.

116. OIT, *Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (N° 156), consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C156:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156:NO)>.

117. OIT, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (N° 190), consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.

118. IFC, *Nota de orientación sobre la Norma de desempeño 2: trabajo y condiciones de trabajo*, 2012, consultado en línea: 30 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9fc3aaef-14c3-4489-acf1-a1c43d7f86ec/GN\\_English\\_2012\\_Full-Documents\\_updated\\_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQmrEJ](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9fc3aaef-14c3-4489-acf1-a1c43d7f86ec/GN_English_2012_Full-Documents_updated_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQmrEJ)>.



Las leyes de muchos países prohíben la discriminación con base en una variedad de factores y, por lo general, reflejan los motivos de discriminación descritos en las normas internacionales. Para obtener una descripción detallada de los posibles motivos de discriminación, consulte la sección Información adicional.

No todo trato preferencial hacia un grupo seleccionado de empleados constituye discriminación. Las leyes locales pueden establecer requisitos específicos para promover el empleo local, aumentar el empleo de los grupos subrepresentados en el personal o en ocupaciones particulares con el fin de remediar la discriminación pasada.

Para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo, las empresas deben desarrollar e implementar un sistema de acuerdo con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#), que incluyen:

- la adopción, implementación y comunicación de una política (ya sea de forma autónoma o como parte de la política de derechos humanos u otro documento pertinente), que establezca con claridad los valores y el compromiso de la empresa para prevenir toda forma de discriminación en la contratación, la compensación, el acceso a la capacitación, el ascenso, el despido o la jubilación;
- la evaluación de los riesgos de discriminación;
- la adopción y designación de procedimientos, funciones y responsabilidades, recursos y capacitación para implementar la política antes mencionada.

Las empresas deben supervisar de forma continua la implementación efectiva del sistema y evaluar la posible necesidad de acciones correctivas. El sistema debe comunicarse a nivel interno y externo, según corresponda, a todas las partes interesadas pertinentes.

Por otra parte, las empresas deben mantener registros para demostrar que no se llevaron a cabo prácticas discriminatorias al momento de la contratación y durante el transcurso del empleo. Esto incluye registros de aquellos que buscan empleo y aquellos contratados de una manera que permita una revisión independiente de si las decisiones de contratación muestran preferencia por cualquier género, etnia, raza, religión, orientación sexual, edad u otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

Las empresas también deben tomar y documentar medidas afirmativas para garantizar que las oportunidades laborales se anuncien o se den a conocer a cualquier grupo identificable que en la actualidad esté subrepresentado en la fuerza laboral de la empresa, con el fin de promover la diversidad y la no discriminación.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados y tomar medidas para prevenir la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a ascensos o capacitaciones, el despido o la jubilación por características personales ajenas a los requisitos laborales inherentes al lugar de trabajo.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados y tomar medidas para prevenir la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a ascensos o capacitaciones, el despido o la jubilación por características personales ajenas a los requisitos laborales inherentes al lugar de trabajo, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.





### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados y tomar medidas para prevenir la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a ascensos o capacitaciones, el despido o la jubilación por características personales no relacionadas con los requisitos laborales inherentes al lugar de trabajo, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema que brinde igualdad de oportunidades a todos los empleados y que tome medidas para evitar la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a ascensos o capacitación, la terminación o la jubilación por características personales ajenas a los requisitos laborales inherentes al lugar de trabajo.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de la Disposición sobre no discriminación se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.13	✓	✓	✓	✓		✓

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Políticas y procedimientos de no discriminación que se adhieran a los Convenios 100 y 111 de la OIT;
- > manual del empleado o convenio colectivo;
- > políticas de recursos humanos;
- > demografía de la fuerza laboral;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > evidencia de comunicación de políticas y procedimientos de no discriminación a todos los empleados y contratistas;
- > procedimientos de contratación, selección de nuevos empleados, ascensos y despidos;
- > anuncios de empleo;
- > procedimientos de denuncia e investigación;
- > informes de inspección del gobierno;
- > mecanismo de reclamación en funcionamiento.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa sobre no discriminación y dónde encontrar una copia formal escrita o electrónica de la política;
- > las medidas que tiene la empresa para prevenir y abordar la discriminación en el lugar de trabajo en términos de contratación, continuidad del empleo, remuneración, horas extra, acceso a la capacitación, desarrollo profesional, promoción, despido o jubilación;
- > cómo la empresa puede identificar y denunciar prácticas discriminatorias, incluidas las sanciones aplicables correspondientes;
- > cómo los empleados pueden denunciar casos de discriminación;
- > cómo investiga la empresa los casos de discriminación;
- > quién es responsable dentro de la organización de la supervisión e implementación de la política, los procedimientos y las medidas pertinentes;
- > cómo se capacita a los empleados sobre las políticas y los procedimientos de la empresa.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa sobre no discriminación y dónde encontrar una copia electrónica formal por escrito de la política;
- > el tipo de capacitación que han recibido sobre la política de la empresa en materia de no discriminación y sobre los procedimientos pertinentes;
- > dónde y cómo pueden presentar un informe o alegato relacionado con ser objeto de discriminación;
- > que no es discriminado ni sometido a prácticas discriminatorias.

Durante las entrevistas con las partes interesadas externas, estas demuestran o describen:

- > que la empresa no practica la discriminación contra personas o grupos.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador:

- > no observa ningún signo visible de discriminación en la empresa.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben conocer los requisitos legales sobre no discriminación.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a no ser discriminados, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
	<b>2.3-2.8:</b> al realizar evaluaciones de impactos y riesgos sociales y en derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de discriminación.
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.1 y 5.2:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de discriminación.



## 6 Derechos laborales

**6.1-6.4:** las empresas deben utilizar contratos laborales adecuados, de conformidad con las Disposiciones 6.1 a 6.4 sobre condiciones de empleo.

**6.10:** al establecer políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, las empresas deben garantizar la protección contra la discriminación antisindical.

**6.24:** al establecer políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, las empresas deben garantizar la prestación de igual salario por trabajo de igual valor.

**6.26-6.27:** las empresas se deben asegurar de que los empleados tengan la posibilidad de denunciar cualquier caso de discriminación a través del mecanismo de reclamación.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > OIT, *Servicio de asistencia sobre preguntas y respuestas de discriminación y equidad* (disponible [aquí](#)). La página de preguntas y respuestas de la OIT sobre la discriminación y la igualdad en las empresas.
- > IFC, *Nota orientativa sobre la Norma de desempeño 2: mano de obra y condiciones laborales* (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2, que reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- > IFC, *Nota sobre buenas prácticas: no discriminación e igualdad de oportunidades, 2006* (disponible [aquí](#)). La Nota de buenas prácticas se basa en muchos ejemplos y estudios de casos para ilustrar la forma en que las empresas de hoy están tomando medidas positivas en el ámbito de la igualdad de oportunidades.
- > Better Work, *Hoja de orientación 2: discriminación, 2013* (disponible [aquí](#)). Hoja de orientación sobre el Convenio 100 y la Recomendación 90 de la OIT sobre igualdad de remuneración, y el Convenio 111 y la Recomendación 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- > Sedex y Verité, *Libro de trabajo de proveedores de Sedex, capítulo 1.8: discriminación, 2014* (disponible [aquí](#)). Este Libro de trabajo brinda a los miembros y proveedores de Sedex de todo el mundo una guía útil para ayudar a mejorar las normas laborales, reducir los impactos ambientales negativos y garantizar que sus negocios operen de manera ética.



# Prácticas disciplinarias y acoso (Disposiciones 6.14-6.15)



## I INTRODUCCIÓN

La disciplina en el lugar de trabajo debe verse como una forma de corregir comportamientos problemáticos o problemas de desempeño. Nunca debería ser una forma de castigo para un empleado. Por desgracia, en algunos lugares de trabajo, la disciplina puede tomar una forma extrema. Algunos ejemplos de prácticas irrazonables pueden incluir: ser forzado a hacer flexiones, correr vueltas o estar de pie al sol por períodos prolongados, ser golpeado en la cabeza, amenazas de violencia, acoso sexual o racial y retención de salario, comida o servicios.

El acoso en el lugar de trabajo puede tener lugar de muchas formas diferentes, desde un solo supervisor gritando en público a un trabajador hasta un grupo de trabajadores que acosa constantemente a alguien por su género, religión o etnia. Las formas más graves de acoso incluyen la intimidación, las amenazas y la violencia física o sexual.<sup>119</sup>

### RECUADRO 5: ENFOQUE EN EL ACOSO SEXUAL\*

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una preocupación creciente. Si bien los hombres y los niños pueden sufrir violencia y acoso sexual, la gran mayoría de las víctimas son mujeres y niñas.

La OIT define el acoso sexual como un comportamiento basado en el sexo que es desagradable y ofensivo para quien lo recibe. Puede tomar dos formas:

- › Quid pro quo, en el que un beneficio laboral, como un aumento de sueldo, un ascenso o incluso la continuidad del empleo, se condiciona a que la víctima acceda a las demandas de participar en alguna forma de comportamiento sexual.
- › Entorno laboral hostil en el que el comportamiento de acoso genera condiciones intimidatorias o humillantes para la víctima.

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede ser tanto físico como psicológico. Incluye comportamientos que son:

- › **Físicos:** por ejemplo, violencia física, agresión sexual, tocamientos, proximidad innecesaria.
- › **Verbales:** por ejemplo, comentarios y preguntas sobre la apariencia, el estilo de vida o la orientación sexual, llamadas telefónicas ofensivas, «bromas» inapropiadas.
- › **No verbales:** por ejemplo, piropos, hacer gestos sexualmente sugerentes, mostrar materiales sexuales.

\* OIT, *Acoso sexual en el trabajo: ficha de datos*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)>.

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo sigue siendo un fenómeno generalizado, presente en todos los países y sin tener en cuenta los sectores, las ocupaciones y los acuerdos laborales.

En 2019, la OIT adoptó el Convenio N° 190 y la Recomendación N° 206 sobre la violencia y el acoso;<sup>120</sup> estos instrumentos reconocen el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso de género.

119. RJC, *Guía del código de prácticas*, 2019, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD\\_RJC\\_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf](https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf)>.

120. OIT, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (N° 190), 2019, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 6.14** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para prevenir y abordar el acoso, la intimidación y/o la explotación en el lugar de trabajo.

### Explicación

Para prevenir y abordar el acoso, la intimidación y/o la explotación en el lugar de trabajo, las empresas deben desarrollar e implementar un sistema de acuerdo con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión, incluidos:

- > la adopción, implementación y comunicación de una política (ya sea de forma independiente o como parte de la política de derechos humanos u otro documento pertinente), que establezca claramente los valores y el compromiso de la empresa para prevenir cualquier tipo de acoso, intimidación y/o explotación en el lugar de trabajo;
- > la evaluación de los riesgos de acoso;
- > la adopción y designación de procedimientos, funciones y responsabilidades, recursos y capacitación para implementar la política antes mencionada.

La política y los procedimientos de la empresa deben definir y abordar el acoso, incluidos los casos de acoso que pueden ocurrir fuera del lugar de trabajo. Las definiciones de acoso deben incluir la *intimidación*, el uso indebido continuo y deliberado del poder en las relaciones a través de un comportamiento verbal, físico y/o social repetido que tiene la intención de causar daño físico, social y/o psicológico. Fuera del lugar de trabajo, los casos de acoso que cubre la política y los procedimientos deben incluir viajes de negocios o eventos sociales (por ejemplo, bebidas después del trabajo) y comunicaciones no relacionadas con el trabajo entre compañeros de trabajo (compartir mensajes y fotos).

Las empresas deben brindar capacitación a los trabajadores y supervisores para que comprendan qué es el acoso, cómo denunciarlo y por qué no será tolerado. Las empresas se deben asegurar de que los informes de acoso se manejen de forma adecuada y debe considerar qué protección adicional se necesita para los trabajadores vulnerables (véanse las Disposiciones 6.26-6.27 sobre mecanismos de reclamación de los trabajadores).

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para prevenir y abordar el acoso, la intimidación y/o la explotación en el lugar de trabajo.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para prevenir y abordar el acoso, la intimidación y/o la explotación en el lugar de trabajo, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para prevenir y abordar el acoso, la intimidación y/o la explotación en el lugar de trabajo, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.



### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para prevenir y abordar el acoso, la intimidación y/o la explotación en el lugar de trabajo.

- 
- > **Disposición 6.15** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2](#) de este Código para garantizar que los empleados no están sujetos a ninguna forma o amenaza de castigo corporal, trato severo o degradante, acoso sexual o físico, abuso mental, físico o verbal, coerción o intimidación, o multas monetarias como medidas disciplinarias.
- 

### Explicación

Los procedimientos disciplinarios son una forma establecida de abordar los problemas disciplinarios, pues garantizan que se sigan las normas de conducta y desempeño en el trabajo de una empresa. También proporcionan un método justo y humano para tratar con los trabajadores que no cumplen con estas normas.

Para asegurar que los empleados no están sujetos a ninguna forma o amenaza de castigo corporal; trato severo o degradante; acoso sexual o físico; abuso mental, físico o verbal; coerción o intimidación; o multas pecuniarias como medidas disciplinarias, las empresas deben desarrollar e implementar un sistema en conformidad con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#), incluidos:

- > la adopción, implementación y comunicación de una política (ya sea independiente o como parte de la política de derechos humanos u otro documento pertinente), que establece claramente los valores y el compromiso de la empresa para prevenir cualquier tipo de castigo corporal; trato severo o degradante; acoso sexual o físico; abuso mental, físico o verbal; coerción o intimidación; o multas pecuniarias como medidas disciplinarias;
- > la evaluación de los riesgos de tales prácticas. Los riesgos de medidas disciplinarias inapropiadas pueden ser mayores o más evidentes en países, sectores o funciones específicos (como la prestación de seguridad);
- > la adopción y designación de procedimientos, funciones y responsabilidades, recursos y capacitación para implementar la política antes mencionada. Los supervisores y contratistas, como las fuerzas de seguridad, deben recibir capacitación sobre cómo manejar de manera adecuada cualquier problema disciplinario.

Las empresas deben aplicar medidas disciplinarias, cuando sea necesario, de forma coherente y justa entre todos los empleados. Estas medidas no deben utilizarse para humillar o intimidar a los empleados. Las medidas disciplinarias utilizadas no deben incluir:

- > una deducción a los salarios, incluidas las multas pecuniarias (véase la [Disposición 6.8 sobre trabajo forzoso](#) y la [Disposición 6.21 sobre remuneración](#));
- > represalias por presentar una reclamación o una queja (consulte las [Disposiciones 6.26-6.27 sobre mecanismos de reclamación de los trabajadores](#));
- > trabajo obligatorio como castigo (véase la [Disposición 6.8 sobre trabajo forzoso](#)).

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para garantizar que los empleados no están sujetos a ninguna forma o amenaza de castigo corporal; trato severo o degradante; acoso sexual o físico; abuso mental, físico o verbal; coerción o intimidación; o multas pecuniarias como medidas disciplinarias.



### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para garantizar que los empleados no están sujetos a ninguna forma o amenaza de castigo corporal; trato severo o degradante; acoso sexual o físico; abuso mental, físico o verbal; coerción o intimidación; o multas pecuniarias como medidas disciplinarias, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para garantizar que los empleados no están sujetos a ninguna forma o amenaza de castigo corporal; trato severo o degradante; acoso sexual o físico; abuso mental, físico o verbal; coerción o intimidación; o multas pecuniarias como medidas disciplinarias, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para garantizar que los empleados no sean sometidos a ninguna forma o amenaza de castigo corporal; trato severo o degradante; acoso sexual o físico; abuso mental, físico o verbal; coerción o intimidación; o multas pecuniarias como medidas disciplinarias.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre prácticas disciplinarias y acoso se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
Gestión			Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)	
6.14	✓	✓	✓	✓		
6.15	✓	✓	✓	✓		

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos sobre medidas disciplinarias y contra el acoso;
- > manual del empleado o convenio colectivo;
- > políticas de recursos humanos;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > evidencia de comunicación de políticas y procedimientos a todos los empleados y contratistas;
- > procedimientos de contratación, selección de nuevos empleados, ascensos y despidos;
- > informes de inspección del gobierno;
- > mecanismo de reclamación en funcionamiento.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa sobre medidas disciplinarias y contra el acoso, y dónde encontrar una copia formal escrita o electrónica de la política;
- > las medidas disciplinarias que tiene la empresa y su aplicación;
- > cómo la empresa identifica y denuncia prácticas discriminatorias, incluidas las sanciones aplicables correspondientes;
- > cómo los empleados pueden denunciar casos de acoso, abuso y medidas disciplinarias injustificadas;
- > cómo la empresa investiga los casos de acoso, abuso y medidas disciplinarias injustificadas;
- > quién es responsable dentro de la organización de la supervisión e implementación de la política, los procedimientos y las medidas pertinentes;
- > cómo se capacita a los empleados sobre las políticas y los procedimientos de la empresa.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa sobre medidas disciplinarias y contra el acoso y dónde encontrar una copia electrónica formal por escrito de la política;
- > el tipo de capacitación que han recibido sobre la política de la empresa en materia de lucha contra el acoso y medidas disciplinarias, y sobre los procedimientos pertinentes;
- > dónde y cómo pueden presentar un informe o alegato relacionado con ser objeto de acoso, abuso;
- > que no son acosados o abusados.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador:

- > no observa ningún signo visible de acoso o medidas disciplinarias inaceptables aplicadas en la empresa.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben conocer los requisitos legales sobre lucha contra el acoso y medidas disciplinarias.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas para garantizar el respeto de los derechos de los empleados a no ser acosados, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .  <b>2.3-2.8:</b> al realizar evaluaciones de impactos y riesgos sociales y en derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de acoso.
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.1 y 5.2:</b> al realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas deben incluir una evaluación de riesgos de acoso.
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.1-6.4:</b> las empresas deben utilizar contratos laborales adecuados, de conformidad con las <u>Disposiciones 6.1 a 6.4 sobre condiciones de empleo</u> .





---

**6.8:** al establecer políticas de trabajo forzoso, las empresas deben garantizar que no se utilice el trabajo obligatorio como castigo disciplinario.

---

**6.13:** al establecer políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, las empresas deben garantizar la protección contra el acoso por discriminación.

---

**6.21:** al establecer procedimientos disciplinarios, las empresas deben garantizar que no se deduzcan del salario multas monetarias como medidas disciplinarias.

---

**6.26-6.27:** las empresas se deben asegurar de que los empleados tengan la posibilidad de denunciar cualquier caso de acoso y abuso a través del mecanismo de reclamación.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- OIT, *Servicio de asistencia sobre preguntas y respuestas de discriminación y equidad* (disponible [aquí](#)). La página de preguntas y respuestas de la OIT sobre la discriminación y la igualdad en las empresas.
- IFC, *Nota Orientativa sobre la Norma de Desempeño 2: mano de obra y condiciones laborales* (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2, que reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Centro Internacional de Formación de la OIT, *La violencia de género en las cadenas mundiales de suministro: kit de recursos, 2016* (disponible [aquí](#)). Estrategias prácticas destinadas a facilitar la implementación de la legislación, al mismo tiempo que se forjan nuevos enfoques para abordar la violencia de género en el lugar de trabajo.
- IFC, *Nota sobre buenas prácticas: no discriminación e igualdad de oportunidades, 2006* (disponible [aquí](#)). Esta Nota de buenas prácticas se basa en ejemplos y estudios de casos para ilustrar la forma en que las empresas de hoy están tomando medidas positivas en el ámbito de la igualdad de oportunidades.
- Sedex y Verité, *Libro de trabajo para proveedores de Sedex, capítulo 1.10: disciplina y reclamaciones, 2014* (disponible [aquí](#)). Este Libro de trabajo brinda a los miembros y proveedores de Sedex de todo el mundo una guía útil para ayudar a mejorar las normas laborales, reducir los impactos ambientales negativos y garantizar que sus negocios operen de manera ética.



# Horario laboral (Disposiciones 6.16-6.20)



## I INTRODUCCIÓN

La regulación del tiempo de trabajo es una de las preocupaciones más antiguas de la legislación laboral. Ya a principios del siglo XIX, se reconoció que trabajar horas excesivas representaba un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias en todo tipo de operaciones. En particular, para las operaciones mineras, una combinación de sitios remotos, una fuerza laboral migrante o expatriada y una compensación premium por trabajar turnos prolongados hace que los largos turnos de trabajo sean un problema común en la industria minera.

El primer Convenio de la OIT, Convenio sobre el horario laboral de 1919 (N° 1)<sup>121</sup>, establece un horario de trabajo limitado y prevé períodos de descanso adecuados para los trabajadores. En la actualidad, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo proporcionan el marco para el horario laboral regulado, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales. Las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos cada vez más importantes para abordar cuestiones como la generación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Hay varios convenios de la OIT que son relevantes en relación con el horario laboral. Véase la tabla a continuación.<sup>122</sup>

Convenio de la OIT	Año	Norma internacional para trabajadores
OIT-1 Horario laboral (industria)		Horario laboral máximo de 8 por día; o 48 horas a la semana.
OIT-30 Horario laboral (comercio y oficinas)	1930	Horario laboral máximo de 8 por día; o 48 horas a la semana.
OIT-116 Reducción del horario laboral	1962	Horario laboral máximo por semana de 40 horas. Un principio destacado en los países de ingresos altos.
OIT-14 Descanso semanal (industria)	1921	Al menos 24 horas consecutivas de descanso a la semana. Los empleadores pueden acordar arreglos alternativos en consulta con los sindicatos u otro representante de los trabajadores.
OIT-106 Descanso semanal (comercio y oficinas)	1957	Al menos 24 horas consecutivas de descanso a la semana. Los empleadores pueden acordar arreglos alternativos en consulta con los sindicatos u otro representante de los trabajadores.

121. OIT, *Convenio sobre las horas de trabajo*, 1919 (N° 1), 1919, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)>.

122. RJC, *Guía del código de prácticas*, 2019, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD\\_RJC\\_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf](https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf)>.

OIT-132 Vacaciones pagadas (revisado)	1970	Al menos tres semanas de vacaciones garantizadas cada año.
OIT-183 Protección de la maternidad	2000	Acceso a la licencia de maternidad para mujeres después del parto. Tiempo durante el día para amamantar para las mujeres que regresan al trabajo después de la licencia de maternidad.



## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 6.16** Las empresas aplicarán horarios laborales normales que cumplan con las leyes aplicables. Donde no existan leyes y reglamentos específicos, el horario laboral no excederá, de manera regular, un máximo de 48 horas por semana laboral de acuerdo con el Convenio de la OIT sobre el horario laboral (industria) de 1919 (N° 1).

### Explicación

En la mayoría de los países, las leyes y los reglamentos nacionales establecen normas para el número máximo de horas laborales para varios sectores, incluida la minería. Las leyes nacionales establecen un límite en el número de horas laborales normales que un empleado puede trabajar cada semana, aunque los límites precisos pueden variar de un país a otro.

Las empresas deben identificar y estar familiarizadas con todas las leyes nacionales sobre horario laboral, períodos de descanso y licencias en su país de operaciones y cualquier reglamentación específica para su tipo de industria (consulte la [Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal](#)).

En ausencia de tales leyes nacionales, las empresas deben seguir las normas internacionales. Según el Convenio sobre el horario laboral de la OIT de 1919 (N° 1),<sup>123</sup> la semana laboral normal está limitada a 48 horas, que consisten en la cantidad de horas no extra que un empleado trabaja por semana. La ley nacional o local, o un acuerdo de negociación colectiva puede definir el límite como menos de 48 horas por semana. El Convenio permite alguna desviación de los límites máximos de horas laborales en determinadas circunstancias.

Si las leyes nacionales existentes y los convenios colectivos difieren de los límites descritos anteriormente, la empresa debe seguir el que sea más estricto. Es decir:

- > si la ley del país establece un límite semanal por encima de las 48 horas, las empresas deben seguir los límites descritos anteriormente; y
- > si establece un límite por debajo de las 48 horas, las empresas deben cumplir con las leyes locales y los convenios colectivos.

Sin embargo, las excepciones a los límites de horario laboral semanales y las normas de descanso semanal pueden ser aplicables a las operaciones mineras que funciona en un ciclo de programación o en turnos rotativos, o en situaciones de emergencia. Las empresas deben seguir las leyes aplicables y los acuerdos de negociación colectiva con respecto a esas excepciones (consulte la [Disposición 6.20 sobre excepciones del horario laboral](#)).

123. OIT, *Convenio sobre el horario laboral*, 1919 (N° 1), 1919, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)>.



### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para mantener el horario laboral normal de los empleados dentro de los límites legalmente requeridos o, donde no existen límites legales, dentro de las 48 horas normales a la semana.

- 
- > **Disposición 6.17** Las empresas se asegurarán de que las horas extra sean voluntarias y de que la suma de las horas normales y las horas extra no supere las 60 horas semanales o el máximo permitido por las leyes nacionales o locales, lo que sea menor. Se pueden permitir excepciones de acuerdo con la Disposición 6.20 de este Código.
- 

### Explicación

Puede ser necesario que un empleado trabaje más allá de la semana laboral normal. Este tiempo de trabajo se considera horas extra. Las normas internacionales establecen límites de horario laboral en un total de 60 horas por semana (horas normales y extras). Los diferentes países, las leyes locales y los convenios colectivos pueden aceptar diferentes normas.

Si las leyes nacionales existentes y los convenios colectivos difieren de los límites descritos anteriormente de un total de 60 horas por semana, la empresa debe seguir el que sea más estricto. Es decir:

- > si la ley del país establece un límite semanal superior a 60 horas para la suma de horas normales y horas extra, las empresas deben seguir los límites descritos anteriormente; y
- > si establece un límite inferior a 60 horas para la suma de las horas normales y las horas extra, las empresas deben cumplir con las leyes locales y los convenios colectivos.

En todos los casos, las horas extra deben ser voluntarias. Las empresas deben desarrollar una política (independiente o parte de otras políticas existentes), que establezca que los empleados no están obligados a trabajar horas extra y no recibirán castigo, represalia o sanción de ninguna manera por negarse a trabajar horas extra. Esta política debe comunicarse a todos los empleados.

Las horas extra requeridas (u obligatorias) se pueden definir y acordar dentro de los contratos laborales si lo permite la ley o los convenios colectivos. Al firmar contratos con estos términos, los trabajadores consienten voluntariamente en las horas extra obligatorias (véase la Disposición 6.8 sobre trabajo forzoso).

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para mantener las horas extra de trabajo de los empleados dentro de los límites legalmente requeridos o, donde no existen límites legales, dentro de las doce horas extra a la semana.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para mantener las horas extra de los empleados dentro de los límites exigidos por la ley o, cuando no existen límites legales, dentro de las doce horas extra a la semana, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.



### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para mantener las horas extra de trabajo de los empleados dentro de los límites legalmente requeridos o, cuando no existen límites legales, dentro de las doce horas extra a la semana, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para mantener las horas extra de trabajo de los empleados dentro de los límites legalmente requeridos o, cuando no existan límites legales, dentro de las doce horas extra a la semana.

- 
- > **Disposición 6.18** Las empresas proporcionarán a los empleados todas las licencias exigidas legalmente, incluidas las licencias por maternidad y paternidad, las licencias por calamidad doméstica y las vacaciones anuales pagadas. Cuando no exista una ley aplicable, se concederán vacaciones anuales pagadas de conformidad con el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la OIT de 1970 (N° 132).
- 

## Explicación

Como parte de los acuerdos laborales y según lo requieran las leyes nacionales, las empresas deben proporcionar a los empleados todas las licencias exigidas legalmente, como:

- > vacaciones anuales pagadas
- > licencia de maternidad y paternidad
- > licencia por calamidad doméstica

Las leyes nacionales de muchos países estipulan requisitos con respecto a la licencia obligatoria, pero los derechos precisos pueden variar de un país a otro.

Cuando no exista una ley nacional, las empresas deben seguir las normas internacionales. Por ejemplo, el Convenio de la OIT sobre vacaciones pagadas de 1970 (N° 132) sobre la provisión de vacaciones anuales pagadas o el Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad 200048 prevé el acceso a la licencia de maternidad para las mujeres después del parto.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para proporcionar a los empleados todas las licencias obligatorias.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para proporcionar a los empleados todas las licencias obligatorias, pero hay incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para proporcionar a los empleados todas las licencias obligatorias, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.



### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para proporcionar a los empleados todas las licencias obligatorias.

- 
- > **Disposición 6.19** Las empresas proporcionarán a todos los empleados al menos un día de descanso en siete días hábiles consecutivos de conformidad con el Convenio sobre el descanso semanal (industria) de la OIT de 1921 (N° 14). Se pueden permitir excepciones según la Disposición 6.20 de este Código.
- 

### Explicación

Como parte de los acuerdos laborales y según lo requieran las leyes nacionales, las empresas deben proporcionar a los empleados períodos de descanso, incluido el descanso semanal.

Según el artículo 2 del Convenio de la OIT sobre el horario laboral (comercio y oficinas) de 1930 (N° 30),<sup>124</sup> los períodos de descanso se definen como períodos durante los cuales las personas empleadas no están a Disposición del empleador. En lo que respecta al descanso semanal, todos los empleados, en un período de siete días, deben disponer de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas.<sup>125</sup>

Las empresas deben usar su sistema de cronometraje para supervisar la provisión de descanso semanal con el fin de garantizar que todos los empleados tengan al menos un día de descanso en siete días hábiles consecutivos (consulte la Disposición 6.20 sobre las excepciones de horario laboral y períodos de descanso).

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para brindar a los empleados descanso semanal.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para brindar a los empleados descanso semanal, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para brindar a los empleados descanso semanal, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

#### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para brindar a los empleados descanso semanal.

---

124. OIT, *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930 (N° 30), artículo 2, 1930, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175)>.

125. OIT, *Convenio sobre el descanso semanal (industria)*, 1921 (N° 14), 1921, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C014:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO)>.



- 
- > **Disposición 6.20** Se permiten excepciones al número de horas normales y horas extra y a la provisión de días de descanso en circunstancias especiales, como los empleados en una lista de entrada y salida, y cuando existe una ley nacional y un acuerdo de negociación colectiva negociado libremente que permite límites más altos y promediar el tiempo de trabajo.
- 

## Explicación

Se pueden permitir excepciones a los límites de horas laborales normales y extra y a las normas de descanso semanal en circunstancias especiales y pertinentes para las operaciones mineras que operan en un ciclo de programación o turnos rotativos, o en situaciones de emergencia.

Según las expectativas de Bettercoal, las empresas pueden aplicar tales excepciones solo si se dan las siguientes condiciones:

- > legislación nacional que permite tales excepciones; y
- > se encuentra en vigor un convenio colectivo negociado libremente que permite variaciones en los períodos de descanso y en el horario laboral (véase la [Disposición 6.11 sobre negociación colectiva](#)).

Las empresas se deben asegurar de que todas estas excepciones estén documentadas en sus políticas de horario laboral, contratos laborales y se comuniquen a todos los empleados. Las empresas también deben probar y tener evidencia documental para justificar esas excepciones.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa aplica excepciones al número de horas normales y extra y la provisión de días de descanso debido a las características específicas de sus operaciones y que están permitidas por la ley nacional y los convenios colectivos negociados libremente.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para proporcionar a los empleados descanso semanal, pero hay incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### *Cumple parcialmente*

La empresa aplica excepciones al número de horas normales y extra y a la provisión de días de descanso debido a las características específicas de sus operaciones y que están permitidas por la ley nacional y los convenios colectivos negociados libremente, pero que no han sido comunicadas a todos los empleados y/o documentadas en el sistema de cronometraje.

### *Falta:*

La empresa aplica excepciones al número de horas normales y extra y a la provisión de días de descanso debido a las características específicas de sus operaciones, pero no están permitidas por la ley nacional y/o no existe un convenio colectivo negociado libremente.





### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre horario laboral se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.16	✓	✓	✓	✓		
6.17	✓	✓	✓	✓		
6.18	✓	✓	✓	✓		
6.19	✓	✓	✓	✓		
6.20	✓	✓	✓	✓		✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que se comprometan con el horario laboral requerido por ley o, cuando no existan límites legales, no más de cuarenta y ocho horas normales y doce horas extra en la semana, y a garantizar un día de descanso de cada siete y a proporcionar vacaciones anuales y demás licencias obligatorias;
- > política de horas extra voluntarias;
- > política sobre la aplicación de excepciones al horario laboral y al descanso semanal, si corresponde;
- > manual del empleado;
- > horario de trabajo;
- > acuerdo de negociación colectiva;
- > políticas de recursos humanos;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > evidencia de comunicación de políticas y procedimientos a todos los empleados y contratistas;
- > registros de tiempo;
- > mecanismo de reclamación en funcionamiento;
- > declaración de aseguramiento de terceros sobre el cumplimiento de los límites de horario laboral y la provisión de descanso en el sitio web público, informe anual o informe de sostenibilidad corporativa al menos una vez al año;
- > informes de inspección del gobierno.

#### Evaluación del sitio

##### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa sobre el horario laboral y los períodos de descanso, y dónde encontrar una copia formal escrita o electrónica de la política;



- > las horas diarias y semanales permitidas por ley o por convenio colectivo;
- > cómo la empresa registra las horas de trabajo y cómo las utiliza para supervisar y controlar el horario laboral y las horas extra, y la provisión de períodos de descanso adecuados;
- > cómo la empresa requiere horas extra y garantiza que sean voluntarias;
- > qué tipo de beneficios, incluidas las vacaciones anuales pagadas y cualquier otro tipo de licencia, proporciona la empresa;
- > quién es responsable dentro de la organización de la supervisión e implementación de la política de horario laboral, los procedimientos y las medidas pertinentes;
- > cómo permite la empresa a los empleados informar cualquier error identificado en el sistema de cronometraje;
- > cómo se capacita a los empleados sobre las políticas y los procedimientos de la empresa;
- > el enfoque de la empresa para aplicar excepciones a los acuerdos de horario laboral.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de los límites aplicables al horario laboral, incluidas las horas extra, y su derecho a días de descanso y vacaciones anuales;
- > el tipo de capacitación que han recibido acerca de las políticas de la empresa sobre horario laboral, horas extra y sobre los procedimientos pertinentes;
- > confirmar que las horas de trabajo, incluidas las horas extra, se encuentran dentro de los límites legales;
- > confirmar que las horas extra son voluntarias y que pueden negarse a trabajar horas extra sin temor a sanciones;
- > comprensión de los procedimientos de reclamación de la empresa.

Durante las entrevistas con representantes sindicales o representantes de organizaciones de trabajadores, estos demuestran o describen:

- > que el convenio colectivo no se negoció como resultado de coacción, intimidación o constreñimiento.

#### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador puede observar:

- > documentación pertinente relacionada con el horario laboral, como el cronograma de trabajo, colocada de forma visible en los lugares designados.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben conocer los requisitos legales sobre el horario laboral.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas para garantizar el cumplimiento de los límites del horario laboral, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.1-6.4:</b> las empresas deben utilizar contratos laborales adecuados, de conformidad con las <u>Disposiciones 6.1 a 6.4 sobre condiciones de empleo</u> .
	<b>6.8:</b> al establecer la necesidad de que los trabajadores trabajen horas extras, las empresas deben garantizar que no se utilice trabajo forzoso.



---

**6.11:** al establecer excepciones a los límites del horario laboral y al descanso semanal, las empresas se deben asegurar de que exista un proceso de negociación colectiva libre.

---

**6.26 y 6.27:** las empresas se deben asegurar de que los empleados tengan la posibilidad de denunciar cualquier caso de discriminación a través del mecanismo de reclamación.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- OIT, *Servicio de asistencia sobre preguntas y respuestas de empresas y horario laboral* (disponible [aquí](#)). La página de preguntas y respuestas de la OIT aborda cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo en las empresas.
- IFC, *Nota Orientativa sobre la Norma de Desempeño 2: mano de obra y condiciones laborales* (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2, que reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Better Work, *Hoja de orientación 8: tiempo de trabajo, 2013* (disponible [aquí](#)). Orientación acerca de los convenios 1 sobre horario laboral (industria), 14 sobre descanso semanal (industria), 132 sobre vacaciones pagadas (revisado) y 183 sobre protección de la maternidad de la OIT.
- Sedex y Verité, *Libro de trabajo para proveedores de Sedex, capítulo 1.7: horario laboral, 2014*, (disponible [aquí](#)). Este Libro de trabajo es un recurso excelente que brinda a los miembros y proveedores de Sedex de todo el mundo una guía útil para ayudar a mejorar las normas laborales, reducir los impactos ambientales negativos y garantizar que sus negocios operen de manera ética.



# Remuneración (Disposiciones 6.21-6.25)



## I INTRODUCCIÓN

La remuneración es una de las condiciones de empleo más importantes que tiene un efecto más directo y tangible en la vida cotidiana de los empleados. Aunque recibir un salario es esencial para el sustento de los empleados y sus familias, en muchos países todavía no está garantizado el acceso a salarios adecuados y regulares.

En algunos casos, los empleados pueden no recibir los salarios que se suponía que debían debido a la quiebra de la empresa. En otros casos, los empleados reciben una gran parte de su salario en especie. Estas situaciones pueden llevar a los empleados afectados a la pobreza. En ciertos casos, tales prácticas pueden exponer a los empleados al riesgo de servidumbre por deudas o trabajo forzoso.<sup>126</sup>

El derecho a una remuneración justa y favorable está proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En la actualidad, las normas de la OIT sobre salarios proporcionan el marco para el pago regular de los salarios, la protección de los salarios en caso de insolvencia del empleador y la fijación de niveles de salario mínimo. Esas cuestiones se describen en convenios de la OIT tales como:<sup>127</sup>

- Convenio sobre la protección del salario de 1949 (N° 95):<sup>128</sup> este convenio exige el pago regular de los salarios en moneda legal; en los casos en que el pago parcial de los salarios se realice en especie, el valor de dichas asignaciones debería ser justo y razonable. En los casos de insolvencia patronal, los salarios gozarán de prioridad en la distribución de los bienes liquidados.
- Convenio sobre los mecanismos de fijación de salarios mínimos de 1928 (N° 26):<sup>129</sup> este convenio requería que los países signatarios establecieran un organismo de fijación de salarios mínimos que debería «tener en cuenta la necesidad de permitir a los trabajadores mantener un nivel de vida adecuado».
- Convenio sobre la fijación del salario mínimo de 1970 (N° 131):<sup>130</sup> este convenio exige que los Estados ratificantes establezcan un mecanismo de fijación del salario mínimo capaz de determinar, revisar y ajustar de forma periódica las tasas de salario mínimo con fuerza de ley. También resumió los factores que deben incluirse al calcular un salario mínimo.
- Convenio sobre la protección de los créditos laborales (insolvencia del empleador) de 1992 (N° 173):<sup>131</sup> este convenio prevé la protección de los créditos salariales en casos de insolvencia y quiebra.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (N° 100):<sup>132</sup> este convenio establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

126. OIT, *Normas laborales internacionales sobre salarios*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang-en/index.htm>>.

127. ONU, *Declaración Universal de Derechos Humanos: artículo 23.3*, 1984, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>.

128. OIT, *Convenio sobre la protección del salario*, 1949 (N° 95), 1949, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C095:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C095:NO)>.

129. OIT, *Convenio sobre maquinaria para la fijación de salarios mínimos*, 1928 (N° 26), 1928, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)>.

130. OIT, *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*, 1970 (N° 131), consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C131:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C131:NO)>.

131. OIT, *Convenio sobre la protección de los créditos laborales (insolvencia del empleador)*, 1992 (N° 173), 1992, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C173:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C173:NO)>.

132 OIT, *Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951 (N° 100), 1951, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)>.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 6.21** Las empresas pagarán los salarios de los empleados que cumplan o superen el salario mínimo legal, el que sea más alto, acordado mediante convenios colectivos de salario o la norma de la industria vigente.

### Explicación

Más del 90 por ciento de los países cuentan con legislación que establece normas para los salarios mínimos a nivel de país o región, o para sectores y puestos de trabajo específicos. Los salarios también pueden negociarse directamente mediante convenios colectivos entre empleadores y empleados representados por sindicatos independientes u otros representantes de los trabajadores (véase la [Disposición 6.11 sobre negociación colectiva](#)).

*El salario mínimo* se define como la cantidad más baja de remuneración que un empleador puede pagar legalmente a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse mediante convenio colectivo o contrato individual.<sup>133</sup> Generalmente se establece por hora, por día o por mes o puede basarse en la producción o relacionarse con el desempeño. Los salarios calculados sobre una tasa basada en la producción o relacionada con el desempeño no deben ser inferiores al salario mínimo establecido legalmente.

Las empresas deben identificar y estar familiarizadas con todas las leyes nacionales sobre salarios en su país de operaciones y cualquier reglamentación específica para su tipo de industria (consulte la [Disposición 6.11 sobre negociación colectiva](#)) y proporcionar una remuneración adecuada de acuerdo con esos requisitos.

La tarifa del salario mínimo correspondiente puede variar según la región, el tipo de operación, el nivel de habilidad del empleado y/o la categoría, como empleados en período de prueba, temporales y aprendices:

- > **Aprendices:** si la empresa tiene aprendices, se debe asegurar de que se les pague al menos el salario mínimo legal establecido para ellos;
- > **Empleados a tiempo parcial:** para dichos empleados, la empresa debe calcular los salarios prorrateados en función de las tarifas a tiempo completo;
- > **Empleados en período de prueba o capacitación:** cuando tales arreglos estén permitidos legalmente, la empresa se debe asegurar de que no se pague por debajo del mínimo legal aplicable para esa categoría de trabajo; y cualquier salario inferior al estándar para este período se limita a un período definido que se cumple estrictamente y se comunica con claridad a los empleados.

El propósito de un salario mínimo, que establece una cantidad mínima, también debe distinguirse de la negociación colectiva, que puede utilizarse para establecer salarios por encima de un mínimo existente.

Cuando no se defina un salario mínimo a través del sistema normativo, las empresas deben definir un salario mínimo para sus empleados con base en las prácticas comunes de la industria en la región o país donde tiene presencia: un salario de la industria.

*Un salario de la industria* es la tarifa de pago promedio para los miembros de la fuerza laboral de una profesión específica en un sector industrial en particular (por ejemplo, minería) dentro de un área geográfica determinada, como un país o provincia.

133. OIT, *¿Qué es un salario mínimo?*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS\\_439072/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang-en/index.htm)>



Las empresas deben desarrollar un sistema de nómina para registrar los salarios pagados a todos los empleados. El sistema debe diseñarse de manera que la empresa pueda realizar un seguimiento preciso de todas las horas de trabajo, los salarios y las deducciones realizadas dentro de un período de tiempo determinado (consulte la [Disposición 6.4 sobre mantenimiento de registros](#)).

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para pagar los salarios de los empleados que cumplen o superan el salario mínimo legal aplicable, el que sea más alto, acordado mediante convenios colectivos de salario o la norma de la industria vigente.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para pagar los salarios de los empleados que cumplen o superan el salario mínimo legal aplicable, el que sea más alto, acordado mediante convenios colectivos de salario o la norma de la industria vigente, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### Cumple parcialmente

La empresa:

- › ha desarrollado un sistema para pagar los salarios de los empleados que cumplan o superen el salario mínimo legal aplicable, el que sea más alto, acordado mediante convenios colectivos de salario o la norma de la industria vigente. Sin embargo, la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- › está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para pagar los salarios de los empleados que cumplan o superen el salario mínimo legal, el que sea más alto, acordado mediante convenios colectivos de salario o la norma de la industria vigente.

- 
- › **Disposición 6.22** Las empresas determinarán el salario digno en su país de operación en cooperación con las partes interesadas, y desarrollarán y, cuando sea posible, implementarán un plan sobre el pago del salario digno a todos los empleados a lo largo del tiempo.
- 

## Explicación

*El salario digno* es la remuneración recibida por una semana laboral estándar suficiente para mantener un nivel de vida digno para un trabajador y su familia en un lugar particular. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y demás necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados.<sup>134</sup>

La mayoría de los países tienen leyes sobre el establecimiento de salarios mínimos (véase la [Disposición 6.21 sobre salario mínimo](#)). Lo ideal es que el salario mínimo se calcule como un «salario digno» que puede cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, a la luz de las condiciones económicas y sociales imperantes en el país. Pero este no es siempre el caso, en

134. SAI, *Responsabilidad social 8000: norma internacional*, 2014, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>>



especial en los países con mucha mano de obra. Esto puede conducir a un ciclo perjudicial en el que los empleados asumen demasiado trabajo y horas extra para llegar a fin de mes.

Un salario digno puede ser más alto que el salario mínimo legal. Las empresas deben realizar un estudio de salario digno en cooperación con las partes interesadas correspondientes e identificar las fuentes existentes de información sobre las tarifas de salario digno aplicables a la región.

Organizaciones e iniciativas como la Calculadora de salario digno del MIT<sup>135</sup> y la Coalición mundial de salario digno (GLWC, por sus iniciales en inglés) buscan brindar información y datos consistentes y de alta calidad sobre los niveles de salario digno. La GLWC ha adoptado una definición común de salario digno.<sup>136</sup>

Con base en los resultados del estudio de salario digno, las empresas deben desarrollar un plan sobre cómo pueden garantizar el pago del salario digno a todos los empleados a lo largo del tiempo.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha realizado un estudio de salario digno, ha desarrollado y, cuando sea posible, ha implementado un plan sobre el pago de salario digno a todos los empleados a lo largo del tiempo.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha realizado un estudio de salario digno y ha desarrollado un plan sobre el pago de salario digno a todos los empleados a lo largo del tiempo, pero la implementación está incompleta.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha realizado un estudio de salario digno, ha desarrollado un plan sobre el pago de salario digno a todos los empleados a lo largo del tiempo, pero la implementación no ha comenzado;
- o
- › está en el proceso de desarrollar dicho plan, pero aún no está completo.

#### *Falta:*

La empresa no ha realizado un estudio de salario digno y/o no desarrolló un plan sobre el pago de salario digno a todos los empleados a lo largo del tiempo.

- 
- › **Disposición 6.23** Las empresas pagarán los salarios mediante un método que sea razonable para los empleados y de manera oportuna.
- 

### Explicación

Las empresas deben pagar a los empleados de una manera conveniente para ellos y directamente al empleado, y no a un tercero. El pago se puede realizar a través de:

- › transferencia bancaria a una cuenta bajo el control del empleado;

135. Massachusetts Institute of Technology (MIT), *Calculadora del salario digno*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://livingwage.mit.edu>>.

136. Coalición mundial de salario digno, *¿Qué es un salario digno?*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>>.



- > dinero en efectivo;
- > cheque; o
- > similar.

Las empresas no deben ofrecer pagarés, cupones o mercancías en lugar de salarios, puesto que esos enfoques pueden causar retrasos u obligar a los empleados a comprar específicamente en la tienda de propiedad de la empresa, lo que limita sus opciones y los ata a su empleador.

Bajo ciertas circunstancias, el Convenio N° 95 de la OIT<sup>137</sup> permite pagos parciales del salario en especie, en particular cuando dicha forma de pago está permitida en los requisitos legales nacionales o según un convenio colectivo, es habitual, es apropiado para el uso y beneficio personal de los trabajadores y sus familias, y el valor de tales asignaciones es justo y razonable.

Las empresas deben tener procedimientos claros para calcular, verificar y distribuir los salarios, así como un proceso claro para revisar y corregir los errores de pago y comunicarlo a los empleados para que sepan qué hacer si sus salarios se han calculado de forma incorrecta. Los empleados deben poder informar cualquier pago incorrecto sin miedo a las represalias (consulte la [Disposición 6.26 sobre mecanismo de reclamación](#)). Las empresas deben informar a los empleados sobre sus salarios y la forma en que se calculan en un idioma que comprendan. Por lo general, se hace mediante la entrega de comprobantes de salario que muestran y explican claramente las tarifas de pago, así como las prestaciones pagadas o las deducciones realizadas. Solo se permiten deducciones, anticipos y préstamos autorizados por la legislación nacional y, si se realizan o se otorgan, las acciones solo se tomarán con el pleno consentimiento y entendimiento de los trabajadores. Se prohíbe la imposición de sanciones disciplinarias mediante deducciones salariales.

Las empresas deben realizar pagos a los empleados de manera regular y oportuna. La frecuencia de los pagos (semanales, quincenales o mensuales, por ejemplo) debe estar predeterminada y se debe respetar.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para pagar los salarios mediante un método que es razonable para los empleados y de manera oportuna.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para pagar los salarios mediante un método que es razonable para los empleados y de manera oportuna, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para pagar los salarios mediante un método que es razonable para los empleados y de manera oportuna, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero el sistema aún no está completo.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para pagar los salarios mediante un método que sea razonable para los empleados y de manera oportuna.

137. OIT, *Convenio sobre la protección del salario*, 1949 (N° 95), 1949, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C095:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C095:NO)>.





---

> **Disposición 6.24** Las empresas pagarán igual salario por trabajo de igual valor.

---

### Explicación

La discriminación es una preocupación muy extendida en el empleo, incluso en relación con la brecha salarial de género. Igualdad de remuneración significa que todos los empleados tienen derecho a recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor.

Trabajo de igual valor puede significar un trabajo que es igual o similar, así como un trabajo que no es el mismo, pero es de igual valor. Esta distinción es importante porque el trabajo de mujeres y hombres puede involucrar diferentes tipos de títulos académicos, habilidades, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero tener el mismo valor y, por lo tanto, merecer la misma remuneración.<sup>138</sup>

La igualdad de remuneración se refiere a toda la gama de pagos y prestaciones, incluido el salario básico, los pagos no salariales, las bonificaciones y los subsidios.

Las empresas se deben asegurar de que su sistema de fijación de salarios se base en el principio de igual salario por trabajo de igual valor para garantizar que no haya discriminación en sus operaciones (véase la [Disposición 6.13 sobre no discriminación](#)).

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para pagar a los empleados igual salario por trabajo de igual valor.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema para pagar a los empleados igual salario por trabajo de igual valor, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente*

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para pagar a los empleados igual salario por trabajo de igual valor, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con un sistema para pagar a los empleados igual salario por trabajo de igual valor.

---

> **Disposición 6.25** Las empresas pagarán a los empleados una tarifa adicional por el trabajo realizado más allá de las horas normales de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables.

---

138. ONU Mujeres, *Explicación: todo lo que necesita saber sobre la promoción de la igualdad salarial*, 2020, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>>.



## Explicación

Puede ser necesario que un empleado trabaje más allá de la semana laboral normal. Para ese tipo de trabajo (horas extra, trabajo en días festivos, días de descanso semanal y trabajo nocturno), las empresas deberían pagar a los empleados un salario más alto. La tarifa de estas horas se puede fijar por requisitos legales o por convenio colectivo (se aplica el que sea más alto). Pueden aplicarse tarifas diferentes por las horas extra regulares y por las horas extra trabajadas por la noche, los días festivos y los días de descanso semanal.

Si no existe una ley aplicable o un convenio colectivo (o si ninguno proporciona una dirección específica sobre el pago de horas extra), las empresas deben calcular el pago de horas extra a una tarifa superior, es decir, una tarifa más alta que la tarifa normal de la semana laboral. Esto debería, al menos, coincidir con las normas de la industria vigentes. De conformidad con el artículo 6 del Convenio sobre el horario laboral de la OIT de 1919 (N° 1),<sup>139</sup> la tasa de pago por horas extra se establece en no menos de una vez y cuarto la tasa de salario normal, que debe utilizarse como punto de referencia en ausencia de leyes aplicables o convenios colectivos.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema para pagar a los empleados una tarifa adicional por el trabajo realizado más allá de las horas normales de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para pagar a los empleados una tarifa adicional por el trabajo realizado más allá de las horas normales de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado un sistema para pagar a los empleados una tarifa adicional por el trabajo realizado más allá de las horas normales de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables, pero la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- > está en proceso de desarrollar un sistema de este tipo, pero aún no está completo.

### Falta:

La empresa no cuenta con un sistema para pagar a los empleados una tarifa adicional por el trabajo realizado más allá de las horas normales de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las Disposiciones sobre remuneración se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

139. OIT, *Convenio sobre el horario de trabajo*, 1919 (N° 1), 1919, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)>.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.21	✓	✓	✓	✓		✓
6.22	✓	✓	✓	✓		✓
6.23	✓	✓	✓	✓		
6.24	✓	✓	✓	✓		
6.25	✓	✓	✓	✓		

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que se comprometen a pagar los salarios de los empleados que igualen o superen el salario mínimo o el salario adecuado de la industria o el salario digno;
- > matriz de tasas salariales;
- > análisis de salarios de la industria en el área de operaciones mineras;
- > estudio de cálculo de salario digno;
- > manual del empleado;
- > acuerdo de negociación colectiva;
- > políticas de recursos humanos;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > evidencia de comunicación de políticas y procedimientos a todos los empleados y contratistas;
- > registros de tiempo;
- > registros de nómina;
- > comprobantes de salario;
- > mecanismo de reclamación en funcionamiento;
- > declaración de aseguramiento de terceros sobre las prácticas de remuneración en un sitio web público, un informe anual o un informe de sostenibilidad corporativa al menos una vez al año;
- > informes de inspección del gobierno.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de remuneración de la empresa y dónde encontrar una copia formal escrita o electrónica de la política;
- > salarios mínimos establecidos por ley o convenio colectivo;
- > el sistema de seguimiento del horario laboral que permite un cálculo preciso del salario;
- > cómo la empresa mantiene registros de nómina;
- > proceso de seguimiento de los cambios en la legislación nacional y los convenios colectivos, cuando existan, en lo que respecta a la remuneración;
- > el procedimiento de nómina y cómo asegura que todos los pagos se realicen a tiempo y directamente al empleado y no a otra parte o intermediario;
- > quién es responsable dentro de la organización de la supervisión e implementación de la remuneración, los procedimientos y las medidas pertinentes;
- > proceso para asegurar que los trabajadores reciban un registro electrónico claro, escrito o formal, de los pagos que se les hayan hecho;
- > cómo la empresa permite a los empleados informar cualquier error identificado en el sistema de nómina;
- > cómo se capacita a los empleados sobre las políticas y procedimientos de la empresa.



Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico del sistema de pago de salarios de la empresa;
- > el tipo de capacitación que han recibido sobre las políticas de remuneración de la empresa y los procedimientos correspondientes;
- > confirmar que los salarios se pagan a tiempo y que reciben un registro electrónico escrito o formal del pago en o antes de que se realice el pago;
- > confirmar que los salarios se pagan a sus cuentas bancarias o mediante otros métodos;
- > confirmar que las horas extra son voluntarias y se pagan con una prima según lo exige la ley local;
- > comprensión de los procedimientos de reclamación de la empresa.

Durante las entrevistas con representantes sindicales o representantes de organizaciones de trabajadores, estos demuestran o describen:

- > que el convenio colectivo no se negoció como resultado de coacción, intimidación o constreñimiento.

#### *Recorrido del sitio*

Durante el recorrido del sitio, el evaluador puede observar:

- > documentación pertinente relacionada con la remuneración, publicada de manera visible en lugares designados.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben conocer los requisitos legales sobre remuneración.
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas de remuneración, las empresas deben referirse a las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>6 Derechos laborales</b>	<b>6.1-6.4:</b> las empresas deben utilizar contratos laborales adecuados, de conformidad con las <u>Disposiciones 6.1 a 6.4 sobre condiciones de empleo</u> .  <b>6.13:</b> al establecer las tasas salariales, las empresas se deben asegurar de que no existan prácticas discriminatorias.  <b>6.26 y 6.27:</b> las empresas se deben asegurar de que los empleados tengan la posibilidad de denunciar cualquier caso de discriminación en la remuneración o errores de cálculo a través del mecanismo de reclamación.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > OIT, *Servicio de asistencia sobre preguntas y respuestas de negocios, salarios y prestaciones* (disponible [aquí](#)). La página de preguntas y respuestas de la OIT aborda cuestiones relacionadas con la remuneración en las empresas.
- > IFC, *Nota Orientativa sobre la Norma de Desempeño 2: mano de obra y condiciones laborales* (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2, que



reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

> Better Work, *Hoja de orientación 5: compensación*, 2013 (disponible [aquí](#)). Orientación sobre el pago de salarios.

> Sedex y Verité, *Libro de trabajo para proveedores de Sedex*, capítulo 1.6: salarios, 2014 (disponible [aquí](#)). Este libro de trabajo es un recurso excelente que brinda a los miembros y proveedores de Sedex de todo el mundo una guía útil para ayudar a mejorar las normas laborales, reducir los impactos ambientales negativos y garantizar que sus negocios operen de manera ética.

> Coalición mundial por un salario digno, *¿Qué es un salario digno?* (disponible [aquí](#)) proporciona una descripción general de la metodología de cálculo del salario digno.



# Mecanismo de reclamación del trabajador (Disposiciones 6.26-6.27)



## I INTRODUCCIÓN

Los mecanismos de reclamación del trabajador son procesos formales de queja establecidos por las empresas para los empleados, otros trabajadores y sus representantes, con el fin de plantear inquietudes por verse afectados de forma negativa por las actividades y operaciones de una empresa. En esencia, los mecanismos de reclamación son sistemas que consisten en procedimientos, funciones y reglas para recibir quejas, por lo general sobre condiciones relacionadas con el lugar de trabajo e inquietudes de violaciones laborales y/o de derechos humanos, y para brindar reparación. Al permitir que los trabajadores planteen sus inquietudes a través de canales confidenciales, sin temor a represalias, las empresas pueden detectar posibles impactos laborales y en derechos humanos y tomar las acciones correctivas y de reparación adecuadas, lo que permite a la empresa mejorar de forma continua el entorno de trabajo y prevenir consecuencias intensificadas, tales como acciones legales.

Se espera que los mecanismos de reclamación, para ser efectivos, sean:

- > *«Legítimos: permitir la confianza de los grupos de partes interesadas para quienes están destinados y ser responsable de la conducción justa de los procesos de reclamación;*
- > *accesibles: ser conocidos por todos los grupos de partes interesadas para quienes están destinados, y brindar la asistencia adecuada a aquellos que puedan enfrentar barreras particulares de acceso;*
- > *predecibles: ofrecer un procedimiento claro y conocido con un marco de tiempo indicativo para cada etapa, y claridad sobre los tipos de procesos y resultados disponibles y los medios para supervisar la implementación;*
- > *equitativos: procurar garantizar que las partes agraviadas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, asesoría y experiencia necesarios para participar en un proceso de reclamación en términos justos, informados y respetuosos;*
- > *transparentes: mantener informadas a las partes de una queja sobre su progreso y suministrar información suficiente sobre el desempeño del mecanismo para generar confianza en su efectividad y satisfacer cualquier interés público en juego;*
- > *compatibles con los derechos: garantizar que los resultados y las reparaciones concuerden con los derechos humanos reconocidos a nivel internacional;*
- > *una fuente de aprendizaje continuo: aprovechar las medidas pertinentes para identificar lecciones con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir futuras reclamaciones y daños».*<sup>140</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 6.26** Las empresas desarrollarán e implementarán un mecanismo de reclamación del trabajador sensible al género que permita a los empleados y sus organizaciones representativas, donde existan, plantear inquietudes en el lugar de trabajo, incluso de forma anónima, a través de un proceso accesible y transparente que cubra todos los Principios del Código y que sea fácilmente disponible para las personas, los grupos y las organizaciones más vulnerables. Las empresas garantizarán una protección eficaz de los trabajadores que presenten una reclamación.

140. Consejo de Derechos Humanos de la ONU, *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*, 2011, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.

## Explicación

Las empresas deben desarrollar e implementar un mecanismo de reclamación del trabajador que permita a los empleados y sus representantes plantear inquietudes relacionadas con las condiciones del lugar de trabajo, violaciones laborales y/o de derechos humanos, y demás áreas temáticas que cubran los Principios del Código de Bettercoal.

Con este fin, las empresas deben desarrollar un procedimiento de quejas documentado que describa con claridad el proceso para que las partes interesadas, en este caso, los empleados y sus representantes, informen y resuelvan las quejas. En particular, el procedimiento de reclamación incluirá información sobre:

- cómo presentar una reclamación, por ejemplo, a través de un formulario de quejas disponible en el sitio web de la empresa, una línea directa, un buzón de quejas, por correo electrónico y/o por correo postal;
- a quién debe contactar el empleado acerca de una reclamación y cómo;
- el procedimiento de audiencia e investigación de reclamaciones;
- el plazo adoptado por la empresa para investigar la reclamación recibida.

Los empleados deben conocer la existencia del mecanismo de reclamación y saber cómo utilizarlo. Con este fin, la información sobre el procedimiento de quejas debe incluirse en el manual del empleado, comunicarse en el momento de la contratación y ser de fácil acceso. El procedimiento también podría publicarse en los tabloneros de anuncios de la empresa y en los talleres, vestuarios y demás áreas donde se reúnen los empleados. El procedimiento debe estar en un idioma que los empleados comprendan. Es posible que se necesite traducción a diferentes idiomas o el uso de ayudas visuales para garantizar la accesibilidad.

Los empleados deben tener la capacidad de presentar sus quejas sin temor a la victimización o a las represalias, por ejemplo, en forma de despido, periodo de prueba, transferencias punitivas, retención de ascensos, pérdida de estatus y beneficios, reducción de salario y horas de trabajo, aislamiento, listas negras y amenazas de realizar estas acciones. Las empresas deben proteger la confidencialidad del empleado y asegurarse de que el empleado pueda plantear inquietudes ante funcionarios que no sean sus jefes inmediatos. Las empresas también deben considerar brindar a los empleados la posibilidad de presentar una queja de forma anónima. Sin embargo, esto podría afectar la capacidad de la empresa para proporcionar una reparación al individuo o grupo afectado.

Para proteger aún más a los empleados, las empresas deben tratar cualquiera de estas formas de acoso, represalias, victimización y discriminación como una cuestión disciplinaria, con sanciones que pueden incluir el despido, y deben extender la protección a los empleados que presenten quejas de buena fe, incluso cuando estas puedan resultar ser infundadas. En cambio, las empresas deben establecer sanciones apropiadas para los empleados que, a sabiendas, realicen una denuncia falsa.

Una vez que se presenta una queja, las empresas deben abordar las inquietudes con prontitud, utilizando un proceso formal y transparente como se establece en el procedimiento de reclamación. A menos que el empleado haya optado por permanecer en el anonimato, la empresa debe realizar un proceso de audiencia de quejas, una reunión con el empleado y discutir sus inquietudes formalmente. Las empresas se deben asegurar de que los empleados sean conscientes de que tienen derecho a ser acompañados a la reunión por un colega o un representante sindical. Después del proceso de audiencia, las empresas deben brindar retroalimentación oportuna a la persona o grupo que informó la queja.

Cuando se determine que las reclamaciones se basan en quejas legítimas, las empresas deben tomar las medidas adecuadas para resolver o encontrar una solución a las quejas. Esto por lo general incluye la designación de un comité para tratar la reclamación, que incluya a la gerencia, los supervisores y los representantes de los empleados.



La reparación puede tomar una variedad de formas diferentes, según el tipo y la gravedad del impacto negativo causado. Las formas de reparación incluyen:

- › restitución, es decir, un reembolso por una pérdida o lesión;
- › rehabilitación, es decir, apoyo en el proceso de recuperación a condiciones normales;
- › compensación financiera y no financiera; y
- › sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas).

Cualquier acción de reparación tomada se debe supervisar y revisar, según corresponda, para garantizar que la causa de la queja se aborde de manera efectiva. Si, por alguna razón, la reclamación no se puede resolver de manera efectiva, las empresas deben participar a través de un mecanismo de resolución de controversias apropiado. El mecanismo de reclamación no debe impedir el acceso a otros recursos judiciales o administrativos que puedan estar disponibles en virtud de la ley o mediante los procedimientos de arbitraje existentes, o sustituir los mecanismos de reclamación proporcionados a través de convenios colectivos.

Las empresas deben mantener un registro de todas las reclamaciones presentadas, del resultado de cada investigación de reclamaciones y, cuando corresponda, de la reparación. Las empresas se deben asegurar de que los hallazgos pertinentes se pongan en conocimiento de la gerencia y se aborden con prontitud.

Las empresas también se deben asegurar de que el mecanismo de reclamación sea sensible al género y esté disponible para los grupos más vulnerables. Cuando pueda haber tensiones de género, étnicas o de otro tipo en el trabajo, las empresas garantizarán una representación adecuada de dichos grupos en los comités de reclamación y la accesibilidad al mecanismo de reclamación para estos grupos.

Cuando se brinda un mecanismo de reclamación a través de un acuerdo de negociación colectiva, se alienta a las empresas a utilizar dicho mecanismo para los empleados que cubra el acuerdo.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un mecanismo de reclamación de los trabajadores que cubre todos los requisitos de esta Disposición.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un mecanismo de reclamación de los trabajadores que cubre todos los requisitos de esta Disposición. Sin embargo, la implementación está incompleta (pero al menos el 75% de los empleados están al tanto).

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado un mecanismo de reclamación para los trabajadores que cubre todos los requisitos de esta Disposición, pero la implementación aún no ha comenzado o está incompleta (menos del 75% de los empleados están al tanto); o
- › está en proceso de desarrollar dicho mecanismo, pero aún no está completo.

### *Falta:*

La empresa no ha desarrollado un mecanismo de reclamación para los trabajadores.





- 
- > **Disposición 6.27** Las empresas se asegurarán de que los trabajadores contratados conozcan y tengan acceso al mecanismo de reclamación del trabajador descrito en la Disposición 6.26 de este Código.
- 

### Explicación

Las empresas deben brindar acceso al mecanismo de reclamación del trabajador a los *trabajadores contratados*. Para este fin, las empresas deben comunicar el mecanismo de reclamación de manera efectiva, incluso por vía electrónica y/o mediante publicación en un área común, como se describe en la Disposición 6.26 sobre mecanismos de reclamación del trabajador.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa brinda acceso y se asegura de que los trabajadores contratados conozcan el mecanismo de reclamación del trabajador descrito en la Disposición 6.26 sobre mecanismo de reclamación del trabajador.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa brinda acceso a los trabajadores contratados al mecanismo de reclamación del trabajador descrito en la Disposición 6.26 sobre mecanismo de reclamación del trabajador. Sin embargo, esto no se comunica de manera efectiva a los trabajadores contratados (pero al menos el 75% de los trabajadores contratados están al tanto).

#### *Cumple parcialmente*

La empresa:

- > brinda acceso a los trabajadores contratados al mecanismo de reclamación del trabajador descrito en la Disposición 6.26 sobre mecanismo de reclamación del trabajador. Sin embargo, no todos los contratistas están amparados por el mecanismo de reclamación (menos del 75% de los trabajadores contratados están al tanto); o
- > está en proceso de ampliar el acceso al mecanismo de reclamación del trabajador a todos los trabajadores contratados.

#### *Falta:*

La empresa:

no brinda acceso a los trabajadores contratados al mecanismo de reclamación del trabajador descrito en la Disposición 6.26 sobre mecanismo de reclamación del trabajador; o no cuenta con un mecanismo de reclamación del trabajador.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

La conformidad con las Disposiciones sobre el mecanismo de reclamación del trabajador se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con el equipo gerencial de la empresa, los empleados y los trabajadores contratados.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
6.26	✓	✓	✓	✓		
6.27	✓	✓	✓	✓	✓	

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Procedimiento del mecanismo de reclamación;
- > informes de investigación de reclamaciones;
- > indicaciones formales y documentadas sobre cómo los empleados y trabajadores pueden presentar reclamaciones anónimas;
- > la documentación del mecanismo de reclamación, incluidos los registros escritos de las reclamaciones presentadas y las respuestas de la empresa;
- > comunicación a todos los empleados sobre la existencia del mecanismo de reclamación, su alcance y sus procedimientos;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > informes de determinación de reparaciones y acciones de reparación;
- > indicadores clave de desempeño de la eficacia del mecanismo de reclamación y revisión de seguimiento/gestión.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión del mecanismo de reclamación de la empresa y el proceso para recopilar, mantener y responder a las reclamaciones;
- > que cuando existe un sindicato, un comité de trabajadores u otro tipo de organización de trabajadores, estos pueden presentar reclamaciones y se les consulta y se les involucra en su tramitación;
- > los procedimientos de notificación e investigación de reclamaciones;
- > líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del mecanismo;
- > que la empresa mantiene registros y resoluciones de reclamaciones, y que la gerencia las analiza para identificar las causas fundamentales de las quejas y reclamaciones y cualquier patrón subyacente;
- > cómo se capacita a los empleados y cómo se les informa sobre el mecanismo de reclamación;

Durante las entrevistas con empleados y trabajadores contratados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico del mecanismo de reclamación de la empresa y dónde encontrar una copia electrónica formal o escrita del procedimiento de reclamación;
- > que han recibido capacitación sobre el procedimiento y saben dónde y cómo presentar una reclamación;
- > que donde exista una organización de trabajadores, ellos están involucrados en la investigación de reclamaciones;
- > que existen formas confidenciales y anónimas de presentar reclamaciones y que no son objeto de acciones disciplinarias por presentarlas;
- > que los resultados de las investigaciones de reclamaciones se comunican a quienes las presentaron y a otras partes interesadas pertinentes.



### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador puede observar:

- > documentación pertinente relacionada con el mecanismo de reclamación, como el procedimiento de reclamación, colocada de forma visible en los lugares designados.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> las empresas deben, al desarrollar e implementar un mecanismo de reclamación del trabajador, considerar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.16-8.18:</b> las empresas deben, además de un mecanismo de reclamación del trabajador, desarrollar e implementar un mecanismo de reclamación a nivel operativo que sea accesible para las comunidades afectadas y todas las partes interesadas pertinentes.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > IFC, *Nota Orientativa 2 sobre la Norma de Desempeño 2: mano de obra y condiciones laborales* (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2, que reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- > La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, *Principios rectores de las empresas y los derechos humanos: implementación del marco de las Naciones Unidas «Proteger, respetar y reparar»* (disponible [aquí](#)). Orientación sobre el primer estándar mundial para prevenir y abordar el riesgo de impactos negativos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial, incluidas las normas para la implementación de un mecanismo de reclamación eficaz.



---

## **SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (SSO)**

Las empresas brindarán condiciones de trabajo seguras y saludables a todos los trabajadores, tanto empleados como contratistas.



# Introducción

La minería está asociada con el trabajo en entornos peligrosos que generan riesgos de accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales.

Según la OIT, a pesar de los considerables esfuerzos realizados en muchos países, las tasas de muerte, lesiones y enfermedades entre los mineros del mundo siguen siendo altas y la minería sigue siendo la ocupación más peligrosa si se tiene en cuenta el número de personas expuestas al riesgo.<sup>141</sup> La mayoría de los países tienen reglamentos que establecen normas obligatorias de salud y seguridad ocupacional en el sector minero y tienen agencias para hacer cumplir los reglamentos a través de inspecciones periódicas.

Las empresas tienen la responsabilidad de comprender los riesgos y peligros de sus operaciones, evitarlos y mitigarlos y contribuir a crear un lugar de trabajo seguro y saludable. Para cumplir con estas responsabilidades, las empresas deben tomar las siguientes acciones, que se describen con más detalle a continuación:

- › Desarrollar e implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional;
- › Evaluar y eliminar o controlar los peligros en el lugar de trabajo;
- › Brindar capacitación y comunicación en salud y seguridad ocupacional;
- › Establecer sistemas de notificación de accidentes e incidentes;
- › Garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores;
- › Establecer procedimientos y medidas de preparación para emergencias; y
- › Proporcionar alojamientos seguros para los trabajadores.

Los componentes del Principio 7 se aplican tanto a los empleados directos como a los contratistas que trabajan en el sitio.

Las expectativas de Bettercoal sobre salud y seguridad ocupacional incluyen Disposiciones sobre:

- › [Sistemas de Gestión \(Disposición 7.1\)](#)
- › [Riesgos en el Lugar de Trabajo \(Disposiciones 7.2-7.12\)](#)
- › [Preparación para Emergencias \(Disposiciones 7.13-7.15\)](#)
- › [Capacitación y Comunicación en Salud y Seguridad Ocupacional \(Disposición 7.16-7.18\)](#)
- › [Notificación de Accidentes e Incidentes \(Disposiciones 7.19-7.20\)](#)
- › [Salud y Bienestar de los Trabajadores \(Disposiciones 7.21-7.26\)](#)
- › [Alojamiento para Trabajadores \(Disposición 7.27\)](#)

141. OIT, *Sector de minería (carbón; otra minería)*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/mining/lang-en/index.htm>>.



# Sistemas de Gestión (Disposición 7.1)

---



## I INTRODUCCIÓN

Un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional es fundamental para gestionar los riesgos laborales. Este les permite a las empresas proteger a los empleados y contratistas, cumplir con los requisitos normativos y de cumplimiento, demostrar un compromiso con la salud y la seguridad de los trabajadores, mejorar el desempeño de una manera estructurada, implementar un enfoque sistemático para gestionar los riesgos, impulsar el cambio cultural, mejorar la moral y productividad, reducir costos y potencialmente reducir las primas de seguros.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

---

- > **Disposición 7.1** Las empresas:
- a) desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas de salud y seguridad ocupacional alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código y las normas internacionales aplicables, incluidos los convenios, los protocolos y las recomendaciones de salud y seguridad ocupacional de la OIT;
  - b) designarán a un representante de la alta gerencia para que sea responsable de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores y de implementar los requisitos de salud y seguridad del Código de Bettercoal;
  - c) adoptará, implementarán y comunicarán una política de SSO con el apoyo de los representantes de la alta gerencia nombrados mediante la designación de responsabilidades y la asignación de recursos; y
  - d) auditarán, revisarán y supervisarán con regularidad los sistemas de gestión de SSO.

### Explicación

Las empresas deben establecer un sistema o varios sistemas que aborden y gestionen los riesgos de SSO. También se deben asegurar de que haya suficientes recursos financieros y humanos para implementar el sistema y supervisar su efectividad. Las empresas deben considerar la necesidad de competencia del personal, de la ingeniería y demás controles, así como los recursos que puedan ser necesarios para el seguimiento durante la implementación y la auditoría interna y externa.

Los componentes de un sistema de gestión de SSO incluyen, entre otros:

- > política de SSO;
- > funciones y responsabilidades designados, incluso a nivel de la alta gerencia;
- > recursos financieros;
- > manual de sistemas de gestión de SSO;
- > requisitos para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos;
- > capacitación y comunicación;
- > notificación e investigación de incidentes;
- > procedimientos de auditoría interna de SSO;
- > vigilancia de la salud de los trabajadores;

- > planes de respuesta a emergencias;
- > instalaciones médicas y de primeros auxilios;
- > simulacros de emergencia;
- > código de conducta u otro documento que establezca los derechos y responsabilidades de los trabajadores;
- > requisitos del contratista de SSO; investigación y notificación de incidentes;
- > rastreo e informes de datos de desempeño de SSO;
- > documentación, mantenimiento de registros, control de datos y gestión de la información;
- > verificación independiente del sistema de gestión de SSO y aspectos específicos (por ejemplo, preparación para emergencias, funcionamiento del equipo de seguridad contra incendios, programas de capacitación en seguridad, integridad estructural, etc.) a intervalos apropiados.

Las normas internacionales para la gestión de SSO incluyen el *Convenio 176 de la OIT: salud y seguridad en las minas (1995)*, *Recomendación 183 de la OIT: salud y seguridad en las minas, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: salud y seguridad en las minas de carbón subterráneas (2006)*, *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: salud y seguridad en minas a cielo abierto (1991)*, y la *ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional*, que sustituyó a la *OHSAS 18001:2007 Certificación de gestión de salud y seguridad ocupacional* en 2017.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado sistemas de SSO alineados con las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión de este Código y las normas internacionales. Los sistemas de SSO incluyen la responsabilidad de la alta gerencia; la adopción y comunicación de una política de SSO; y una auditoría, revisión y seguimiento periódicos de los sistemas de gestión de SSO.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado sistemas de SSO alineados con las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión de este Código y las normas internacionales; sin embargo, se identificaron brechas menores o aisladas en la implementación debido a una documentación, comunicación y/o revisión y seguimiento inadecuados.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha desarrollado sistemas de SSO alineados con las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión de este Código y las normas internacionales; sin embargo, la implementación de los sistemas aún no ha comenzado o está incompleta.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con ningún sistema de gestión de la SSO.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento con la Disposición sobre los sistemas de gestión de SSO se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados y el equipo gerencial.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Interviews			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
7.1		✓	✓	✓	✓	

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que establecen el compromiso de la empresa con la SSO;
- > Manual de sistemas de gestión de SSO;
- > una evaluación documentada de la presencia de biodiversidad y ecosistemas importantes y la naturaleza del uso de la tierra en las áreas de operación de la empresa y el riesgo real y potencial de sus actividades sobre estas características;
- > un registro de los requisitos legales relevantes relacionados con la SSO;
- > descripciones de trabajo y procedimientos que identifican funciones y responsabilidades en relación con la implementación de sistemas de SSO;
- > asignación de recursos presupuestarios a la gestión de SSO;
- > competencia del personal para gestionar la SSO;
- > evaluaciones de riesgo de peligros relacionadas con la tarea completadas;
- > documentación de capacitación y comunicación;
- > requisitos del contratista de SSO;
- > informes de auditoría interna y externa;
- > garantía de terceros de un sistema de gestión formal que cubra la gestión de SSO, como la ISO 45001.

### Evaluación del sitio

#### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la política de la empresa para implementar el sistema de gestión de SSO;
- > cómo la empresa ha establecido funciones y responsabilidades, incluidas las expectativas para la gerencia operativa, de nivel medio y superior;
- > ejemplos de cómo se implementa el sistema de gestión de SSO;
- > si la empresa ha establecido objetivos de desempeño en SSO;
- > cómo han asignado recursos para la implementación de los sistemas de SSO y cómo han determinado si dichos recursos son suficientes;
- > el proceso para prevenir y minimizar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores;
- > si el sistema de gestión se revisa de forma periódica y se mejora continuamente.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la política de la empresa sobre SSO y a quién solicitar más información en caso de recibir comentarios sobre las prácticas y condiciones de seguridad;
- > el tipo y contenido de capacitación que han recibido sobre la política de SSO de la empresa.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > si ha habido incidentes importantes de seguridad recientes;
- > si la empresa tiene multas o investigaciones pendientes por incidentes o violaciones de seguridad;
- > si la empresa ha mejorado su gestión de SSO a lo largo del tiempo.





## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las normas mínimas para los sistemas de SSO, las empresas deben consultar la <u>Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</u> .
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al desarrollar sistemas de SSO, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .  <b>2.9 y 2.11:</b> al desarrollar sistemas de SSO, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.9 y 2.11 sobre Socios Comerciales</u> .
<b>7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)</b>	<b>7.16 y 7.17:</b> al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, se deben incluir el EPP, las salvaguardas adecuadas y el manejo de sustancias químicas.  <b>7.27:</b> al identificar los peligros para la seguridad, las empresas deben incluir el alojamiento de los trabajadores.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- OIT, *Recomendación sobre salud y seguridad en las minas (N° 183)*, 1995 (disponible [aquí](#)). Las Disposiciones de la OIT relativas a la seguridad en las minas.
- OIT, *Recomendación sobre salud y seguridad ocupacional (N° 164)*, 1981 (disponible [aquí](#)). Las Disposiciones de la OIT relativas a la salud y la seguridad en el entorno laboral.
- IFC, Grupo del Banco Mundial, *Directrices ambientales, de salud y seguridad para la minería*, diciembre de 2007 (disponible [aquí](#)). Documentos de referencia técnica con ejemplos generales y específicos de la industria de buenas prácticas industriales internacionales (GIIP, por sus iniciales en inglés).
- IFC, Grupo del Banco Mundial, *Directrices ambientales, de salud y seguridad, Directrices generales sobre medio ambiente, salud y seguridad, 2.0 Salud y seguridad ocupacional*, abril de 2007 (disponible [aquí](#)). Orientación y ejemplos de precauciones razonables por implementar en la gestión de los principales riesgos de salud y seguridad ocupacional.
- OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, mayo de 2006 (disponible [aquí](#)). Este manual describe los requisitos para las minas subterráneas de carbón.
- OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en las minas a cielo abierto*, diciembre de 2018 (disponible [aquí](#)). Este Repertorio refleja los numerosos cambios en la industria, su fuerza laboral, las funciones de las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y el desarrollo de nuevos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad ocupacional (SSO), incluido el Convenio de Seguridad y Salud en las Minas de 1995 (N° 176).
- OIT, *Creación de una cultura preventiva de salud y seguridad en las minas: guía para el Convenio sobre salud y seguridad en las minas*, 1995 (N° 176) y la Recomendación (N° 183), 2017 (disponible [aquí](#)). Esta guía ofrece una descripción general de los requisitos del Convenio N° 176, así como la orientación complementaria de la Recomendación sobre salud y seguridad en las minas, (1995) N° 183.
- OIT, *Directrices sobre Sistemas de Gestión de salud y seguridad ocupacional, segunda edición*, 2009 (disponible [aquí](#)). Estas Directrices requieren políticas coherentes para proteger a los trabajadores de los peligros y riesgos laborales al tiempo que mejoran la productividad. También presentan enfoques y herramientas prácticos para ayudar a las organizaciones, las instituciones nacionales competentes, los empleadores, los trabajadores y demás socios a establecer, implementar y mejorar los sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional con el objetivo de reducir las lesiones, enfermedades, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.



# Riesgos en el Lugar de Trabajo (Disposiciones 7.2-7.12)



## I INTRODUCCIÓN

Los peligros clave relacionados con la minería incluyen, entre otros: *sustancias peligrosas*; uso de explosivos y artefactos detonantes; maquinaria en movimiento; electrocución; resbalones, tropiezos y caídas; ruido y vibración; desprendimientos de rocas; hundimiento del suelo; colisiones de vehículos; estrés por calor; liberación de gases nocivos, falla catastrófica de la infraestructura de la mina; exposición al polvo; e inundaciones.<sup>142</sup>

Los impactos en la salud ocupacional relacionados con la industria minera pueden incluir lesiones físicas; trastornos musculoesqueléticos asociados con actividades laborales repetitivas; pérdida de audición inducida por ruido; síndrome de vibración mano-brazo; cáncer de piel; dermatitis; agotamiento por calor; hipotermia; trastornos oculares por exposición a la radiación; asfixia; neumonía; trastornos respiratorios y enfermedades pulmonares como silicosis y neumoconiosis (pulmón negro); daño a los órganos internos y demás efectos relacionados con la exposición a químicos/metales; y exposición a enfermedades transmitidas por vectores como la malaria, la fiebre amarilla, el dengue y demás.<sup>143</sup> Los impactos en la salud pueden ser difíciles de detectar a medida que se desarrollan con el tiempo.

Las empresas tienen la responsabilidad de identificar y evaluar los riesgos y peligros asociados con las operaciones mineras y, cuando los trabajadores estén expuestos a peligros físicos, químicos o biológicos, de tomar las medidas adecuadas para eliminar o minimizar los riesgos resultantes de la exposición a esos peligros. Para cumplir con estas responsabilidades, las empresas deben tomar las siguientes acciones, que se describen con más detalle a continuación:

- › Evaluar riesgos;
- › Desarrollar e implementar un plan de gestión de riesgos;
- › Garantizar una consulta eficaz con los trabajadores;
- › Proporcionar equipo de protección personal;
- › Asegurar lugares de trabajo construidos y mantenidos de forma adecuada;
- › Proporcionar las salvaguardas adecuadas para la maquinaria;
- › Garantizar niveles de ruido seguros;
- › Brindar sistemas de seguimiento adecuados.
- › Garantizar una higiene adecuada de los trabajadores; y
- › Asegurar un etiquetado y almacenamiento adecuados y apropiados de todos los productos químicos.

- 
- › **Disposición 7.2** Las empresas, como parte de los sistemas de SSO descritos en la [Disposición 7.1](#) de este Código, realizarán y documentarán una evaluación para identificar y evaluar los riesgos para la salud y la seguridad de todos los trabajadores asociados con sus operaciones.
- 

142. ICMM, *Guía de buenas prácticas sobre evaluación de riesgos para la salud, segunda edición*, 2016, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2016/guidance-health-risk-assessment-2016.pdf>>.

143. *Ibidem*.

## Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de implementar procesos de evaluación de riesgos de salud y seguridad continuos y sistemáticos. Las evaluaciones de riesgos deben seguir metodologías reconocidas para operaciones industriales, como la *Guía de buenas prácticas del ICMM sobre evaluación de riesgos para la salud ocupacional*.<sup>144</sup>

El proceso de evaluación debe identificar y evaluar la importancia o gravedad, la probabilidad y las consecuencias (nivel de riesgo de lesión o enfermedad) de la variedad completa de peligros potenciales asociados con la operación minera, incluidos los relacionados con:

- > el diseño, la construcción y la operación del lugar de trabajo, las actividades y procesos relacionados con la minería, la estabilidad física de las áreas de trabajo, la organización del trabajo, los equipos y la maquinaria, el manejo de residuos y químicos;
- > la situación o los eventos o la combinación de circunstancias que tienen la posibilidad de generar lesiones o enfermedades;
- > la naturaleza de la posible lesión o enfermedad relacionada con la actividad;
- > exposición a materiales peligrosos;
- > exposición a ruidos y vibraciones;
- > peligros específicos de la tarea y del proceso;
- > todo el personal, los contratistas, los socios comerciales, los proveedores y los visitantes;
- > adquisición de bienes y servicios;
- > eventos no deseados (como inundaciones, incendios o explosiones);
- > inspección, mantenimiento, pruebas, reparación y reemplazo de planta y equipo;
- > actividades, productos, procedimientos y servicios rutinarios y no rutinarios; y
- > cambios en la duración, el personal, la organización, los procesos, las instalaciones, los equipos, los procedimientos, las leyes, las normas, los materiales, los sistemas de productos y servicios.<sup>145 146</sup>

Las empresas deben prestar especial atención a la identificación y evaluación de peligros para los trabajadores que pueden ser especialmente susceptibles o vulnerables a peligros particulares.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procesos alineados con esta Disposición. También ha identificado todos los riesgos para la salud y la seguridad de todos los trabajadores asociados con las operaciones de la empresa. La empresa mantiene un registro de riesgos que incluye la importancia o gravedad, la probabilidad y las consecuencias (nivel de riesgo de lesión o enfermedad) de la variedad completa de peligros potenciales asociados con la operación minera, incluidos los riesgos específicos del área y la tarea.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa ha identificado algunos riesgos y peligros para la salud y la seguridad, pero el proceso de identificación de riesgos no cubre de manera integral todos los riesgos y peligros asociados con la operación minera.

### Falta:

La empresa no cuenta con ningún proceso para identificar riesgos para la salud y la seguridad.

144. *Ibíd.*

145. IRMA, *Norma para la minería responsable*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

146. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



- 
- > **Disposición 7.3** Las empresas desarrollarán e implementarán un plan de gestión de riesgos que priorice las medidas para eliminar peligros importantes y que describa controles adicionales para minimizar los impactos negativos y para proteger a los trabajadores, visitantes y demás personas de los peligros restantes.
- 

### Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de desarrollar, implementar y revisar y actualizar de forma periódica un plan de gestión de riesgos que priorice las medidas para eliminar los peligros importantes y describa los controles para minimizar con eficacia los impactos negativos y para proteger a los trabajadores y a otras personas de los peligros restantes.<sup>147</sup>

#### RECUADRO 6: ENFOQUE EN LA JERARQUÍA DE CONTROLES

Las empresas deben establecer controles adecuados para gestionar los peligros en el lugar de trabajo. En orden de confiabilidad, efectividad y probabilidad de reducir las exposiciones, estos controles incluyen:

- > eliminación;
- > sustitución;
- > modificación de fuente o proceso;
- > automatización;
- > ingeniería (incluido el aislamiento/la contención/el cerramiento);
- > administración (incluida la educación y la capacitación);
- > equipo de protección personal.\*

\* ICMM, *Guía de buenas prácticas sobre evaluación de riesgos para la salud, segunda edición*, 2016, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/161212\\_health-and-safety\\_health-risk-assessment\\_2nd-edition.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/161212_health-and-safety_health-risk-assessment_2nd-edition.pdf)>.

Cuando la eliminación no sea posible, los controles pueden incluir salvaguardas para la maquinaria; limitación de exposición; equipo de protección personal; ventilación; seguimiento de las condiciones, incluido el ruido, la temperatura, el polvo, los gases y los incendios; Fichas de Datos de Seguridad del Material; capacitación y comunicación.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un plan de gestión de riesgos para eliminar y controlar los peligros asociados con las operaciones de la empresa.

#### *Cumple sustancialmente:*

N/A

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha desarrollado un plan de gestión de riesgos, pero la implementación está incompleta y/o el plan no cubre de manera integral todos los riesgos y peligros importantes en el lugar de trabajo.

---

147. IRMA, *Norma para la minería responsable*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.



### Falta:

La empresa no ha desarrollado un plan de gestión de riesgos.

- 
- > **Disposición 7.4** Las empresas garantizarán la consulta y participación efectivas de los trabajadores en asuntos relacionados con la salud y la seguridad ocupacional, incluida la identificación y evaluación de riesgos en salud y seguridad.
- 

### Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar la participación de los trabajadores y sus representantes en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos para la salud y la seguridad.

La participación significativa de los trabajadores y sus representantes es fundamental para la eficacia de un sistema de gestión de SSO. Los trabajadores a menudo son los que más conocen los peligros potenciales asociados con sus trabajos en función de su experiencia de trabajo en un área o proceso en particular. La participación de los trabajadores significa que los trabajadores están involucrados en la identificación de riesgos y en el establecimiento, la implementación, la evaluación y la mejora del sistema de gestión de SSO. Con el fin de promover la participación de los trabajadores, todos ellos deben:

- > ser incentivados a participar en el programa y sentirse cómodos brindando información e informando inquietudes sobre seguridad o salud.
- > tener acceso a la información que necesitan para participar de manera efectiva en el programa.
- > tener la oportunidad de participar en todas las fases del diseño y la implementación del programa.
- > no sufrir represalias cuando planteen preocupaciones sobre salud y seguridad; notifiquen lesiones, enfermedades y peligros; o ejerzan los derechos de salud y seguridad.<sup>148</sup>

Cuando los trabajadores cuenten con la representación de un sindicato, los representantes de los trabajadores también deben participar en la identificación de riesgos y el sistema de gestión de SSO.

Las empresas pueden fomentar la participación de los trabajadores al:

- > proporcionar tiempo y recursos suficientes para facilitar la participación de los trabajadores; por ejemplo, la celebración de reuniones de salud y seguridad durante el horario laboral habitual;
- > utilizar canales formales e informales para obtener la opinión de los trabajadores sobre posibles riesgos o mejoras, incluidas encuestas o mesas redondas y buzones de sugerencias o reuniones de equipo;
- > asegurar que los trabajadores de todos los niveles de la organización puedan participar independientemente de su nivel de habilidad, educación o idioma; y
- > brindar retroalimentación frecuente para mostrar a los trabajadores que sus preocupaciones de salud y seguridad están siendo escuchadas y atendidas.<sup>149</sup>

Las empresas se deben asegurar de que informar incidentes o inquietudes de seguridad no pone en peligro la concesión de premios, recompensas o bonificaciones basados en incentivos y que la estructura de los programas de incentivos no tiene un impacto negativo en la salud y la seguridad de los trabajadores.

---

148. Departamento del Trabajo de los EE. UU, *Prácticas recomendadas para los programas de salud y seguridad de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional: participación de los trabajadores*, consultado en línea: 7 de agosto de 2020, <<https://www.osha.gov/shpguidelines/worker-participation.html>>.

149. *Ibidem*.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procesos alineados con esta Disposición. También realiza una consulta y participación efectiva con los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional, incluida la identificación y gestión de riesgos.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado procedimientos alineados con esta Disposición, pero la implementación está incompleta. También realiza una consulta y participación efectivas con los trabajadores en relación con algunos asuntos de salud y seguridad ocupacional, pero no involucra de forma sistemática a los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos.

### Falta:

La empresa no cuenta con ningún proceso para la consulta y participación efectivas de los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional.

- 
- > **Disposición 7.5** Las empresas identificarán la necesidad de equipos de protección personal adecuados, lo proporcionarán de forma gratuita y se asegurarán de que esté actualizado, en buenas condiciones y se use de forma correcta cuando sea necesario.
- 

## Explicación

La legislación nacional por lo general especifica el equipo de protección personal (EPP) y la ropa que se debe usar cuando no se puede eliminar la presencia de peligros. Dichas especificaciones pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- > ropa o equipo de protección adecuado y máscaras o gafas protectoras al soldar, cortar o trabajar con metal fundido o cuando existan otros peligros para los ojos;
- > ropa protectora adecuada para cubrir todo el cuerpo cuando se manipulen sustancias corrosivas o tóxicas u otros materiales que puedan causar lesiones en la piel;
- > guantes de protección al manipular materiales o realizar trabajos que puedan causar lesiones en las manos; sin embargo, no se deben usar guantes en los casos en que puedan crear un peligro mayor al enredarse en las partes móviles del equipo;
- > un casco de seguridad cuando los objetos que caen pueden generar un peligro;
- > calzado de protección adecuado;
- > respiradores o dispositivos de protección respiratoria con suministro de aire de presión positiva y dispositivos autónomos de autorrescate (un aparato respiratorio autónomo de circuito cerrado que puede durar una hora o más);
- > cinturones de seguridad y cuerdas donde haya peligro de caída;
- > chalecos salvavidas o cinturones en caso de peligro de caída al agua;
- > ropa ajustada cuando se trabaja cerca de maquinaria o equipo en movimiento;
- > equipo de protección auditiva; y
- > cuando sea necesario, bandas fluorescentes para cascos de seguridad y ropa muy visible.<sup>150 151</sup>

150. OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en minas a cielo abierto*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

151. Organización Internacional del Trabajo, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-es/index.htm)>.



La ropa y los dispositivos de protección deberían ajustarse a las normas especificadas por la autoridad competente. Las empresas deben proporcionar el EPP y ropa de forma gratuita. También deben garantizar el mantenimiento adecuado del EPP, incluida la limpieza cuando esté sucio, las pruebas periódicas y el reemplazo cuando esté dañado o desgastado. El uso adecuado de EPP debería formar parte de los programas de capacitación regulares para los trabajadores.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta Disposición. También ha identificado y ha proporcionado EPP de forma gratuita a todos los trabajadores, cuando es necesario, y garantiza un uso correcto.

#### Cumple sustancialmente:

N/A

#### Cumple parcialmente:

La empresa ha identificado y ha proporcionado EPP de forma gratuita a todos los trabajadores, cuando es necesario; sin embargo, algunos trabajadores no estaban utilizando el EPP de manera correcta.

#### Falta:

La empresa no ha identificado ni ha proporcionado ningún EPP o no proporciona EPP de forma gratuita.

---

› **Disposición 7.6** Las empresas se asegurarán de que los lugares de trabajo y las instalaciones se construyan y se mantengan de forma adecuada y cumplan con los reglamentos locales de construcción.

---

### Explicación

Las empresas se deben asegurar de que todas las *instalaciones* cumplan con los reglamentos locales y los códigos de construcción, y que cuenten con los permisos adecuados. Las estructuras de los edificios incluyen cimientos, estructuras principales, paredes exteriores, techos, interiores e instalaciones de evacuación. Los edificios deben ser seguros a nivel estructural, brindar la protección adecuada contra el clima, tener condiciones aceptables de luz y ruido y un número adecuado de salidas de emergencia. Las estructuras del lugar de trabajo deben diseñarse y construirse para resistir los elementos esperados para la región y tener un área designada para refugio seguro, si corresponde.

También deben realizar evaluaciones periódicas de la integridad estructural de los edificios para identificar el deterioro estructural debido a la corrosión, la fatiga, el estrés repetido, el desgaste o los daños estructurales a causa de accidentes. Las evaluaciones deben llevarse a cabo cuando haya un cambio en las operaciones (por ejemplo, aumento de la carga de tráfico), una expansión de la actividad industrial pesada, una transformación de estructuras existentes o una construcción de nuevas estructuras. Las evaluaciones deben analizar la confiabilidad estructural (por ejemplo, para peligros ambientales como terremotos o eventos climáticos extremos) para determinar si la estructura existente es capaz de sostener la capacidad o las actividades actuales y futuras durante un período determinado.



Las evaluaciones de integridad estructural deben determinar:

- › Estabilidad de la estructura, incluido el riesgo de pérdida del equilibrio de la estructura o partes de ella;
- › Capacidad máxima de resistencia;
- › Signos de fatiga o daños por agua (por ejemplo, grietas)
- › Daños locales que pueden reducir la vida útil de la estructura;
- › Cambios en la estructura que puedan afectar operaciones eficientes o seguras;
- › Vibraciones excesivas;
- › Actividad cercana que podría afectar la estructura (por ejemplo, operaciones de otras empresas en el área);
- › Necesidades actuales y futuras de reparación y mantenimiento.

Las empresas deben establecer un programa de mantenimiento regular para garantizar la integridad del edificio y abordar cualquier riesgo identificado en las evaluaciones de integridad estructural.

Las normas internacionales para la integridad de los edificios incluyen el International Building Code® (2018).<sup>152</sup>

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta Disposición. Los lugares de trabajo y las instalaciones se construyen y se mantienen de forma adecuada y cumplen con los reglamentos locales de construcción.

### *Cumple sustancialmente:*

N/A

### *Cumple parcialmente:*

Los lugares de trabajo cumplen con los reglamentos de construcción locales y están contruidos de manera adecuada, pero no reciben el mantenimiento adecuado en todas las áreas.

### *Falta:*

Los lugares de trabajo y las instalaciones no se construyen si se mantienen de forma adecuada y/o no cumplen con los reglamentos de construcción locales.

- 
- › **Disposición 7.7** Las empresas proporcionarán las medidas de seguridad adecuadas para proteger a los trabajadores de toda la maquinaria, incluido el equipo móvil.
- 

## Explicación

La operación de maquinaria puede poner en riesgo a los trabajadores. Los equipos autopropulsados, como las vagonetas lanzadera, las máquinas colocadoras de pernos y los minadores continuos, pueden causar lesiones por aplastamiento cuando los trabajadores son golpeados o quedan atrapados entre el equipo y demás obstáculos. Los equipos que no tengan los sistemas de control o frenado adecuados pueden provocar accidentes. La maquinaria que no esté diseñada o se utilice de forma correcta también puede provocar lesiones, lo cual un

152. Consejo del Código Internacional (ICC), *International Building Code®*, 2018, consultado en línea: 20 de diciembre de 2020, <<https://codes.iccsafe.org/content/IBC2018>>.





peligro mayor en espacios confinados de minas de carbón subterráneas. La falta de resguardos o vallas inadecuadas en las máquinas puede provocar accidentes causados por enredos, esquiños, aplastamientos, atrapamientos o cortes.<sup>153</sup>

Las empresas tienen la responsabilidad de asegurarse de que la maquinaria esté se diseñe de forma correcta, se inspeccione, se mantenga con frecuencia y se equipe con las salvaguardas adecuadas. Todos los volantes, engranajes, correas, ejes giratorios y demás partes móviles de la maquinaria y la planta de una mina, que puedan causar lesiones, deben guardarse de forma segura. Se deben usar protectores fijos donde sea necesario, y se deben sujetar correctamente en su lugar con sujetadores apropiados, incluidos, entre otros, tornillos o tuercas y pernos que necesitan herramientas para quitarlos. Si los trabajadores necesitan acceso regular a las partes de la máquina y no es posible utilizar una protección fija, se debe utilizar un resguardo con enclavamiento para asegurarse de que la máquina no pueda arrancar antes de que se cierre la protección y se detenga si se abre el resguardo. Si se requiere acceso a partes que están protegidas, se debe apagar la maquinaria. Es deber de los supervisores y demás personas autorizadas mantener todos los resguardos con el debido mantenimiento, en buenas condiciones y en la posición correcta. Si las personas que pasan o manipulan maquinaria en puntos distantes del motor en movimiento pueden estar en peligro, deberían instalarse señales eficaces u otros medios para que dichas personas puedan detener el motor y para asegurarse de que no se vuelva a poner en marcha de forma accidental o inadvertida. Un programa de mantenimiento debe incluir exámenes y pruebas regulares de toda la maquinaria antes de que se utilice después de su instalación, reinstalación o reparación.<sup>154 155</sup>

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta Disposición. Los procedimientos garantizan que se instalen las salvaguardas adecuadas para proteger a los trabajadores en toda la maquinaria, incluido el equipo móvil.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado procedimientos alineados con esta Disposición; sin embargo, existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado procedimientos alineados con esta Disposición, pero la implementación está incompleta. Por ejemplo, algunas máquinas carecen de las salvaguardas adecuadas.

### Falta:

La empresa no ha instalado salvaguardas en toda la maquinaria.

---

> **Disposición 7.8** Las empresas proporcionarán iluminación y ventilación adecuadas y se asegurarán de que la calidad del aire del lugar de trabajo y las temperaturas mínimas y máximas cumplan con las normas aprobadas por la industria.

---

153. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.

154. OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en minas a cielo abierto*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

155. Organización Internacional del Trabajo, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-es/index.htm)>.



## Explicación

Todas las áreas subterráneas de la mina a las que los trabajadores tienen acceso, y demás áreas según sea necesario, deben tener ventilación constante y apropiada para mantener una atmósfera:

- > en la que se elimine o minimice el riesgo de ignición y explosión por metano y demás gases explosivos;
- > que proporcione oxígeno adecuado para que las personas respiren y convierta los gases o agentes inofensivos que puedan existir en la atmósfera de la mina;
- > donde los polvos transportados por el aire se controlen y se mantengan a niveles que no sean perjudiciales para los trabajadores;
- > en la que las condiciones de trabajo sean adecuadas, teniendo en cuenta el método de trabajo utilizado y las exigencias físicas impuestas a los trabajadores;
- > que mantenga el funcionamiento de la mina seguro para que las personas trabajen en él o lo atraviesen; y
- > que cumpla con las normas nacionales sobre polvo, gases, radiación y condiciones climáticas.<sup>156</sup>

Las empresas deben desarrollar e implementar un plan y unos procedimientos de ventilación operativa para garantizar un sistema de ventilación seguro y la protección de los trabajadores. El plan de ventilación debe mantenerse actualizado y revisarse con frecuencia. El contenido del plan debe estar en consonancia con el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: salud y seguridad en las minas de carbón subterráneas, Sección 21.2 Plan de ventilación de la mina*.<sup>157</sup>

También se deben asegurar de que se proporcione iluminación artificial adecuada en todos los puntos donde la mala visibilidad o el trabajo durante las horas de oscuridad puedan representar un peligro. En las minas subterráneas, se debe proporcionar iluminación en las siguientes áreas específicas:

- > la entrada a cada pozo o salida y puntos de carga asociados;
- > todos los apartaderos, pasos y cruces, todos los lugares donde los vehículos se acoplan o se desacoplan con regularidad o se conectan o se desconectan de un sistema de transporte con frecuencia,
- > todos los lugares donde los vehículos se llenan de forma mecánica;
- > todos los lugares donde los trabajadores por lo general abordan el equipo de transporte al comienzo y al final de los turnos;
- > toda habitación o lugar que albergue alguna máquina o motor, transformador eléctrico o aparato de conexión e instalaciones de mantenimiento subterráneas;
- > equipos autopropulsados, máquinas de minería continua y equipos de carga de carbón, máquinas de empernado de techos y equipos de minería de tajos cortos y largos;
- > en los lugares de trabajo en los que se operan minadores continuos y equipos de carga de carbón, las áreas que deben iluminarse incluyen la cara, los lados (nervaduras), el techo, el piso y la superficie expuesta de los equipos de minería, que se encuentran entre la cara y el extremo interior del vagón lanzadera u otro equipo de transporte mientras esté en posición de recibir material;
- > cualquier otro lugar que especifique la autoridad competente.

Deben evitarse las temperaturas extremas en los entornos de trabajo permanentes mediante la implementación de controles de ingeniería y ventilación. Cuando esto no sea posible, como durante el trabajo al aire libre a corto plazo, se deben implementar procedimientos de manejo del estrés relacionados con la temperatura que incluyan:

- > proporcionar el EPP apropiado;

156. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, (p. 211), 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.

157. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



- supervisar los pronósticos meteorológicos para el trabajo al aire libre con el fin de lanzar una advertencia anticipada de condiciones meteorológicas extremas y programar el trabajo en consecuencia;
- ajustar los períodos de trabajo y de descanso de acuerdo con los procedimientos de manejo del estrés por temperatura, en función de la temperatura y la carga de trabajo;
- proporcionar refugios temporales para protegerse de los elementos durante las actividades laborales o para su uso como áreas de descanso.

La temperatura en las áreas de trabajo por lo general debe ser de al menos: 16 °C o 13 °C si gran parte del trabajo implica un esfuerzo físico riguroso. También se debe tener en cuenta la posibilidad de estrés por calor que causa la ropa protectora pesada en áreas de alta temperatura. Los trabajadores deben estar protegidos contra las formas más graves de estrés por frío, hipotermia y lesiones por frío. No se debe permitir que la temperatura corporal central descienda por debajo de 36 °C.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta Disposición. También proporciona iluminación y ventilación adecuadas y la calidad del aire en el lugar de trabajo y las temperaturas mínimas y máximas cumplen con las normas aprobadas por la industria.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado procedimientos alineados con esta Disposición; sin embargo, existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha desarrollado procedimientos alineados con esta Disposición, pero la implementación está incompleta.

#### *Falta:*

La empresa no proporciona iluminación ni ventilación y/o calidad del aire adecuadas en el lugar de trabajo y las temperaturas mínimas y máximas no cumplen con las normas aprobadas por la industria.

- 
- **Disposición 7.9** Las empresas garantizarán niveles de ruido seguros mediante la reducción y minimización de fuentes y la provisión de equipo de protección personal adecuado.
- 

### Explicación

La exposición a niveles de ruido superiores a los determinados como seguros puede provocar una pérdida de audición inducida por el ruido. La exposición a altos niveles de ruido también puede interferir con la comunicación y puede generar fatiga nerviosa con un mayor riesgo de lesiones laborales. Las minas de carbón tienen espacios confinados donde los trabajadores están expuestos al ruido de todo tipo de maquinaria y equipos utilizados para perforar, cortar, cargar y transportar carbón y rocas, para transportar suministros y material y para mover volúmenes de aire de la mina.<sup>158</sup>

158. OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas: salud y seguridad en las minas de carbón subterráneas*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



En muchos casos, las leyes y los reglamentos nacionales establecen normas para el nivel máximo de ruido que se considera aceptable en el entorno de trabajo a diario y para el nivel máximo de ruido. En ausencia de tales normas, se deben aplicar las siguientes normas internacionales:

- ningún trabajador debería estar expuesto a un nivel de ruido superior a 85 dB(A) durante más de ocho horas al día sin protección auditiva;
- ningún oído sin protección debería estar expuesto a un nivel máximo de presión sonora (instantáneo) de más de 140 dB(C);
- el uso de protección auditiva debe aplicarse activamente cuando el nivel de sonido equivalente durante ocho horas alcanza los 85 dB(A), los niveles de sonido máximos alcanzan los 140 dB(C) o el nivel de sonido máximo medio alcanza los 110 dB(A);
- los dispositivos de protección auditiva proporcionados deberían poder reducir los niveles de sonido en el oído a al menos 85 dB(A);
- por cada aumento de 3 dB(A) en los niveles de sonido, el período de exposición «permitido» o la duración debe reducirse en un 50%.<sup>159</sup>

Antes de la emisión de dispositivos de protección auditiva como mecanismo de control final, se debe investigar e implementar el uso de materiales aislantes acústicos, el aislamiento de la fuente de ruido y demás controles de ingeniería, cuando sea posible. Por ejemplo, los equipos grandes, como excavadoras, volquetas, topadoras, carretillas perforadoras u otros equipos automatizados que requieran un operador, deben estar equipados con una cabina insonorizada.

Se deberían realizar controles médicos periódicos de la audición de los trabajadores expuestos a niveles elevados de ruido.

### Determinación del desempeño:

#### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procesos alineados con esta Disposición. También ha identificado niveles de ruido seguros y supervisa con regularidad el ruido en todas las áreas de trabajo. La empresa ha tomado medidas para proteger a los trabajadores mediante la reducción y minimización de fuentes y el suministro de EPP adecuado.

#### Cumple sustancialmente:

N/A

#### Cumple parcialmente:

La empresa ha identificado niveles de ruido y medidas para proteger a los trabajadores, pero no las ha implementado por completo, no supervisa con regularidad los niveles de ruido o no ha identificado niveles de ruido seguros en todas las áreas de trabajo.

#### Falta:

La empresa no cuenta con ningún proceso para identificar niveles de ruido seguros o no ha implementado ninguna medida para proteger a los trabajadores del ruido.

- 
- **Disposición 7.10** Las empresas proporcionarán sistemas de seguimiento adecuados y en funcionamiento para las emisiones y acumulaciones de metano y demás gases peligrosos dentro de las minas.
- 

159. IFC, Banco Mundial, *Directrices generales de salud y seguridad ambientales*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/29f5137d-6e17-4660-b1f9-02bf561935e5/Final%2B-%2BGeneral%2BEHS%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jOWim3p>>.



## Explicación

En áreas donde es probable que haya presencia de gases o vapores tóxicos o que se escapen de cualquier horno u otra planta utilizada en relación con un proceso u operación, se deben instalar dispositivos aprobados para garantizar que dichos vapores o gases tóxicos se neutralicen, se supriman o se vuelvan inofensivos.<sup>160</sup>

Las leyes o los reglamentos nacionales por lo general establecen normas sobre los requisitos para el seguimiento de toda la mina con el uso de sistemas de seguimiento atmosférico en las minas de carbón subterráneas con el fin de supervisar de forma continua el entorno de la mina. Dado la posibilidad de incendios de minas, explosiones, estallidos de gases o materiales, o fallas en el techo de la mina que pueden dañar o destruir los controles de ventilación y demás peligros, el seguimiento continuo del entorno de la mina es esencial para proteger a los trabajadores. Los sistemas de seguimiento atmosférico deben incluir seguimiento de monóxido de carbono, calor y/o humo, metano, dióxido de carbono, oxígeno y presiones, velocidades o dirección de ventilación. Los sensores utilizados para controlar el monóxido de carbono, el calor, el humo, el metano, el dióxido de carbono, las velocidades del aire del oxígeno, las presiones o las direcciones deben ser de un tipo enumerado e instalado de conformidad con las recomendaciones de un laboratorio de pruebas reconocido a nivel nacional y aprobado por la autoridad competente o conforme a las especificaciones establecidas por esta.<sup>161</sup> Cuando los monitores muestren niveles elevados de gases peligrosos, las empresas deben contar con procedimientos para garantizar la suspensión inmediata de las operaciones y la evacuación del área.

En muchos casos, las leyes o los reglamentos nacionales establecen normas para el tipo, la calidad y la cantidad de monitores de metano. Las empresas se deben asegurar de que los monitores de metano estén instalados en todas las máquinas de empernado de techos y máquinas de corte, minadores continuos, equipos de tajos largos, máquinas de carga y demás equipos mecanizados utilizados para extraer o cargar carbón dentro del lugar de trabajo.<sup>162</sup> Los monitores de metano deben mantenerse en condiciones de funcionamiento permisibles y adecuadas, examinarse para verificar su permisibilidad y calibrarse con una mezcla conocida de aire y metano al menos una vez al mes por parte de una persona capacitada para ese fin, con un registro de las pruebas y exámenes. Cuando la concentración de metano en cualquier monitor de metano alcanza el 1%, el monitor debe dar una señal de advertencia que sea visible para una persona que pueda desenergizar el equipo eléctrico o apagar el equipo que funciona con diésel sobre el que está montado el monitor. El monitor de metano debe desenergizar de forma automática el equipo eléctrico o apagar el equipo que funciona con diésel sobre el que está montado cuando la concentración de metano en cualquier monitor alcanza el 2% o el monitor no está funcionando correctamente.

Las empresas también se deben asegurar de que la mina tenga un número suficiente de detectores de gas portátiles capaces de detectar la presencia de metano, monóxido de carbono y oxígeno en la atmósfera de la mina y de que cada detector de gas portátil utilizado en la mina esté certificado como:

- > adecuado para su uso en una mina subterránea;
- > conforme con los requisitos de protección contra explosiones;
- > capaz de detectar el tipo de gas para el que está destinado; y
- > preciso y fiable.

160. OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en minas a cielo abierto*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

161. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.

162. *Ibidem*.



## Determinación del desempeño:

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procesos alineados con esta Disposición. También ha instalado sistemas de seguimiento apropiados y en funcionamiento para las emisiones y acumulaciones de metano y demás gases peligrosos y toma las medidas de seguridad pertinentes cuando el seguimiento muestra que las emisiones exceden los límites.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa ha instalado sistemas de seguimiento adecuados y en funcionamiento para las emisiones y acumulaciones de metano, pero no para otros gases peligrosos y/o la empresa no toma las medidas de seguridad adecuadas cuando el seguimiento muestra que las emisiones exceden los límites.

### Falta:

La empresa no cuenta con ningún sistema de seguimiento de emisiones o acumulaciones de metano u otros gases peligrosos.

---

> **Disposición 7.11** Las empresas garantizarán una higiene adecuada en el lugar de trabajo en todo momento mediante el suministro de agua potable segura y accesible, de instalaciones sanitarias para el consumo y almacenamiento de alimentos y de instalaciones sanitarias y de lavado limpias e higiénicas acordes con la cantidad y el género del personal que trabaja en el lugar.

---

## Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar a los trabajadores baños, instalaciones de lavado y casilleros limpios (acordes con la cantidad y el sexo del personal empleado), agua potable ilimitada y, cuando corresponda, instalaciones sanitarias para el almacenamiento, la preparación y el consumo de alimentos.

Las empresas que operan una cafetería o casino que manipula alimentos para los trabajadores se deben asegurar de que cumpla con toda la legislación pertinente sobre seguridad e higiene alimentaria; y todo el personal que trabaja en él recibe capacitación en higiene o tiene las certificaciones pertinentes en manipulación de alimentos.

El agua suministrada a las áreas de preparación de alimentos o con fines de higiene personal (lavarse o bañarse) debe cumplir con las normas de calidad del agua potable. Si los riesgos de contaminación son altos, las empresas deben realizar pruebas periódicas para garantizar que el agua siga siendo segura para beber y mantener registros del resultado. Si las empresas ofrecen duchas para los trabajadores, deben ser específicas de género (a menos que estén en una habitación privada destinada a su uso individual con una puerta con cerradura).

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procesos alineados con esta Disposición. La empresa proporciona agua potable segura y accesible, instalaciones sanitarias para el



consumo y almacenamiento de alimento, e instalaciones sanitarias y de lavado limpias e higiénicas acordes con la cantidad y el sexo del personal que trabaja en el lugar.

**Cumple sustancialmente:**

La empresa proporciona agua potable segura y accesible, instalaciones sanitarias para el consumo y almacenamiento de alimentos e instalaciones sanitarias y de lavado limpias e higiénicas; sin embargo, las instalaciones sanitarias no se corresponden con la cantidad y el sexo del personal que trabaja en el lugar.

**Cumple parcialmente:**

La empresa proporciona agua potable segura y accesible; sin embargo, algunas instalaciones para el consumo y almacenamiento de alimentos y/o las instalaciones de lavado y baño no se mantienen con las normas de higiene adecuadas.

**Falta:**

La empresa no proporciona agua potable segura o accesible y/o la mayoría o todas las instalaciones no se mantienen según las normas de higiene adecuadas.

- 
- > **Disposición 7.12** Las empresas garantizarán el etiquetado y almacenamiento adecuados y apropiados de todos los productos químicos y materiales de limpieza, la capacitación de todos los trabajadores que manipulan productos químicos y las medidas para proteger a los trabajadores de la exposición a partículas y vapores químicos en el aire.
- 

## Explicación

Una *sustancia química* es un compuesto o mezcla que puede estar presente en el lugar de trabajo en forma de líquido, sólido (incluidas las partículas) o gas (vapor). Estas sustancias pueden representar un peligro como resultado del contacto con el cuerpo o la absorción en el cuerpo. La absorción puede ocurrir a través de la piel, por ingestión o por inhalación. Los productos químicos pueden tener efectos agudos (a corto plazo) y/o crónicos (a largo plazo) en la salud. Los productos químicos pueden representar un peligro para la seguridad como resultado de sus propiedades químicas y físicas.

Los trabajadores pueden estar expuestos a productos químicos, subproductos, materiales o agentes utilizados en el lugar de trabajo, en particular en el espacio confinado de las minas subterráneas. Los solventes y limpiadores, los aerosoles de poliuretano, los pegamentos para techos, los fluidos de emulsión y muchos otros productos usados en las minas de carbón pueden ser peligrosos. La exposición puede darse de forma pasiva debido a la presencia de productos químicos en el entorno laboral.

Las empresas deben eliminar, en la medida de lo posible, el uso de productos químicos en el lugar de trabajo o reemplazar los productos químicos peligrosos con alternativas menos peligrosas. Cuando no sea posible evitar el uso de productos químicos, las empresas se deben asegurar de que los límites de exposición y demás normas se apliquen de manera eficaz.

Las empresas se deben asegurar de que los trabajadores responsables de almacenar y manipular los productos químicos tengan acceso a las fichas de datos de seguridad de los materiales (FDS) en un idioma que comprendan. Las FDS incluyen información sobre los efectos sobre la salud, los peligros físicos, el impacto ambiental, los límites de exposición pertinentes, las prácticas laborales seguras para el transporte, el almacenamiento y la manipulación; la eliminación de residuos; ropa protectora y EPP; primeros auxilios; y



orientación sobre extinción de incendios y respuesta a derrames de productos químicos. Todos los trabajadores que se ocupan del almacenamiento y la manipulación de productos químicos y del mantenimiento general deben recibir capacitación sobre las prácticas de seguridad química. *El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos* (GHS, por sus iniciales en inglés) (ONU, 2003) proporciona orientación sobre la preparación de etiquetas, las FDS y el suministro de información a los trabajadores. *El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: seguridad en el uso de productos químicos en el trabajo* (Ginebra, 1993) brinda una guía completa sobre las cuestiones antes mencionadas para los productos químicos y su uso.<sup>163</sup>

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procesos alineados con esta Disposición. También proporciona un etiquetado y almacenamiento adecuados y apropiados de todos los productos químicos y materiales de limpieza. La empresa ofrece capacitación a todos los trabajadores que manipulan productos químicos y garantiza su acceso a las fichas de datos de seguridad en el idioma que comprenden (FDS), a la vez que identifica e implementa medidas para proteger a los trabajadores de la exposición a partículas en el aire y a vapores químicos.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa proporciona un etiquetado y almacenamiento adecuados y apropiados de todos los productos químicos y materiales de limpieza y toma medidas para proteger a los trabajadores de la exposición a partículas y vapores químicos en el aire. Sin embargo, no todos los trabajadores pertinentes están completamente capacitados en el manejo de productos químicos, algunas FDS no se proporcionan o no se suministran en el idioma que entienden los trabajadores, y/o no todos los productos químicos y materiales de limpieza están debidamente etiquetados o almacenados.

### Falta:

La empresa no ha implementado medidas para manejar los productos químicos o para proteger a los trabajadores de la exposición a partículas en el aire y vapores químicos.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre peligros en el lugar de trabajo se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados y el equipo gerencial y demás partes interesadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

<sup>163</sup>. *Ibidem*.





Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
7.2		✓	✓	✓	✓	
7.3	✓	✓	✓	✓	✓	
7.4		✓	✓	✓	✓	
7.5	✓	✓	✓	✓	✓	
7.6	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.7	✓	✓	✓	✓	✓	
7.8	✓	✓	✓	✓	✓	
7.9	✓	✓	✓	✓	✓	
7.10	✓	✓	✓	✓	✓	
7.11	✓	✓	✓	✓	✓	
7.12	✓	✓	✓	✓	✓	

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que establecen el compromiso de la empresa de identificar y controlar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo;
- > una evaluación documentada de la presencia de biodiversidad y ecosistemas importantes y la naturaleza del uso de la tierra en las áreas de operación de la empresa y el riesgo real y potencial de sus actividades en estas características;
- > un registro de riesgos que incluya la importancia o gravedad, la probabilidad y las consecuencias (nivel de riesgo de lesión o enfermedad) de la variedad completa de peligros potenciales asociados con la operación minera;
- > evaluaciones de riesgo de peligros específicas para áreas y tareas;
- > un plan de gestión de riesgos para eliminar y controlar los peligros asociados con las operaciones de la empresa;
- > un procedimiento para llevar a cabo una consulta y participación efectivas con los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional, incluida la identificación y gestión de riesgos;
- > registros de consulta y participación con trabajadores relacionados con asuntos de salud y seguridad ocupacional;
- > un inventario de EPP;
- > registros de inspección y prueba de EPP;
- > un procedimiento para garantizar que se instalen las salvaguardas adecuadas para proteger a los trabajadores en toda la maquinaria, incluido el equipo móvil;
- > registros de seguimiento de control de temperatura;
- > un procedimiento para garantizar una iluminación adecuada en el lugar de trabajo;
- > registros de seguimiento de la calidad del aire en el lugar de trabajo;
- > un procedimiento para identificar y reducir los niveles de ruido;
- > registros de seguimiento de ruido;
- > un inventario de sistemas de seguimiento de emisiones y acumulaciones de metano y demás gases peligrosos;
- > un procedimiento para controlar y medir los gases de las minas, los flujos de aire y la cantidad;
- > registros de seguimiento de emisiones de metano y demás gases;
- > un procedimiento de medidas por tomar en caso de niveles elevados de metano;
- > planes de control de techos;
- > un procedimiento para asegurar las instalaciones sanitarias;



- › fichas de datos de seguridad de materiales (FDS);
- › un inventario de los productos químicos utilizados en la operación;
- › un procedimiento para la gestión de la seguridad química.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- › una buena comprensión de la política de la empresa para identificar los riesgos para la salud y la seguridad de todos los trabajadores asociados con las operaciones de la empresa;
- › ejemplos de la importancia o gravedad, la probabilidad y las consecuencias (nivel de riesgo de lesión o enfermedad) de los peligros potenciales asociados con la operación minera, incluidos los riesgos específicos del área y la tarea;
- › el plan para eliminar y controlar los peligros asociados con las operaciones de la empresa;
- › cómo la empresa ha asignado recursos para la implementación de medidas para eliminar y controlar los peligros;
- › el proceso para llevar a cabo una consulta y participación efectivas con los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional, incluida la identificación y gestión de riesgos;
- › el procedimiento para identificar y proporcionar el equipo de protección personal y asegurar su uso correcto;
- › el procedimiento para asegurar que las instalaciones se construyan y se mantengan de forma adecuada y cumplan con los reglamentos locales de construcción;
- › el procedimiento para garantizar que se instalen las salvaguardas adecuadas en toda la maquinaria, incluido el equipo móvil;
- › el proceso para proporcionar iluminación y ventilación adecuadas;
- › el proceso para controlar la calidad del aire y las temperaturas en el lugar de trabajo;
- › el proceso de seguimiento y reducción del ruido;
- › medidas para proteger a los trabajadores de niveles excesivos de ruido;
- › los tipos y las ubicaciones de los sistemas de seguimiento de emisiones y acumulaciones de metano y demás gases peligrosos;
- › las medidas de seguridad que se deben tomar cuando el seguimiento muestra que las emisiones exceden los límites;
- › el proceso para garantizar agua potable segura y accesible;
- › el proceso de provisión de instalaciones sanitarias para el consumo y almacenamiento de alimentos, así como instalaciones sanitarias y de lavado limpias e higiénicas;
- › el procedimiento para la gestión de la seguridad química y para proporcionar acceso a las fichas de datos de seguridad de los materiales (FDS);
- › medidas para proteger a los trabajadores de la exposición a partículas en el aire y a vapores químicos; y/o
- › el plan para detectar, prevenir y combatir el brote y propagación de incendios, explosiones e inundaciones en minas operativas y abandonadas.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- › un conocimiento básico de la política de la empresa para identificar los riesgos para la salud y la seguridad de todos los trabajadores asociados con las operaciones de la empresa;
- › ejemplos de riesgos para la salud y la seguridad asociados con su cargo;
- › las medidas que ha tomado la empresa para eliminar o controlar los peligros para la seguridad;
- › participación en consultas sobre identificación y gestión de riesgos para la salud y la seguridad;
- › el suministro gratuito de equipo de protección personal;
- › el estado de los edificios y las estructuras de la instalación;
- › la instalación de las salvaguardas adecuadas en la maquinaria;
- › el estado de iluminación y ventilación;
- › los sistemas de seguimiento de emisiones y acumulaciones de metano y demás gases peligrosos;
- › la disponibilidad de agua potable;



- > el estado de las instalaciones para el consumo y almacenamiento de alimentos;
- > el estado y la disponibilidad de instalaciones sanitarias y de lavado;
- > acceso a FDS;
- > la provisión de dispositivos autónomos de autorrescate;
- > el equipo de rescate de minas; y/o
- > el procedimiento para evacuar la mina en caso de incendios, explosiones o inundaciones.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > si la empresa mantiene instalaciones que cumplen con los reglamentos locales de construcción; y/o
- > si la empresa ha desarrollado planes para detectar, prevenir y combatir el brote y la propagación de incendios, explosiones e inundaciones en minas operativas y abandonadas.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > las medidas tomadas para la eliminación y control de riesgos de seguridad;
- > salvaguardas para maquinaria;
- > uso de EPP por parte de los trabajadores;
- > áreas de almacenamiento y manipulación de productos químicos
- > acceso a FDS;
- > construcción de lugares de trabajo e instalaciones;
- > iluminación y ventilación;
- > temperatura del lugar de trabajo;
- > niveles de ruido;
- > el uso de dispositivos autónomos de autorrescate;
- > sistemas de seguimiento de emisiones y acumulaciones de metano y demás gases peligrosos;
- > instalaciones para el consumo y almacenamiento de alimentos; y/o
- > instalaciones de lavado y aseo.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las normas mínimas para el suministro de EPP; la instalación de salvaguardas apropiadas; el suministro de iluminación y ventilación; el control de la temperatura del lugar de trabajo; el control de los niveles de ruido; el seguimiento de las emisiones de metano y demás gases peligrosos; la provisión de instalaciones sanitarias; y la gestión de la seguridad química, las empresas deben consultar la <u>Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</u> .
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.9 y 2.11:</b> al identificar los riesgos y peligros de seguridad, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.9 y 2.11 sobre Socios Comerciales</u> .
<b>7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)</b>	<p><b>7.16-7.18:</b> al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, se deben incluir los equipos de protección personal, las salvaguardas adecuadas y el manejo de sustancias químicas.</p> <p><b>7.27:</b> al identificar los peligros para la seguridad, las empresas deben incluir el alojamiento de los trabajadores.</p>

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- › Departamento de Salud y Servicios Humanos, *La Aplicación de la Evaluación de Riesgos y Peligros Mayores (MHRA, por sus iniciales en inglés) para eliminar las ocurrencias de muertes múltiples en la industria de minerales de los EE. UU.*, octubre de 2008 (disponible [aquí](#)). Esta evaluación se utiliza para ayudar a prevenir peligros mayores que hieran a los mineros. El proceso estructurado asociado con MHRA ayuda a caracterizar los principales peligros y a evaluar los factores de ingeniería, gestión y procesos de trabajo que impactan en la forma en que una mina mitiga su riesgo más alto.
- › ICMM, *Guía de buenas prácticas: gestión de controles críticos de salud y seguridad*, 2015 (disponible [aquí](#)). Esta Guía proporciona una orientación práctica para prevenir los tipos más graves de incidentes de salud y seguridad, a los que aquí se hace referencia como eventos materiales no deseados (MUE, por sus iniciales en inglés).
- › ICMM, *Orientación sobre buenas prácticas en la evaluación de riesgos para la salud ocupacional, segunda edición* (disponible [aquí](#)). Esta Guía identifica los impactos en la salud ocupacional de la minería y el procesamiento de metales, describe las buenas prácticas en la identificación de peligros y trabajadores expuestos, ayuda a los profesionales a estimar los niveles de exposición y a evaluar la efectividad de los controles y explica la importancia del análisis y la presentación de informes de calidad.
- › ICMM, *Prevención de muertes: ocho lecciones aprendidas*, 2019 (disponible [aquí](#)). Este documento proporciona una articulación de las discusiones colectivas que han tenido lugar en el ICMM sobre las lecciones aprendidas en cuanto a por qué la industria sigue teniendo fatalidades, además de suministrar un contexto adicional y algunas reflexiones sobre los mensajes clave.
- › Ejecutivo de Salud y Seguridad del Reino Unido, *Prevención de las enfermedades causadas por el calor en las minas* (disponible [aquí](#)). Esta Guía proporciona información útil e importante para la administración de minas y para los mineros en minas de gran calor que les ayudará a evitar las enfermedades causadas por el calor.
- › Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, *Estrés por calor: administración de salud y seguridad en las minas (MSHA)* (disponible [aquí](#)). Este manual define los lugares de trabajo «calientes», el estrés por calor, la tensión por calor y los mecanismos naturales de supervivencia del cuerpo humano.
- › Safe Work Australia, *Código de prácticas: gestión de riesgos de productos químicos peligrosos en el lugar de trabajo* (disponible [aquí](#)). Este Código está destinado para su lectura por parte de una persona que lleve a cabo un negocio o empresa (PCBU, por sus iniciales en inglés). Proporciona orientación práctica a las PCBU sobre cómo gestionar los riesgos de salud y seguridad asociados con los productos químicos peligrosos utilizados en su lugar de trabajo.
- › IFC, Grupo del Banco Mundial, *Directrices ambientales, de salud y seguridad para la minería*, diciembre de 2007 (disponible [aquí](#)). Las Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad (EHS, por sus iniciales en inglés) son documentos de referencia técnica con ejemplos generales y específicos de la industria de buenas prácticas industriales internacionales (GIIP, por sus iniciales en inglés).
- › IFC, Grupo del Banco Mundial, *Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad, Directrices generales sobre medio ambiente, salud y seguridad, 2.0 Salud y seguridad ocupacional*, abril de 2007 (disponible [aquí](#)): las Directrices sobre EHS son documentos de referencia técnica con ejemplos generales y específicos de la industria de buenas prácticas industriales internacionales (GIIP). La Guía 2.0 proporciona información sobre salud y seguridad ocupacional.
- › OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, mayo de 2006 (disponible [aquí](#)): este Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT proporciona a los gobiernos, empleadores y trabajadores directrices aplicables a nivel mundial, con base en instrumentos laborales internacionales y las mejores prácticas establecidas de la industria, con el objetivo de abordar riesgos laborales específicos en minas de carbón subterráneas.
- › OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en las minas a cielo abierto*, diciembre de 2018 (disponible [aquí](#)). Este Código de prácticas reemplaza un código anterior



que se adoptó en 1990, el cual se refería a cuestiones de salud y seguridad en las minas a cielo abierto.

- > OIT, *Creación de una cultura preventiva de salud y seguridad en las minas: guía para el Convenio sobre salud y seguridad en las minas, 1995 (N° 176) y la Recomendación (N° 183), 2017* (disponible [aquí](#)). Esta guía ofrece una descripción general de los requisitos del Convenio N° 176, así como la orientación complementaria de la Recomendación sobre salud y seguridad en las minas, (1995) N° 183.
- > OIT, *Directrices sobre Sistemas de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, segunda edición, 2009* (disponible [aquí](#)). Las Directrices presentan enfoques y herramientas prácticos para ayudar a las organizaciones, las instituciones nacionales competentes, los empleadores, los trabajadores y demás socios a establecer, implementar y mejorar los sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional, con el objetivo de reducir las lesiones, los problemas de salud, las enfermedades, los incidentes y las muertes relacionadas con el trabajo.
- > Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, *Prácticas recomendadas para programas de salud y seguridad: participación de los trabajadores* (disponible [aquí](#)). Prácticas recomendadas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. sobre participación en programas de salud y seguridad.
- > División de Minas de Virginia, *Plan genérico de control de techo* (disponible [aquí](#)). Esto proporciona un plan genérico de control de techo que incluye criterios y procedimientos de revisión.



# Preparación para Emergencias (Disposiciones 7.13-7.15)

---



## I INTRODUCCIÓN

Las minas son grandes instalaciones industriales con riesgos operacionales como la posibilidad de explosiones, incendios, escapes de gas, fallas de ventilación, desprendimientos de rocas, avalanchas, inundaciones de agua o lodos, exposiciones a radiaciones, eventos sísmicos e incidentes ambientales. Las emergencias también pueden ser el resultado de factores que no están directamente asociados con las operaciones mineras, pero que aún tienen la posibilidad de impactar de forma significativa a la empresa, como eventos relacionados con el clima, pandemias, acciones civiles, conflictos o ataques terroristas. Las empresas tienen la responsabilidad directa de minimizar los riesgos mediante la prevención, la mitigación y la preparación y de desarrollar e implementar planes efectivos para responder a incendios, explosiones, inundaciones, emergencias o accidentes mayores. En muchos países, las leyes y los reglamentos nacionales establecen requisitos específicos que las empresas deben seguir al desarrollar planes de respuesta a emergencias.<sup>164</sup>

Las empresas también deben trabajar con socios de empresas conjuntas, contratistas y proveedores que proporcionen productos químicos u otros materiales peligrosos para implementar planes de respuesta a emergencias adecuados con el fin de abordar incidentes tanto en el sitio como fuera del sitio. Las empresas se deben coordinar y comunicar con las autoridades locales, los departamentos de bomberos, los hospitales y las comunidades locales que podrían verse afectadas por estos incidentes para proteger la salud y la seguridad en esas comunidades y para garantizar que las comunidades tengan suficientes recursos de emergencia si es necesario.<sup>165</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

---

- > **Disposición 7.13** Las empresas:
- a) establecerán procedimientos de emergencia y planes de evacuación para emergencias, incluidas las pandemias descritas en la [Disposición 7.26](#);
  - b) se asegurarán de que los procedimientos y planes sean accesibles y se muestren con claridad en todas sus instalaciones;
  - c) mantendrán y probarán de forma periódica los procedimientos de emergencia mediante la realización de simulacros de evacuación;
  - d) actualizarán los procedimientos de emergencia con frecuencia; y
  - e) desarrollarán y mantendrán planes de respuesta a emergencias en colaboración con todas las partes interesadas correspondientes, incluidas las comunidades locales.
- 

164. IRMA, *Norma para la minería responsable*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

165. *Ibidem*.

## Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de desarrollar e implementar un programa integral para responder a cualquier lesión, enfermedad o emergencia minera que se pueda presentar en cada mina, incluidos los desastres industriales y naturales previsible. Este programa debe incluir:

- > el establecimiento de responsabilidades individuales para administrar las acciones identificadas con el objeto de implementar una respuesta a emergencias;
- > el establecimiento de sistemas de comunicación de emergencia, procedimientos y responsabilidades individuales para llevar a cabo las comunicaciones de emergencia;
- > un sistema establecido para proporcionar notificación inmediata a todas las personas afectadas por la emergencia, incluidas las alarmas instaladas que todos los afectados deben poder ver y escuchar;
- > un procedimiento para brindar tratamiento inmediato de primeros auxilios y tratamiento médico, transporte y evacuación de personas heridas;
- > un procedimiento que permita el retiro seguro, ordenado e inmediato de personas de la mina o el área de peligro, incluida la capacitación sobre rutas y procedimientos de escape de emergencia;
- > arreglos para el rescate de personas incapacitadas o atrapadas en la mina;
- > procedimientos establecidos que deben seguir los trabajadores que permanecen para realizar operaciones críticas antes de la evacuación, que incluyen:
  - > ofrecer a las personas con riesgos particulares el equipo necesario para escapar, como dispositivos autónomos de respiración;
  - > un equipo de respuesta que esté capacitado, equipado y disponible de inmediato para responder a incendios u otros peligros que generen emergencias en las minas;
  - > procedimientos para dar cuenta de todos los trabajadores después de que se complete la evacuación de emergencia; y
  - > brindar información y capacitación pertinentes a todo el personal, en todos los niveles, incluidos ejercicios regulares de prevención de emergencias, procedimientos de preparación y respuesta, y simulacros periódicos de emergencia.<sup>166</sup>

Las empresas deben consultar con las partes interesadas locales sobre el desarrollo del plan para garantizar una respuesta coordinada y unas medidas para la evacuación de los miembros de la comunidad, cuando sea necesario. Las partes interesadas locales podrían incluir:

- > departamento de bomberos y policía;
- > servicios de salud de emergencia como ambulancias, equipos paramédicos y centros de intoxicaciones;
- > hospitales, tanto locales como de evacuación para atención especializada (como unidades de quemados);
- > autoridades de salud pública;
- > líderes y representantes comunitarios;
- > organizaciones de la sociedad civil;
- > entidades ambientales, en especial las responsables de los problemas del aire, el agua y los residuos;
- otras instalaciones industriales en la localidad con facilidades de respuesta a emergencias;
- > empresas de transporte y proveedores;
- > equipos de defensa civil;
- > servicios de bienestar;
- > Cruz Roja/Media Luna Roja u otra agencia de ayuda humanitaria;
- > departamentos de obras públicas y carreteras, autoridades portuarias y aeroportuarias; y
- > autoridades de información pública y organizaciones de medios de comunicación.<sup>167</sup>

166. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.

167. ICMM, *Buenas prácticas en preparación y respuesta a emergencias*, 2005, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2005/guidance\\_emergency-preparedness-response.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2005/guidance_emergency-preparedness-response.pdf)>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición. La empresa:

- › ha establecido procedimientos de emergencia y planes de evacuación para emergencias, incluidas las pandemias descritas en la Disposición 7.26 sobre Salud y Bienestar de los Trabajadores;
- › se asegura de que los procedimientos y planes sean accesibles y se muestren claramente en todas sus instalaciones;
- › mantiene y prueba con frecuencia los procedimientos de emergencia mediante la realización de simulacros de evacuación;
- › actualiza los procedimientos de emergencia de forma periódica; y
- › desarrolla y mantiene planes de respuesta a emergencias en colaboración con todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las comunidades locales.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado y ha implementado en gran medida procedimientos alineados con esta disposición; sin embargo, algunos aspectos no están implementados por completo. Por ejemplo, los planes de emergencia no cubren pandemias, se han realizado simulacros de evacuación, pero no con suficiente regularidad, los procedimientos no se actualizan de forma periódica o no se consultó a algunas partes interesadas sobre el desarrollo de planes de respuesta a emergencias.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado procedimientos alineados con esta disposición, pero no se han implementado sustancialmente y/o los procedimientos no están lo suficientemente completos.

### Falta:

La empresa no ha desarrollado ningún procedimiento de emergencia.

- 
- › **Disposición 7.14** Las empresas desarrollarán e implementarán planes para detectar, prevenir y combatir el brote y la propagación de incendios, explosiones e inundaciones en minas operativas y abandonadas.
- 

## Explicación

Los incendios son un peligro importante para la seguridad y la salud de los mineros. Los incendios en minas subterráneas ponen en riesgo la vida y el sustento de los mineros. Las corrientes de ventilación en las minas subterráneas pueden transportar humo denso y productos de combustión tóxicos de los incendios a lo largo de la mina, lo que hace que escapar a través de kilómetros de pasadizos confinados sea difícil y mortal. Los incendios pueden propagarse con rapidez a través de una mina, destruir los controles de ventilación de la mina, atrapar a los mineros y provocar explosiones en las minas con un suministro ilimitado de combustible y la presencia de metano inflamable.

En muchos casos, las leyes o los reglamentos nacionales establecen requisitos detallados para las medidas de prevención de incendios en minas. Las empresas deberían establecer un plan de prevención de incendios y respuesta a emergencias que debería contar con la aprobación de la autoridad competente y con la oportunidad de ser revisado por los representantes de los trabajadores. El plan debe incluir:

*a) prevención de incendios:* se trata de los métodos, materiales (como material resistente al fuego) y equipos en el lugar para evitar incendios de todos los equipos energizados, vehículos





y equipo de transporte en la mina; operaciones de soldadura o corte con acetileno; sistemas y estructuras de bandas transportadoras donde es posible el calor por fricción; entradas de cables conductores; controles de ventilación que separan la entrada, el transporte (incluido el transporte por correa) y los cursos de aire de retorno; actividades de extracción de carbón de distrito/sección; combustión espontánea; y demás circunstancias e información que la autoridad competente considere necesaria;

**b) advertencia de incendio:** se refiere al sistema implementado para proporcionar una notificación rápida en las primeras etapas de un posible incendio y debe incluir: ubicaciones estratégicas de los dispositivos de comunicación de la mina; exámenes físicos frecuentes; e instalación de dispositivos de seguimiento en los lugares de la mina que son más susceptibles a la ocurrencia de incendios que proporcionarían advertencias y alarmas automáticas a nivel local y en una instalación central en la superficie de la mina;

**c) equipo de extinción de incendios:** en todas las minas, en la medida de lo posible, el equipo y los materiales de extinción de incendios ubicados en toda la mina deben incluir: el tipo, la ubicación y la capacidad de todos los equipos y dispositivos de extinción de incendios en la mina, tales como conductos de agua, inundaciones y aerosoles, válvulas de agua, carros de agua, mangueras contra incendios, extintores de incendios, sistemas químicos de polvo seco, sistemas generadores de espuma, sistemas automáticos de extinción de incendios, equipos y suministros de extinción de incendios de distrito y de carbón; método y frecuencia de prueba del equipo de extinción de incendios; y demás protecciones contra incendios que la autoridad competente considere necesarias;

**d) respuesta a incendios y emergencias:** las protecciones y los procedimientos de respuesta específicos que se utilizarán en la mina, incluidos los dispositivos autónomos de autorrescate, los dispositivos de sensor de seguimiento atmosférico, los equipos de rescate de minas especialmente capacitados, los procedimientos de evacuación, los simulacros regulares de evacuación y respuesta a emergencias, y demás información y procedimientos que la autoridad competente considere necesarios.<sup>168</sup>

Las empresas se deben asegurar de que las minas subterráneas tengan dos conductos de aire de entrada principales separados de modo que, si uno se contamina con los productos de un incendio, el otro sea un medio seguro de escape de la mina para los trabajadores subterráneos. En todas las minas, en la medida de lo posible, se deberían prever dos salidas desde cada lugar de trabajo subterráneo, cada una de las cuales está conectada a medios de salida independientes a la superficie.

La producción, el transporte y la transformación del carbón genera pequeñas partículas de polvo de carbón. Si no se controla y se permite que se acumule, ese polvo altamente explosivo puede arder. Si se transporta por el aire, el polvo de carbón puede provocar explosiones violentas. Las explosiones de polvo de carbón pueden crear fuerzas mortales, fuego y aire sobrecalentado que pueden extenderse con rapidez a través de una mina y causar la muerte o lesiones a los trabajadores. Las fuerzas de explosión pueden destruir la ventilación y los controles del techo, bloquear las rutas de escape y atrapar a los trabajadores en condiciones en las que el oxígeno del aire de la mina se reemplaza con gases asfixiantes. Las explosiones de polvo de carbón se pueden prevenir mediante el mantenimiento de la mina (limpieza del polvo de la mina de carbón), la adición de suficiente polvo de piedra para volverlo inerte y la eliminación de las fuentes de ignición. Los efectos de explosión también se pueden mitigar mediante el uso de barreras para suprimir la propagación de explosiones.

Las avalanchas de agua pueden representar un grave peligro en la minería del carbón. Las operaciones mineras pueden acercarse demasiado a trabajos antiguos o anomalías geológicas con agua que podría inundar la mina. Los trabajos antiguos llenos de agua, en particular en elevaciones más altas que la mina activa, podrían inundar con rapidez la mina y ahogar a los mineros antes de que pudieran escapar, si se cortan de forma inadvertida.

168. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



Antes del comienzo de la excavación, las empresas deben tomar medidas para garantizar que se realice una evaluación hidrológica e hidrogeológica exhaustiva de las condiciones de la superficie y del subsuelo del área por explotar. Cuando se realiza minería en estratos fluviales o cerca de ríos, lagos y mares y subterránea o en superficie potencialmente inundada, se deben tomar las disposiciones necesarias para dejar pilares de seguridad con el fin de evitar cualquier avance. Las empresas se deben asegurar de que cuando la explotación minera se lleve a cabo en áreas susceptibles de inundarse por cualquier fuente o por cualquier circunstancia, se diseñen y se implementen medidas especiales de protección, como la instalación de bombas, túneles de drenaje y sumideros.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa:

- › ha desarrollado y ha implementado planes alineados con esta disposición;
- › ha desarrollado y ha implementado planes para detectar, prevenir y combatir el brote y la propagación de incendios, explosiones e inundaciones en minas operativas y abandonadas.

#### *Cumple sustancialmente:*

N/A

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa ha desarrollado planes para detectar, prevenir y combatir el brote y la propagación de incendios, explosiones e inundaciones en minas operativas y abandonadas, pero no se han implementado en su totalidad.

#### *Falta:*

La empresa no ha desarrollado planes para detectar, prevenir y combatir el brote y la propagación de incendios, explosiones o inundaciones.

- 
- › **Disposición 7.15** Las empresas instalarán alarmas, dispositivos de advertencia y mecanismos de seguridad contra incendios adecuados en todas las instalaciones, incluido el equipo de extinción de incendios, las salidas de emergencia y las rutas de escape claramente marcadas y desbloqueadas y la iluminación de emergencia.
- 

### Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que existan mecanismos adecuados para detectar y combatir incendios y garantizar la evacuación segura de los trabajadores.

También se deben asegurar de que el equipo esté instalado y funcionando de forma correcta y de que los trabajadores estén debidamente capacitados en su uso. Las empresas deben garantizar pruebas periódicas de todo el equipo de seguridad contra incendios mediante inspecciones internas y externas. Los sistemas de seguridad contra incendios de las empresas deben verificarse de forma independiente a intervalos adecuados.

Todas las instalaciones deben tener equipo de seguridad contra incendios en pleno funcionamiento (incluidos extintores de incendios) que:

- › cumpla con la ley local, incluidos los requisitos para el número y tipo de equipo y dónde se coloca;



- sea apropiado para el tipo de riesgo potencial de incendio en el sitio y cercano a fuentes potenciales de ignición; y
- se mantenga bien y se revise de forma rutinaria para confirmar que funciona y es accesible y fácil de usar.

Todas las instalaciones deben tener un número apropiado de salidas de emergencia, según la estructura de la instalación, la cantidad de trabajadores y los reglamentos locales. Cuando sea posible, las empresas deben proporcionar dos salidas, desde cada lugar de trabajo subterráneo, cada una de las cuales estará conectada a medios de salida separados a la superficie. Las salidas no deben estar bloqueadas o deben ser de fácil identificación, incluso si la instalación pierde energía. Se debe instalar energía de respaldo para proporcionar iluminación y señalización de emergencia en caso de cortes de energía. Todas las salidas deben conducir a áreas abiertas y caminos y se debe identificar un punto de reunión para que los trabajadores se congreguen de manera segura en caso de una emergencia.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa:

- ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- la empresa ha instalado alarmas, dispositivos de advertencia y mecanismos de seguridad contra incendios adecuados en todas las instalaciones, incluido el equipo de extinción de incendios, salidas de emergencia y rutas de escape claramente marcadas y desbloqueadas e iluminación de emergencia.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha instalado alarmas, dispositivos de advertencia y mecanismos de seguridad contra incendios adecuados en todas las instalaciones; sin embargo, no todas las alarmas han sido probadas con regularidad, no todos los equipos de extinción de incendios han sido inspeccionados de forma periódica y/o algunas salidas no están claramente marcadas (al menos el 75% está instalado/bajo mantenimiento/inspeccionado).

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa no ha instalado alarmas, dispositivos de advertencia y mecanismos de seguridad contra incendios adecuados en todas las instalaciones, no se proporciona equipo contra incendios en todas las áreas que lo requieren, algunas salidas de emergencia o rutas de escape están bloqueadas y/o no se proporciona iluminación de emergencia en todas las áreas que lo requieren.

#### *Falta:*

La empresa no ha instalado alarmas, dispositivos de advertencia o mecanismos de seguridad contra incendios, no proporciona equipos de extinción de incendios y/o carece de suficientes rutas de emergencia o escape.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre preparación para emergencias se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados y el equipo gerencial.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
7.13	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.14	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.15	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos para respuesta a emergencias y evacuación;
- > planes de evacuación de emergencia;
- > registros de pruebas de procedimientos de emergencia y simulacros de evacuación;
- > documentación de la colaboración con las partes interesadas pertinentes en el desarrollo de planes de respuesta a emergencias;
- > registros de capacitación para trabajadores sobre respuesta a emergencias y evacuación;
- > un inventario de los dispositivos de seguridad contra incendios, incluidas las alarmas y el equipo contra incendios y su ubicación;
- > registros de pruebas e inspecciones periódicas del equipo de extinción de incendios;
- > documentación de dónde está instalado el alumbrado de emergencia;
- > planear para detectar, prevenir y combatir el brote y la propagación de incendios, explosiones e inundaciones que cubran minas operativas y abandonadas;
- > inventario de rescatadores autónomos y procedimientos de prueba;
- > procedimiento para equipos de rescate minero;
- > registros de quién está capacitado para responder a incendios de minas o emergencias de minas en cada turno en la mina;
- > descripción y frecuencia de la capacitación en extinción de incendios y simulacros de evacuación de emergencia y en caso de incendio;
- > procedimientos o plan a seguir en caso de incendio, explosión u otro evento similar en una mina; y
- > procedimientos de evacuación de minas.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > un buen conocimiento de la política y los procedimientos de la empresa para la respuesta a emergencias y la evacuación;
- > con qué frecuencia se realizan los simulacros de evacuación;
- > cómo se consultó a las partes interesadas en el desarrollo de planes de respuesta a emergencias;
- > el proceso para capacitar a los trabajadores en respuesta a emergencias y evacuación;
- > el proceso de prueba e inspección del equipo de extinción de incendios; y/o
- > la ubicación de las alarmas de incendio, las salidas de emergencia, las rutas de escape y la iluminación de emergencia.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un buen conocimiento de la política y los procedimientos de la empresa para la respuesta a emergencias y la evacuación;
- > con qué frecuencia se realizan los simulacros de evacuación;
- > participación en capacitación sobre respuesta a emergencias y evacuación;



- > la disponibilidad del equipo de extinción de incendios y el conocimiento de cómo utilizarlo; y/o
- > la ubicación de las alarmas de incendio, las salidas de emergencia, las rutas de escape y la iluminación de emergencia.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > participación en el desarrollo de planes de respuesta a emergencias; y/o
- > participación en la prueba de los planes.

#### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > planes de evacuación de emergencia claramente visibles;
- > la ubicación de las alarmas contra incendios;
- > la disponibilidad del equipo de extinción de incendios adecuado que haya sido inspeccionado recientemente;
- > salidas de emergencia y rutas de escape claramente marcadas y desbloqueadas;
- > iluminación de emergencia; y/o
- > controles realizados por los empleados para gestionar el riesgo de introducción de la propagación de especies exóticas invasoras a partir de, por ejemplo, el transporte, las plantas utilizadas para la rehabilitación o los materiales de construcción.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al desarrollar procedimientos de preparación para emergencias, las empresas deben consultar la <a href="#">Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</a> .
<b>7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)</b>	<b>7.1, 7.2, 7.3, 7.4:</b> al desarrollar sistemas de identificación y gestión de los riesgos de salud y seguridad, deben incluirse las emergencias.
	<b>7.14:</b> al desarrollar procedimientos de preparación para emergencias, las empresas deben consultar la <a href="#">Disposición 7.13 sobre Preparación para Emergencias</a> con respecto a los planes para detectar y combatir el brote y la propagación de incendios, explosiones e inundaciones.
	<b>7.16-7.18:</b> al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, las empresas deben incluir capacitación sobre preparación para emergencias.
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.9 y 8.10:</b> al desarrollar procedimientos de preparación para emergencias, las empresas deben considerar la salud y la seguridad de la comunidad.



## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > ICMM, *Buenas prácticas en preparación y respuesta a emergencias*, septiembre de 2005 (disponible [aquí](#)). Esta publicación acompaña a APELL para la minería (2001) del PNUMA. Ese documento se preparó para ayudar a las empresas mineras a aplicar el proceso APELL del PNUMA, que anteriormente se había utilizado en gran medida en la industria química.
- > PNUMA, *Sensibilización y preparación para emergencias a nivel local (APELL, por sus iniciales en inglés), manual, segunda edición, 2015* (disponible [aquí](#)). Manual de APELL, una herramienta para reunir a las personas, principalmente el personal de la empresa, los representantes de la comunidad y las autoridades locales, con el fin de permitir una comunicación efectiva sobre los riesgos y la planeación de la respuesta a emergencias.
- > OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, mayo de 2006 (disponible [aquí](#)). Este nuevo repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT brinda a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores directrices aplicables a nivel mundial, con base en los instrumentos laborales internacionales y las mejores prácticas establecidas de la industria, a fin de abordar los riesgos laborales específicos en las minas de carbón subterráneas.



# Capacitación y Comunicación en Salud y Seguridad Ocupacional (Disposiciones 7.16-7.18)



## I INTRODUCCIÓN

La capacitación y la comunicación en materia de salud y seguridad es una parte esencial de un sistema de gestión y salud ocupacional. Es de amplio conocimiento que el liderazgo afecta todos los aspectos del desempeño organizacional y tiene la capacidad de influir en el comportamiento y la cultura. Los altos ejecutivos sientan la tónica desde arriba que permite a la organización desarrollar una cultura de seguridad en la que esta se prioriza por encima de todo y la evitación de riesgos se reconoce y se refuerza de manera positiva. La necesidad de desarrollar y mantener la confiabilidad del comportamiento (lo que las personas deben hacer de manera constante), de controlar la integridad (cómo se hacen las cosas de manera coherente) y la capacidad de liderazgo (cómo se determina siempre si los otros dos aspectos están en su lugar) son cruciales para el cambio cultural necesario para una gestión integrada de la seguridad y la salud.<sup>169</sup>

Las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar información a los trabajadores sobre los riesgos y peligros de salud y seguridad relacionados con su función, el uso adecuado del EPP y los procedimientos para accidentes y emergencias; de brindar a los trabajadores un mecanismo para plantear y analizar cuestiones de salud y seguridad con la gerencia; y de respetar el derecho de los trabajadores a negarse a trabajar en situaciones que representen *peligros no controlados*.

La capacitación debe impartirse al momento de la contratación y con frecuencia a partir de entonces. Los trabajadores que realicen tareas especializadas, como trabajar en espacios confinados, en altura o con sustancias peligrosas, pueden requerir capacitación y certificación especializadas adicionales para llevar a cabo esas tareas. También deben estar capacitados en primeros auxilios para garantizar que haya un número suficiente de personal capacitado en cada turno. Los trabajadores deben recibir compensación por su participación en reuniones de seguridad, capacitaciones, comités y demás actividades relacionadas con la seguridad como parte de las horas normales de trabajo.

La capacitación y la educación eficaces se pueden impartir fuera de un salón de clases formal. La capacitación entre pares, la capacitación en el trabajo y las demostraciones en el lugar de trabajo pueden ser efectivas para transmitir conceptos de seguridad, garantizar la comprensión de los peligros y sus controles y promover buenas prácticas laborales.

169. ICMM, Prevención de fatalidades: ocho lecciones aprendidas, 2019, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/190913\\_publication\\_fatality-prevention.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/190913_publication_fatality-prevention.pdf)>.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 7.16** Las empresas impartirán educación y capacitación periódicas para que los trabajadores conozcan:
- riesgos y peligros específicos para la salud y la seguridad relacionados con la función;
  - métodos para la protección adecuada contra tales peligros, incluido el uso adecuado de equipo de protección personal; y
  - acciones apropiadas que se debe tomar en caso de accidente o emergencia.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores información sobre salud y seguridad en una forma comprensible y en un lenguaje adecuado.

### Explicación

Las empresas deberían asegurarse de que no se emplee a ninguna persona en un trabajo de cualquier descripción a menos que esas personas hayan recibido la instrucción y la capacitación necesarias para poder realizar el trabajo de forma competente y segura.

Los programas de capacitación deberían elaborarse de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales y en consulta con los trabajadores y sus representantes. Los programas de capacitación deben incluir:

- > los aspectos pertinentes de la legislación, los códigos de práctica, las instrucciones de seguridad sobre prevención de accidentes y enfermedades y los convenios colectivos pertinentes, así como los derechos, responsabilidades y deberes de las autoridades competentes, los empleadores, los contratistas y los trabajadores;
- > la naturaleza y el grado de los peligros o riesgos para la salud y la seguridad que puedan presentarse, incluido cualquier factor que pueda influir en esos riesgos, como las prácticas de higiene adecuadas;
- > medidas apropiadas de control y protección, prácticas de higiene y precauciones necesarias para evitar o reducir la exposición; y evitar accidentes, lesiones y enfermedades profesionales;
- > evaluaciones, revisiones, mediciones de exposición y los derechos y deberes de los trabajadores al respecto;
- > el papel de la vigilancia de la salud, los derechos y deberes de los trabajadores al respecto y el acceso a la información;
- > los peligros asociados con el metano y demás gases de las minas y la importancia de la ventilación de la mina y la detección de gases;
- > los peligros asociados con el polvo de las minas de carbón y las medidas necesarias para prevenir las explosiones de las minas de carbón;
- > los peligros asociados con los incendios de minas y las medidas necesarias para prevenirlos y extinguirlos en caso de que se presenten;
- > los peligros del techo y los costados de la mina inseguros, y las medidas necesarias para evitar caídas, explosiones y derrumbes accidentales;
- > los riesgos para la salud del polvo respirable de las minas de carbón y las medidas necesarias para prevenir enfermedades;
- > los peligros de aplastamiento y electrocución mientras se trabaja en espacios confinados con grandes equipos móviles y equipos eléctricos energizados;
- > procedimientos que se deben seguir en caso de emergencia, medidas de emergencia, extinción y prevención de incendios y primeros auxilios;
- > instrucciones sobre el EPP, en su caso, su importancia, uso correcto y limitaciones;
- > métodos ergonómicamente correctos para el manejo de materiales y herramientas;





- › métodos para identificar productos químicos y agentes nocivos, incluido el uso de fichas de datos de seguridad (FDS); y
- › limpieza, mantenimiento, almacenamiento y eliminación de residuos.<sup>170</sup>

La capacitación debería impartirse a todos los participantes sin costo alguno y debería llevarse a cabo durante el horario laboral.

Los programas de capacitación deberían estar a cargo de personas competentes; incluir la evaluación de los participantes; someterse a revisión periódica por parte del comité de salud y seguridad o en consulta con los trabajadores y sus representantes; y estar documentados. Los registros individuales de toda esa capacitación y, cuando sea necesario, de la recapacitación deben mantenerse en la mina.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa:

- › ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- › imparte educación y capacitación periódicas a los trabajadores que incluye:
  - › riesgos y peligros específicos para la salud y la seguridad relacionados con la función;
  - › métodos para la protección adecuada contra tales peligros, incluido el uso adecuado de equipo de protección personal; y
  - › acciones apropiadas que se deben tomar en caso de accidente o emergencia.
- › pone a disposición de los trabajadores información sobre salud y seguridad en una forma comprensible y en un lenguaje apropiado;
- › garantiza que los programas de capacitación sean impartidos por personal competente y que se mantengan registros de capacitación.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa imparte educación y capacitación periódicas a los trabajadores en un idioma apropiado, pero algunos trabajadores no recibieron capacitación (al menos se cubrió el 75%), la capacitación no trató todos los aspectos de esta disposición o hubo brechas menores en la documentación de la participación en programas de capacitación.

#### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado programas de capacitación, pero no se impartió capacitación a la mayoría de los trabajadores (se cubrió menos del 75%) y/o no se brindó información en el idioma apropiado.

#### Falta:

La empresa no ha impartido capacitación sobre salud y seguridad.

- 
- › **Disposición 7.17** Las empresas proporcionarán a los trabajadores un mecanismo, como un comité conjunto de salud y seguridad, a través del cual podrán plantear y analizar cuestiones de salud y seguridad con la gerencia.
- 

170. OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, 2006, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



## Explicación

Las empresas deben establecer procedimientos para que los trabajadores elijan representantes para el comité conjunto de salud y seguridad (o un mecanismo equivalente), por ejemplo, a través de su sindicato o mediante nominaciones o elecciones. En algunos casos, un comité de salud y seguridad puede ser un requisito reglamentario.

El comité debe incluir:

- › un alto directivo, siempre que sea posible;
- › cualquier personal de salud en el lugar; y
- › representación que refleje el tamaño y la estructura de la empresa; por ejemplo, el comité debe incluir representación de todos los turnos;
- › representación que refleje la demografía de la fuerza laboral, por ejemplo, incluidas las mujeres que pueden enfrentar riesgos de salud y seguridad diferenciales o únicos;
- › si los contratistas en el sitio no son elegibles para participar, asegúrese de que el comité aún pueda funcionar como un mecanismo para que ellos planteen problemas de salud y seguridad.<sup>171</sup>

El comité debe reunirse con regularidad y servir como foro para discutir asuntos de salud y seguridad que requieran colaboración entre la gerencia y los trabajadores, por ejemplo:

- › identificar posibles riesgos de salud y seguridad;
- › revisar los riesgos de salud y seguridad de nuevos procesos, equipos o cambios en las instalaciones;
- › contribuir a las investigaciones de incidentes en curso;
- › analizar y supervisar los resultados y las causas fundamentales de las investigaciones de incidentes e identificar y controlar la implementación de acciones correctivas y preventivas;
- › identificar la necesidad y revisar la eficacia de la capacitación; y/o
- › revisar los datos de incidentes a corto y largo plazo y las tendencias de salud.<sup>172</sup>

El comité debe mantener un registro de todas las reuniones, incluidos los asuntos discutidos y las acciones tomadas. Los trabajadores deberían recibir compensación por su participación en las reuniones del comité de salud y seguridad como parte del horario laboral normal.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa:

- › ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- › proporciona un mecanismo para que los trabajadores planteen y analicen cuestiones de salud y seguridad con la gerencia.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa proporciona un mecanismo para que los trabajadores planteen y analicen cuestiones de salud y seguridad con la gerencia; sin embargo, la implementación está incompleta (pero al menos el 75% de los trabajadores están al tanto) y/o hubo brechas menores en la documentación del mecanismo.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado el mecanismo; sin embargo, la implementación aún no ha comenzado o está incompleta (menos del 75% de los trabajadores están al tanto); o
- › está en proceso de desarrollar el mecanismo, pero aún no está completo.

171. RJC, *Guía del código de prácticas*, 2019, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>> .

172. *Ibidem*.



### Falta:

La empresa no ha proporcionado un mecanismo para que los trabajadores planteen y analicen cuestiones de salud y seguridad con la gerencia.

- 
- **Disposición 7.18** Las empresas se asegurarán de que los trabajadores comprendan que tienen el derecho y la responsabilidad de dejar de trabajar o negarse a trabajar en situaciones que tienen peligros no controlados, y que deben informar de inmediato sobre estas situaciones a las personas con riesgo inminente y a la gerencia. Las empresas se asegurarán de que los trabajadores no enfrenten represalias, incluidas medidas disciplinarias, despidos u otras consecuencias negativas como resultado de intentar ejercer estos derechos de buena fe.
- 

### Explicación

El derecho a rechazar el trabajo inseguro está establecido por la OIT en el *Convenio 155, el Convenio sobre salud y seguridad en el trabajo* de 1981. El *Convenio 155* establece que «de conformidad con las prácticas y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud» (artículo 13) y que «un empleador no puede obligar a los trabajadores a una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para la vida o la salud» (artículo 19).

Los trabajadores pueden, con una justificación razonable, retirarse del trabajo inseguro y no regresar hasta que el empleador haya remediado la situación, y si han ejercido este derecho de buena fe, no pueden sufrir consecuencias injustificadas. Otros convenios de la OIT también hacen referencia a este derecho. Por ejemplo, el *Convenio 176, Convenio sobre salud y seguridad en las minas* de 1995; la *Recomendación 183 sobre salud y seguridad en las minas* de 1995; la *Recomendación 172 sobre amianto* de 1986; y la *Recomendación 177 sobre productos químicos* de 1990.<sup>173</sup>

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajadores comprendan su derecho a negarse a trabajar en situaciones que representen peligros no controlados y de que no se tomen represalias contra los trabajadores por ejercer este derecho.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa:

- ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- se asegura de que los trabajadores comprendan que tienen el derecho y la responsabilidad de dejar de trabajar o negarse a trabajar en situaciones que entrañan peligros no controlados, y que deben informar de inmediato sobre estas situaciones a las personas con riesgo inminente y a la gerencia; y
- garantiza que los trabajadores no han enfrentado represalias, medidas disciplinarias, despidos u otras consecuencias negativas como resultado del ejercicio de buena fe de estos derechos.

---

173. IndustriaALL, *Derecho a rechazar o cancelar trabajos inseguros*, 2020, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/right\\_to\\_refuse\\_eng.pdf](http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/right_to_refuse_eng.pdf)>.



**Cumple sustancialmente:**

N/A

**Cumple parcialmente:**

No todos los trabajadores conocen el derecho a dejar de trabajar o negarse a trabajar en situaciones que entrañan peligros no controlados.

**Falta:**

La mayoría de los trabajadores no conocen el derecho a dejar de trabajar o negarse a trabajar en situaciones que entrañan peligros no controlados y/o los trabajadores han enfrentado represalias por ejercer estos derechos de buena fe (más del 75% de la población activa).

### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre capacitación y comunicación en SSO se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados y el equipo gerencial. Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
7.16		✓	✓	✓	✓	
7.17		✓	✓	✓	✓	
7.18		✓	✓	✓	✓	✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- › Política y procedimientos para brindar educación y capacitación periódicas a los trabajadores sobre:
  - › riesgos y peligros específicos para la salud y la seguridad relacionados con la función;
  - › métodos para la protección adecuada contra tales peligros, incluido el uso adecuado de equipo de protección personal; y
  - › acciones apropiadas que se deben tomar en caso de accidente o emergencia.
- › requisitos de competencia para el personal de capacitación;
- › evaluación del personal de capacitación;
- › materiales de comunicación y capacitación en salud y seguridad;
- › registros de participación de los trabajadores en la capacitación en salud y seguridad;
- › un mecanismo para que los trabajadores planteen y analicen cuestiones de salud y seguridad con la gerencia;
- › ejemplos de problemas que han planteado los trabajadores y cómo ha respondido la empresa; y
- › una política que establece que los trabajadores tienen el derecho y la responsabilidad de dejar de trabajar o negarse a trabajar en situaciones que entrañan peligros no controlados, que deben informar de inmediato estas situaciones a las personas en riesgo inminente y a la gerencia, y que no enfrentarán represalias u otras consecuencias negativas por el ejercicio de estos derechos de buena fe.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- › un buen conocimiento de la política de la empresa para brindar educación y capacitación periódicas a los trabajadores;
- › una descripción del mecanismo para que los trabajadores planteen y analicen cuestiones de salud y seguridad con la gerencia;
- › ejemplos de problemas que han planteado los trabajadores y cómo ha respondido la empresa;
- › un entendimiento de que los trabajadores tienen el derecho y la responsabilidad de dejar de trabajar o negarse a trabajar en situaciones que tienen peligros no controlados; que deben informar de inmediato sobre estas situaciones a quienes se encuentran en riesgo inminente y a la gerencia, y que no enfrentarán represalias u otras consecuencias negativas por ejercer estos derechos de buena fe.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- › un buen conocimiento de la política de la empresa para brindar educación y capacitación periódicas a los trabajadores;
- › frecuencia y contenido de la capacitación impartida;
- › una descripción del mecanismo para que los trabajadores planteen y analicen cuestiones de salud y seguridad con la gerencia;
- › ejemplos de problemas que han planteado los trabajadores y cómo ha respondido la empresa;
- › un entendimiento de que los trabajadores tienen el derecho y la responsabilidad de dejar de trabajar o negarse a trabajar en situaciones que tienen peligros no controlados y que deben informar de inmediato sobre estas situaciones a las personas en riesgo inminente y a la gerencia;
- › si los trabajadores han enfrentado represalias u otras consecuencias negativas por ejercer estos derechos de buena fe.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- › si los trabajadores han enfrentado represalias u otras consecuencias negativas por ejercer su derecho a rechazar el trabajo de buena fe.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- › sesiones de capacitación sobre salud y seguridad, si es posible.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las normas mínimas para la capacitación en SSO, las empresas deben consultar la <u>Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</u> .
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.11 y 2.12:</b> al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.11 y 2.12 sobre Socios Comerciales</u> .



---

## 7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)

**7.1, 7.2, 7.3, 7.4:** al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, se deben incluir los riesgos de salud y seguridad y las medidas de mitigación.

---

**7.5, 7.7 y 7.12:** al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, se deben incluir los equipos de protección personal, las salvaguardas adecuadas y el manejo de sustancias químicas.

---

**7.13 - 7.15:** al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, las empresas deben incluir procedimientos de preparación para emergencias.

---

**7.27:** al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, las empresas deben incluir alojamiento para los trabajadores.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > IndustriaALL, *Derecho a rechazar o cancelar el trabajo inseguro*, abril de 2020 (disponible [aquí](#)). Una explicación sobre el «derecho» a rechazar o cancelar un trabajo inseguro.
- > OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, mayo de 2006 (disponible [aquí](#)). Este nuevo código, que refleja los numerosos cambios en la industria, su mano de obra, las funciones de las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y el desarrollo de nuevos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo, se centra en la producción de carbón de minas subterráneas.
- > OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en las minas a cielo abierto*, diciembre de 2018 (disponible [aquí](#)). Este código revisado refleja los numerosos cambios en la industria, su fuerza laboral, las funciones de las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y el desarrollo de nuevos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad ocupacional (SSO), incluida la seguridad y la salud en el Convenio sobre minas de 1995 (N° 176).



# Notificación de Accidentes e Incidentes (Disposiciones 7.19-7.20)



## I INTRODUCCIÓN

Las empresas tienen la responsabilidad de investigar e informar sobre incidentes de salud y seguridad y de garantizar que los representantes de salud y seguridad de los trabajadores puedan participar y recibir los resultados de las inspecciones e investigaciones. En muchos países, las empresas están obligadas por ley a informar los incidentes a la agencia de salud y seguridad minera mediante formatos específicos.

Todos los accidentes e incidentes deben investigarse independientemente de su gravedad. También deben incluirse los cuasi-accidentes en los que no se produjeron daños o perjuicios. Cuando el accidente involucra a un contratista, la empresa contratista puede realizar una investigación, pero la empresa debe ser parte de ese proceso y/o debe considerar realizar su propia investigación.

Las investigaciones deben estar dirigidas por una persona competente, independiente del departamento donde se presentó el incidente, e incluir un representante de seguridad de los trabajadores. En los casos en que la muerte involucre a un contratista, también puede estar involucrado un representante de la empresa contratista. La investigación debe establecer con claridad los hechos del incidente; identificar la cadena de eventos, los factores causales y las causas fundamentales; y recomendar acciones correctivas y preventivas. Estas acciones se establecen para prevenir la recurrencia de un accidente en particular y deben abordar las causas fundamentales del incidente. También se debe rastrear y supervisar la implementación de las acciones correctivas y preventivas.

Las empresas deben controlar el desempeño y las tendencias en toda la organización, establecer objetivos para cero fatalidades e identificar patrones de factores causales para abordar las causas fundamentales. Además, se debe mantener documentación para las investigaciones y el seguimiento de incidentes.

### RECUADRO 7: ENFOQUE EN LOS CUASI-ACCIDENTES

Incluir los cuasi-accidentes en los sistemas de investigación y notificación de incidentes es parte de un enfoque proactivo para la gestión de SSO. Un «cuasi-accidente» es un evento no planeado que no provocó lesiones, enfermedades o daños, pero que tenía la posibilidad de hacerlo. Solo una ruptura afortunada en la cadena de eventos evitó una lesión, una muerte o un daño. Un proceso o sistema de gestión defectuoso es invariablemente la causa principal del aumento del riesgo que conduce al cuasi-accidente y debería ser el foco de mejora. Otros términos para estos eventos son «peligro inminente», «huida milagrosa» o, en el caso de objetos en movimiento, «cuasi-colisión» o «cuasi-impacto». La mayoría de los eventos que producen pérdidas (incidentes), tanto graves como catastróficos, están precedidos por advertencias o incidentes de cuasi-accidentes. Reconocer y notificar cuasi-accidentes puede mejorar de forma significativa la seguridad de los trabajadores y mejorar la cultura de seguridad de una empresa.\*

\* Consejo Nacional de Seguridad (NSC, por sus iniciales en inglés), *Sistemas de notificación de cuasiaccidentes*, 2013, consultado en línea: 6 de enero de 2020, <<https://www.atlantictraining.com/blog/wp-content/uploads/2018/05/294734832-Near-Miss-Reporting-Systems.pdf>>.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- › **Disposición 7.19** Las empresas se asegurarán de que todos los incidentes de salud y seguridad, así como su respuesta y el resultado de dichos incidentes, se documenten y se investiguen formalmente, y que los resultados de toda investigación se incluyan en revisiones periódicas de salud y seguridad y planes de mejora y, a excepción de los datos sujetos a confidencialidad médica, están a disposición de los trabajadores.

### Explicación

Las empresas deben investigar y documentar el origen y las causas subyacentes de todas las lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo para identificar cualquier falla en el sistema de gestión de SSO. Dichas investigaciones deben estar a cargo de personas competentes identificadas (internas o externas) junto con la participación adecuada de los trabajadores y sus representantes. Todas las investigaciones deben concluir con un informe sobre las acciones correctivas inmediatas y las acciones preventivas tomadas para evitar la recurrencia. En muchos casos, las leyes y los reglamentos nacionales establecen procedimientos y formatos para investigar y notificar accidentes y lesiones, incluidos los requisitos para notificar a las autoridades pertinentes.

El propósito principal de la investigación de un accidente es determinar las causas de un accidente para evitar sucesos similares. En lugar de identificar y corregir solo las causas directas e indirectas, la investigación también debe identificar las causas fundamentales de los accidentes. Cuando se reconocen y se eliminan las causas fundamentales subyacentes, también se pueden eliminar los futuros procedimientos y condiciones de trabajo inseguros.

La causa fundamental identifica la razón por la cual las reglas, las políticas, los procedimientos o los programas de la empresa no garantizaron que los empleados tomaran las acciones adecuadas para prevenir las causas indirectas que llevaron al peligro o evento no planeado. Algunos ejemplos de reglas, políticas, procedimientos o programas del operador incluyen sistemas y planes de control de techos, programas de seguridad, planes de ventilación de minas, planes de capacitación y demás documentos de seguridad de la empresa. Para identificar más específicamente la causa fundamental, las empresas deben evaluar las políticas, los procedimientos y los programas aplicables a cada acción e inacción para:

- › los malentendidos o la falta de comunicación;
- › la falta de conocimiento o de capacitación;
- › herramientas o equipos apropiados o procedimientos relacionados;
- › incentivos de desempeño que conduzcan a consecuencias no deseadas;
- › incapacidad debida a la capacidad física o la pérdida de concentración.<sup>174</sup>

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa:

- › ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- › documenta formalmente todos los incidentes de salud y seguridad, así como su respuesta y los resultados de las investigaciones; y
- › incluye los resultados de las investigaciones en revisiones periódicas de salud y seguridad

174. Departamento de Trabajo de EE. UU., *Manual de la Administración de Salud y Seguridad en Minas: procedimientos de investigación de accidentes/enfermedades*, 2011, consultado en línea: 7 de agosto de 2020, <<https://arlweb.msha.gov/READROOM/HANDBOOK/PH20-I-4.pdf>>.





y planes de mejora y, a excepción de los datos sujetos a confidencialidad médica, pone los resultados a disposición de los trabajadores.

**Cumple sustancialmente:**

La empresa documenta formalmente todos los incidentes de salud y seguridad, así como su respuesta y los resultados de las investigaciones; sin embargo, existen pequeñas lagunas en la documentación.

**Cumple parcialmente:**

La empresa no incluye los resultados de las investigaciones en revisiones periódicas de salud o seguridad y planes de mejora, y/o no pone los resultados a disposición de los trabajadores.

**Falta:**

La empresa no documenta formalmente los incidentes de salud y seguridad y/o no los investiga por completo.

---

> **Disposición 7.20** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para garantizar que los representantes de salud y seguridad de los trabajadores puedan participar y recibir los resultados de las inspecciones e investigaciones realizadas en el lugar de trabajo por parte de la empresa y/o de la autoridad competente, y recibirán notificación oportuna de accidentes y sucesos peligrosos.

---

### Explicación

Las empresas deben incluir a los representantes de salud y seguridad de los trabajadores en las auditorías e inspecciones de seguridad internas y en las investigaciones de incidentes. Los resultados de todas las inspecciones e investigaciones (internas y externas) deben comunicarse a la alta gerencia, los trabajadores involucrados, los representantes de los trabajadores y el comité de salud y seguridad, cuando exista.

### Determinación del desempeño

**Cumple:**

La empresa:

- > ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición; y/o
- > por la autoridad competente, permite a los representantes de salud y seguridad de los trabajadores participar y recibir los resultados de las inspecciones e investigaciones realizadas en el lugar de trabajo y recibir notificaciones oportunas de accidentes y sucesos peligrosos.

**Cumple sustancialmente:**

N/A

**Cumple parcialmente:**

Los representantes de salud y seguridad de los trabajadores no pueden participar y recibir los resultados de todas las inspecciones e investigaciones realizadas en el lugar de trabajo por parte de la empresa y/o por la autoridad competente, y/o no siempre reciben una notificación oportuna de accidentes y sucesos peligrosos.



### Falta:

La empresa:

- > no brinda sistemas para los representantes de salud y seguridad de los trabajadores;
- > los representantes de salud y seguridad no pueden participar ni recibir los resultados de las inspecciones e investigaciones; y/o
- > no proporciona a los representantes de salud y seguridad avisos de accidentes o sucesos peligrosos.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

La conformidad con las disposiciones sobre informes de accidentes e incidentes se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados y el equipo gerencial y demás partes interesadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
7.19		✓	✓	✓	✓	✓
7.20		✓	✓	✓	✓	✓

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que establecen el compromiso de la empresa de documentar e investigar todos los incidentes de salud y seguridad;
- > documentación de incidentes de salud y seguridad;
- > registros de investigaciones de incidentes de salud y seguridad;
- > registros de implementación de acciones correctivas y preventivas identificadas en investigaciones de salud y seguridad;
- > revisiones de salud y seguridad y planes de mejora que muestren cómo se incorporaron los resultados de las investigaciones de salud y seguridad;
- > un procedimiento que permita la participación de los representantes de salud y seguridad de los trabajadores en inspecciones e investigaciones;
- > documentación de los resultados de las inspecciones e investigaciones para los trabajadores y los representantes de salud y seguridad de los trabajadores; y
- > documentación de notificaciones sobre accidentes y sucesos peligrosos.

### Evaluación del sitio

#### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > un buen conocimiento de las políticas y los procedimientos de la empresa para documentar e investigar todos los incidentes de salud y seguridad;
- > ejemplos de investigaciones de incidentes y qué acciones correctivas y preventivas se implementaron como resultado;



- > cómo participan los representantes de salud y seguridad de los trabajadores en las inspecciones e investigaciones;
- > cómo se incorporan los resultados de las investigaciones e inspecciones para documentar e investigar todos los incidentes de salud y seguridad;
- > cómo se comparten los resultados de las investigaciones e inspecciones con los trabajadores y los representantes de salud y seguridad de los trabajadores; y
- > cómo se notifica a los trabajadores y a los representantes de salud y seguridad de los trabajadores sobre accidentes y sucesos peligrosos.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de las políticas y los procedimientos de la empresa para documentar e investigar todos los incidentes de salud y seguridad;
- > cómo informar un incidente de salud y seguridad;
- > ejemplos de investigaciones de incidentes y qué acciones correctivas y preventivas se implementaron como resultado;
- > si los representantes de salud y seguridad de los trabajadores participan en inspecciones e investigaciones;
- > si los resultados de las investigaciones e inspecciones se comparten con los trabajadores y los representantes de salud y seguridad de los trabajadores; y
- > si los trabajadores y los representantes de salud y seguridad de los trabajadores reciben notificación sobre accidentes y sucesos peligrosos.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > si la empresa investiga todos los incidentes de salud y seguridad;
- > si la empresa involucra a los representantes de salud y seguridad de los trabajadores en las investigaciones;
- > si la empresa se ha sometido a inspecciones de salud y seguridad por parte de la autoridad competente; y
- > si la empresa comparte los resultados de las investigaciones e inspecciones con los representantes de salud y seguridad de los trabajadores.



#### IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las normas mínimas para la notificación de accidentes e incidentes, las empresas deben consultar la <u>Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</u> .
<b>7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)</b>	<b>7.1:</b> al desarrollar un sistema de gestión de SSO, las empresas deben considerar la forma en que los datos de accidentes e incidentes pueden informar las mejoras de los sistemas.  <b>7.16-7.18:</b> al desarrollar capacitación y comunicación en SSO, las empresas deben incluir capacitación sobre notificación de accidentes y lesiones.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > Administración de Salud y Seguridad en Minas, *Manual: procedimientos de investigación de accidentes/enfermedades*, 2011 (disponible [aquí](#)). Este Manual establece los procedimientos para la realización de investigaciones de accidentes e incidentes en las minas de la Nación.
- > OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, mayo de 2006 (disponible [aquí](#)). Este nuevo código, que refleja los numerosos cambios en la industria, su mano de obra, las funciones de las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones y el desarrollo de nuevos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo se centra en la producción de carbón de minas subterráneas.
- > OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en las minas a cielo abierto*, diciembre de 2018 (disponible [aquí](#)). Este código revisado refleja los numerosos cambios en la industria, su fuerza laboral, las funciones de las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y el desarrollo de nuevos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo (SSO), incluida la seguridad y la salud en el Convenio sobre minas de 1995 (N° 176).



# Salud y Bienestar de los Trabajadores (Disposiciones 7.21-7.26)



## I INTRODUCCIÓN

Las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar acceso a suministros de primeros auxilios en el lugar y a personal capacitado en primeros auxilios, de tener procedimientos apropiados para el transporte a las instalaciones médicas locales en el caso de una emergencia médica y de ayudar a los trabajadores con lesiones relacionadas con el trabajo a acceder físicamente al tratamiento médico de acuerdo con las leyes y los reglamentos locales.

La salud y el bienestar de los trabajadores van más allá de un enfoque en la seguridad y la eliminación de accidentes y lesiones. Un enfoque holístico de la salud y el bienestar de los trabajadores también tiene en cuenta la posibilidad de exposición a largo plazo a peligros en el entorno físico y los efectos de sustancias peligrosas, así como cuestiones más amplias de salud de los trabajadores, incluido el abuso de sustancias; enfermedades infecciosas, como el VIH/SIDA, la tuberculosis y la malaria; salud mental; y salud sexual y reproductiva.

› **Disposición 7.21** Las empresas proporcionarán acceso a instalaciones médicas y de salud adecuadas en el lugar y suministros de primeros auxilios claramente marcadas y desarrollarán procedimientos para el transporte de trabajadores con problemas de salud más graves a hospitales o instalaciones médicas locales.

## Explicación

El programa de primeros auxilios en cada lugar de trabajo debe diseñarse en coordinación con los representantes de salud y seguridad de los trabajadores y el personal médico calificado.

Las empresas se deben asegurar de que haya instalaciones de primeros auxilios, incluida la provisión de personal capacitado, en todos los sitios. Los botiquines de primeros auxilios y las estaciones de lavado de ojos deben estar señalizados de forma clara, ser de fácil acceso y ubicarse cerca de las áreas donde podrían ocurrir accidentes, es decir, que puedan alcanzarse en uno o dos minutos. También deben estar hechos de materiales adecuados y deben proteger el contenido del calor, la humedad y el polvo.

En muchos casos, las leyes y los reglamentos nacionales establecen requisitos para las instalaciones médicas en el sitio según el tamaño de la operación y el tipo de actividad industrial. Las empresas deben establecer planes en cooperación con los servicios de emergencia externos, las instalaciones médicas y los hospitales para responder a las emergencias, transportar de manera segura a los trabajadores lesionados y brindar atención continua a esos trabajadores.

Un número suficiente de trabajadores debe tener certificados de primeros auxilios actualizados y aprobados o contar con títulos equivalentes. Las empresas deben suministrar camillas y demás equipos de rescate adecuados al tipo y los peligros de la operación. Las empresas deben establecer y capacitar equipos de rescate en minas y hacer arreglos para garantizar el transporte seguro, rápido y cómodo de las personas heridas y enfermas a la superficie o la

entrada principal de la mina, o al centro médico más cercano. En algunos casos, las empresas también proporcionan brigadas de ambulancias en el lugar.

También deben proporcionar un número adecuado de centros de primeros auxilios que sean áreas separadas que no se utilicen para otros fines. Al menos un centro de primeros auxilios debe estar ubicado cerca de la entrada principal de la mina, con fácil acceso y entrada para personas que lleven una camilla. Los centros de primeros auxilios deben:

- > tener un número suficiente de camas;
- > tener una temperatura, iluminación y limpieza adecuadas;
- > incluir áreas de tratamiento, descanso, almacenamiento y salas de espera;
- > usarse solo para primeros auxilios, exámenes médicos o trabajos de ambulancia; y
- > tener un piso antideslizante y fácil de limpiar, paredes de fácil limpieza, encimeras fáciles de limpiar y fregaderos con agua corriente.

El personal competente debe inspeccionar con frecuencia el equipo de primeros auxilios, las áreas de tratamiento y los vehículos de ambulancia en el lugar y debe llevar registros de inspección y mantenimiento.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa:

- > ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- > proporciona acceso a instalaciones sanitarias y médicas adecuadas en el lugar y suministros de primeros auxilios claramente marcadas;
- > mantiene un inventario actualizado de suministros de primeros auxilios e inspecciona con frecuencia las instalaciones médicas;
- > tiene un número suficiente de personal capacitado en primeros auxilios en cada turno. La empresa ha desarrollado procedimientos para el transporte de trabajadores con problemas de salud más graves a hospitales o instalaciones médicas locales.

#### Cumple sustancialmente:

N/A

#### Cumple parcialmente:

No todos los suministros de primeros auxilios y/o equipos e instalaciones médicas se abastecen por completo, se marcan con claridad, están en pleno funcionamiento o se inspeccionan con regularidad y/o hay una cantidad insuficiente de personal capacitado en primeros auxilios.

#### Falta:

La empresa no cuenta con instalaciones médicas adecuadas y/o no ha desarrollado procedimientos para el transporte de trabajadores con problemas de salud más graves a hospitales o instalaciones médicas locales.

- 
- > **Disposición 7.22** Las empresas se asegurarán de que los trabajadores se sometan a exámenes médicos periódicos y cuente con cobertura médica. Las empresas identificarán y controlarán los riesgos para la salud a largo plazo de los trabajadores.
- 



## Explicación

La evaluación de la salud de los trabajadores es uno de los componentes principales de cualquier programa de prevención en el lugar de trabajo. Los exámenes médicos son el medio más utilizado para evaluar la salud de los trabajadores individuales y se deben proporcionar de forma gratuita.<sup>175</sup>

Los efectos crónicos sobre la salud son los que pueden desarrollarse durante un período de exposición más prolongado. En ocasiones, serán condiciones en las que la gravedad de los síntomas o la enfermedad o el riesgo de daño están relacionados con la exposición acumulada al peligro durante un período de meses o años. Los efectos crónicos sobre la salud por lo general se producen después de la exposición repetida durante días, semanas y meses; por ejemplo, la pérdida de audición inducida por ruido y el síndrome de vibración mano-brazo.<sup>176</sup>

Los signos y síntomas de muchas enfermedades adquiridas en el trabajo se manifiestan muchos años después de que se identifica la exposición como la causa. Los ejemplos incluyen el desarrollo de mesotelioma décadas después de la exposición inicial al asbesto y demás cánceres de pulmón y neumoconiosis como la silicosis y la asbestosis, que se pueden presentar décadas después de que ha cesado la exposición.

En muchos casos, las leyes y los reglamentos nacionales establecen requisitos para el tipo y la frecuencia de los exámenes médicos. Las empresas se deben asegurar de que se examine a todos los trabajadores y se les certifique médicamente como aptos antes de comenzar a trabajar en una mina. Los exámenes médicos previos al empleo deberían adaptarse al tipo de trabajo, los criterios de aptitud profesional y los riesgos laborales. No debe haber discriminación contra los solicitantes discapacitados que cumplan con los requisitos para un trabajo determinado.

Los exámenes médicos pueden tener lugar a intervalos periódicos durante el empleo y deben ser adecuados a los riesgos y exposiciones ocupacionales del trabajador. Estos exámenes también pueden realizarse al reanudarse el trabajo después de una ausencia prolongada por razones de salud con el fin de determinar las posibles causas ocupacionales, recomendar acciones apropiadas para proteger a los trabajadores y determinar la idoneidad para el trabajo o la necesidad de reasignación y rehabilitación. Los exámenes también pueden tener lugar a petición del trabajador, por ejemplo, cuando un trabajador cambia de trabajo y, en particular, cuando un trabajador cambia de trabajo por razones médicas.<sup>177</sup>

Por otra parte, los exámenes médicos deben tener fines de prevención y protección que incluyan no solo la protección y promoción de la salud de los trabajadores, sino también la protección del acceso al trabajo, el derecho a indemnización, las prestaciones del seguro médico y la protección social. En ninguna circunstancia los exámenes médicos para el empleo deben utilizarse como sustituto de las medidas para prevenir y controlar las exposiciones peligrosas. Los reconocimientos médicos deberían utilizarse para mejorar las condiciones de trabajo de tal manera que faciliten la adaptación del trabajo a los trabajadores.<sup>178</sup> La vigilancia y el control de la salud deberían, si se considera necesario, continuar después de la terminación del empleo.<sup>179</sup>

175. OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en minas a cielo abierto*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

176. Asociación Nacional de Profesionales de la Seguridad (NASP, por sus iniciales en inglés), *Síndrome de Vibración Mano-Brazo: causas y prevención*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://naspweb.com/hand-arm-vibration-syndrome-causes-and-prevention/>>.

177. OIT, *Lineamientos Técnicos y Éticos para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores*, 1998, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed\\_protect/...protrav/...safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_177384.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_protect/...protrav/...safework/documents/normativeinstrument/wcms_177384.pdf)>.

178. *Ibidem*.

179. OIT, *Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad, Directrices generales sobre medio ambiente, salud y seguridad, 2.0 Salud y seguridad en el trabajo*, 2007, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.ilo.org/wps/wcm/connect/1d19c1ab-3ef8-42d4-bd6b-cb79648af3fe/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES&CVID=Is62x8I>>.



Los registros de todos los exámenes médicos deben mantenerse confidenciales y conservarse en las instalaciones médicas según lo determinen las leyes o reglamentaciones nacionales.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa:

- › ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- › asegura que los trabajadores se sometan a exámenes médicos periódicos y cuenten con cobertura médica;
- › identifica y supervisa los riesgos para la salud a largo plazo de los trabajadores.

#### Cumple sustancialmente:

N/A

#### Cumple parcialmente:

La empresa garantiza que los trabajadores se sometan a exámenes médicos periódicos y cuenten con cobertura médica, pero la empresa identifica y supervisa algunos, pero no todos, los riesgos para la salud a largo plazo de los trabajadores.

#### Falta:

Algunos o ninguno de los trabajadores se somete a exámenes médicos periódicos ni cuenta con cobertura médica y/o la empresa no identifica ni supervisa los riesgos de salud a largo plazo para los trabajadores.

- 
- › **Disposición 7.23** Las empresas evitarán la exposición a peligros de las mujeres embarazadas y en período de lactancia y les brindarán condiciones de trabajo seguras y adecuadas.
- 

### Explicación

A medida que aumenta el número de empleadas en la industria, las preocupaciones relacionadas con la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas y lactantes son cada vez más frecuentes. Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores entendiendo el impacto potencial de los peligros en el lugar de trabajo sobre la trabajadora embarazada o lactante y su feto en desarrollo y eliminando o reduciendo el riesgo de exposición.

Un agente es un agente que puede afectar de forma negativa la salud reproductiva de mujeres y hombres y/o que pueden tener un impacto negativo en el crecimiento y el desarrollo del feto. Algunos ejemplos de problemas reproductivos relacionados con agentes peligrosos incluyen infertilidad, abortos espontáneos, parto prematuro (menos de 37 semanas de gestación), bajo peso al nacer y anomalías congénitas del bebé.

Dado el delicado período de tiempo del feto en desarrollo y la incertidumbre del daño, la mayoría de las entidades reguladoras recomiendan que los niveles de exposición se mantengan en un mínimo absoluto. Tanto el empleador como el empleado deben hacer todos los esfuerzos posibles para minimizar el riesgo de exposición.

El cuerpo de una mujer embarazada sufre cambios físicos que pueden hacerla más susceptible a los peligros del lugar de trabajo. Esos cambios ocurren en casi todos los sistemas del cuerpo, incluidos los sistemas circulatorio, respiratorio, endocrino y musculoesquelético.







ocupacional en el que no se esperen efectos negativos para la salud (incluida la salud reproductiva), ya sea a corto plazo o durante una vida útil estandarizada.<sup>180</sup>

Aunque los problemas de salud mental no son exclusivos de la industria minera, las largas horas y los períodos prolongados viviendo fuera de casa pueden generar un entorno en el que pueden surgir problemas de salud mental. Esto puede tener implicaciones importantes, no solo para el bienestar de los trabajadores y sus familias, sino también para la seguridad en el lugar de trabajo. Problemas como la depresión, la fatiga y el estrés aumentan el riesgo de incidentes de seguridad en el trabajo, con consecuencias potencialmente fatales. Los problemas de salud mental también están asociados con la baja moral del personal, el aumento del ausentismo y la reducción de la productividad.<sup>181</sup>

Las empresas deben promover una cultura de salud y seguridad que incluya la salud mental, por ejemplo, al centrarse en:

- construir una cultura sólida de salud mental y bienestar en todas las regiones y niveles de la empresa, una que también reduzca el estigma asociado con las enfermedades mentales;
- mejorar la capacidad de la gerencia y demás empleados para identificar y responder a problemas de salud mental;
- prevenir las enfermedades mentales abordando factores de riesgo como el abuso de drogas y alcohol y brindando a las personas las habilidades para desarrollar la resiliencia y la salud mental positiva;
- proporcionar acceso a asesoría y demás servicios de salud mental; y
- garantizar que los empleados tengan acceso a recursos y apoyo cuando regresen al trabajo después de una enfermedad.

Las políticas y los programas sobre alcohol y drogas deben promover la prevención, la reducción y el manejo de los problemas relacionados con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Las empresas, los trabajadores y sus representantes deberían cooperar en el desarrollo de dichos programas para el sitio.

Las empresas que operan en áreas con altas tasas de enfermedades transmisibles como el VIH/SIDA, la tuberculosis (TB) y la malaria deben ofrecer medidas preventivas y de tratamiento a los trabajadores. Los beneficios de ofrecer estas medidas incluyen una mayor productividad, menores costos generales de atención médica, menores tasas de rotación de empleados, reducción de la responsabilidad del empleador, mejora de la moral de los empleados y mayor acceso a la financiación para el desarrollo.<sup>182</sup>

Los programas de VIH/SIDA consisten en ayuda para los empleados y las comunidades, asesoría y pruebas, prevención y tratamiento, creación de un entorno propicio libre de estigma y adhesión a los principios clave de la OIT.

Los programas de tuberculosis abarcan diferentes tipos de intervención para controlar la transmisión y mejorar la salud, como la detección y las pruebas activas y pasivas, la «terapia de observación directa, curso breve» y los vínculos con programas de VIH.

El control integrado de la malaria consiste en proporcionar gestión ambiental y de vectores (control primario), reducir el riesgo individual (control secundario) y limitar el efecto negativo de las infecciones (control terciario).

180. ICMM, *El establecimiento y uso de los límites de exposición ocupacional: práctica actual*, 2007, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.icmm.com/en-gb/research/health-safety/setting-and-use-of-oels>>.

181. ICMM, *Mejora de la salud mental y el bienestar de los empleados en la industria minera*, 2016, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.icmm.com/en-gb/case-studies/improving-employee-mental-health-and-wellbeing>>.

182. ICMM, *Guía de Buenas Prácticas en VIH/SIDA, Tuberculosis y Malaria*, 2008, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2008/guidance\\_hiv-aids-tb-malaria.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2008/guidance_hiv-aids-tb-malaria.pdf)>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa:

- > ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- > toma medidas para garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa toma algunas medidas para asegurar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; sin embargo, las medidas tomadas no cubren de manera integral el bienestar del trabajador y/o no se implementan en su totalidad.

### Falta:

La empresa no toma ninguna medida para garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

- 
- > **Disposición 7.25** Las empresas proporcionarán a los empleados una indemnización oportuna por la pérdida de ingresos debido a una lesión relacionada con el trabajo o una enfermedad ocupacional, a menos que esa lesión o enfermedad ya esté cubierta por un seguro de discapacidad público o privado, hasta que el empleado pueda:
- a) volver al trabajo y ser empleado en un puesto idéntico o similar; o
  - b) calificar para una pensión por discapacidad si no puede regresar al trabajo debido a la gravedad de la lesión o enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo.
- La indemnización se acogerá a los reglamentos locales, cuando corresponda.
- 

## Explicación

Las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar a los empleados una indemnización por la pérdida de ingresos debido a lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo de manera oportuna y hasta que los empleados puedan regresar al trabajo. Las empresas deben ayudar a los trabajadores a obtener acceso a pensiones por discapacidad u otros planes gubernamentales, cuando corresponda.

En los países donde la indemnización a los trabajadores no se brinda a través de esquemas gubernamentales o de un acuerdo de negociación colectiva, las empresas deben indemnizar a los empleados por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo a una tarifa que, como mínimo, cubra los gastos médicos y los salarios durante el período de recuperación y rehabilitación.

Cuando la rehabilitación de los trabajadores no se proporcione como parte de los planes de indemnización, las empresas deben garantizar que los trabajadores tengan acceso gratuito o asequible a los programas de rehabilitación para facilitar un rápido regreso al trabajo.<sup>183</sup>

183. Iniciativa para el Aseguramiento de la Minería Responsable, *Norma para la Minería Responsable*, 2018, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.



Las empresas se deben asegurar de que los empleados puedan volver a trabajar en su puesto anterior o similar. Cuando el empleado no sea físicamente capaz de realizar sus tareas anteriores, se deben hacer adaptaciones a su puesto o se deben identificar puestos alternativos que se ajusten a sus capacidades. Si a los empleados se les ofrece un puesto alternativo, sus ganancias deben ser al menos iguales a las ganancias en su puesto anterior.

Si los empleados no pueden regresar al trabajo debido a la gravedad de la lesión o a una *enfermedad relacionada con el trabajo*, las empresas deben proporcionarles una indemnización hasta que califiquen para una pensión por discapacidad o un plan público de protección social equivalente. La indemnización debe constituir dos tercios o más del salario que normalmente recibirían si estuvieran sanos y trabajaran.<sup>184</sup>

Cuando un trabajador muere como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, las empresas deben, como mínimo, proporcionar a los cónyuges e hijos dependientes beneficios para cubrir los gastos del funeral y el transporte del cuerpo del trabajador, si corresponde, así como una indemnización que sea igual o superior a tres meses de salario del trabajador fallecido.<sup>185</sup>

Si una enfermedad ocupacional se manifiesta después de que un trabajador se ha jubilado, las empresas deberían, como mínimo, indemnizar al trabajador por los gastos médicos, a menos que la empresa pueda establecer que la enfermedad ocupacional no estaba relacionada con el empleo del trabajador en la mina.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa:

- › ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- › proporciona a los empleados una indemnización oportuna por la pérdida de ingresos debido a lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cuando aún no están cubiertos por un seguro de discapacidad público o privado hasta que puedan regresar al trabajo o califiquen para una pensión por discapacidad; y
- › cuando los empleados pueden volver al trabajo, les ofrece el mismo cargo o uno similar con el mismo nivel salarial.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ofrece a los empleados una indemnización por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cuando aún no están cubiertos por un seguro de discapacidad público o privado; sin embargo, esto no se hace de manera oportuna.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa no proporciona a todos los empleados una indemnización por la pérdida de ingresos debido a lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cuando aún no están cubiertos por un seguro de discapacidad público o privado y/o la empresa no ofrece al empleado un puesto igual o similar al volver al trabajo.

### *Falta:*

La empresa no ofrece indemnización a ningún empleado por la pérdida de ingresos por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

184. *Ibidem.*

185. *Ibidem.*



- 
- › **Disposición 7.26** Las empresas protegerán a los trabajadores y visitantes en caso de pandemias y emergencias sanitarias mundiales mediante el trabajo en asociación con entidades de salud pública, organizaciones de trabajadores y demás partes interesadas pertinentes.
- 

## Explicación

La pandemia del coronavirus (COVID-19) de 2020 afecta a todas las industrias mundiales, incluida la minería. Las empresas tienen la responsabilidad de implementar medidas para proteger y apoyar a los trabajadores. Si bien la redacción de las leyes y los reglamentos varía en todo el mundo, en general, las empresas deben proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores. Esto incluye proporcionar información, educación, capacitación y el equipo correcto para realizar el trabajo de manera segura y garantizar lugares de trabajo seguros y saludables.<sup>186</sup>

Las medidas para proteger a los trabajadores durante una pandemia variarán según la forma en que se propague la enfermedad. En el caso de COVID-19, las empresas deben considerar implementar las siguientes medidas para todos los trabajadores, incluidos los proveedores, contratistas o visitantes esenciales que puedan necesitar ingresar al sitio por reparaciones críticas, entregas u otras razones:

- › desarrollar respuestas en asociación con entidades de salud pública, organizaciones de trabajadores y demás partes interesadas pertinentes;
- › supervisar las comunicaciones, pautas y directivas de salud pública;
- › identificar y minimizar el riesgo de exposición de trabajadores y visitantes tanto como sea posible;
- › asegurar la adquisición y distribución de equipos de protección personal suficientes;
- › actualizar o desarrollar nuevas políticas y directrices sobre prácticas de higiene y demás medidas de mitigación, como protocolos de no contacto para entregas y demás transacciones;
- › proporcionar material de capacitación, educación e información a los trabajadores;
- › proporcionar a los trabajadores licencia por enfermedad y apoyar su acceso a la atención médica en caso de enfermedad;
- › proteger los salarios de los trabajadores y demás garantías de ingresos en la medida de lo posible;
- › revisar y adaptar el alojamiento de los trabajadores para minimizar los riesgos;
- › proporcionar a los trabajadores alojamiento cuando no puedan viajar a casa;
- › no impedir que los trabajadores abandonen las instalaciones;
- › prever que los trabajadores atiendan a los familiares enfermos;
- › comunicar a las partes interesadas las medidas adoptadas.

Las medidas adicionales tomadas por los miembros del ICMM en respuesta al COVID-19 incluyen: exigir trabajar desde casa cuando sea físicamente posible o iniciar diferentes turnos, restricciones en los viajes relacionados con el trabajo, protocolos de cuarentena para los viajeros que regresan, restricciones en las visitas no esenciales a los sitios de operación, medidas de distanciamiento social e identificación y protección de personas de alto riesgo. Otras medidas incluyen el control de temperatura en el lugar, la implementación de mayores medidas de higiene y la provisión de una línea directa las 24 horas, los siete días de la semana para que los trabajadores busquen asesoría médica, incluido el acceso a servicios de salud mental dados los niveles elevados de ansiedad causados por la crisis y el mayor aislamiento de muchos trabajadores.

---

186. IndustriALL, Consejos de COVID-19 para trabajadores y empleadores, 2020, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/covidadvice2eng.pdf>>.



## Determinación del desempeño:

### Cumple:

La empresa:

- > ha desarrollado y ha implementado planes y procedimientos alineados con esta disposición;
- > los planes incluyen disposiciones para garantizar la seguridad de los trabajadores y demás visitantes del sitio durante una pandemia u otra emergencia sanitaria mundial;
- > ha tomado las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y demás visitantes del sitio en respuesta al COVID-19.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado planes para garantizar la seguridad de los trabajadores y demás visitantes del sitio durante una pandemia u otra emergencia sanitaria mundial y ha tomado las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y demás visitantes del sitio en respuesta al COVID-19; sin embargo, los planes aún no se han implementado en su totalidad y/o no son lo suficientemente integrales.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado planes para garantizar la seguridad de los trabajadores y demás visitantes del sitio durante una pandemia u otra emergencia sanitaria mundial y ha tomado algunas medidas para proteger a los trabajadores y demás visitantes del sitio en respuesta al COVID-19; sin embargo, los planes aún no se han implementado y/o las medidas de respuesta al COVID-19 son insuficientes.

### Falta:

La empresa no ha desarrollado planes para garantizar la seguridad de los trabajadores y demás visitantes del sitio durante una pandemia u otra emergencia sanitaria mundial y/o no ha tomado las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y demás visitantes del sitio en respuesta al COVID-19.



## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre la salud y el bienestar de los trabajadores se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, los trabajadores contratados, el equipo gerencial y demás partes interesadas. Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
7.21	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.22		✓	✓	✓	✓	✓
7.23	✓	✓	✓	✓	✓	
7.24		✓	✓	✓	✓	✓
7.25	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.26	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- › Política y procedimientos relacionados con las instalaciones médicas en el lugar y los suministros de primeros auxilios;
- › inventario de suministros de primeros auxilios;
- › registros de inspecciones de instalaciones médicas y suministros de primeros auxilios;
- › procedimiento para asegurar un número suficiente de personal capacitado en primeros auxilios en cada turno;
- › registros de capacitación en primeros auxilios;
- › procedimiento para el transporte de trabajadores con problemas de salud más graves a hospitales o instalaciones médicas locales;
- › política y procedimientos para supervisar los riesgos para la salud a largo plazo de los trabajadores;
- › identificación de riesgos para la salud a largo plazo de los trabajadores;
- › documentación de exámenes médicos periódicos y cobertura médica;
- › procedimiento para prevenir la exposición de mujeres embarazadas y en período de lactancia a peligros y brindarles condiciones de trabajo seguras y adecuadas;
- › procedimientos para asegurar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores;
- › procedimiento para proporcionar a los empleados una indemnización oportuna por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cuando aún no estén cubiertos por un seguro de discapacidad público o privado;
- › procedimiento para proporcionar a los empleados una indemnización por la pérdida de ingresos debido a lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cuando aún no estén cubiertos por un seguro de discapacidad público o privado hasta que puedan regresar al trabajo o califiquen para una pensión por discapacidad;
- › procedimiento que establece el compromiso de la empresa de ofrecer a los empleados el mismo cargo o uno similar a su regreso al trabajo después de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo;
- › plan para garantizar la seguridad de los trabajadores y demás visitantes del sitio durante una pandemia u otra emergencia sanitaria mundial; y
- › procedimientos de respuesta al COVID-19.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- › un buen conocimiento de las instalaciones médicas en el lugar y los suministros de primeros auxilios;
- › un buen conocimiento del procedimiento para el transporte de trabajadores con problemas de salud más graves a hospitales o instalaciones médicas locales;
- › ejemplos de riesgos para la salud a largo plazo para los trabajadores;
- › frecuencia y alcance de los exámenes médicos;
- › ejemplos de cómo la empresa previene la exposición de mujeres embarazadas y en período de lactancia a peligros;
- › ejemplos de medidas para promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores;
- › cómo la empresa indemniza a los empleados por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo;
- › cómo acomoda la empresa a los empleados que regresan al trabajo después de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo;
- › cómo ha respondido la empresa al COVID-19;
- › cómo planea la empresa responder a futuras pandemias o emergencias sanitarias mundiales.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- › un conocimiento básico de las instalaciones médicas en el lugar y los suministros de primeros auxilios;



- > dónde se encuentran los suministros de primeros auxilios más cercanas;
- > si hay personal capacitado en primeros auxilios en cada turno;
- > frecuencia y alcance de los exámenes médicos;
- > ejemplos de cómo la empresa previene la exposición de mujeres embarazadas y en período de lactancia a peligros;
- > ejemplos de medidas para promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores;
- > cómo la empresa indemniza a los empleados por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo;
- > cómo acomoda la empresa a los empleados que regresan al trabajo después de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo;
- > cómo ha respondido la empresa al COVID-19; y
- > si la empresa tiene un plan para responder a futuras pandemias o emergencias sanitarias mundiales.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > la naturaleza de las instalaciones médicas de la empresa;
- > si la empresa se ha coordinado con los centros de salud cercanos con respecto al transporte de trabajadores con problemas de salud graves;
- > si la empresa ha identificado riesgos de salud a largo plazo para los trabajadores;
- > si la empresa indemniza a los empleados por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo;
- > cómo acomoda la empresa a los empleados que regresan al trabajo después de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo;
- > cómo ha respondido la empresa al COVID-19; y
- > si la empresa tiene un plan para responder a futuras pandemias o emergencias sanitarias mundiales.

#### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > las instalaciones médicas en el lugar y la accesibilidad de los suministros de primeros auxilios;
- > los mecanismos de transporte de trabajadores heridos o enfermos;
- > las condiciones de trabajo por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo;
- > cómo acomoda la empresa a los empleados que regresan al trabajo después de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo; y
- > las medidas de respuesta al COVID-19.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las normas mínimas para las instalaciones y los exámenes médicos, las empresas deben consultar la <a href="#">Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</a> .
<b>7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)</b>	<b>7.1, 7.2, 7.3, 7.4 y 7.24:</b> desarrollar sistemas de identificación y gestión de los riesgos de salud y seguridad, las instalaciones médicas, el bienestar de los trabajadores y las pandemias.





---

**7.13:** al desarrollar procedimientos de preparación para emergencias, las empresas deben incluir pandemias.

---

**7.16 y 7.17:** al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, las empresas deben incluir capacitación sobre seguridad en el alojamiento de los trabajadores.

---

**8 Comunidades y partes interesadas** **8.9 y 8.10:** al desarrollar procedimientos de respuesta a una pandemia, las empresas deben considerar la salud y la seguridad de la comunidad.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- OIT, *Directrices técnicas y éticas para la vigilancia de la salud de los trabajadores*, 1998 (disponible [aquí](#)). Estas Directrices tienen como objetivo ayudar a todos aquellos que tienen responsabilidades de diseñar, establecer, implementar y administrar esquemas de vigilancia de la salud de los trabajadores que faciliten la acción preventiva para garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro para todos.
- Safe Work Australia, *Productos químicos peligrosos que requieren seguimiento de la salud* (disponible [aquí](#)). Este documento proporciona información sobre los peligros conocidos de cada sustancia química, los síntomas de exposición, las pruebas médicas que se deben utilizar durante el seguimiento de la salud y la información sobre cuándo recomendar determinadas acciones, como el retiro del trabajo.
- OIT, *Directrices para el uso de la clasificación internacional de radiografías de neumoconiosis de la OIT, edición revisada*, noviembre de 2011 (disponible [aquí](#)). Esta edición revisada de la clasificación internacional de radiografías de neumoconiosis de la OIT es un esfuerzo adicional para estandarizar los métodos de clasificación y facilitar las comparaciones internacionales de datos sobre neumoconiosis, investigaciones epidemiológicas e informes de investigación.
- Industria minera de Sudáfrica, *Mejores prácticas para la prevención de la silicosis*, marzo de 2006 (disponible [aquí](#)). Esta guía tiene como objetivo apoyar el bienestar de los mineros al ilustrar las mejores prácticas en la prevención de la silicosis.
- Organización Mundial de la Salud, *Detección y vigilancia de trabajadores expuestos a polvos minerales*, enero de 1996 (disponible [aquí](#)). Este libro presenta un enfoque paso a paso para el desarrollo de programas de detección y vigilancia dirigidos a trabajadores expuestos a polvos minerales.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, *Manual para el control del polvo en la minería*, 2003 (disponible [aquí](#)). Este manual describe métodos efectivos para el control de polvos minerales en minas y túneles.
- ICMM, *Orientación sobre buenas prácticas para el VIH/SIDA, la tuberculosis y la malaria*, 2008 (disponible [aquí](#)).
- OIT, VIH y SIDA: *Directrices para el sector minero*, noviembre de 2013 (disponible [aquí](#)). Esta guía proporciona un proceso de gestión sistemático que determina el nivel de intervención requerido para el VIH/SIDA, la tuberculosis y la malaria, que culmina, cuando corresponda, en la implementación de un programa de salud con el seguimiento y la evaluación asociados.
- ICMM, *El establecimiento y uso de límites de exposición ocupacional: práctica actual*, 2007 (disponible [aquí](#)). Esta publicación presenta perspectivas actuales sobre el proceso de establecimiento de los LEO, desde la revisión científica de datos de salud hasta los criterios de aceptación de riesgos y la consideración de factores socioeconómicos.
- IFC, *Grupo del Banco Mundial, Directrices ambientales, de salud y seguridad para la minería*, diciembre de 2007 (disponible [aquí](#)). Las Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad (EHS) son documentos de referencia técnica con ejemplos generales y específicos de la industria de Buenas Prácticas Industriales Internacionales (GIIP).



- > IFC, *Grupo del Banco Mundial, Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad, Directrices generales sobre medio ambiente, salud y seguridad, 2.0 Salud y seguridad ocupacional*, abril de 2007 (disponible [aquí](#)). Las Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad contienen los niveles de desempeño y las medidas que normalmente son aceptables para el Grupo del Banco Mundial y que, en general, se consideran alcanzables en nuevas instalaciones a costos razonables con la tecnología existente.
- > Departamento de Protección del Consumidor y el Empleo, Australia Occidental, *Guía de vigilancia de la salud basada en riesgos y seguimiento biológico: seguridad de los recursos*, 2008 (disponible [aquí](#)). Una directriz es un documento explicativo que proporciona más información sobre los requisitos de la legislación, detalla las buenas prácticas y puede explicar los medios de cumplimiento de las normas prescritas en la legislación.
- > OIT, *Convenio N° 121 sobre las prestaciones por accidentes de trabajo*, 1964 (disponible [aquí](#)). Explicación del Convenio de la OIT sobre prestaciones por accidentes de trabajo.
- > OIT, *Convenio N° 102 sobre seguridad social (norma mínima)*, 1952 (disponible [aquí](#)). Explicación del Convenio de la OIT sobre Seguridad Social.
- > Una iniciativa del norte de seguridad en el lugar de trabajo y de la Universidad Laurentian, *Guía para embarazos saludables en el lugar de trabajo minero*, febrero de 2012 (disponible [aquí](#)). Esta guía fue desarrollada para suministrar información sobre los efectos de salud de los peligros en el lugar de trabajo en la industria minera sobre las empleadas embarazadas y que amamantan y sobre el feto en desarrollo y para brindar información sobre las medidas de seguridad o los controles que se pueden implementar para prevenir o minimizar la exposición a estos peligros.
- > Guía Laboral de Sudáfrica, *Código de buenas prácticas sobre el embarazo y el posparto* (disponible [aquí](#)). El objetivo de este código es proporcionar pautas para empleadores y empleados sobre la protección de la salud de la mujer contra los peligros potenciales en su entorno laboral durante el embarazo, después del nacimiento de un hijo y durante la lactancia.
- > ICM, *Mejora de la salud mental y el bienestar de los empleados en la industria minera* (disponible [aquí](#)). Estudio de caso sobre la salud mental y el bienestar de los empleados de la industria minera.
- > IFC, *Asesoría provisional para clientes de IFC sobre la prevención y gestión de los riesgos para la salud del COVID-19 en el lugar de trabajo*, abril de 2020 (disponible [aquí](#)). El objetivo principal de este documento es recopilar y brindar asesoría disponible al público a partir de fuentes reconocidas a nivel internacional con el fin de ayudar a los clientes de la IFC a identificar con prontitud las medidas para prevenir y manejar los brotes de COVID-19 en el lugar de trabajo y de responder a la infección por COVID-19 en la comunidad.
- > IndustriALL, *Asesoría sobre COVID-19 para trabajadores y empleadores*, marzo de 2020 (disponible [aquí](#)). Asesoría para la defensa de la salud y la seguridad ocupacional como una cuestión de derechos de los trabajadores y responsabilidades de los empleadores en la época del COVID-19.
- > OIT, *Manual: salud y seguridad en minas subterráneas*, mayo de 2006 (disponible [aquí](#)). Este nuevo código, que refleja los numerosos cambios en la industria, su mano de obra, las funciones de las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y el desarrollo de nuevos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo, se centra en la producción de carbón de minas subterráneas.
- > OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en las minas a cielo abierto*, diciembre de 2018 (disponible [aquí](#)). Este código revisado refleja los numerosos cambios en la industria, su fuerza laboral, las funciones de las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y el desarrollo de nuevos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo (SSO), incluida la seguridad y la salud en el Convenio sobre minas de 1995 (N° 176).



# Alojamiento para Trabajadores (Disposición 7.27)



## I INTRODUCCIÓN

La Disposición 7.27 sobre Alojamiento para Trabajadores puede relacionarse con una fase temporal de una operación minera (por ejemplo, un campamento de construcción) o puede ser más permanente. Dependiendo del tipo de alojamiento, hay una serie de consideraciones relacionadas tanto con las condiciones de vida de los propios trabajadores como con el impacto que las instalaciones de vivienda de los trabajadores pueden tener en las comunidades circundantes.<sup>187</sup>

Los estándares de alojamiento deben prestar especial atención a lo siguiente:

- > una cama separada para cada trabajador;
  - > espacio adecuado para la cabeza, que permita un movimiento completo y libre, de no menos de 203 centímetros;
  - > las dimensiones interiores mínimas de un espacio para dormir deben ser de al menos 198 centímetros por 80 centímetros;
  - > las camas no deben disponerse en niveles de más de dos;
  - > los materiales de la ropa de cama deben ser razonablemente cómodos;
  - > la ropa de cama y los materiales de la estructura de la cama deberían diseñarse para disuadir a las plagas;
  - > alojamiento separado de los sexos;
  - > luz natural adecuada durante el día y luz artificial adecuada;
  - > una lámpara de lectura para cada cama;
  - > ventilación adecuada para asegurar un movimiento suficiente de aire en todas las condiciones meteorológicas y climáticas;
  - > calefacción cuando corresponda;
  - > suministro adecuado de agua potable segura;
  - > instalaciones sanitarias adecuadas (véase más abajo);
  - > drenaje adecuado;
- vmobiliario adecuado para que cada trabajador asegure sus pertenencias, como un armario para ropa ventilado que el ocupante pueda cerrar con llave para garantizar la privacidad;
- > cafeterías, casinos o comedores comunes, alejados de las áreas de dormir;
  - > instalaciones de lavandería ubicadas de forma conveniente y amobladas;
  - > acceso razonable al teléfono u otros modos de comunicación, con cualquier cargo por el uso de estos servicios que sea de un monto razonable; y
  - > salas de descanso y recreación e instalaciones de salud, cuando no estén disponibles en la comunidad.<sup>188</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 7.27** Las empresas se asegurarán de que el alojamiento proporcionado a los empleados y contratistas se mantenga en un nivel razonable de seguridad, reparación e higiene.

187. IFC, Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD), *Alojamiento de los trabajadores: procesos y normas*, 2009, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers\\_accomodation.pdf](https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers_accomodation.pdf)>.

188. OIT, *Hoja informativa del servicio de asistencia técnica n.º 6: vivienda para los trabajadores*, 2009, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_116344/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116344/lang-en/index.htm)>.

## Explicación

Cuando las empresas proporcionen alojamiento a los trabajadores, deberían garantizar los siguientes aspectos de seguridad, reparación e higiene:

- › agua corriente, jabón y toallas u otros dispositivos de secado;
- › un lugar limpio y seguro para cocinar, almacenar y comer alimentos;
- › agua potable ilimitada: si los riesgos de contaminación son altos, las empresas deben realizar pruebas periódicas para garantizar que el agua sigue siendo segura para beber y mantener registros del resultado;
- › equipo de seguridad contra incendios completamente operativo (incluidos extintores de incendios) que cumpla con la ley local, incluidos los requisitos para el número y tipo de equipo y dónde se coloca; que sean apropiados para el tipo de riesgo potencial de incendio en el sitio y cerca de fuentes potenciales de ignición; y que se mantengan en buen estado y se verifiquen de forma rutinaria para confirmar la funcionalidad y accesibilidad;
- › un número adecuado de salidas de emergencia desbloqueadas y fácilmente identificables, según la estructura del edificio, el número de trabajadores y las normativas locales;
- › si hay guardias de seguridad apostados en las salidas, deberían tener una capacitación especial para garantizar que los trabajadores puedan salir sin restricciones durante una emergencia;
- › suministros de primeros auxilios;
- › iluminación de emergencia en caso de corte de energía;
- › seguridad eléctrica;
- › integridad del edificio (incluidas las inspecciones periódicas, la reparación y el mantenimiento);
- › instalaciones sanitarias para baños y duchas acordes con la cantidad y el sexo de los trabajadores; e
- › instalaciones de lavandería.<sup>189</sup>

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa:

- › ha desarrollado y ha implementado procedimientos alineados con esta disposición;
- › proporciona alojamiento a los trabajadores que se mantiene en un nivel razonable de seguridad, reparación e higiene.

### Cumple sustancialmente:

La empresa proporciona alojamiento a los trabajadores que se mantiene en un nivel razonable de seguridad, reparación e higiene, pero no se inspeccionan con regularidad para verificar la integridad del edificio o los aspectos de seguridad. Algunas reparaciones menores están pendientes.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- › proporciona alojamiento a los trabajadores que se mantiene en un nivel razonable de seguridad, reparación e higiene; sin embargo, algunas áreas no se mantienen según las normas de higiene adecuadas, las instalaciones sanitarias y de baño no son acordes con la cantidad y el sexo de los trabajadores, y/o las instalaciones de seguridad o las medidas de emergencia son inadecuadas (por ejemplo, falta de suministros de primeros auxilios adecuados, salidas de emergencia insuficientes, presencia de peligros eléctricos, falta de iluminación de emergencia, etc.); y/o
- › El alojamiento de los trabajadores no se incluye en los simulacros de emergencia.

189. RJC, *Guía del código de prácticas*, 2019, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.



### Falta:

El alojamiento de los trabajadores no se mantiene en un nivel razonable de seguridad, reparación o higiene.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

La conformidad de la disposición sobre el alojamiento de trabajadores se evalúa durante *la evaluación del sitio*, mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
7.27	✓	✓	✓	✓	✓	

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que establecen funciones y responsabilidades para mantener el alojamiento de los trabajadores;
- > evaluaciones o inspecciones periódicas y documentadas de las condiciones del alojamiento;
- > inventario de las instalaciones, incluidas las medidas de seguridad, previstas en las zonas de alojamiento;
- > registros de reparaciones y mantenimiento del alojamiento de los trabajadores;
- > un procedimiento para simulacros periódicos de seguridad dirigidos a los trabajadores en alojamientos que proporcione la empresa;
- > registros de inspección externa de la integridad del edificio, la seguridad y la higiene de los alimentos, y cualquier otro requisito requerido por los reglamentos locales.

### Evaluación del sitio

#### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > procedimientos para garantizar condiciones de alojamiento seguras e higiénicas;
- > frecuencia de simulacros de seguridad;
- > instalaciones, incluidas medidas de seguridad, previstas en las zonas de alojamiento;
- > normas de seguridad alimentaria;
- > procedimientos para garantizar la integridad del edificio.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > el tipo y contenido de la capacitación que han recibido sobre seguridad en el alojamiento;
- > participación en simulacros de seguridad;
- > conocimiento de los medios de salida en el alojamiento de los trabajadores;
- > condiciones adecuadas de alojamiento para los trabajadores.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > el estado general y la limpieza del alojamiento de los trabajadores;
- > las medidas e instalaciones de seguridad, que incluyen, entre otros, botiquines de primeros auxilios, planes de evacuación, salidas de emergencia, alarmas contra incendios y seguridad eléctrica;
- > el suministro de agua potable;
- > la idoneidad de las instalaciones sanitarias y duchas.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> al garantizar el cumplimiento de las normas mínimas para el alojamiento de los trabajadores, las empresas deben consultar la <u>Disposición 1.1 sobre cumplimiento legal</u> .
<b>7 Salud y seguridad ocupacional (SSO)</b>	<b>7.1, 7.2, 7.3 y 7.4:</b> al desarrollar sistemas de identificación y gestión de los riesgos de salud y seguridad, se debe incluir el alojamiento de los trabajadores.
	<b>7.13 y 7.15:</b> al desarrollar procedimientos de preparación para emergencias, las empresas deben incluir el alojamiento de los trabajadores.
	<b>7.16 y 7.17:</b> al desarrollar la capacitación y la comunicación en SSO, las empresas deben incluir capacitación sobre seguridad en el alojamiento de los trabajadores.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > IFC, BERD, *Alojamiento de los trabajadores: procesos y normas*, agosto de 2009 (disponible [aquí](#)). La Nota Orientativa proporciona ejemplos de enfoques de buenas prácticas que las empresas han aplicado con éxito en sus operaciones.
- > OIT, *Hoja informativa del servicio de asistencia técnica n.º 6: vivienda para los trabajadores*, octubre de 2009 (disponible [aquí](#)). El servicio de asistencia de la OIT ofrece una ventanilla única para los gerentes de empresas y los trabajadores que tienen preguntas sobre el enfoque de la OIT en las prácticas laborales con responsabilidad social.
- > OIT, *Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores* (Nº 115), 1961 (disponible [aquí](#)). Esta Recomendación se aplica al alojamiento de trabajadores manuales y no manuales, incluidos los autónomos y los ancianos, jubilados o con discapacidad física.
- > Consejo de Joyería Responsable, *Guía del código de prácticas*, junio de 2019 (disponible [aquí](#)). Esta guía ofrece información general y sugerencias sobre cómo implementar el Código de Prácticas (COP, por sus iniciales en inglés).
- > IRMA, *Norma del IRMA para minería responsable, IRMA-STD-001*, junio de 2018 (disponible [aquí](#)). Especifica un conjunto de objetivos y requisitos de desempeño principales para la práctica con responsabilidad ambiental y social.



---

## COMUNIDADES Y PARTES INTERESADAS

Las empresas identificarán e involucrarán a las partes interesadas potencialmente afectadas y contribuirán al desarrollo social, cultural, ambiental, económico e institucional a largo plazo de las comunidades en las que tienen presencia.



## Introducción

Las empresas son cada vez más conscientes de sus responsabilidades con la sociedad y las comunidades en las que tienen presencia. Ahora más que nunca, se enfrentan a la presión de perseguir el llamado triple resultado, es decir, un resultado económico, así como social y ambiental, y de evaluar su desempeño desde una perspectiva más amplia, no solo financiera.

Las lecciones aprendidas del pasado han demostrado que las operaciones mineras, incluso más que otras industrias, pueden generar impactos tanto negativos como positivos en el bienestar de las comunidades circundantes. Las áreas clave y los ejemplos de impactos negativos que afectan a las comunidades locales, en especial cuando conducen al reasentamiento, incluyen los siguientes:<sup>190</sup>

- > *ecosistemas, tierras y recursos naturales*: pérdida de acceso a la tierra para la agricultura, la pesca y la caza, lo que conduce a una menor nutrición y a menores ingresos; aumento de los impactos ambientales negativos tales como cantidad, calidad y contaminación del agua, etc.;
- > *vivienda y estructuras asociadas*: pérdida de vivienda que ocasiona personas sin hogar y disminución de los estándares de vivienda; pérdida de estructuras comerciales que genera pérdida de ingresos;
- > *servicios e infraestructura*: interrupción de las rutas de acceso y presión sobre los servicios debido a la afluencia de migrantes económicos;
- > *capacidad y habilidades productivas*: reducción de alimentos y/o de ingresos debido a la pérdida de acceso a la tierra o a negocios, lo que conduce al empobrecimiento; niños obligados a dejar la educación y a buscar trabajo; disminución de los ingresos de las mujeres de su condición social;
- > *comunidad y política*: ruptura de la gobernanza y la cultura tradicionales; fragmentación de comunidades y apoyo social; aumento del crimen y del comportamiento antisocial;
- > *activos y actividades de subsistencia*: pérdida de ingresos por pérdida de tierra o de acceso a negocios; incapacidad de ahorrar dinero y aumento de la deuda; disrupción de los mercados locales; aumento de precios y aumento de la presión sobre las comunidades locales debido a la inflación;
- > *cultura*: la pérdida del acceso a los recursos religiosos, culturales y/o espirituales disminuye las costumbres y prácticas tradicionales y conduce a la pérdida de la identidad cultural;
- > *patrimonio cultural*: pérdida o daño físico de sitios de patrimonio cultural importante;

190. ICMM, *Adquisición de tierras y reasentamiento: lecciones aprendidas*, páginas 14-15, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2015/guidance\\_land-acquisition-and-resettlement.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-performance/2015/guidance_land-acquisition-and-resettlement.pdf)>.





- › *salud*: impactos en la salud de la comunidad derivados de la introducción de enfermedades transmisibles por la afluencia de trabajadores y migrantes.
- › No obstante, cuando las operaciones mineras se gestionan y se diseñan de forma eficaz con respecto a las personas y el medio ambiente y mediante la participación significativa de las partes interesadas, pueden contribuir en gran medida al desarrollo sostenible de las comunidades circundantes. Los ejemplos de impactos positivos incluyen, entre otros:
  - › Oportunidades de empleo e inversión en la economía local que generan empleos directos e indirectos;
  - › mayor inversión para la protección de los recursos naturales;
  - › oportunidades para mejorar los medios de subsistencia, incluso mediante la provisión de niveles más altos de vivienda y de beneficios económicos que mejoran los niveles de vida y benefician la nutrición y la salud;
  - › mayor inversión en servicios en el área de operaciones;
  - › inversión en educación y capacitación profesional;
  - › sensibilización y modernización de las actitudes hacia las cuestiones de género, y aumento de los ingresos y mejora de la situación de las mujeres;
  - › precios más altos para los bienes producidos a nivel local; e
  - › inversión para proteger y/o mantener el patrimonio cultural.

La creación de relaciones sólidas y positivas con las partes interesadas locales tiene un propósito tanto ético como estratégico. Desde una perspectiva ética, involucrar a las partes interesadas, incluidas las comunidades afectadas, para garantizar que una operación minera no les afecte de forma negativa es hacer lo correcto. Desde una perspectiva estratégica, las empresas son cada vez más conscientes de los riesgos asociados con las malas relaciones con las partes interesadas, las cuales pueden generar riesgos jurídicos, de reputación y operativos; así como las oportunidades que brinda ir más allá del cumplimiento de los requisitos reglamentarios con el fin de desarrollar asociaciones más constructivas a más largo plazo que fomenten la confianza mutua y el valor compartido.

Las expectativas de Bettercoal sobre comunidades y partes interesadas incluyen disposiciones sobre:

- › [Participación de las Partes Interesadas \(Disposiciones 8.1-8.5\)](#)
- › [Reasentamiento \(Disposiciones 8.6-8.8\)](#)
- › [Salud y Seguridad de la Comunidad \(Disposiciones 8.9-8.10\)](#)
- › [Desarrollo Sostenible \(Disposiciones 8.11-8.15\)](#)
- › [Mecanismo de Reclamación a Nivel Operativo \(Disposiciones 8.16-8.18\)](#)
- › [Patrimonio Cultural \(Disposición 8.19\)](#)



# Participación de las Partes Interesadas (Disposiciones 8.1-8.5)



## I INTRODUCCIÓN

Las *partes interesadas* son «personas o grupos que se ven afectados directa o indirectamente por un proyecto, así como aquellos que pueden tener participaciones en un proyecto y/o la capacidad de influir en su resultado, ya sea de forma positiva o negativa». <sup>191</sup> Las partes interesadas pueden incluir, además de empleados y demás trabajadores, comunidades o individuos afectados a nivel local y sus representantes, entidades públicas, inversionistas, organizaciones de la sociedad civil y grupos con intereses especiales.

Cada uno de estos individuos o grupos tendrá una «participación» diferente en las operaciones mineras, dependiendo, por ejemplo, de si se ven afectados directa o indirectamente por los impactos de una empresa, tanto positivos como negativos, y según el grado de influencia que podrían tener sobre las operaciones.

La *participación efectiva de las partes interesadas* es esencial para la viabilidad a largo plazo de las operaciones. La participación significativa de las partes interesadas se refiere a la interacción continua con las partes interesadas que es «bidireccional, de buena fe y receptiva». <sup>192</sup> Cuando se lleva a cabo de una manera proactiva, inclusiva, responsable y transparente, la participación significativa de las partes interesadas aumenta la posibilidad de resultados óptimos tanto para las comunidades como para las empresas mineras al ayudar a las empresas a obtener una licencia social para operar. En otras palabras, es una aceptación continua de las prácticas comerciales y los procedimientos operativos estándar de una empresa, a través de una mayor conciencia y confianza, y asegurando un desarrollo sostenible y positivo en las áreas impactadas por las operaciones mineras mediante la alineación de los objetivos comerciales y las prioridades de desarrollo de las comunidades locales y las partes interesadas.

La participación de las partes interesadas se utiliza como un término general que abarca una variedad de actividades e interacciones durante el ciclo de vida de la mina. Los bloques de construcción clave de la participación de las partes interesadas incluyen identificar y analizar las partes interesadas, comprender y responder a sus problemas y preocupaciones, consultar, negociar y asociarse con ellas durante las decisiones, involucrarlas durante el seguimiento de las operaciones y mantenerlas informadas.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 8.1** Las empresas identificarán grupos e individuos, incluidos miembros de la comunidad, pueblos indígenas y tribales, titulares de derechos y demás partes interesadas que puedan verse afectados o interesados en sus actividades.

191. IFC, *Participación de las partes interesadas: un manual de buenas prácticas para empresas que hacen negocios en mercados emergentes*, 2007, página 17, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p)>.

192. OCDE, *Guía de debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas en el sector extractivo*, 2017, página 18, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<http://www.oecd.org/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-meaningful-stakeholder-engagement-in-the-extractive-sector-9789264252462-en.htm>>.

## Explicación

El primer paso de la participación de las partes interesadas es la identificación de quiénes son las partes interesadas de las operaciones mineras, o el mapeo de las partes interesadas, incluido cómo y en qué medida se ven, se verán o se podrían ver afectados por las operaciones, y qué influencia pueden tener sobre ellas.

Las empresas deben mapear a las partes interesadas directas que se vean afectadas directa e indirectamente por las operaciones mineras mediante un enfoque sistemático. Con este fin, las empresas pueden comenzar por delinear el área de influencia de las operaciones (véase la [Disposición 2.3 sobre evaluaciones de impactos y riesgos](#)) para revelar aquellos más directamente afectados por los impactos ambientales y socioeconómicos de las operaciones, por ejemplo, debido a emisiones por el uso de la tierra, y la generación de empleo en toda la cadena de suministro.

Cabe señalar que, para algunas operaciones mineras, la oposición más vocal puede provenir de partes interesadas fuera del área afectada, por ejemplo, de organizaciones de la sociedad civil ubicadas en otros lugares. Las empresas deben incluir en su análisis de partes interesadas aquellos grupos u organizaciones que no se ven afectados de forma negativa, pero cuyos intereses los determinan como partes interesadas, y que pueden influir en el éxito de las operaciones, por ejemplo, al atraer la atención de los medios y/o de los políticos. Una identificación eficaz de todas las partes interesadas pertinentes ayudará a la empresa a gestionar de forma proactiva dichos riesgos.

Al identificar a las partes interesadas, es importante tener en cuenta que las personas que forman parte del mismo grupo no necesariamente compartirán las mismas preocupaciones ni tendrán opiniones o prioridades unificadas, y que las partes interesadas y sus intereses pueden cambiar con el tiempo. Por esta razón, el ejercicio de identificación y análisis de estas debe actualizarse con frecuencia, de acuerdo con los procedimientos de la empresa y en consonancia con las circunstancias cambiantes.

También es importante que las empresas determinen qué partes interesadas deben priorizarse durante el proceso de participación mediante la evaluación de la importancia de las operaciones para cada grupo de partes interesadas desde su perspectiva, y viceversa. Las partes interesadas prioritarias deben incluir:

- > titulares de derechos, es decir, individuos o grupos que tienen derechos particulares en relación con titulares de deberes específicos. Por lo general, se trata de personas o grupos cuyos derechos humanos no se cumplen, ni se respetan, ni se protegen a cabalidad, tales como los pueblos indígenas, las minorías étnicas, los migrantes, las mujeres y las niñas;<sup>193</sup>
- > las partes interesadas que se verán afectadas directa y negativamente por posibles impactos ambientales y sociales en el área de influencia de las operaciones;
- > los más vulnerables entre los potencialmente afectados;
- > aquellos cuya oposición podría ser perjudicial para el éxito de las operaciones.

Para ello, las empresas deben realizar investigaciones sobre el contexto socioeconómico, incluida la información sobre las características demográficas de la población local; la situación de la mujer; los medios de subsistencia económicos disponibles a nivel locales (permanentes, temporales, mano de obra migrante, desempleo); la tenencia de la tierra y el control de los recursos naturales; la organización social y la dinámica de poder; los niveles de alfabetización; el acceso a la atención médica; la capacidad de la población local para evaluar la información técnica; los valores y las percepciones culturales. Por lo general, dicha información se obtiene formalmente mediante la realización de una evaluación de impacto social (EIS).

193. Iniciativa sobre el derecho a la educación, *Glosario: titular de derechos*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders>>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha realizado y ha documentado un ejercicio de identificación de partes interesadas y se actualiza con frecuencia.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha realizado un ejercicio de identificación de partes interesadas documentado, pero no se actualiza con frecuencia.

### Cumple parcialmente:

- › La empresa ha realizado un ejercicio documentado de identificación de las partes interesadas; sin embargo, el ejercicio no se ha realizado mediante un enfoque sistemático y existen brechas en las categorías de partes interesadas identificadas; o
- › la empresa está en proceso de realizar un ejercicio de identificación de las partes interesadas.

### Falta:

La empresa no ha realizado un ejercicio de identificación de partes interesadas.

- 
- › **Disposición 8.2** Las empresas desarrollarán e implementarán un plan de participación de las partes interesadas que se adaptará a los riesgos, los impactos y la etapa de desarrollo de la operación y se ajustará a las características e intereses de sus diversas partes interesadas, incluidos los gobiernos anfitriones, la sociedad civil, el sector privado y las comunidades afectadas.
- 

## Explicación

Las empresas deben diseñar estrategias de participación de las partes interesadas que sean acordes con los impactos y riesgos que es probable que generen sus operaciones mineras. El tipo de relación que las empresas desarrollan con sus partes interesadas, y los recursos y el nivel de esfuerzo que necesitan para invertir, diferirán según la naturaleza, ubicación y escala de las operaciones; la fase de su desarrollo; y los intereses y las prioridades de las partes interesadas.

Las empresas deben formalizar la estrategia de participación de las partes interesadas en un plan y unos procedimientos que describan la estrategia y el programa de una empresa para interactuar con las partes interesadas. El plan de participación de las partes interesadas debe incluir:<sup>194</sup>

- › una descripción de las operaciones de la empresa (incluido un mapa del sitio de operación y áreas circundantes);
- › una descripción de los posibles problemas sociales y ambientales que causen, a los que contribuya o que se asocien con las operaciones;
- › los requisitos normativos, de la empresa y/o de otra índole para la consulta y divulgación relacionados con la participación de las partes interesadas que sean aplicables a las operaciones de la empresa;
- › los grupos de partes interesadas identificados y priorizados como resultado del ejercicio de identificación de partes interesadas;
- › una estrategia y un cronograma para compartir información y consultar con cada grupo de

194. IFC, *Participación de las partes interesadas: un manual de buenas prácticas para empresas que hacen negocios en mercados emergentes*, 2017, páginas 164-167, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p)>.



partes interesadas, incluidos: el propósito y las metas del programa de participación de las partes interesadas; el tipo de información que se divulgará y a través de qué canales (por ejemplo, radio, televisión, folletos, etc.); cómo se consultará a las partes interesadas (por ejemplo, entrevistas, encuestas, reuniones públicas, etc.);

- el presupuesto y las responsabilidades asignadas para implementar las actividades de participación de las partes interesadas;
- una descripción de cómo se incorporarán las actividades de participación de las partes interesadas en el sistema de gestión de una empresa;
- si ya se ha realizado alguna actividad de participación de las partes interesadas, un resumen de las actividades anteriores, que incluya: el tipo de información divulgada; cómo, dónde y cuándo se ha consultado a los individuos, los grupos y/o las organizaciones, los temas clave discutidos y las preocupaciones clave planteadas y la respuesta de la empresa a dichos temas.

El plan de participación de las partes interesadas debe adaptarse a las características e intereses de sus diversas partes interesadas, incluidos los gobiernos anfitriones, la sociedad civil, el sector privado y las comunidades afectadas, según se identifique y priorice durante el ejercicio de identificación de las partes interesadas de la [Disposición 8.1 sobre Participación de las Partes Interesadas](#). El plan de participación de las partes interesadas debe desarrollarse en colaboración con las partes interesadas identificadas (consulte la [Disposición 8.3 sobre Participación de las Partes Interesadas](#)).

Como cualquier otra función empresarial, la participación de las partes interesadas debe gestionarse de manera eficaz. Por esta razón, debe impulsarse mediante una estrategia bien definida y tener un conjunto claro de objetivos, un cronograma, un presupuesto y la asignación de responsabilidades. Todo el personal debe conocer el programa y comprender por qué se está llevando a cabo y qué implicaciones podría tener para el éxito de las operaciones mineras. Asignar responsabilidades para la participación de las partes interesadas a las unidades de negocios e integrarlas en las operaciones de la empresa aumenta las posibilidades de que cumpla los propósitos de las operaciones, en lugar de convertirse en un ejercicio periférico costoso que está fuera de contacto con las realidades operativas y genera expectativas que no se pueden cumplir. Al igual que con otras funciones comerciales clave, las líneas jerárquicas directas y la participación de la alta gerencia son fundamentales.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un plan de participación de las partes interesadas que cumple con todos los requisitos de esta disposición.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un plan de participación de las partes interesadas que cumple con todos los requisitos de esta disposición, pero el plan no está implementado en su totalidad.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- ha desarrollado un plan de participación de las partes interesadas, pero solo cumple con algunos de los requisitos de esta disposición; o
- está en proceso de desarrollar un plan de participación de las partes interesadas.

### *Falta:*

La empresa no ha desarrollado un plan de participación de las partes interesadas.



- 
- › **Disposición 8.3** Las empresas desarrollarán procesos de participación en consulta con las partes interesadas afectadas que sean accesibles, inclusivos, equitativos, apropiados para la cultura, sensibles al género y compatibles con los derechos, y demostrarán que se han realizado o se están realizando esfuerzos por identificar y eliminar las barreras para la participación de las partes interesadas afectadas, en especial las personas, los grupos y las organizaciones más vulnerables.
- 

### Explicación

Las empresas deben ser conscientes de las relaciones políticas, sociales y económicas a menudo complejas entre los grupos en las áreas donde tienen presencia, así como de las historias y culturas establecidas. Las relaciones con las partes interesadas, si no se gestionan de forma eficaz, pueden politizarse y exacerbar tensiones o conflictos. Para garantizar que la participación de las partes interesadas se lleve a cabo de una manera que contribuya a las relaciones positivas entre la empresa y la comunidad y que fomente el diálogo entre los diferentes grupos de partes interesadas, la participación de las partes interesadas debe ser:

- › **accesible:** debe ser del conocimiento de todos los grupos de partes interesadas para cuyo uso está destinada, y brindar la asistencia adecuada para aquellos que puedan enfrentar barreras de acceso particulares. Para garantizar la accesibilidad de la información, las empresas deben considerar cómo el destinatario previsto recibirá y comprenderá con mayor facilidad la información; por ejemplo, el requisito reglamentario de divulgar información en lugares abiertos al público en general (oficinas de reguladores ambientales del gobierno, autoridades locales de planeación, etc.) puede ser necesario, pero no suficiente para difundir información de importancia para las partes interesadas. Las empresas deben considerar formas más constructivas de divulgar información, como, por ejemplo, a través de reuniones públicas, reuniones más pequeñas de grupos específicos de partes interesadas, involucrar a intermediarios (como el jefe de un consejo de aldea local o líderes religiosos o tradicionales) y difundir información en el idioma local. Las empresas también deben estudiar la posibilidad de celebrar reuniones de partes interesadas en un lugar donde estas se sientan más cómodas, como un lugar dentro de su comunidad;
- › **inclusiva:** la participación debe involucrar a las partes interesadas con diversas perspectivas y representar los puntos de vista de las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables y/o minoritarios, sin ninguna forma de discriminación. Las empresas deben considerar las estrategias que puedan ser necesarias para garantizar que los grupos vulnerables tengan la oportunidad y la capacidad de involucrarse en las actividades de participación de las partes interesadas; por ejemplo, es posible que las empresas ofrezcan transporte a las personas pobres o con discapacidad para que asistan a reuniones y consultas clave;
- › **equitativa:** el proceso de participación de las partes interesadas debe procurar garantizar un acceso razonable a fuentes de información, asesorías y experiencias necesarias para participar con base en términos justos, informados y respetuosos;
- › **apropiada para la cultura:** la participación de las partes interesadas debe respetar la dinámica socioeconómica de las comunidades locales. Las empresas deben considerar la contratación de enlaces con la comunidad en el campo y considerar la posibilidad de contratar asesores sociales u otro personal experto para ayudar a diseñar y facilitar el proceso y realizar acompañamiento con metodologías participativas y demás técnicas especializadas. También deben respetar las tradiciones, los idiomas, los plazos y los procesos de toma de decisiones locales y considerar la posibilidad de adoptar, cuando corresponda, mecanismos tradicionales de consulta y toma de decisiones;
- › **sensible al género:** el proceso de participación de las partes interesadas debe tener en cuenta el hecho de que hombres y mujeres pueden tener opiniones y necesidades diferentes. Las empresas deben ser conscientes de que el desarrollo de las operaciones mineras y los impactos de las empresas pueden afectar a hombres y mujeres de manera diferente, debido a



los diferentes roles que desempeñan en la sociedad, por ejemplo, los hombres y las mujeres pueden tener diferente acceso a oportunidades laborales y recursos. También se deben asegurar de integrar a cabalidad las perspectivas de las mujeres en su el de participación de las partes interesadas; por ejemplo, esto podría lograrse al:

- › asegurarse de que las entrevistas no se realicen únicamente con hombres «cabeza de familia»;
  - › prestar atención a la composición del equipo (las mujeres pueden sentirse más cómodas hablando con otras mujeres);
  - › lograr que haya más mujeres en la sala al hacer que las reuniones sean accesibles y convenientes según la ubicación, el horario y el acceso al cuidado de los niños;
  - › la celebración de reuniones separadas en las que, debido a la cultura local, es posible que las voces de las mujeres no estén presentes o no se escuchen de manera efectiva en los mecanismos tradicionales;
  - › plantear los problemas que más les importan a las mujeres; y/o
  - › asegurar la representación de diferentes perspectivas a través de líneas socioeconómicas, de casta, étnicas y religiosas, estado civil y edad, teniendo en cuenta que las mujeres pueden no representar un grupo homogéneo; y
- › *compatible con los derechos*: la participación de las partes interesadas debe llevarse a cabo de acuerdo con las normas de derechos humanos reconocidas a nivel internacional.

Antes de involucrarse a través de representantes de las partes interesadas, las empresas se deben asegurar de que estas personas sean verdaderos defensores de las opiniones de sus electores y representantes legítimos.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado procesos de participación que cumplen con todos los requisitos de esta disposición y pueden demostrar que se han realizado esfuerzos por identificar y eliminar las barreras para la participación de las partes interesadas afectadas, en especial las personas, los grupos y las organizaciones más vulnerables.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado procesos de participación que cumplen con todos los requisitos de esta disposición y pueden demostrar que se han realizado esfuerzos por identificar y eliminar las barreras para la participación de las partes interesadas afectadas, en especial las personas, los grupos y las organizaciones más vulnerables; sin embargo, no todas las actividades se han implementado en su totalidad.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado procesos de participación, pero estos cumplen solo algunos de los requisitos de esta disposición; o
- › todavía está en el proceso de preparación para la participación.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con un proceso de participación.

- 
- › **Disposición 8.4** Las empresas comenzarán a interactuar con las partes interesadas antes o durante la etapa de planeación de la mina y continuarán con la participación de las partes interesadas durante todo el ciclo de vida de la mina.
- 



## Explicación

Las empresas deben ser conscientes de que la construcción de relaciones lleva tiempo. Por esta razón, las empresas deben comenzar a interactuar con las partes interesadas temprano, antes o durante la etapa de planeación de la mina. La participación temprana brinda una oportunidad valiosa para influir en la percepción pública, establecer un tono positivo, generar confianza, permitir que las comunidades pertinentes compartan puntos de vista sobre el diseño de la mina con los planeadores y prevenir problemas y riesgos potenciales a través de la generación de ideas y soluciones alternativas en las consideraciones tempranas del diseño.

Establecer y mantener buenas relaciones también requiere un enfoque a largo plazo. Las empresas deberían, por ejemplo, invertir en la contratación y capacitación de personal de enlace comunitario; traducir la información sobre sus operaciones a idiomas y formatos locales que se entiendan con facilidad; y hacer esfuerzos para construir relaciones personales.

La participación de las partes interesadas es un proceso continuo y debe cultivarse de manera constante durante todo el ciclo de vida de las operaciones mineras.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa puede demostrar que el proceso de participación de las partes interesadas se ha diseñado e implementado durante todo el ciclo de vida de la mina.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa puede demostrar que el proceso de participación de las partes interesadas se ha diseñado e implementado para cubrir sustancialmente todo el ciclo de vida de la mina; sin embargo, la empresa no interactuó con las partes interesadas antes o durante la etapa de planeación de la mina.

### Cumple parcialmente:

La empresa involucra a las partes interesadas de forma ad hoc, en lugar de continua.

### *Falta:*

La empresa no lleva a cabo la participación de partes interesadas.

---

› **Disposición 8.5** Las empresas buscarán un amplio apoyo para sus operaciones por parte de las comunidades locales afectadas y demostrarán que este apoyo se mantiene durante todo el ciclo de vida de la mina.

---

## Explicación

Las empresas deben obtener y mantener un amplio apoyo de las comunidades locales afectadas (consulte la [Disposición 2.5 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos](#)) antes de nuevas operaciones mineras y durante todo el ciclo de vida de la mina. Las operaciones mineras existentes deben obtener y mantener un amplio apoyo de la comunidad antes de realizar cambios significativos, así como durante todo el ciclo de vida de la mina. Cuando las minas existentes puedan no haber tenido un amplio apoyo de la comunidad en el momento de su construcción, deberían poder demostrar que han establecido relaciones sólidas con las comunidades afectadas y las partes interesadas y que se han ganado su apoyo a lo largo del tiempo.





En algunas jurisdicciones, se requiere un consentimiento explícito según las leyes nacionales o subnacionales. En la mayoría de las jurisdicciones, sin embargo, ni los Pueblos Indígenas ni ningún otro grupo de población tienen derecho a vetar el desarrollo de operaciones mineras que los afecten. El *apoyo comunitario amplio* se refiere a una expresión colectiva de la comunidad en apoyo al proyecto minero. El apoyo puede demostrarse a través de procesos de gobierno local creíbles (es decir, transparentes, inclusivos, informados, democráticos) u otros procesos o métodos acordados entre la comunidad y la empresa. Puede haber un amplio apoyo de la comunidad incluso si algunas personas o grupos se oponen a la actividad comercial.<sup>195</sup> Esto es importante no solo para garantizar que los posibles impactos y riesgos se prevengan o se mitiguen, sino también para garantizar que la empresa pueda operar sin posibles interrupciones.

Este requisito se aplica a las comunidades no indígenas. Al interactuar con los pueblos indígenas, las empresas deben obtener el CLPI (consulte la [Disposición 5.5 sobre pueblos indígenas y tribales](#)).

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa puede demostrar que ha obtenido un amplio apoyo a sus operaciones de parte de las comunidades locales afectadas y lo ha mantenido durante todo el ciclo de vida de la mina.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa no puede demostrar que ha obtenido un amplio apoyo a sus operaciones de parte de las comunidades locales afectadas antes de la operación minera, pero puede demostrar que lo ha obtenido posteriormente a lo largo del ciclo de vida de la mina.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa puede demostrar que ha obtenido el apoyo de la comunidad a sus operaciones, pero no es compartido por una parte sustancial de las comunidades locales afectadas.

#### *Falta:*

La empresa no puede demostrar un amplio apoyo a sus operaciones por parte de las comunidades locales afectadas.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre la participación de las partes interesadas se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas, incluidas las comunidades afectadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

<sup>195</sup> IRMA, *Guía estándar de IRMA: versión 1.0, 2019*, página 158, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2019/12/IRMA\\_Standard-Guidance\\_Oct2019.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2019/12/IRMA_Standard-Guidance_Oct2019.pdf)>.





## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>1 Integridad empresarial</b>	<b>1.1:</b> las empresas deben conocer sus requisitos legales en relación con la participación de las partes interesadas y la obtención del apoyo de la comunidad.
<b>2 Evaluaciones de impactos y riesgos</b>	<b>2.3-2.7:</b> al identificar a las partes interesadas, las empresas deben tener en cuenta los impactos y riesgos potenciales identificados a través de las evaluaciones de impactos y riesgos.
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.5:</b> las empresas deben adoptar el principio de consentimiento libre, previo e informado en la mayor medida de lo posible en la planeación e implementación del desarrollo.
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.16-8.18:</b> como parte de la participación de las partes interesadas, las empresas deben brindarles mecanismos de reclamación a nivel operativo para recopilar y responder a las preocupaciones de la comunidad.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- › IFC, *Participación de las partes interesadas: un manual de buenas prácticas para empresas que hacen negocios en mercados emergentes* (disponible [aquí](#)). Este manual es una descripción general completa de las buenas prácticas en la participación de las partes interesadas, con un enfoque específico en los grupos de partes interesadas que son «externos» al funcionamiento principal de la empresa, como las comunidades afectadas, las autoridades gubernamentales locales, las organizaciones no gubernamentales y demás organizaciones de la sociedad civil, instituciones locales y demás partes interesadas o afectadas.
- › OCDE, *Guía de debida diligencia de la OCDE para una participación significativa de las partes interesadas en el sector extractivo* (disponible [aquí](#)). Esta Guía ofrece una orientación práctica a las empresas mineras, de petróleo y gas para abordar los desafíos relacionados con la participación de las partes interesadas, de acuerdo con las recomendaciones que se encuentran en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.



# Reasentamiento (Disposición 8.6-8.8)



## I INTRODUCCIÓN

El lugar de un cuerpo de mineral extraíble con frecuencia se encuentra muy cerca de las comunidades que viven y dependen de su tierra. En tales casos, la adquisición de tierras y las restricciones relacionadas con las operaciones mineras pueden afectar de forma negativa a las comunidades, que podrían convertirse en objeto de reasentamiento, entre ellas:<sup>196</sup>

> *desplazamiento físico*, lo que significa *reubicación o pérdida de refugio*, y/o

> *desplazamiento económico*, es decir, «pérdida de activos o acceso a activos que conduce a la pérdida de fuentes de ingresos u otros medios de subsistencia, que es la gama completa de medios que las personas, las familias y las comunidades utilizan para ganarse la vida, como los ingresos basados en el salario, la agricultura, la pesca, la búsqueda de alimentos, otros medios de subsistencia basados en recursos naturales, el microcomercio y el trueque».

*El reasentamiento* se considera involuntario cuando las comunidades e individuos afectados no tienen el derecho legal de rechazar la adquisición de tierras o las restricciones sobre el uso de la tierra, lo que resulta en un desplazamiento físico o económico.<sup>197</sup> Si no se gestiona de manera eficaz, el reasentamiento involuntario podría generar grandes impactos socioeconómicos negativos a las personas afectadas por las operaciones de la empresa. También puede crear tensiones, que afectarán de forma negativa el éxito de la operación minera.

Las empresas deben evitar el reasentamiento involuntario en la mayor medida de lo posible. Cuando el reasentamiento involuntario es inevitable, se les exige que minimicen el reasentamiento y mitiguen sus impactos negativos mediante la compensación de las pérdidas y la restauración de los medios de subsistencia a través de un plan de reasentamiento diseñado e implementado cuidadosamente.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

> **Disposición 8.6** Las empresas evitarán el reasentamiento en la mayor medida de lo posible. Cuando se esté considerando el reasentamiento, las empresas invertirán en una búsqueda exhaustiva de diseños y lugares alternativos para la operación minera. Las empresas consultarán con las partes interesadas antes de que se tomen decisiones de planeación irrevocables y cuando se pueda mitigar el impacto en las comunidades afectadas.

### Explicación

Las empresas deben ser conscientes de los riesgos de impactos negativos que una nueva operación minera o la expansión de una operación minera existente pueden tener en las comunidades locales y deben evitar el reasentamiento en la mayor medida de lo posible. Para ello, las empresas deben considerar los riesgos de desplazamiento físico y económico

196. IFC, *Norma de Desempeño 5 de IFC: adquisición de tierras y reasentamiento involuntario*, 2012, consultado el 2 de enero de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4-ed36-4bdb-8050-400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4-ed36-4bdb-8050-400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

197. *Ibidem*.

al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos, y considerar diseños y lugares alternativos para la operación minera con el fin de evitar o minimizar el desplazamiento físico y económico en todas las categorías de personas potencialmente desplazadas, que incluyen:

- > personas que tienen derechos legales formales sobre la tierra o los bienes que ocupan o usan;
- > personas que no tienen derechos legales formales sobre la tierra o los activos, pero tienen un derecho sobre la tierra que se reconoce o se puede reconocer mediante la legislación nacional; o
- > personas que no tienen ningún derecho legal reconocible o pretensión sobre la tierra o los bienes que ocupan o utilizan.<sup>198</sup>

Las empresas deben involucrar a las partes interesadas en las primeras etapas de la planeación de la operación minera, antes de que se tomen decisiones irrevocables, y negociar acuerdos incluso cuando puedan tener los medios legales para adquirir tierras sin el consentimiento del vendedor mediante el ofrecimiento a las personas afectadas de una compensación justa y adecuada y demás incentivos o beneficios.

La participación de las partes interesadas en general, y las negociaciones con las personas desplazadas en particular, deben estar en el centro del proceso de adquisición de tierras. Dichas negociaciones deben incluir medidas que permitan la participación efectiva de los grupos vulnerables, incluidos todos aquellos que utilizan la tierra, tengan el derecho legal de hacerlo o no, por ejemplo, *los mineros artesanales y en pequeña escala* (véanse las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)).

Los asentamientos negociados para adquirir derechos o acceso a la tierra pueden ayudar a evitar la expropiación en las operaciones mineras, eliminar la necesidad de que las autoridades gubernamentales desalojen a las personas por la fuerza y contribuir a establecer relaciones positivas con las comunidades, lo que en última instancia beneficiará el éxito a largo plazo de la operación.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa:

- > puede demostrar que consideró opciones alternativas al reasentamiento en el diseño de la operación minera;
- > también puede demostrar que consultó con las partes interesadas en las primeras etapas del reasentamiento, cuando se determina que el reasentamiento es necesario.

### *Cumple sustancialmente:*

N/A

### *Cumple parcialmente:*

Cuando se determina que el reasentamiento es necesario, la empresa consulta con las partes interesadas en las primeras etapas del reasentamiento; sin embargo, no todas las partes interesadas pertinentes participaron durante la consulta o no fueron suficientes los esfuerzos realizados para encontrar opciones alternativas.

### *Falta:*

La empresa no consideró o no está considerando opciones alternativas al reasentamiento en el diseño de la operación minera.

---

198. *Ibidem*.



- 
- > **Disposición 8.7** Las empresas, en caso de un reasentamiento inevitable, minimizarán la necesidad de reasentamiento, implementarán las medidas apropiadas para mitigar los impactos sobre las personas desplazadas y las comunidades afectadas, proporcionarán una compensación previa consulta con las comunidades afectadas y brindarán la opción de regresar, cuando sea posible. Cuando haya algún reasentamiento, las empresas consultarán con aquellos que puedan verse afectados a nivel de cada hogar.
- 

## Explicación

Cuando no se pueda evitar el desplazamiento, las empresas deben minimizar la necesidad de reasentamiento, por ejemplo, mediante el diseño de la operación minera y el desarrollo de directrices para minimizar las áreas que las comunidades hacen inaccesibles debido al uso agrícola.

Las empresas deben recopilar datos de referencia socioeconómicos adecuados para identificar a las personas y los hogares que serán desplazados por la operación y determinar quiénes serán elegibles para la compensación a través de criterios establecidos. Para negociar el reasentamiento y la compensación, las empresas deben establecer un comité de reasentamiento y utilizar un comité directivo o de supervisión del reasentamiento para ayudar a abordar las posibles controversias. Siempre que sea posible, deben dar a las comunidades desplazadas la opción de regresar después del cierre de la mina.

En caso de un reasentamiento inevitable, las empresas deben implementar las medidas adecuadas para mitigar los impactos sobre las personas desplazadas y las comunidades afectadas. Tales medidas incluyen: compensar a las comunidades y a las personas desplazadas por la pérdida de activos y ayudarles a restaurar o, preferiblemente, mejorar sus niveles de vida o sus medios de subsistencia. Cuando los medios de subsistencia de las personas desplazadas se basan en la tierra (por ejemplo, su sustento se basa en el cultivo y el pastoreo del ganado, así como en la recolección de recursos naturales), o donde la tierra es de propiedad colectiva, las empresas deben ofrecer una compensación basada en la tierra en lugar de dinero en efectivo.

La compensación debe brindarse de manera transparente, coherente y equitativa a todas las comunidades y personas afectadas por el desplazamiento. La compensación y demás formas de asistencia descritas en la Disposición 8.8 deben estar disponibles por igual para hombres y mujeres. Cuando las leyes y los sistemas de tenencia nacionales no reconozcan los derechos de las mujeres a poseer o contratar propiedades, se deben considerar medidas para brindar a las mujeres la mayor protección posible con el objetivo de lograr la equidad con los hombres.

Se debe consultar a las comunidades afectadas a la hora de determinar la compensación adecuada a nivel comunitario y familiar para los hogares que se verán afectados por el desplazamiento. Al negociar con representantes de la comunidad, las empresas se deben asegurar de que estas personas sean verdaderos defensores de las opiniones de sus electores y representantes legítimos, y deben llevar a cabo la participación de las partes interesadas en consonancia con las mejores prácticas (consulte las [Disposiciones 8.1-8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)).



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa:

- ha desarrollado y ha implementado medidas apropiadas para mitigar los impactos negativos sobre las personas desplazadas y las comunidades afectadas;
- ha involucrado a las comunidades afectadas, incluidos los hogares, a través de consultas.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha involucrado a las comunidades afectadas, incluidos los hogares, a través de consultas y ha desarrollado medidas apropiadas para mitigar los impactos negativos sobre las personas desplazadas y las comunidades afectadas; sin embargo, tales medidas no se implementan en su totalidad.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado solo algunas medidas para mitigar los impactos negativos sobre las personas desplazadas y las comunidades afectadas.

### Falta:

La empresa no ha desarrollado las medidas adecuadas para mitigar los impactos negativos sobre las personas desplazadas y las comunidades afectadas.

- 
- **Disposición 8.8** Las empresas desarrollarán e implementarán un plan de acción de reasentamiento para el desplazamiento físico y un plan de restauración de los medios de subsistencia para el desplazamiento económico. Como mínimo, los planes:
- a) describirán cómo las comunidades afectadas participarán en un proceso continuo de consulta, incluso a nivel del hogar, a lo largo de las fases de planeación, implementación y seguimiento del reasentamiento/la restauración de los medios de subsistencia;
  - b) describirán las estrategias que se emprenderán para mitigar los impactos del desplazamiento, para mejorar o restaurar los medios de subsistencia y el nivel de vida de las personas desplazadas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres, los pobres y los grupos vulnerables, y para mejorar las condiciones de vida de las personas desplazadas físicamente mediante la provisión de una vivienda adecuada con seguridad de tenencia en los lugares de reasentamiento;
  - c) describirán oportunidades y beneficios relacionados con el desarrollo para las personas y comunidades afectadas;
  - d) describirán los métodos utilizados para la valoración independiente y profesional de la tierra y demás activos;
  - e) establecerán el marco de compensación de manera transparente, coherente y equitativa; y
  - f) estarán disponibles al público.
- 

## Explicación

Cuando no se pueda evitar el desplazamiento, las empresas deberían:

- para el desplazamiento físico, desarrollar un plan de acción de reasentamiento diseñado para mitigar los impactos negativos del desplazamiento físico e identificar oportunidades de desarrollo, que incluye:
  - compensación al costo total de reposición por tierras y demás activos perdidos;
  - opciones entre opciones de reasentamiento factibles, incluida una vivienda de reemplazo adecuada de igual o mayor valor que ofrezca mejores condiciones de vida o compensación en



efectivo cuando corresponda, teniendo en cuenta las preferencias de las personas desplazadas con respecto a la reubicación en comunidades y grupos preexistentes; y

- > asistencia para la reubicación, como capacitación en habilidades, acceso a crédito y oportunidades laborales adecuadas a las necesidades de cada grupo de personas desplazadas y suficientes para que recuperen su nivel de vida o sus medios de subsistencia;
- > para el desplazamiento económico, un plan de restauración de los medios de subsistencia debe incluir:
- > compensación para las personas y/o comunidades afectadas por la pérdida de activos y el acceso a los activos, incluida la pérdida de ingresos netos durante el período de transición;
- > prestación de asistencia a las personas desplazadas para restablecer sus medios de subsistencia, incluido el restablecimiento de actividades comerciales en otros lugares;
- > oportunidades para mejorar, o al menos restaurar, los medios de generación de ingresos, los niveles de producción y el nivel de vida.

El pago de una compensación en efectivo por la pérdida de activos puede ser apropiado cuando:

- > los medios de subsistencia no se basan en la tierra;
- > los medios de subsistencia se basan en la tierra, pero la tierra que se toma para la operación es una pequeña fracción del activo afectado y la tierra residual es viable en lo económico; o
- > existen mercados activos de tierra, vivienda y trabajo, las personas desplazadas utilizan esos mercados y hay suficiente oferta de tierra y vivienda.

El plan de acción de reasentamiento debe respetar las instituciones sociales y culturales de las personas desplazadas. De hecho, la planeación del reasentamiento físico no solo debe preocuparse por la ingeniería y el diseño, sino también por preservar el tejido social existente y la cohesión de la comunidad y el hogar en una nueva ubicación. Las autoridades pertinentes deben participar desde el principio a fin de garantizar las aprobaciones oportunas y la adopción de la infraestructura. Sin embargo, los sitios y diseños de reasentamiento se deben desarrollar y acordar con todas las partes interesadas, no solo con los líderes comunitarios o las autoridades gubernamentales.

El plan también debe integrar la planeación agrícola y de la seguridad alimentaria, en consulta con las comunidades afectadas, incluidos los agricultores.

Las empresas deben consultar a las comunidades afectadas, incluso a nivel del hogar, durante todo el proceso, incluidas las negociaciones, el seguimiento y la evaluación del plan de acción de reasentamiento y el plan de restauración de los medios de subsistencia. El plan de acción de reasentamiento y el plan de restauración de los medios de subsistencia deben describir la forma en que las comunidades afectadas participarán en los procesos de consulta en curso y cómo se desarrollaron los planes teniendo en cuenta las necesidades de los grupos más vulnerables, incluidas las mujeres.

La implementación de estos planes debe considerarse exitosa cuando:

- > los impactos negativos del reasentamiento se abordan de manera coherente con los objetivos del plan;
- > se han completado sustancialmente las medidas de mitigación; y
- > se considera que se ha brindado a las personas desplazadas oportunidades y asistencia adecuadas para restaurar de manera sostenible sus medios de subsistencia.

Ambos planes deben estar disponibles al público y a disposición de las partes interesadas afectadas de una manera que la comunidad pueda entender con facilidad (consulte las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)).

Al desarrollar el plan de acción de reasentamiento y el plan de restauración de los medios de subsistencia, las empresas deben considerar los impactos del reasentamiento no solo en las personas desplazadas, sino también en las comunidades que reciben a las personas desplazadas, a fin de prevenir posibles tensiones y conflictos.





## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un plan de acción de reasentamiento para el desplazamiento físico y un plan de restauración de los medios de subsistencia para el desplazamiento económico (cuando corresponda), que cumplen con todos los requisitos enumerados en esta disposición.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un plan de acción de reasentamiento para el desplazamiento físico y/o un plan de restauración de los medios de subsistencia para el desplazamiento económico (cuando corresponda), que cumplen con todos los requisitos enumerados en esta disposición; sin embargo, si bien hay evidencia de que la implementación del plan está avanzada, no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- ha desarrollado un plan de acción de reasentamiento para el desplazamiento físico y/o un plan de restauración de los medios de subsistencia para el desplazamiento económico (cuando corresponda), que cumple con todos los requisitos enumerados en esta disposición, pero la implementación no ha comenzado o el(los) plan(es) no se ha(n) implementado sustancialmente; o
- está en el proceso de desarrollar tal(es) plan(es), pero aún no está(n) completo(s) o solo cumple(n) con algunos de los requisitos enumerados en esta disposición.

### Falta:

La empresa no ha desarrollado un plan de acción de reasentamiento para el desplazamiento físico y/o un plan de restauración de los medios de subsistencia para el desplazamiento económico (cuando corresponda).



## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre reasentamiento se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
8.6		✓	✓			✓
8.7	✓	✓	✓			✓
8.8		✓	✓			✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política que se compromete a evitar y/o minimizar el reasentamiento involuntario;
- > evaluaciones de impactos y riesgos relacionadas con el reasentamiento;
- > divulgación de estudios de compensación completados para optimizar el diseño de la operación minera, por ejemplo, un estudio de factibilidad;
- > evolución de las estimaciones de adquisición de tierras y reasentamiento desde el estudio de alcance de la operación, pasando por el estudio de prefactibilidad (PFS) hasta el estudio de factibilidad definitivo (EFD);
- > plan de acción de reasentamiento y/o plan de restauración de medios de subsistencia con presupuesto detallado y medidas de compensación;
- > informes de seguimiento y evaluación; y
- > documentación que demuestre la participación, la consulta y las negociaciones efectivas con las partes interesadas afectadas.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar una buena comprensión o describir:

- > las acciones tomadas por la empresa para evitar el reasentamiento involuntario;
- > el proceso realizado por la empresa cuando el reasentamiento es inevitable;
- > las acciones tomadas por la empresa para minimizar los impactos del reasentamiento y cómo se planean e implementan las medidas de mitigación;
- > cómo las partes interesadas afectadas están involucradas en el diseño, el seguimiento y la evaluación de los programas de reasentamiento;
- > cómo implementan el plan de acción de reasentamiento y cómo abordan los impactos residuales;
- > líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la empresa para la supervisión e implementación del plan de acción de reasentamiento y/o plan de restauración de medios de subsistencia.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, estas pueden describir o demostrar:

- > un conocimiento básico del plan de acción de reasentamiento de la empresa y/o el plan de restauración de los medios de subsistencia y confirmar que la empresa interactúa con ellos en cuestiones relacionadas con el reasentamiento; y/o
- > que saben cómo denunciar y buscar reparación en los casos en que tienen inquietudes sobre el reasentamiento.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio y las visitas a las comunidades locales, el evaluador observa:

- > las áreas reasentadas que están en conformidad con el plan de acción de reasentamiento de la empresa.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.3-2.7:</b> las negociaciones de reasentamiento se deben basar en una evaluación integral de los impactos y riesgos asociados a los desplazamientos físicos y económicos, e incorporarse a las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos de las <u>Disposiciones 2.3-2.7</u> .
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.1-8.5:</b> las empresas deben involucrar activamente a las partes interesadas afectadas durante todo el proceso de reasentamiento, de acuerdo con los requisitos de las <u>Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas</u> . <b>8.16-8.18:</b> las empresas deben establecer un mecanismo de reclamación estructurado, formal y eficaz para recopilar y reparar las reclamaciones relacionadas con el reasentamiento desde el inicio de la planeación del reasentamiento. <b>8.19:</b> las empresas deben identificar y considerar los recursos arqueológicos, culturales y religiosos y desarrollar planes apropiados de gestión del patrimonio cultural para mitigar los impactos del reasentamiento. También deben consultar con las comunidades para determinar los ritos y las ceremonias apropiadas para los sitios afectados, cuando sea necesario.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > IFC, *Nota Orientativa sobre la Norma de Desempeño 5: adquisición de tierras y reasentamiento involuntario* (disponible [aquí](#)). Esta Nota Orientativa ofrece a las empresas orientación sobre la implementación de la norma, incluida la orientación sobre qué hacer si el reasentamiento es una actividad dirigida por el gobierno.
- > IFC, *Manual para la preparación de un plan de acción de reasentamiento* (disponible [aquí](#)) proporciona una guía práctica para el desarrollo de planes de acción de reasentamiento.
- > El informe del ICMM *Adquisición de tierras y reasentamiento: lecciones aprendidas* (disponible [aquí](#)) brinda orientación con base en un estudio de referencia y experiencias pasadas de más de 40 operaciones mineras;
- > ONU, *Principios y directrices básicos sobre desalojos y desplazamientos con base en el desarrollo* (disponible [aquí](#)) abordan las implicaciones de derechos humanos de los desalojos vinculados al desarrollo y los desplazamientos relacionados y ayudan a los países a desarrollar políticas y legislaciones para prevenir los desalojos forzados.



# Salud y Seguridad de la Comunidad (8.9-8.10)



## I INTRODUCCIÓN

Las actividades y operaciones de las empresas pueden, si no se gestionan de forma eficaz, exponer a las comunidades locales a una variedad de impactos y riesgos para la salud y la seguridad. Por ejemplo, las actividades operativas y la infraestructura pueden causar impactos ambientales con repercusiones en la salud, como contaminación, exposición a sustancias peligrosas y contaminación del suministro de agua o de la cadena alimentaria. La afluencia de empleados y trabajadores de fuera de la comunidad también puede causar, contribuir o estar asociada con la propagación de nuevas enfermedades (por ejemplo, VIH y ETS) y pandemias (por ejemplo, COVID-19) a las comunidades locales y los pueblos indígenas.

Los riesgos adicionales también incluyen accidentes y lesiones, efectos negativos en el bienestar psicológico de los miembros de la comunidad y mayores demandas en la infraestructura de salud y saneamiento existente debido a la afluencia de solicitantes de empleo o familiares a una región. Además, las comunidades que ya están sujetas a los impactos del cambio climático también pueden experimentar una aceleración o intensificación de dichos impactos debido a las actividades de las empresas.

Si bien las empresas reconocen el papel de las autoridades gubernamentales en la promoción de la salud y la seguridad del público, tienen la responsabilidad de evitar o minimizar los impactos y riesgos a la salud y la seguridad de la comunidad que puedan surgir de las operaciones mineras. Se anima a las empresas a trabajar con los gobiernos y demás partes interesadas pertinentes para implementar mecanismos independientes de seguimiento de la salud con el fin de rastrear la salud de las comunidades afectadas.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 8.9** Las empresas identificarán los impactos y riesgos de sus actividades y operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad, alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.3-2.8](#) y la [Disposición 7.26](#) de este Código, y establecerán y supervisarán indicadores de salud y seguridad de la comunidad en consulta con las comunidades afectadas.

### Explicación

Las empresas deben anticipar y evitar impactos negativos en la salud y la seguridad de la comunidad. Con este fin, las empresas deben identificar los impactos y riesgos de sus actividades y operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad, ya sea a través de evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos (véanse las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos](#)) o mediante evaluaciones específicas.

Las empresas deben ser conscientes de que las comunidades no son homogéneas, y pueden existir impactos diferenciados y desproporcionados dentro de los grupos, incluidos los grupos vulnerables, de mujeres, hombres, jóvenes, ancianos y personas con discapacidad, los cuales se deben tener en cuenta.

De acuerdo con la [Disposición 2.4 sobre evaluaciones de impactos y riesgos](#), la amplitud y profundidad de la evaluación debe ser apropiada a la naturaleza y escala de la operación minera y acorde con el nivel de impactos y riesgos para la salud y la seguridad. Cuando se trata de problemas complejos de salud o seguridad, puede ser apropiado que las empresas contraten a expertos externos. En cualquier caso, es importante que las evaluaciones de impactos y riesgos ayuden a la empresa a comprender y predecir las consecuencias actuales y futuras de las actividades relacionadas con las operaciones, y a obtener la información necesaria para la toma de decisiones con base en evidencias. Las empresas deben recopilar datos de referencia, a través de una combinación de métodos pertinentes, tales como: revisión de la literatura, evaluación de encuestas nacionales e información de investigaciones existentes, validación de datos, análisis estadístico, evaluación de datos de las partes interesadas correspondientes, conocimiento tradicional y local y evaluación de los datos de salud de los trabajadores de operaciones existentes.

La gestión de la salud y la seguridad de la comunidad requiere una sólida comprensión de los procesos sociales y culturales a través de los cuales las comunidades experimentan, perciben y responden a los impactos y riesgos, que es probable que estén condicionados por las formas en que los miembros de la comunidad experimentan el cambio en sus entornos. Por esta razón, es importante que las empresas involucren a las partes interesadas pertinentes, incluidas las comunidades afectadas, a lo largo del proceso de evaluación de impactos y riesgos, para garantizar que las preocupaciones de salud y seguridad de las comunidades afectadas se aborden de manera adecuada. Los resultados de las evaluaciones deben informarse a las partes interesadas (consulte las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas](#)).

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa:

- lleva a cabo evaluaciones de impactos y riesgos de salud y seguridad de la comunidad que son:
  - exhaustivas;
  - apropiadas para la naturaleza y escala de la operación minera; y
  - acordes con el nivel de sus impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.
- cuenta con un sistema de participación de las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos y riesgos de salud y seguridad de la comunidad.

### Cumple sustancialmente:

La empresa:

- lleva a cabo evaluaciones de impactos y riesgos de salud y seguridad de la comunidad;
- ha desarrollado un sistema de participación de las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos, pero la implementación durante el proceso de evaluación de impactos y riesgos está incompleta.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- lleva a cabo evaluaciones de impactos y riesgos de salud y seguridad de la comunidad.
- ha desarrollado un sistema de participación de las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos, pero la implementación aún no ha comenzado o el sistema no se ha implementado sustancialmente;



> está en proceso de desarrollar un sistema de participación de las comunidades afectadas y demás partes interesadas, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, en las evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos, pero aún no está completo.

**Falta:**

La empresa no realiza evaluaciones de impactos y riesgos de salud y seguridad de la comunidad.

---

> **Disposición 8.10** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos de sus actividades y operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad en consulta con las comunidades afectadas.

---

### Explicación

Las empresas deben establecer medidas para prevenir y mitigar los riesgos de salud y seguridad de la comunidad y los impactos negativos identificados a través de la evaluación de impactos y riesgos de las Disposiciones 8.9-8.10 sobre Salud y Seguridad de la Comunidad.

Las empresas deben diseñar e implementar estrategias de mitigación con base en la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar y/o compensar los impactos y riesgos de salud y seguridad (véase la Disposición 2.8 sobre socios comerciales). Mediante la adopción de la jerarquía de mitigación, las empresas deben favorecer la evitación de los impactos sobre la minimización y, cuando persistan impactos residuales, compensar el impacto.

Las medidas de mitigación deben ser acordes con la naturaleza y magnitud de los impactos y riesgos identificados. Las empresas deben priorizar aquellos impactos y riesgos de lesiones, enfermedades y muertes en las operaciones mineras que sean más graves o donde una respuesta tardía los haría irremediables.

Las medidas de mitigación deben implementarse como parte de los sistemas de gestión social y ambiental existentes o como parte de sistemas de gestión dedicados o planes de acción, que incluyan objetivos claros e indicadores cualitativos y/o cuantitativos para medir el progreso. El sistema de gestión o los planes de acción pueden diseñarse como parte de un marco integral y/o mediante una serie de planes temáticos con base en áreas específicas de impacto, como la gestión del agua, etc.

Dependiendo de la naturaleza del riesgo y el impacto evaluados, algunos ejemplos de medidas de mitigación pueden incluir, entre otros:

- > mitigar los riesgos asociados con elementos estructurales o componentes de la operación, incluidas presas, presas de relaves o estanques de cenizas;
- > prevenir accidentes de tráfico para salvaguardar la vida de los residentes de la comunidad a lo largo de las rutas de transporte, así como la vida de los propios empleados de las empresas;
- > gestionar los materiales y las sustancias peligrosas;
- > mitigar los impactos de la operación en los servicios ecosistémicos, que pueden ocasionar impactos y riesgos negativos para la salud y la seguridad en las comunidades afectadas, por ejemplo, a través de la degradación de áreas de amortiguamiento naturales como humedales, manglares y bosques de tierras altas que mitigan los efectos de amenazas naturales como inundaciones, deslizamientos de tierra e incendios;
- > gestionar los recursos naturales y mitigar los impactos negativos sobre la calidad, cantidad y disponibilidad de agua dulce;



- cuando enfermedades específicas sean endémicas en las comunidades del área de influencia de la operación, mejorar las condiciones ambientales que podrían ayudar a minimizar su incidencia;
- cuando las enfermedades transmisibles puedan estar asociadas con la afluencia de mano de obra temporal o permanente, implementar medidas para evitar o minimizar la transmisión, incluso a través de programas de educación y capacitación para empleados y contratistas con el fin de generar conciencia, por ejemplo, sobre las enfermedades de transmisión sexual;
- el desarrollo y la implementación de planes de emergencia en función de los riesgos para la salud y la seguridad de la comunidad afectada y demás partes interesadas.

La empresa debe establecer procedimientos claros para supervisar y medir la efectividad del programa de gestión, incluso mediante la colaboración con las comunidades afectadas. También deben supervisar los resultados con regularidad y, cuando sea necesario, implementar acciones correctivas. La revisión periódica del desempeño debe informarse a la alta gerencia.

Cuando las medidas de mitigación requieran la acción de terceros, como los gobiernos nacionales o locales, las empresas deben estar preparadas para trabajar con ellos a fin de encontrar una solución que ayude a gestionar con eficacia la salud y la seguridad de la comunidad, si la entidad de gobierno pertinente lo permite.

### **Determinación del desempeño**

#### *Cumple:*

La empresa ha establecido y ha documentado un sistema de gestión para prevenir y mitigar los impactos negativos de sus actividades y operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad en consulta con las comunidades afectadas.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha establecido y ha documentado medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos de sus actividades y operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad en consulta con las comunidades afectadas, pero la implementación de tales medidas está incompleta.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- ha establecido y ha documentado medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos de sus actividades y operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad en consulta con las comunidades afectadas, pero la implementación no ha comenzado o las medidas no se han implementado sustancialmente; o
- está en proceso de desarrollar tales medidas, pero aún no están diseñadas en su totalidad.

#### *Falta:*

La empresa no ha establecido medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos de sus actividades y operaciones en la salud y la seguridad de la comunidad.

## **III VERIFICACIÓN**

### **Método de recopilación de datos**

El cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad de la comunidad se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.



Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
8.9		✓	✓			✓
8.10	✓	✓	✓			✓

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política a nivel corporativo o de sitio que formaliza el compromiso de la empresa con la salud y la seguridad de la comunidad;
- > registro legal de los reglamentos locales aplicables, por ejemplo, los reglamentos de Control de Riesgos de Accidentes Industriales Mayores (CIMA, por sus iniciales en inglés) y el procedimiento para supervisar cambios en las leyes;
- > evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos o evaluaciones independientes de impactos y riesgos para la salud y la seguridad de la comunidad;
- > informes de participación de las partes interesadas;
- > identificación de indicadores comunitarios de salud y seguridad;
- > informes de seguimiento de salud y seguridad de la comunidad;
- > plan o sistema de gestión de salud y seguridad de la comunidad;
- > registros de reclamaciones presentadas en relación con la salud y la seguridad de la comunidad y registros de resoluciones de reclamaciones;
- > declaración de garantía en un sitio web, un informe anual o un informe de sostenibilidad empresarial disponible al público en relación con las medidas y los datos de salud y seguridad de la comunidad;
- > garantía o certificación de terceros de los sistemas de gestión de salud y seguridad de la comunidad; y
- > auditoría o evaluación a nivel de sitio del sistema de gestión de salud y seguridad de la comunidad.

### Evaluación del sitio

#### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar una buena comprensión o describir:

- > cómo la empresa lleva a cabo evaluaciones de impactos y riesgos de salud y seguridad para identificar los riesgos y los impactos en la salud y la seguridad de la comunidad;
- > cómo se vinculan estas evaluaciones de impactos con otros sistemas de la empresa, como los sistemas de gestión ambiental de la contaminación y los residuos;
- > cómo la empresa implementa medidas de mitigación si se identifican impactos potenciales;
- > cómo la empresa involucra a las partes interesadas pertinentes, incluidas las comunidades afectadas, para identificar los impactos y riesgos de salud y seguridad de la comunidad y para supervisar e informar sobre las medidas de mitigación; y/o
- > líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación de las medidas de mitigación.





Durante las entrevistas con miembros de la comunidad y demás partes interesadas, estas pueden describir o demostrar:

- > un conocimiento básico de las medidas de salud y seguridad de la empresa;
- > si fueron contratados a los efectos de la evaluación de impactos y riesgos;
- > si participaron en el establecimiento y seguimiento de medidas de mitigación;
- > si reciben informes relacionados con la salud y la seguridad de la comunidad; y/o
- > cómo presentar reclamaciones si tienen inquietudes sobre la salud y la seguridad de la comunidad.

#### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio y las visitas a las comunidades locales, el evaluador:

- > no observa impactos negativos en la salud y la seguridad de la comunidad causados por las operaciones mineras.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1-2.2:</b> las medidas de mitigación deben ser a través de los sistemas de gestión ambiental y social existentes de las empresas y/o los sistemas de gestión dedicados que cumplan con los requisitos de las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión.</u>
	<b>2.3-2.7:</b> las empresas deben tomar en consideración los impactos y riesgos de salud y seguridad para las comunidades asociadas a sus actividades y operaciones durante sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos de las <u>Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos.</u>
<b>Derechos humanos</b>	<b>5.7-5.10:</b> la protección del personal y la propiedad por parte de las empresas se debe brindar de manera que no ponga en peligro la seguridad de la comunidad.
<b>7 Salud y seguridad ocupacional</b>	<b>7.26:</b> las empresas deben considerar los impactos de las pandemias mundiales en las comunidades locales.
	<b>7.27:</b> las empresas deben desarrollar y mantener planes de respuesta a emergencias en colaboración con todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las comunidades locales.
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.1-8.5:</b> las empresas deben involucrar activamente a las partes interesadas afectadas en el establecimiento de medidas para prevenir y mitigar los impactos y riesgos de salud y seguridad, de acuerdo con las <u>Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las partes interesadas.</u>
	<b>8.16-8.18:</b> las empresas deben poner en marcha un mecanismo de reclamación estructurado, formal y eficaz para recoger y reparar las reclamaciones relacionadas con la salud y la seguridad.



---

## 9 Administración del agua

**9.1-9.6:** las empresas deben considerar los impactos de sus operaciones en el acceso, la cantidad y la calidad del agua, para prevenir y mitigar los impactos y riesgos en las comunidades afectadas.

---

## 10 Gestión de emisiones y residuos

**10.2-10.10:** las empresas deben evitar o minimizar la exposición de la comunidad a materiales y sustancias peligrosas que se puedan producir por la operación, hacer todo lo posible para evitar su uso y, cuando no existan alternativas viables disponibles, gestionar dichos materiales y sustancias de acuerdo con los requisitos de las Disposiciones 10.2-10.10 sobre Gestión de Emisiones y Residuos.

---

**10.11-10.13:** las empresas deben diseñar, construir, operar y desmantelar elementos estructurales o componentes de la operación, incluidas presas, presas de relaves o estanques de cenizas, teniendo en cuenta los riesgos de seguridad para terceros o comunidades afectadas.

---

## 12 Biodiversidad y uso de la tierra

**12.1-12.3:** las empresas deben considerar los impactos de sus operaciones sobre la biodiversidad y los servicios ecosistémicos para prevenir y mitigar los riesgos y los impactos en las comunidades afectadas.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > IFC, *Nota Orientativa 4 sobre la Norma de Desempeño 4: recursos de implementación* (disponible [aquí](#)). Esta Nota Orientativa ayuda a las empresas a adoptar prácticas responsables para reducir dichos riesgos, incluso mediante la preparación y la respuesta a emergencias, la gestión de la fuerza de seguridad y el diseño de medidas de seguridad.
- > IFC, *Introducción a la evaluación de impactos en la salud* (disponible [aquí](#)) proporciona una guía detallada sobre la evaluación de los impactos en la salud para operaciones con mayores riesgos de impactos en la salud de diversos grados de complejidad.
- > El Grupo del Banco Mundial, *Directrices generales sobre medio ambiente, salud y seguridad* (disponibles [aquí](#)) y *Directrices del sector industrial* (disponibles [aquí](#)) contienen información para que las empresas gestionen cuestiones ambientales, de salud y seguridad, incluida la salud y la seguridad de la comunidad.
- > ICMM, *Evaluación de impactos en la salud: resumen de la guía de buenas prácticas* (disponible [aquí](#)). Resumen de la guía de buenas prácticas del ICMM sobre la evaluación de impactos en la salud, que trata de la necesidad de una mejor evaluación de los problemas de salud «fuera de la barrera».



# Desarrollo Sostenible (Disposiciones 8.11-8.15)



## I INTRODUCCIÓN

El desarrollo sostenible se puede definir como un desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades, en particular, sin comprometer los recursos naturales y los servicios ecosistémicos de los que dependen la economía y la sociedad. Hoy más que nunca las empresas son conscientes de las interconexiones entre el planeta, las personas y las ganancias, y de la necesidad de construir estrategias que no solo mitiguen los riesgos, sino que también contribuyan de manera proactiva al desarrollo sostenible.

Las empresas contribuyen a las economías locales y nacionales como mínimo a través del pago de impuestos, tasas y regalías que los gobiernos utilizan para reasignar la riqueza entre los ciudadanos, mediante la prestación de servicios como educación y salud. También pueden contribuir al desarrollo de las comunidades locales y la economía nacional mediante la adquisición de bienes y servicios de proveedores locales, como una forma de generar empleo y crecimiento del mercado a nivel local. Por último, las empresas pueden contribuir de manera proactiva al desarrollo sostenible invirtiendo en las comunidades locales a través de la *inversión comunitaria estratégica*, definida como «contribuciones o acciones voluntarias de las empresas para ayudar a las comunidades en sus áreas de operación a abordar sus prioridades de desarrollo y aprovechar las oportunidades creadas por la inversión privada, en formas que sean sostenibles y respalden los objetivos comerciales».<sup>199</sup>

Cuando se abordan las necesidades de *desarrollo comunitario* y se desarrolla en consulta con las comunidades locales, la inversión comunitaria estratégica puede ayudar a una empresa a establecer y mantener buenas relaciones con las partes interesadas y a mejorar el impacto positivo de una operación minera. La inversión comunitaria estratégica también puede reforzar las asociaciones entre la empresa, las comunidades y los gobiernos locales. Al involucrar y desarrollar la capacidad de las autoridades locales, los programas de desarrollo comunitario pueden ayudar a los gobiernos a responder mejor a las necesidades de sus ciudadanos. La participación del gobierno también puede respaldar la sostenibilidad a largo plazo de la inversión comunitaria de una empresa al preparar a las autoridades locales para que al final se hagan cargo de los programas que inició la empresa.

Algunos ejemplos de iniciativas de desarrollo comunitario incluyen:

- > generar oportunidades de empleo local mediante la capacitación, el empleo y la retención de personal;
- > apoyar la contratación local comprando a proveedores locales e invirtiendo en instituciones financieras locales y programas de desarrollo empresarial;
- > promover oportunidades educativas mediante el enlace con los centros educativos locales y regionales; y
- > capacitar a los miembros de la comunidad local en seguimiento ambiental y manejo de recursos naturales.

En todos los casos, el desarrollo comunitario significativo toma un enfoque inclusivo, cultural y sensible al género, teniendo en cuenta las prioridades de todos los sectores de una comunidad y prestando especial atención a las necesidades y la participación de los grupos desfavorecidos y vulnerables.

199. IFC, *Inversión comunitaria estratégica: un manual de buenas prácticas para empresas que hacen negocios en mercados emergentes*, 2010, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27842>>.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 8.11** Las empresas integrarán los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en sus evaluaciones de impactos y riesgos, planes de desarrollo comunitario y trabajo de mejora continua.

### Explicación

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU son un conjunto de 17 objetivos, respaldados por 174 metas que cubren la erradicación de la pobreza, la protección del medio ambiente, la producción responsable, por nombrar algunos, que todos los Estados miembros de la ONU adoptaron junto con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en una cumbre histórica en 2015. La Agenda 2030 representa un plan compartido para la paz y la prosperidad, para las personas y el planeta, y un llamado urgente a la acción de todos los países, así como de las empresas, la sociedad civil y los ciudadanos, para trabajar en colaboración hacia los objetivos compartidos.

#### RECUADRO 8: LOS ODS

##### Los ODS son:

1. Fin de la pobreza;
2. Hambre cero;
3. Salud y bienestar;
4. Educación de calidad;
5. Igualdad de género;
6. Agua limpia y saneamiento;
7. Energía asequible y no contaminante;
8. Trabajo decente y crecimiento económico;
9. Industria, innovación e infraestructura;
10. Reducción de las desigualdades;
11. Ciudades y comunidades sostenibles;
12. Producción y consumo responsables;
13. Acción por el clima;
14. Vida submarina;
15. Vida de ecosistemas terrestres;
16. Paz, justicia e instituciones sólidas;
17. Alianzas para lograr los objetivos.

Las empresas, en particular, desempeñan un papel fundamental a la hora de contribuir al logro de los ODS; primero, haciendo negocios de manera responsable, por ejemplo, de conformidad con la ley y las normas internacionales; y segundo, buscando oportunidades para resolver desafíos sociales a través de la innovación y la colaboración empresarial. Los desafíos mundiales, que van desde las crisis climática, hídrica y alimentaria hasta la pobreza, los conflictos y la desigualdad, necesitan soluciones que el sector privado pueda ofrecer. Si no se abordan, estos desafíos pueden resultar no solo en una oportunidad perdida para lograr un mundo más sostenible y equitativo, sino también en riesgos potenciales para los objetivos de sostenibilidad a largo plazo de las empresas.

Las empresas deben considerar los ODS de la ONU al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos. Esto se puede lograr integrando los ODS en las evaluaciones ambientales, sociales y en derechos humanos (véanse las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos](#)) o mediante una evaluación independiente. También deben evaluar sus oportunidades para contribuir a las metas de los ODS a través de sus planes de desarrollo comunitario (consulte la [Disposición 8.12 sobre Desarrollo Sostenible](#)), y cuando establezcan metas para la *mejora continua*, como parte de sus sistemas de gestión según las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#).

Hay una serie de iniciativas que las empresas podrían implementar para contribuir a los 17 ODS. Por ejemplo, para contribuir al ODS 2: hambre cero, las empresas deben promover la



agricultura y la seguridad alimentaria como posibles objetivos en los planes de contratación local, en los esfuerzos de desarrollo de capacidades para ayudar a las empresas y comunidades locales a producir alimentos para el consumo local, incluidos los mineros, y en planes e iniciativas de desarrollo comunitario, desarrollados en consulta con los agricultores y demás partes interesadas.

Las empresas deben buscar la colaboración, incluso con pares de la industria, de otras empresas ubicadas en las áreas circundantes y demás partes interesadas pertinentes para contribuir a los objetivos compartidos y abordar los impactos acumulativos, por ejemplo, en los recursos hídricos, la calidad del aire, etc.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha integrado los ODS de la ONU en sus evaluaciones de impactos, planes de desarrollo comunitario y trabajo de mejora continua.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha integrado los ODS de la ONU en sus evaluaciones de impactos, planes de desarrollo comunitario y/o trabajo de mejora continua, pero no están integrados en su totalidad en todas las evaluaciones y sistemas de la empresa.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en proceso de integrar los ODS de la ONU en sus evaluaciones de impactos, planes de desarrollo comunitario y/o trabajo de mejora continua.

#### *Falta:*

La empresa no ha integrado los ODS de la ONU en sus evaluaciones de impactos, planes de desarrollo comunitario y trabajo de mejora continua.

---

> **Disposición 8.12** Las empresas apoyarán el desarrollo social, económico e institucional de las comunidades en las que operan, incluso mediante la participación y el apoyo en iniciativas comunitarias y de múltiples partes interesadas.

---

### Explicación

Las empresas deben apoyar el desarrollo social, económico e institucional de las comunidades en las que tienen presencia mediante la implementación de planes de desarrollo comunitario. Los planes de desarrollo comunitario (o planes de inversión comunitaria, o planes de acción, o equivalentes) deben basarse en los siguientes principios:<sup>200</sup>

#### > *Estratégicos:*

- > las actividades fluyen a partir de una estrategia bien definida (objetivos, criterios, principios rectores) vinculada a un caso de negocio claro y una evaluación de riesgos y oportunidades;
- > aborda objetivos tanto a corto como a largo plazo a través de una combinación estratégica de inversiones;
- > se centra de forma selectiva en algunas áreas clave para lograr un mayor impacto en las que la empresa puede aprovechar de manera más eficaz su función y competencias únicas a fin de abordar las prioridades de la comunidad;

---

200. *Ibidem.*



- > mira más allá de los recursos financieros y considera la forma de dar el mejor uso a los activos, los recursos, la experiencia, la promoción y las relaciones de la empresa para beneficiar a las comunidades locales;
- > evoluciona con la fase comercial y utiliza diferentes enfoques a lo largo del ciclo de vida de la operación minera.

> **Alineados:**

- > alinea los temas estratégicos de la empresa con las prioridades de desarrollo de las comunidades locales, la sociedad civil y el gobierno para crear «valor compartido»;
- > coordina la inversión comunitaria con otras políticas y prácticas de la empresa que afectan a las comunidades, como la gestión de impactos, la participación de las partes interesadas y la contratación y las adquisiciones locales;
- > promueve la coordinación interfuncional y la responsabilidad de apoyar los objetivos de inversión comunitaria entre todas las unidades de negocio que interactúan con las partes interesadas locales.

> **Impulsados por múltiples partes interesadas:**

- > posiciona a la empresa como un socio en los procesos de múltiples partes interesadas más que como el actor principal en la promoción del desarrollo local;
- > reconoce que un enfoque de múltiples partes interesadas reduce el control de la empresa, pero agrega valor al construir la propiedad local y la complementariedad en torno a intereses compartidos;
- > apoya a las comunidades y los gobiernos locales en la definición y el cumplimiento de sus propios objetivos y aspiraciones de desarrollo mediante la planeación participativa y la toma de decisiones;

> **Sostenibles:**

- > busca evitar la dependencia, fomentar la autosuficiencia y crear beneficios a largo plazo que puedan durar más que el apoyo de la empresa;
- > no inicia actividades sin una estrategia viable de salida o traspaso;
- > invierte fuertemente en el desarrollo de capacidades, procesos participativos y gobernanza organizacional;
- > promueve el desarrollo que permite a las comunidades, instituciones y socios locales asumir funciones y responsabilidades cada vez mayores;
- > refuerza, en lugar de reemplazar, las instituciones y procesos locales cuando sea posible;

> **Mensurables:**

- > mide el retorno de la inversión comunitaria tanto para la empresa como para la comunidad;
- > utiliza indicadores de resultados e impactos para medir la cantidad y la calidad del cambio;
- > rastrea los cambios en las percepciones de la comunidad para obtener retroalimentación en tiempo real sobre el desempeño;
- > utiliza métodos participativos de seguimiento y evaluación para generar confianza y apropiación local de los resultados;
- > comunica de manera proactiva el valor generado por la inversión comunitaria a audiencias internas y externas.

Las empresas deben apoyar el desarrollo de las comunidades locales de manera sistemática. Para diseñar un plan de desarrollo comunitario eficaz, las empresas pueden seguir estos pasos:<sup>201</sup>

1. Evalúe el contexto empresarial para la inversión comunitaria con el objetivo de asegurar la alineación entre las operaciones comerciales y los programas de inversión comunitaria y lograr mejores resultados tanto para la empresa como para las comunidades locales. Este paso por lo general incluye la definición de la visión y la función de la empresa, y de las competencias y recursos que puede ofrecer para apoyar a la comunidad.
2. Evalúe el contexto local para comprender el «ecosistema» local y las implicaciones para la inversión comunitaria. Es posible que sea necesario comprender múltiples variables específicas

201. *Ibidem.*



- del contexto local antes de que la empresa se comprometa con las partes interesadas locales en la inversión comunitaria, incluida la comprensión del contexto socioeconómico, los conflictos potenciales, los problemas de género y los problemas de gobernanza local. A través de este análisis, las empresas deben considerar la forma en que los esfuerzos de inversión comunitaria pueden verse favorecidos u obstaculizados por estos desafíos de nivel más amplio.
3. Involucre a las comunidades en la inversión comunitaria: los planes de desarrollo comunitario de las empresas deben desarrollarse en consulta con las partes interesadas pertinentes, incluidas las comunidades afectadas, como parte del proceso de participación de las empresas (consulte las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre participación de las Partes Interesadas](#)).
  4. Invierta en el desarrollo de capacidades, incluido el capital social y humano, para fortalecer las organizaciones asociadas locales, promover la autosuficiencia y aumentar la probabilidad de éxito de la operación.
  5. Establezca los parámetros para la estrategia de inversión comunitaria en función de la información recopilada a través de los pasos anteriores y las condiciones (en consulta con las partes interesadas) sobre el tipo de actividades que apoyará la empresa y la forma en que se diseñan e implementan las operaciones.
  6. Seleccione los modelos de implementación y los socios adecuados para ejecutar el programa. Cuando sea pertinente, las empresas deben buscar la participación y apoyar las iniciativas de múltiples partes interesadas, como una forma de aprovechar los recursos y el conocimiento compartidos y maximizar el cambio positivo.
  7. Mida y comunique la implementación y los resultados de los planes de inversión comunitaria, como se describe con más detalle en la [Disposición 8.14 sobre Desarrollo Sostenible](#).

Las empresas también deben trabajar con los miembros de la comunidad para desarrollar la capacidad de gestión a fin de permitir que las partes interesadas locales gestionen, supervisen y evalúen sus propios planes, en particular, en relación con los procesos de planeación importantes, como los planes de reasentamiento y restauración de los medios de subsistencia. Cuando pueda haber una falta de conocimientos y experiencia locales sobre la participación de las partes interesadas o temas específicos que son el tema de la participación, como el reasentamiento y la restauración de los medios de subsistencia, las empresas deben proporcionar programas de capacitación en métodos de gestión para desarrollar la capacidad de la comunidad y para reforzar los programas de participación de las partes interesadas.

Para asegurar que los programas de desarrollo comunitario beneficien a diferentes partes interesadas por igual, las empresas deben identificar y apoyar iniciativas del gobierno, las agencias de ayuda y de la comunidad que promuevan la igualdad de género.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha diseñado y ha implementado planes de desarrollo comunitario para apoyar el desarrollo social, económico e institucional de las comunidades en las que tiene presencia, incluso a través de la participación y el apoyo a iniciativas comunitarias y de múltiples partes interesadas.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha diseñado y ha implementado planes de desarrollo comunitario para apoyar el desarrollo social, económico e institucional de las comunidades en las que tiene presencia, pero, si bien hay evidencia de que la implementación del plan está avanzada, no ha comenzado en todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en proceso de diseñar planes de desarrollo comunitario para apoyar el desarrollo social, económico e institucional de las comunidades en las que tiene presencia, pero los planes están incompletos y/o la implementación no ha comenzado.



### Falta:

La empresa no apoya el desarrollo social, económico e institucional de las comunidades en las que tiene presencia.

- 
- > **Disposición 8.13** Las empresas se comprometerán a promover el acceso al empleo entre las comunidades locales en todos los niveles de empleo e impartirán capacitación y educación profesional para permitir el acceso a estas oportunidades de empleo.
- 

### Explicación

Las empresas deben gestionar las expectativas de la comunidad con respecto a la generación de oportunidades de empleo local, mediante la adopción e implementación de políticas y prácticas que promuevan la contratación local. De hecho, las empresas deben ser conscientes de que la posibilidad de generación de ingresos de las actividades de contratación y adquisiciones locales (véase la [Disposición 8.15 sobre Desarrollo Sostenible](#)) supera con creces a los que se pueden generar a través de otros esfuerzos de inversión comunitaria. Con este fin, las empresas deberían:

- > adoptar una política de empleo local, en la que «local» se define en consulta con las comunidades afectadas;
- > realizar una evaluación de habilidades, para comprender qué habilidades poseen los miembros de la comunidad, y si existen oportunidades para usar tales habilidades o para desarrollarlas a través de programas de educación vocacional en preparación para futuros empleos;
- > adoptar requisitos sobre la contratación local de contratistas, mediante la introducción de cláusulas en el proceso de licitación que favorezcan a las empresas que emplean a nivel local o que requieran que los contratistas capaciten a los empleados locales a medida que realizan el trabajo;
- > apoyar los programas de desarrollo comunitario que aumentarían la probabilidad de que los miembros de la comunidad encuentren oportunidades sostenibles, ya sea en las operaciones de la empresa o en otras actividades diversificadas.

Se recomienda a las empresas cooperar con el gobierno y las agencias de empleo y capacitación con el fin de desarrollar programas de capacitación y educación efectivos que permitan a los miembros de la comunidad local adquirir habilidades para obtener un empleo de por vida a partir de diferentes fuentes. Cuando corresponda, las empresas deben conocer los requisitos nacionales para priorizar el empleo local.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha adoptado e implementa un compromiso para promover el acceso al empleo entre las comunidades locales en todos los niveles de empleo e imparte capacitación y educación profesional para permitir el acceso a oportunidades de empleo.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa tiene el compromiso de promover el acceso al empleo entre las comunidades locales en todos los niveles de empleo, pero la implementación aún no está completa.

#### Cumple parcialmente:

La empresa se ha comprometido a promover el acceso al empleo entre las comunidades locales en todos los niveles de empleo, pero la implementación aún no ha comenzado.





### Falta:

La empresa no se compromete a promover el acceso al empleo entre las comunidades locales en todos los niveles de empleo y no imparte capacitación ni educación profesional para permitir el acceso a oportunidades de empleo.

- 
- > **Disposición 8.14** Las empresas supervisarán e informarán sobre la efectividad de sus aportes, actividades e iniciativas y evaluarán si es necesario realizar cambios para garantizar un impacto positivo en el bienestar social y económico de las comunidades locales.
- 

### Explicación

Las empresas deben supervisar e informar sobre la efectividad de sus planes de desarrollo comunitario (o en términos más amplios, de sus aportes, actividades e iniciativas para el desarrollo comunitario) y buscar la mejora continua para asegurar un impacto positivo en el bienestar social y económico de las comunidades locales. Las empresas deben:<sup>202</sup>

- > establecer objetivos específicos, mensurables, atribuibles, realistas y de duración determinada que puedan atribuirse a los planes de desarrollo comunitario, con énfasis en los resultados sobre los que el programa de desarrollo comunitario tiene control;
- > definir indicadores de éxito, en consulta con las partes interesadas pertinentes que pueden tener diferentes perspectivas sobre cómo se ve el éxito, y definir en conjunto una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos que sean significativos para todas las partes involucradas;
- > establecer una línea de base para todos los indicadores seleccionados, antes de que la empresa comience la implementación de los planes de desarrollo comunitario, con un enfoque en áreas seleccionadas de intervención del plan de desarrollo comunitario y con base en la recopilación de datos o evaluaciones existentes que ya se hayan realizado. Las empresas deben recopilar datos desglosados por género para permitir una evaluación de cómo el programa de desarrollo comunitario impacta tanto a hombres como a mujeres en la comunidad;
- > centrarse en los resultados y los impactos, además de los productos; aunque estos pueden ser más difíciles de cuantificar; los indicadores de resultados deben medir si el plan de desarrollo comunitario ha marcado una diferencia en la vida de las personas y cómo lo ha hecho;
- > incluir medidas de desempeño tanto cualitativas como cuantitativas: los indicadores cualitativos son de especial importancia en el contexto del desarrollo comunitario, donde los intangibles difíciles de cuantificar como el progreso social, la confianza, la capacidad, el sentido de pertenencia y las percepciones son factores importantes de éxito;
- > rastrear los cambios en las percepciones de la comunidad para incorporar la dimensión cualitativa en el proceso de seguimiento y evaluación;
- > hacer que la medición sea participativa, lo que mejora la credibilidad y la apropiación entre las partes interesadas. Entre los ejemplos de herramientas y mecanismos que pueden utilizar las empresas se incluyen, entre otros, tarjetas de puntuación de la comunidad, foros comunitarios o de múltiples partes interesadas y libretas de calificaciones ciudadanas;
- > realizar un seguimiento de los resultados por género al incorporar formalmente el género como parte de los objetivos del plan de desarrollo comunitario de una empresa y/o al integrar aspectos de género en el seguimiento y la evaluación mediante: el establecimiento de metas específicas de género; la introducción de requisitos para datos desglosados por género; el desarrollo de indicadores sensibles al género; y el uso de enfoques participativos de seguimiento y evaluación que involucren tanto a hombres como a mujeres;
- > integrar la inversión comunitaria en los sistemas más amplios de seguimiento y evaluación de la empresa, incluidos, por ejemplo, los que se utilizan para supervisar el proceso de

---

202. *Ibidem.*



participación de las partes interesadas, los impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos y los sistemas de gestión de la empresa que cubren los Principios pertinentes del Código de Bettercoal;

> utilizar los resultados del seguimiento y la evaluación con el objeto de impulsar la asignación de recursos para el desarrollo de la comunidad en operaciones futuras.

El proceso de seguimiento debe permitir la adaptación continua de los planes y acciones subyacentes para promover la mejora continua y un mayor impacto positivo. Se deben hacer ajustes a los planes de desarrollo de la comunidad luego de las revisiones del proceso de seguimiento. Como mínimo, las empresas deben revisar el plan de desarrollo comunitario una vez al año.

Las empresas deben informar sobre los resultados de los planes de desarrollo comunitario a todas las partes interesadas pertinentes.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa:

- > supervisa e informa sobre la efectividad de sus planes de desarrollo comunitario (incluidos sus aportes, actividades e iniciativas); y
- > utiliza la información recopilada a través del proceso de seguimiento para evaluar los cambios potenciales necesarios con el fin de contribuir a los impactos positivos en la comunidad.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa:

- > supervisa la efectividad de sus planes de desarrollo comunitario (incluidos sus aportes, actividades e iniciativas); y
- > utiliza la información recopilada a través del proceso de seguimiento para evaluar los cambios potenciales necesarios con el fin de contribuir a los impactos positivos en la comunidad; sin embargo, los resultados del proceso de seguimiento no se comparten con todas las partes interesadas pertinentes.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en el proceso de supervisar la efectividad de sus planes de desarrollo comunitario (incluidos sus aportes, actividades e iniciativas).

#### *Falta:*

La empresa:

- > no supervisa ni informa sobre la efectividad de sus planes de desarrollo comunitario; o
- > no realiza aportes ni realiza actividades ni implementa iniciativas para el desarrollo comunitario.

- 
- > **Disposición 8.15** Las empresas desarrollarán e implementarán un plan de adquisiciones locales que:
- a) apoye a las empresas y comunidades locales en el desarrollo de capacidades;
  - b) priorice el abastecimiento de bienes y servicios de proveedores locales desde la competitividad; e
  - c) informes anuales sobre el abastecimiento de proveedores locales.
- 



## Explicación

Las adquisiciones locales se refieren a la compra de bienes y servicios de empresas locales. Es una herramienta comercial estratégica que utilizan empresas internacionales en las industrias extractivas para mitigar el riesgo de las operaciones de la empresa; responder a las leyes y reglamentos o acuerdos de inversión que estipulan niveles de contenido local; y contribuir de forma positiva a la comunidad local al crear oportunidades comerciales sostenibles y generar empleo. Los impulsores comerciales adicionales para las adquisiciones locales también pueden incluir ahorros en costos de energía y transporte, con la consiguiente reducción del impacto ambiental; continuidad del negocio; diversificación económica a largo plazo; y obtención de la licencia social para operar.

Las empresas deben desarrollar e implementar un plan de adquisiciones local que apoye a las empresas y comunidades locales en el desarrollo de capacidades. El desarrollo y la implementación de un plan de adquisiciones locales a menudo requiere un compromiso real por parte de la empresa para trabajar y desarrollar la capacidad de los proveedores locales, por lo general, pequeñas y medianas empresas (pymes), con el fin de permitirles ser más competitivos y rentables. Los proveedores locales pueden requerir capacitación, tutoría y demás tipo de apoyo necesario para lograr los estándares operativos, de seguridad, ambientales y técnicos necesarios con el objeto de competir por las oportunidades de licitación y contratación. Las empresas deben buscar ampliar el apoyo para el desarrollo de las pymes y su integración en la cadena de suministro de la mina y de mercados más amplios.

En cuanto a la [Disposición 8.13 sobre Desarrollo Sostenible](#), las empresas deben definir «local» en consulta con las partes interesadas pertinentes para gestionar con eficacia las expectativas del gobierno, la comunidad y demás partes interesadas. La definición de «local» se puede basar en requisitos reglamentarios (los prescritos por la legislación o los acuerdos de producción compartida); la región geográfica, en particular, las comunidades dentro del área de influencia de la empresa; la naturaleza de la propiedad de la empresa local (para diferenciar entre las empresas locales de propiedad de capital extranjero o de locales o algo intermedio); y el tamaño de la empresa (por ejemplo, para favorecer a las empresas que son pymes).

Además, las empresas pueden orientar sus planes de adquisiciones locales para favorecer a los grupos subrepresentados, como las empresas de propiedad de mujeres o de minorías.

Las empresas deben informar sobre el abastecimiento de proveedores locales cada año, de acuerdo con las prácticas de presentación de informes reconocidas a nivel internacional. Esto puede incluir informes sobre la cantidad de adquisiciones locales como porcentaje del gasto total en adquisiciones. La información sobre adquisiciones locales se puede divulgar como parte de los informes de sostenibilidad de la empresa.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa:

- ha desarrollado y ha implementado un plan de adquisiciones locales que apoya a las empresas y comunidades locales en el desarrollo de capacidades;
- prioriza el abastecimiento de bienes y servicios de proveedores locales desde la competitividad y presenta informes anuales sobre el abastecimiento de proveedores locales.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa:

- ha desarrollado un plan de adquisiciones locales que apoya a las empresas y comunidades locales en el desarrollo de capacidades;



› prioriza el abastecimiento de bienes y servicios de proveedores locales desde la competitividad y presenta informes anuales sobre el abastecimiento de proveedores locales; sin embargo, la implementación del plan aún no está completa.

**Cumple parcialmente:**

La empresa:

- › ha desarrollado un plan de adquisiciones locales, pero la implementación no ha comenzado o el sistema no se ha implementado sustancialmente; o
- › está en proceso de desarrollar dicho plan, pero aún no está completo.

**Falta:**

La empresa no cuenta con un plan de adquisiciones locales.

### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre desarrollo sostenible se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa y las partes interesadas pertinentes.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
8.11		✓	✓			
8.12	✓	✓	✓			✓
8.13		✓	✓			✓
8.14		✓	✓			✓
8.15		✓	✓			✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- › Evaluación de impacto de los ODS;
- › política de desarrollo comunitario a nivel corporativo o de sitio;
- › plan de desarrollo comunitario;
- › registros de iniciativas comunitarias emprendidas o en curso;
- › plan de participación de las partes interesadas;
- › documentación de la consulta a las partes interesadas;
- › evaluación completa de las necesidades de la comunidad;
- › presupuesto anual planeado o registro de contribuciones en especie (no financieras) planeadas;
- › registros de las aportaciones de las partes interesadas al plan de desarrollo;
- › política de adquisiciones locales y evidencia de su implementación (es decir, a través de informes contra indicadores de desempeño);
- › lista de proveedores y prestadores de servicios indicando si son empresas locales;



- > porcentaje del gasto en adquisiciones en empresas locales;
- > cuentas auditadas o garantía de la empresa que confirme el gasto de inversión en la comunidad;
- > informes de seguimiento del plan de desarrollo comunitario.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > cuáles son los ODS de la ONU y cómo se tienen en cuenta al evaluar los riesgos y oportunidades de la empresa;
- > los planes de desarrollo comunitario diseñados e implementados por la empresa, y cómo se supervisa y se evalúa;
- > cómo se identificaron y se consultaron las comunidades afectadas en el desarrollo de los planes de desarrollo comunitario;
- > cómo se llevó a cabo una evaluación de las necesidades de la comunidad para identificar las prioridades clave de las partes interesadas; y
- > el plan de adquisiciones locales de la empresa y cómo se supervisa y se evalúa.

Durante las entrevistas con los representantes de la comunidad, la organización de la comunidad local, las empresas locales y demás partes interesadas pertinentes, estas pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de las iniciativas de desarrollo comunitario de la empresa y confirmar que se les consulta sobre cuestiones de desarrollo comunitario y reciben informes relacionados con las iniciativas de desarrollo comunitario; y
- > si la empresa ofrece oportunidades de adquisiciones locales.

### Recorrido del sitio

Durante las visitas a las comunidades locales, el evaluador observa:

- > los programas de apoyo al desarrollo social, económico e institucional, cuando corresponda.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.3-2.7:</b> las empresas deben considerar los ODS de la ONU al realizar sus evaluaciones de impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos.
<b>3 Transparencia</b>	<b>3.1:</b> las empresas deben tener en cuenta las expectativas de Bettercoal en la <u>Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad</u> al informar sobre sus indicadores de adquisiciones locales.
<b>8 Partes interesadas y comunidades</b>	<b>8.1-8.5:</b> los planes de desarrollo comunitario de las empresas se deben basar en los análisis del contexto local, incluido el ejercicio de identificación de las partes interesadas. Además, la consulta a las partes interesadas para el desarrollo, el seguimiento y la evaluación del plan de desarrollo comunitario se debe realizar de acuerdo con los requisitos de las <u>Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre Participación de las Partes Interesadas</u> .

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ofrece recursos y herramientas (disponibles [aquí](#)) para ayudar a las empresas a comprender los ODS y la forma en que pueden contribuir a cada Objetivo.
- > IFC, *Inversión comunitaria estratégica: un manual de buenas prácticas para empresas que hacen negocios en mercados emergentes* (disponible [aquí](#)). El objetivo de este manual es ayudar a las empresas que operan en mercados emergentes a pensar de forma estratégica sobre la forma en que pueden apoyar programas de inversión comunitaria que sean exitosos, sostenibles y consistentes con sus propios objetivos comerciales.
- > ICMM, *Kit de herramientas de desarrollo comunitario* (disponible [aquí](#)). Conjunto de 20 herramientas diseñadas para su uso a lo largo del ciclo de operación minera con el fin de fomentar relaciones constructivas, desarrollar capacidades y mejorar oportunidades para el desarrollo sostenible de las comunidades alrededor de las operaciones mineras.
- > IFC, *Guía para comenzar con las adquisiciones locales* (disponible [aquí](#)) proporciona información adicional a las empresas sobre la forma de aprovechar sus prácticas de adquisiciones para generar desarrollo comunitario.
- > Valor Compartido Minero, GIZ, *El mecanismo de información de adquisiciones locales* (LPRM, por sus iniciales en inglés) (disponible [aquí](#)). El marco para informar sobre el gasto en adquisiciones locales brinda una herramienta lista para usar con la que las empresas puedan medir, administrar y maximizar su gasto en adquisiciones locales.



# Mecanismo de Reclamación a Nivel Operativo (8.16-8.18)

---



## I INTRODUCCIÓN

Un *mecanismo de reclamación* a nivel operativo o de proyecto es un proceso para recibir, evaluar y abordar las reclamaciones, inquietudes o quejas relacionadas con la operación que plantea un individuo o un grupo, como resultado de impactos reales o percibidos de las operaciones de una empresa.

En esencia, los mecanismos de reclamación son sistemas que constan de procedimientos, funciones y reglas para recibir quejas y proporcionar reparación. Al permitir que las partes interesadas planteen inquietudes sin temor a represalias, los mecanismos de reclamación a nivel operativo ofrecen a las empresas la oportunidad de recibir alertas sobre posibles inquietudes y abordar o remediar dichas inquietudes antes de que puedan escalar a métodos formales de resolución de controversias, como los tribunales, que pueden representar resultados prolongados, costosos e insatisfactorios para ambas partes. Un mecanismo de reclamación es un pilar importante de la participación de las partes interesadas porque genera oportunidades para que las empresas y las comunidades identifiquen problemas y encuentren soluciones juntas. Combinado con una participación comunitaria eficaz, un mecanismo de reclamación efectivo puede aumentar la confianza y mejorar la comunicación entre la empresa y las comunidades locales, lo que beneficia la viabilidad a largo plazo de la operación.

Para funcionar con eficacia, los mecanismos de reclamación a nivel operativo deben cumplir con los criterios descritos en el Principio 6 (véanse las [Disposiciones 6.26-6.27 sobre mecanismos de reclamación de los trabajadores](#)) Además, el mecanismo de reclamación a nivel operativo debe basarse en la participación y el diálogo, mediante consultas con las partes interesadas, para cuyo uso están destinados, en su diseño y desempeño y estar enfocados en el diálogo como medio para atender y resolver reclamos.<sup>203</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

---

> **Disposición 8.16** Las empresas desarrollarán e implementarán un mecanismo de reclamación a nivel operativo para las comunidades afectadas y demás partes interesadas que sea sensible a la cultura y al género y que les permita plantear inquietudes, incluso de forma anónima, a través de un proceso comprensible, accesible y transparente que sea de fácil disponibilidad para las personas, los grupos y las organizaciones más vulnerables.

---

203. ACNUDH, *Principios rectores de las naciones unidas sobre empresas y derechos humanos*, 2011, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)>.

## Explicación

Las empresas deben desarrollar e implementar un mecanismo de reclamación a nivel operativo para permitir que las comunidades afectadas y demás partes interesadas pertinentes planteen inquietudes relacionadas con las operaciones de la empresa.

El mecanismo de reclamación debe tener en cuenta las diferencias culturales. Esto significa que se debe diseñar para tener en cuenta los atributos culturales específicos de la comunidad local y los mecanismos tradicionales con el fin de plantear y resolver inquietudes.

Las empresas deben:

- › consultar a las comunidades afectadas, incluidos los grupos culturales o étnicos con diferencias significativas dentro de esas comunidades, para buscar información sobre formas de abordar las quejas aceptables para la cultura;
- › comprender los atributos, las costumbres y las tradiciones culturales que pueden influir o impedir la capacidad de dichos grupos para plantear sus quejas; y
- › acordar la mejor manera de acceder a los mecanismos de reclamación, teniendo en cuenta las formas en que las comunidades plantean y resuelven las quejas.

Las empresas deben aprovechar los procesos de participación comunitaria existentes.

El mecanismo de reclamación también debe tener en cuenta las *cuestiones de género*. Las empresas deben ser conscientes de que hombres y mujeres pueden tener inquietudes diferentes que deben plantearse por igual a través de los mecanismos. También deben ser conscientes de que las mujeres pueden tener posibilidades limitadas de plantear sus preocupaciones a la comunidad y/o a los representantes de la empresa debido a las circunstancias socioeconómicas y/o culturales. Las mujeres también pueden verse inhibidas u obstaculizadas para presentar quejas sobre incidentes específicos, por ejemplo, relacionados con el acoso. En algunas comunidades, las mujeres pueden tener tasas de alfabetización más bajas que los hombres y estar menos familiarizadas con los procesos formales. Las empresas deben garantizar que las mujeres tengan igual acceso a los mecanismos de reclamación y se sientan cómodas al plantear sus inquietudes.

Lo anterior puede incluir asegurarse de que el personal que trabaja en el mecanismo de reclamación integre personal femenino que sea consciente y sensible a los problemas que enfrentan las mujeres en la comunidad. Cuando sea necesario, las empresas también deben buscar la asesoría de expertos para identificar posibles problemas de género y asegurarse de que el mecanismo de reclamación esté diseñado para responder al género.

Todas las partes interesadas deben tener la capacidad de presentar sus quejas sin temor a la victimización o las represalias. Con este fin, las empresas deben considerar brindar a las partes interesadas la posibilidad de presentar una queja de forma anónima. Sin embargo, esto podría afectar la capacidad de la empresa para brindar una reparación directamente al individuo o grupo afectado.

Una vez que se presenta una queja, las empresas deben abordar las inquietudes con prontitud, utilizando un proceso formal y transparente para investigar, como se establece en el procedimiento de reclamación a nivel operativo. Cuando se determine que las reclamaciones se basan en quejas *legítimas*, las empresas deben tomar las medidas adecuadas para resolver o encontrar una solución a ellas. Esto normalmente incluye la designación de un comité para tratar la queja, que incluya a la gerencia, los supervisores y los representantes de las partes interesadas.

El mecanismo de reclamación a nivel operativo no necesita que una queja o reclamo equivalga a un presunto abuso de los derechos humanos antes de que pueda plantearse,





sino que tiene como objetivo específico identificar cualquier inquietud legítima de aquellos que puedan verse afectados de forma negativa. Si esas preocupaciones no se identifican y se abordan, con el tiempo, pueden convertirse en controversias más importantes y abusos de los derechos humanos.

Cualquier acción de reparación que se tome se debe supervisar y revisar, según corresponda, para garantizar que la causa de la queja se aborde de manera efectiva. Las empresas deben mantener un registro de todas las quejas presentadas, del resultado de cada investigación y, cuando corresponda, de la reparación. Las empresas se deben asegurar de que los hallazgos relevantes se pongan en conocimiento de la gerencia y se aborden con prontitud.

Las partes interesadas deben conocer el mecanismo de reclamación y saber cómo utilizarlo. Las barreras de acceso pueden incluir la falta de conocimiento del mecanismo, el idioma, la alfabetización, los costos, la ubicación física y el temor a las represalias. Las empresas deben superar estas barreras al comunicar la información relacionada con el mecanismo de reclamación de manera eficaz, por ejemplo, en el idioma local, de conformidad con las Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre Participación de las Partes Interesadas.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un mecanismo de reclamación a nivel operativo para las comunidades afectadas y demás partes interesadas que cumple con todos los requisitos de esta disposición.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un mecanismo de reclamación a nivel operativo para las comunidades afectadas y demás partes interesadas, pero la implementación está incompleta (al menos el 75% de las partes interesadas pertinentes están al tanto).

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado un mecanismo de reclamación a nivel operativo para las comunidades afectadas y demás partes interesadas, pero la implementación aún no ha comenzado o está incompleta (menos del 75% de las partes interesadas están al tanto); o
- › está en proceso de desarrollar dicho mecanismo, pero aún no está completo.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con un mecanismo de reclamación a nivel operativo.

- 
- › **Disposición 8.17** Las empresas desarrollarán un mecanismo de reclamación descrito en la Disposición 8.16 de este Código en consulta con los grupos de partes interesadas para cuyo uso está destinado el mecanismo, y se centrará en el diálogo como medio para abordar y resolver las quejas.
- 

## Explicación

Las empresas deben diseñar el mecanismo de reclamación en consulta con las partes interesadas pertinentes, las cuales incluyen, como mínimo, a los afectados por las operaciones mineras. La participación temprana de las partes interesadas ayudará a garantizar que el mecanismo de reclamación sea aceptable para la cultura de todos los grupos afectados dentro



de las comunidades y aborde de forma razonable la accesibilidad y demás barreras que pueden evitar que las comunidades planteen sus inquietudes.

La participación de las partes interesadas también ayudará a las empresas a garantizar que el mecanismo de reclamación se utilice en la práctica y que exista un interés compartido en garantizar su éxito.

Dado que las empresas no pueden, con legitimidad, ser objeto de quejas y determinar su resultado de forma unilateral, el mecanismo de reclamación debe centrarse en alcanzar soluciones acordadas a través del diálogo. Cuando sea necesario un laudo, este se debería proporcionar mediante un mecanismo de terceros legítimo e independiente.

Comunicar con regularidad el progreso de las quejas individuales también es importante para mantener la confianza en el proceso. Al mismo tiempo, se debe garantizar la confidencialidad del diálogo entre las partes y de las identidades de las personas cuando sea necesario.

Las empresas deben tener en cuenta que los mecanismos de reclamación informan y complementan, pero no reemplazan otras formas de participación de las partes interesadas.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa puede demostrar que se consultó sobre su diseño a los grupos de partes interesadas para cuyo uso está destinado el mecanismo de reclamación a nivel operativo. La empresa también puede demostrar que se centra en el diálogo como medio para abordar y resolver las quejas.

### *Cumple sustancialmente:*

N/A

### *Cumple parcialmente:*

La empresa no puede demostrar que se consultó a todas las partes interesadas pertinentes sobre el diseño del mecanismo de reclamación; sin embargo, puede demostrar que ha obtenido el apoyo de las partes interesadas a través de su implementación y que se centra en el diálogo como un medio para abordar y resolver los reclamos.

### *Falta:*

La empresa no cuenta con un mecanismo de reclamación a nivel operativo.

---

> **Disposición 8.18** Las empresas respetarán el derecho de las comunidades afectadas y demás partes interesadas a buscar recursos para las quejas relacionadas con la empresa a través de mecanismos que incluyan recursos administrativos, judiciales o extrajudiciales.

---

## Explicación

El mecanismo de reclamación a nivel operativo de una empresa es una forma de mecanismo de reclamación no estatal. Las formas adicionales de mecanismos de reclamación no estatales incluyen:

- > los administrados por una asociación industrial o un grupo de múltiples partes interesadas;
- > órganos regionales e internacionales de derechos humanos que por lo general se ocupan de



presuntas violaciones por parte de los Estados de sus obligaciones de respetar los derechos humanos; sin embargo, también pueden abordar el incumplimiento por parte de un Estado de su deber de proteger a sus ciudadanos contra los abusos de los derechos humanos por parte de una empresa.

Los mecanismos de reclamación del estado incluyen:

- › mecanismos judiciales nacionales (el tribunal de justicia del Estado);
- › mecanismos administrativos, legislativos y demás mecanismos extrajudiciales; estos se pueden fundamentar en la mediación, la emisión de laudos o seguir otros procesos apropiados para la cultura y compatibles con los derechos, o involucrar alguna combinación de los anteriores.

Un mecanismo de reclamación a nivel operativo de la empresa no debe impedir que las partes interesadas puedan acceder a otros mecanismos, incluidos los enumerados anteriormente, cuando estén disponibles para las partes interesadas.

Sin embargo, en el caso en que un demandante ya haya elevado una queja a una instancia judicial, dicha queja se volvería inadecuada para el mecanismo de reclamación a nivel operativo. Esto con el fin de evitar que el mecanismo de reclamación funcione como una instancia adicional al Poder Judicial o lo contradiga.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa puede demostrar que respeta el derecho de las comunidades afectadas y demás partes interesadas a buscar recursos para las denuncias relacionadas con la empresa a través de mecanismos que incluyan recursos administrativos, judiciales o extrajudiciales.

#### *Cumple sustancialmente:*

N/A

#### *Cumple parcialmente:*

N/A

#### *Falta:*

La empresa no puede demostrar que respeta el derecho de las comunidades afectadas y demás partes interesadas a buscar recursos para las denuncias relacionadas con la empresa a través de mecanismos que incluyan recursos administrativos, judiciales o extrajudiciales.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre los mecanismos de reclamación a nivel operativo se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con el equipo gerencial de la empresa y las partes interesadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.



Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
8.16		✓	✓			✓
8.17		✓	✓			✓
8.18		✓	✓			✓

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Registros de actividades de participación y consulta con las partes interesadas;
- > documentación del mecanismo de reclamación, incluidos registros escritos de las quejas;
- > descripción o procedimientos del mecanismo de reclamación a nivel operativo;
- > registros de las respuestas de la empresa a las quejas recibidas desde la implementación del mecanismo de reclamación hasta la fecha actual;
- > informes y actas del comité de partes interesadas.

### Evaluación del sitio

#### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > cómo se diseñó el mecanismo de reclamación a nivel operativo en consulta con las partes interesadas pertinentes;
- > el proceso de recopilación y respuesta a las quejas que presentan las partes interesadas afectadas;
- > el proceso de búsqueda de soluciones a las reclamaciones presentadas a través del diálogo;
- > cómo se supervisa y se revisa la acción de reparación;
- > líneas claras de rendición de cuentas y de responsabilidad dentro de la organización para la supervisión e implementación del mecanismo de reclamación a nivel operativo.

Durante las entrevistas con las partes interesadas pertinentes, estas pueden demostrar o describir:

- > el mecanismo de reclamación a nivel operativo, incluida la forma de notificar inquietudes;
- > que la empresa los consultó y continúa consultándolos con el fin de diseñar el mecanismo de reclamación y encontrar soluciones a los reclamos presentados a través del diálogo.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.1 y 5.2:</b> los mecanismos de reclamación a nivel operativo respaldan la identificación de impactos negativos en los derechos humanos como parte de la debida diligencia continua en materia de derechos humanos de una empresa.
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.1 - 8.5:</b> un mecanismo de reclamación a nivel operativo se debe diseñar específicamente con un enfoque en las partes interesadas afectadas por la operación con base en el ejercicio de identificación descrito en la <u>Disposición 8.1 sobre Participación de las Partes Interesadas</u> . Además, un mecanismo de reclamación a nivel operativo forma parte integral del programa más amplio de participación de las partes interesadas.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- › IFC, *Nota de buenas prácticas para abordar las quejas de las comunidades afectadas por proyectos* (disponible [aquí](#)) y *Gestión de quejas* (disponible [aquí](#)) brindan orientación sobre los principios básicos y los pasos del proceso que las empresas deben tener en cuenta al crear e implementar mecanismos de reclamación.
- › ONU, *Principios rectores sobre empresas y derechos humanos* (disponibles [aquí](#)) brindan más orientación para que las empresas se aseguren de que sus mecanismos de reclamación cumplen con los criterios de eficacia.



# Patrimonio Cultural (Disposición 8.19)



## I INTRODUCCIÓN

El patrimonio cultural es, en su sentido más amplio, «un producto y un proceso, que proporciona a las sociedades una gran cantidad de recursos que se heredan del pasado, se crean en el presente y se otorgan en beneficio de las generaciones futuras».<sup>204</sup> Se refiere al patrimonio material o inmaterial, incluidas las costumbres, prácticas, monumentos, sitios arqueológicos, tradiciones orales, expresiones artísticas, rituales y valores.<sup>205</sup>

También es un vehículo importante para la transmisión de experiencia, habilidades y conocimientos entre generaciones; tiene la posibilidad de promover el acceso y el goce de la diversidad cultural; y enriquece el capital social dando forma a un sentido de pertenencia individual y colectivo, que contribuye a la cohesión social y a la identidad cultural.

El patrimonio cultural se considera una «riqueza frágil» que, como tal, requiere la preservación de políticas y modelos de desarrollo, ya que, una vez perdido, no es renovable. Si no se gestionan de manera eficaz, las operaciones mineras pueden causar daños profundos e irreversibles al patrimonio cultural material, por ejemplo, debido a la destrucción o el daño de edificios históricos, artefactos antiguos, cementerios o sitios de importancia espiritual. También pueden producirse daños al patrimonio cultural inmaterial, por ejemplo, como resultado de visitas inapropiadas a ciertos sitios o del uso inadecuado de los conocimientos tradicionales.

Por otra parte, el patrimonio cultural puede contar con protección legal. En tales casos, las empresas deben conocer sus requisitos legales. Sin embargo, deben respetar y proteger el patrimonio cultural independientemente de si cuenta con protección o no. Dado que el patrimonio cultural no siempre está protegido por la ley, la consulta con las partes interesadas locales es un medio importante para identificarlo, documentar su presencia e importancia, evaluar los impactos potenciales y explorar opciones de mitigación.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

› **Disposición 8.19** Las empresas identificarán, documentarán y protegerán el patrimonio cultural dentro de su área de influencia y tomarán medidas para evitar o remediar los impactos negativos asociados con sus actividades.

### Explicación

Las empresas deben conocer sus requisitos legales con respecto al patrimonio cultural crítico y no deben eliminar, alterar de forma significativa o dañar el patrimonio cultural crítico. En circunstancias excepcionales, cuando los impactos sobre el patrimonio cultural crítico son inevitables, las empresas deben involucrar a las comunidades afectadas para consultar y

204. UNESCO, *Indicadores de cultura para el desarrollo: patrimonio*, consultado en línea: 2 de enero de 2020 <[https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage\\_dimension.pdf](https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage_dimension.pdf)>.

205. UNESCO, *¿Qué significa patrimonio cultural?*, consultado en línea: 2 de enero de 2020 <<http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/illicit-trafficking-of-cultural-property/unesco-database-of-national-cultural-heritage-laws/frequently-asked-questions/definition-of-the-cultural-heritage/>>.

negociar sobre la operación y diseñar programas adicionales con el propósito de mejorar la conservación del área protegida. Además de cumplir con la ley aplicable sobre la protección del patrimonio cultural, incluida la ley nacional que implementa las obligaciones del país anfitrión en virtud de la *Convención sobre la protección del patrimonio mundial, cultural y natural*, las empresas deben identificar y proteger el patrimonio cultural al garantizar que se implementan las prácticas reconocidas a nivel internacional para la protección, el estudio de campo y la documentación del patrimonio cultural.

Las empresas deben identificar y proteger el patrimonio cultural dentro de su área de influencia y evaluar los impactos y riesgos potenciales en este en relación con sus operaciones como parte de las evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos, y/o mediante evaluaciones independientes, con el apoyo de profesionales competentes, comunidades y demás partes interesadas pertinentes. Las fuentes de información sobre el patrimonio cultural pueden incluir:<sup>206</sup>

- > comunidades afectadas;
- > usuarios y propietarios históricos o tradicionales del patrimonio cultural;
- > comunidades tradicionales que encarnan estilos de vida tradicionales;
- > ministerios de arqueología, cultura o instituciones similares nacionales o patrimoniales;
- > museos, institutos culturales y universidades nacionales y locales;
- > sociedad civil preocupada por el patrimonio cultural o la preservación histórica;
- > y grupos religiosos para quienes el patrimonio cultural es sagrado por tradición.

El proceso de evaluación debe incluir:<sup>207</sup>

- > una descripción de la operación propuesta incluidas sus alternativas;
- > condiciones de referencia del patrimonio cultural en el área de influencia de la operación;
- > un análisis de las alternativas de operación con relación a las condiciones de la línea de base para determinar los impactos potenciales;
- > propuestas de medidas de mitigación de impactos, que pueden incluir la evitación o reducción de impactos mediante cambios en el diseño de la operación minera y/o la introducción de procedimientos especiales de construcción y operación, y mitigaciones compensatorias.

Las empresas se deben asegurar de que la operación minera no impida el acceso a los sitios del patrimonio cultural de las comunidades afectadas y deben ofrecer un acceso continuo, con sujeción a las preocupaciones primordiales de salud, seguridad y protección. En tales casos, las alternativas al acceso abierto se deben identificar mediante consultas con las partes interesadas (por ejemplo, rutas de acceso alternativas, suministro de equipos de salud y seguridad y capacitación para usuarios específicos del sitio, etc.).

Cuando se identifican impactos y riesgos sobre el patrimonio cultural, las empresas deben tomar medidas para evitar o remediar los impactos, incluso mediante la implementación de medidas de restauración, como se refleja en un plan de gestión del patrimonio cultural o documentación equivalente. Cuando la operación pueda representar riesgos o impactos sobre el patrimonio cultural replicable («formas tangibles de patrimonio cultural que se pueden trasladar a otro lugar o que se pueden reemplazar por una estructura o características naturales similares a las que los valores culturales se pueden transferir mediante medidas adecuadas»<sup>208</sup>), las empresas deben aplicar la jerarquía de mitigación:

- > si no es factible evitar la remoción, las empresas deben buscar minimizar o eliminar los impactos negativos e implementar medidas de restauración que tengan como objetivo mantener su valor y funcionalidad;
- > si la minimización de los impactos y/o la restauración no es posible *in situ*, las empresas pueden considerar la restauración en un sitio diferente;

206. IFC, *Norma de Desempeño 8 sobre patrimonio cultural*, 2012, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a02b1f32-1d64-4454-a7c4-aac49c9daa04/PS8\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVOJ7k](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a02b1f32-1d64-4454-a7c4-aac49c9daa04/PS8_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVOJ7k)>.

207. *Ibíd.*

208. *Ibíd.*



> cuando la minimización de los impactos negativos y la restauración para asegurar el mantenimiento del valor y la funcionalidad del patrimonio cultural no sean factibles de forma demostrable, las empresas deben compensar a las comunidades afectadas que utilizan el patrimonio cultural con fines culturales de larga data por su pérdida.

Para el patrimonio cultural no replicable («el patrimonio cultural es único o relativamente único para el período que representa, o el patrimonio cultural es único o relativamente único al vincular varios períodos en el mismo sitio»<sup>209</sup>), por ejemplo, una ciudad antigua o un templo, las empresas deben evitar la remoción. Cuando no sea factible evitarla, no existan alternativas a la remoción y los beneficios de la operación superen la pérdida del patrimonio cultural, el cliente debe retirar y preservar el patrimonio cultural de acuerdo con las mejores técnicas disponibles, luego de la revisión por parte de expertos externos y la consulta con los propietarios históricos o tradicionales y los usuarios del patrimonio cultural.

El patrimonio cultural crítico consiste en uno o ambos de los siguientes tipos de patrimonio cultural:

> «El patrimonio reconocido a nivel internacional de las comunidades que utilizan o han utilizado dentro de la memoria viva el patrimonio cultural con fines culturales de larga data; o  
> áreas de patrimonio cultural con protección legal, incluidas las propuestas por los gobiernos anfitriones para tal designación».<sup>210</sup>

Cuando el patrimonio cultural reconocido a nivel internacional es fundamental para las personas que continúan utilizándolo con fines culturales de larga data, y cuando la pérdida o daño de dicho patrimonio podría poner en peligro sus medios de subsistencia o fines culturales, ceremoniales o espirituales que definen la identidad y comunión de la comunidad afectada, dicho patrimonio se puede considerar crítico, incluso si no cuenta con protección legal.

Cuando una operación proponga utilizar el patrimonio cultural inmaterial, incluidos los conocimientos, las innovaciones o las prácticas de las comunidades locales con fines comerciales, las empresas deben informar a dichas comunidades de sus derechos en virtud de la legislación nacional; el alcance y la naturaleza del desarrollo comercial propuesto; y las posibles consecuencias de dicho desarrollo, a la vez que ofrece una distribución justa y equitativa de los beneficios de la comercialización de esos conocimientos, innovaciones o prácticas, de conformidad con las costumbres y tradiciones de las comunidades.

Por último, las empresas deben diseñar procedimientos de búsqueda fortuita, es decir, un *procedimiento que describa las acciones que debe tomar si encuentra un patrimonio cultural hasta ahora desconocido*,<sup>211</sup> cuando la evaluación de impactos y riesgos determina que la operación minera está ubicada en áreas donde se espera encontrar patrimonio cultural, ya sea durante la construcción o las operaciones.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa:

> ha identificado el patrimonio cultural en su área de influencia y lo ha documentado y lo ha protegido dentro de su área de influencia;  
> ha diseñado y ha implementado acciones para evitar o remediar los impactos negativos asociados a sus actividades.

209. *Ibidem.*

210. *Ibidem.*

211. *Ibidem.*





### Cumple sustancialmente:

La empresa:

- > ha identificado el patrimonio cultural en su área de influencia y lo ha documentado y lo ha protegido dentro de su área de influencia,
- > diseñó acciones para evitar o remediar los impactos negativos asociados con sus actividades, pero no se implementan en su totalidad.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha identificado el patrimonio cultural en su área de influencia y lo ha documentado y lo ha protegido dentro de su área de influencia.
- > ha diseñado acciones para evitar o remediar impactos negativos asociados con sus actividades, pero no se implementan sustancialmente; o
- > está en proceso de desarrollar este tipo de acciones.

### Falta:

La empresa no ha realizado una evaluación de impactos y riesgos en relación con el patrimonio cultural.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre patrimonio cultural se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con el equipo gerencial de la empresa y demás partes interesadas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, como se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
8.19	✓	✓	✓			✓

### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política que articula el compromiso de la empresa con la protección del patrimonio cultural;
- > mapeo del patrimonio cultural material o inmaterial en el área de influencia;
- > evaluaciones de impactos y riesgos del patrimonio cultural;
- > plan de gestión del patrimonio cultural;
- > procedimientos de hallazgo fortuito;
- > informes de participación de las partes interesadas;
- > documentación de las medidas de evitación y/o mitigación y compensación.

Las empresas que no tienen impactos negativos sobre el patrimonio cultural pueden proporcionar evidencia de apoyo a operaciones que contribuyen de forma positiva a proteger o restaurar el patrimonio cultural, por ejemplo:

- > presupuesto anual planeado o registro de contribuciones planeadas;
- > plan del proyecto de patrimonio cultural e informes de seguimiento.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar una buena comprensión o describir:

- > el proceso de evaluación de impactos y riesgos del patrimonio cultural;
- > el desarrollo y la implementación de medidas de mitigación relacionadas con la gestión del patrimonio cultural por parte de la empresa;
- > que implementan a cabalidad el plan de gestión del patrimonio cultural, incluidas las medidas de mitigación para proteger el patrimonio cultural; y
- > cómo se informa a los miembros de la comunidad y las partes interesadas sobre el plan de gestión y evaluación del patrimonio cultural de la empresa.

Durante las entrevistas con los miembros de la comunidad y las partes interesadas, estos pueden demostrar:

- > un entendimiento básico de las acciones de la empresa para proteger el patrimonio cultural y la confirmación de que la empresa se relaciona con ellos en cuestiones relacionadas con el patrimonio cultural; y
- > conocimiento de cómo buscar una reparación en los casos en los que tengan inquietudes sobre los impactos en el patrimonio cultural de las actividades u operaciones de la empresa.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio y las visitas a las comunidades locales, el evaluador:

- > no observa impactos negativos en el patrimonio cultural a causa de las actividades y operaciones de la empresa.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.3-2.8:</b> las empresas deben considerar los impactos y riesgos potenciales en el patrimonio cultural que causen o se asocien con la operación minera durante las evaluaciones de impactos ambientales, sociales y en derechos humanos.
<b>8 Partes interesadas y comunidades</b>	<b>8.16-8.18:</b> las empresas deben establecer un mecanismo de reclamación estructurado, formal y eficaz para recabar y reparar las reclamaciones relacionadas con el patrimonio cultural.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > IFC, *Nota Orientativa 8 sobre la Norma de desempeño 8 acerca de patrimonio cultural y recursos de implementación* (disponible [aquí](#)). Esta Nota Orientativa ayuda a las empresas a proteger el patrimonio cultural de los impactos negativos de sus operaciones y a respaldar su preservación. También promueve la distribución equitativa de los beneficios del uso del patrimonio cultural.
- > Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *Lista del patrimonio mundial* (disponible [aquí](#)) proporciona información adicional sobre los sitios de patrimonio mundial.



# 09

---

## ADMINISTRACIÓN DEL AGUA

Las empresas contarán con sistemas que permitan la extracción, el uso y la gestión eficiente y responsable del agua en sus operaciones para contribuir a una buena gestión del agua en el área de operación.



# Introducción

El agua se considera una de las sustancias más importantes de la tierra. Es un recurso compartido. Todas las plantas y los animales necesitan agua para sobrevivir, y es vital para el funcionamiento saludable de los ecosistemas y las economías. Las Naciones Unidas reconocen el acceso al agua como un derecho humano y lo marcan como una necesidad básica indispensable en la vida de todas las personas. No tener acceso a agua potable, suficiente y asequible tiene un efecto devastador en la salud, la dignidad y la prosperidad. La creciente presión sobre los recursos hídricos, debido al crecimiento demográfico y económico, el cambio climático, la contaminación y demás desafíos, tiene importantes impactos en nuestro bienestar social, económico y ambiental colectivo.

La Alianza para la Administración del Agua<sup>212</sup> describe la administración como «cuidar de algo que no nos pertenece. Los buenos administradores del agua reconocen la necesidad de una respuesta colectiva a los complejos desafíos que enfrentan los recursos hídricos de los que todos dependemos». La *administración del agua* se refiere a las acciones para mejorar la eficiencia y la limpieza de las operaciones comerciales, al mismo tiempo que se facilita la gestión sostenible de los recursos hídricos compartidos. Los riesgos comerciales y los impactos en las comunidades y las economías se generan cuando el agua se gestiona mal o se sobreexplota. Cuando se gestiona bien y cuando las empresas colaboran con sus pares, las autoridades, las comunidades y la sociedad civil, es posible mantener el equilibrio hídrico sostenible y el acceso a este valioso recurso para múltiples usuarios, incluso frente a la rápida transformación social, las economías en transición y los cambios en el mundo natural.

Al implementar esta disposición, las empresas deben considerar las publicaciones del ICMM sobre gestión del agua, incluida su *Guía práctica para la gestión del agua captada para la industria de minería y metales*,<sup>213</sup> el *Marco de gestión del agua* del ICMM<sup>214</sup> y la publicación conjunta con la IFC *Agua compartida, responsabilidad compartida, enfoque compartido: agua en el sector minero*.<sup>215</sup>

Las expectativas de Bettercoal sobre la administración del agua incluyen Disposiciones sobre:

- › [Evaluación del Agua \(Disposiciones 9.1-9.2\)](#)
- › [Gestión del Agua \(Disposiciones 9.3-9.6\)](#)

212. Alianza para la Administración del Agua (AWS, por sus iniciales en inglés), *Alliance for Water Stewardship* [sitio web], consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<https://a4ws.org/about/>>.

213. ICMM, *Una guía práctica para la gestión del agua captada para la industria de minería y metales*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2015/guidance\\_catchment-based-water-management.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2015/guidance_catchment-based-water-management.pdf)>.

214. ICMM, *Marco de administración del agua*, 2014, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2014/guidance\\_water-stewardship-framework.pdf](http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2014/guidance_water-stewardship-framework.pdf)>.

215 ICMM, *Agua compartida, responsabilidad compartida, enfoque compartido: agua en el sector minero*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/water/170321\\_icmm-ifc\\_shared-water-shared-responsibility.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/water/170321_icmm-ifc_shared-water-shared-responsibility.pdf)>.



# Evaluación del Agua (Disposiciones 9.1-9.2)



## I INTRODUCCIÓN

Las Disposiciones 2.3-2.7 sobre evaluaciones de impactos y riesgos de Bettercoal explican la importancia de que las empresas completen evaluaciones para comprender los impactos y riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos asociados con sus operaciones. La aplicación de estos requisitos a la administración del agua que se encuentra dentro de los límites de sus operaciones y sus alrededores permitirá a las empresas identificar los impactos reales y potenciales asociados con sus actividades y es un primer paso fundamental en la gestión de dichos impactos.

La extracción y el uso del agua siempre se debe considerar en el contexto del área circundante y la cuenca. La evaluación de impactos potenciales y reales en el agua por parte de la empresa debe incluir los efectos de sus actividades en otros usuarios y el impacto agregado o acumulativo de todos los usos en la cuenca. Las jurisdicciones reguladoras pueden requerir prácticas, resultados y procesos específicos para el cierre y la rehabilitación. Las empresas deben conocer y aplicar todos los reglamentos pertinentes. En este contexto, la participación de las partes interesadas es un aspecto importante de la gestión del agua.

Una evaluación del agua completa y sus hallazgos pueden ser una herramienta eficaz para involucrar a las partes interesadas y comunicar los planes de administración del agua de las empresas.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 9.1** Las empresas completarán y documentarán una evaluación del agua que:
- identifique y registre la extracción y el uso de agua por fuente y tipo;
  - determine los impactos relacionados con el agua en las cuencas en su área de operación que tenga en cuenta como mínimo:
    - el efecto de sus actividades en el funcionamiento sostenido de la cuenca;
    - las implicaciones de la extracción de agua para el acceso y el uso del agua de otras partes interesadas directamente afectadas;
    - los posibles impactos negativos de los vertidos de agua y efluentes sobre el funcionamiento ecológico y la biodiversidad de la zona; y
    - calidad del agua, estrés hídrico y demás desafíos compartidos relacionados con el agua en la cuenca e iniciativas público-privadas para abordarlos.
  - incluya consultas sobre la determinación del impacto con el gobierno, la sociedad civil, grupos comunitarios y, cuando están presentes, grupos de pueblos indígenas.

### Explicación

Las empresas deben realizar y documentar una evaluación integral del agua lo antes posible en el ciclo de vida de la mina. La evaluación se debe llevar a cabo antes de cualquier expansión significativa u otro cambio en las operaciones mineras que pueda extender la huella física, crear nuevos impactos o intensificar los existentes. Se deben realizar evaluaciones para

operaciones mineras nuevas y existentes. Si no se ha realizado antes una evaluación del agua en una operación ya encargada, se debe completar para cumplir con esta disposición.

Las empresas deben adoptar un enfoque de evaluación con base en la *cuenca* (que a menudo se denomina cuenca de captación o drenaje). Una cuenca es un área de tierra que drena todos los arroyos y la lluvia a una salida común, como la salida de un embalse, la boca de una bahía o cualquier punto a lo largo del canal de un arroyo.

La evaluación del agua debe estar diseñada para permitir una comprensión del valor social, cultural, económico y ambiental del agua en la cuenca con el objeto de identificar los impactos materiales de la administración del agua y proporcionar un contexto para la gestión corporativa y operativa del agua. Al definir el alcance de la evaluación, las empresas deben considerar las actividades comerciales «en el sitio» y «fuera del sitio» y sus posibles implicaciones para el agua, y sus impactos directos e indirectos. La evaluación debe considerar los impactos acumulativos (véase la [Disposición 9.2 sobre Evaluación del Agua](#)). Cuando los impactos son indirectos, como cuando están asociados con un proveedor o prestador de servicios, las empresas deben considerar su capacidad para influir en las actividades y acciones que generan un impacto, en especial cuando existe una fuerte dependencia de la actividad asociada.

Las empresas deben identificar y registrar la extracción y el uso de agua, incluidos los volúmenes de vertido. Al hacerlo, las empresas deben considerar todos los tipos de agua (por ejemplo, agua dulce, salmuera, potable, reciclada, etc.) y fuentes (océano, lagos, ríos, suministro municipal, plantas de tratamiento de agua, etc.) desde/hacia aguas superficiales o subterráneas y alcantarillado que conduce a ríos, océanos, lagos, humedales, instalaciones de tratamiento o aguas subterráneas. Esto podría ser a través de un punto definido de extracción o vertido (fuente puntual), sobre tierra de manera dispersa o indefinida (fuente no puntual), y el agua importada y las aguas residuales retiradas de la organización en un camión.

Para operaciones mineras más grandes, los detalles adicionales pueden incluir el nombre y la ubicación de las fuentes de agua, incluido el proveedor del servicio de agua (si aplica), las cantidades de agua y la fuente final del agua; y los puntos de vertido de agua, su nombre, ubicación y cantidad, incluido el destino o cuerpo de agua receptor final.

Las empresas deben completar un muestreo de calidad del agua de referencia como parte de las evaluaciones del agua. El muestreo de línea de base se utiliza para establecer el nivel de sustancias que ocurren de forma natural y la contaminación existente no proveniente de minas presentes en los cuerpos de agua y la variabilidad en la cantidad de agua. La documentación de las condiciones de la línea de base puede ayudar a prevenir la atribución errónea de la contaminación y los cambios en la cantidad de agua a la mina. Si el muestreo de línea de base no se realizó antes del inicio de las operaciones, las empresas deben establecer las condiciones de calidad del agua de fondo.

Para documentar las fuentes o el agua extraída, el uso del agua y dónde hay vertidos al agua, las empresas deben considerar desarrollar mapas de agua representativos y compilar inventarios de agua. El propósito principal de tales registros es apuntar a la evaluación de impactos materiales relacionados con el agua. Por ejemplo, es más importante identificar el agua extraída de los cuerpos de agua que se consideran sensibles porque abastecen a una población local o tierras agrícolas, en lugar de tratar de contabilizar con precisión cada litro de agua procedente de un suministro municipal. Se pueden encontrar ejemplos de tablas para inventarios en *Una guía práctica para la elaboración de informes consistentes sobre el agua* del ICMM y en la *Norma de Desempeño V2: guía de la iniciativa de administración del aluminio* (véase [V Información adicional](#)).



La evaluación del agua se debe documentar, conservarse en las empresas e incluir una investigación detallada para identificar y evaluar los impactos en el agua y debe cubrir como mínimo lo siguiente:

- > un enfoque a escala de cuencas que incluya otras operaciones mineras e industriales o de infraestructura, y organizaciones o entidades que trabajen en actividades pertinentes de administración del agua dentro o en la escala de cuencas;
- > un mapa y/o inventario de agua que identifique fuente, tipo, uso, cantidad de agua, dónde se usa y por qué, dónde se vierte y su destino final;
- > identificación de fuentes sensibles y/o cuerpos de agua en la cuenca;
- > la calidad del agua, el estrés hídrico y demás desafíos comunes relacionados con el agua en la cuenca;
- > los impactos ambientales reales y potenciales de la extracción de agua, incluido el funcionamiento sostenido de la cuenca;
- > los impactos negativos reales y potenciales de los vertidos de agua y efluentes sobre el funcionamiento ecológico y la biodiversidad en la cuenca;
- > los impactos económicos y sociales reales y potenciales de la extracción de agua en las partes interesadas directamente afectadas en la cuenca, incluido su acceso continuo al agua;
- > consideración de los impactos acumulativos potenciales de los impactos identificados, y la forma en que las diferentes medidas de mitigación propuestas podrían disminuir los impactos acumulativos;
- > el costo estimado de la administración del agua y detalles de los recursos financieros y cómo y cuándo estarán disponibles;
- > los hallazgos de las consultas con las partes interesadas, incluidas sus preocupaciones y aspiraciones para la gestión del agua en la cuenca; y
- > una lista o registro de los requisitos legales y de otro tipo que se aplican a la administración del agua.

Cabe señalar que cuando los grupos o comunidades de pueblos indígenas estén presentes en las operaciones mineras o sus alrededores, deben ser participantes activos en la evaluación del agua. Se debe prestar especial atención a los posibles impactos sobre el agua de los que dependen los medios de subsistencia de las comunidades afectadas.

La realización de evaluaciones del agua requiere conocimientos especializados, juicio profesional y la participación de expertos capacitados para la evaluación de impactos potenciales y reales, directa o indirectamente vinculados a la operación. La recopilación y el análisis de datos puede ser muy complejo en algunos países o en áreas donde hay poca información que permita realizar comparaciones. En tales circunstancias, puede ser necesario un extenso trabajo de campo para comprender mejor el valor relativo de los sitios y las posibles implicaciones de las actividades mineras.

La evaluación del agua se debe documentar y puede ser independiente o parte de un estudio ambiental más amplio, como una Evaluación de Impacto Ambiental o un estudio de sensibilidad a escala de paisaje. Podría ser un requisito formal del gobierno completar dicha evaluación del agua, un estudio realizado de forma voluntaria por la empresa o por terceros como parte de un esfuerzo conjunto en el que participa la empresa.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha completado y ha documentado una evaluación integral del agua que:

- > identifica y registra la extracción y el uso de agua por fuente y tipo;
- > determina los impactos relacionados con el agua en la cuenca donde opera; e
- > incluye consultas sobre la determinación de impactos con las partes interesadas afectadas.



### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha completado una evaluación del agua, pero la evaluación está incompleta porque
  - > no adopta un enfoque a escala de cuencas;
  - > no cubre todos los impactos ambientales, sociales y económicos de sus actividades en el agua;
  - > no cubre tanto los impactos potenciales como los reales;
  - > no incluye consultas con las partes interesadas afectadas; o
  - > está en proceso de evaluar los impactos de sus actividades en el agua, pero no se han completado todas las actividades de evaluación.

### Falta:

La empresa no ha comenzado a evaluar los impactos de sus actividades en el agua.

- 
- > **Disposición 9.2** Las empresas combinarán los hallazgos de las evaluaciones del agua con otras partes interesadas y las iniciativas correspondientes de administración del agua, cuando estén presentes, para comprender y gestionar mejor los impactos acumulativos en su área de influencia.
- 

## Explicación

Los impactos acumulativos se refieren a los impactos incrementales de las actividades de la empresa desde el momento en que se identifican los impactos en la evaluación del agua. En el contexto de las cuencas, se entiende que los impactos acumulativos son resultados aditivos, interactivos o no lineales de otros desarrollos existentes, planeados o definidos razonablemente. Los ejemplos de impactos acumulativos incluyen: reducción de los flujos de agua en una cuenca debido a múltiples extracciones; aumentos en la carga de sedimentos a una cuenca con el tiempo; o impactos de la canalización de las vías fluviales del dragado para facilitar el transporte por agua.

Las empresas deben ser conscientes del contexto en el que operan y estar debidamente informadas a partir de la evaluación del agua descrita en la [Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua](#), no solo de sus impactos reales y potenciales sobre el agua, sino también de sus dependencias y oportunidades. Las operaciones mineras pueden contribuir de forma positiva al participar en acciones colectivas que aborden los desafíos y las oportunidades del agua compartidos entre las diversas partes interesadas, y al adoptar enfoques que conduzcan a resultados positivos en la gobernanza del agua a nivel local y regional. La identificación proactiva y colaborativa de problemas potenciales de calidad y cantidad de agua y el desarrollo de estrategias de gestión adecuadas adaptadas a lo largo del ciclo de vida de una mina pueden ayudar a prevenir o minimizar la contaminación de las aguas superficiales y subterráneas y los impactos en la cantidad de agua.

Cuando la evaluación del agua (véase la [Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua](#)) identifica iniciativas o programas sobre la gestión del agua en la cuenca que lidera la industria, el gobierno, las comunidades o la sociedad civil, las empresas deben considerar participar en ellos. Como mínimo, las empresas deben ofrecer compartir información de su propia evaluación del agua con otros a fin de ayudar a la planeación a escala de cuencas para una gestión eficaz del agua. De manera similar, las empresas deben establecer un acuerdo recíproco con otros para que puedan incorporar los hallazgos de las evaluaciones de otros.





Esta disposición no se aplica cuando no se identifican iniciativas o programas en la evaluación del agua de las empresas.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha establecido acuerdos recíprocos con otras partes interesadas en su área de influencia y ha combinado los hallazgos de su evaluación del agua para comprender los impactos acumulativos.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa ha establecido acuerdos recíprocos con otras partes interesadas en su área de influencia para compartir los hallazgos y los datos de la evaluación del agua con el objeto de comprender los impactos acumulativos; sin embargo, la información que se comparte no está completa porque no cubre todos los aspectos de los impactos sobre el agua o todas las actividades comerciales correspondientes en la cuenca, lo que genera una comprensión incompleta de los impactos acumulativos en sus áreas de influencia.

#### Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de establecer acuerdos recíprocos con otras partes interesadas en la cuenca para compartir los hallazgos y los datos de la evaluación del agua con el objeto de comprender los impactos acumulativos en sus áreas de influencia, pero estos acuerdos aún no están implementados en su totalidad.

#### Falta:

La empresa no ha buscado establecer acuerdos recíprocos con otras partes interesadas para combinar los hallazgos de su evaluación del agua con el objeto de comprender los impactos acumulativos en su área de influencia.



## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre evaluaciones del agua se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas externas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita in situ, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
9.1		✓	✓			
9.2		✓	✓			✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Una evaluación del agua, que incluye los impactos acumulativos sobre el agua de sus propias actividades y de otras partes interesadas en la cuenca.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la exposición de las empresas al riesgo de la disponibilidad de agua en la cuenca y los impactos reales y potenciales de las actividades de la empresa en el agua;
- > ejemplos de cómo se recopilan los datos para la evaluación del agua y de quién es la responsabilidad de recopilar dicha información.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la evaluación de los riesgos y responsabilidades relacionados con la gestión del agua por parte de la empresa;
- > para aquellos encargados de supervisar los impactos relacionados con el agua, una comprensión profunda del riesgo y los indicadores identificados en la evaluación del agua; y
- > para el personal de asuntos externos o de participación comunitaria, una buena comprensión de qué partes interesadas externas se ven más afectadas por los impactos potenciales o reales en el agua de las actividades de las empresas.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > la frecuencia, el contenido y la naturaleza de las reuniones de consulta con el personal de las empresas como parte de la evaluación del agua; y
- > para entidades de gobierno y municipios, si las empresas hicieron consultas adecuadas durante la evaluación del agua.



# Gestión del Agua (Disposiciones 9.3-9.6)



## I INTRODUCCIÓN

Disponer de planes y sistemas de gestión y compromisos claros para gestionar los efectos negativos de la extracción de agua, el uso del agua en las operaciones y el vertido de agua no solo es una buena práctica operativa, sino también una forma clara de demostrar a las partes interesadas el compromiso de la empresa con la administración del agua.

La minería puede afectar la calidad del agua de muchas formas, entre ellas: el vertido de agua de la mina al medio ambiente; la filtración a través de los residuos de las minas hacia las aguas subterráneas y superficiales; las roturas o fallas de las instalaciones de almacenamiento de relaves y agua; los derrames de materiales peligrosos; y la liberación de aguas pluviales no controladas. Las empresas deben tratar el agua que han utilizado en sus operaciones y verterla de manera que se minimice el daño a los usuarios del agua circundante y los recursos ambientales. Las empresas deben implementar sistemas para poner en marcha mecanismos con el fin de minimizar el riesgo de la calidad del agua afectada, supervisar de forma continua este plan e informar sobre su efectividad.

Dado que la minería es a menudo una presencia económica y social grande y significativa en un área, las empresas deben trabajar activamente con otras empresas, autoridades, la sociedad civil local y organizaciones internacionales en sus áreas de operación para gestionar y mitigar los impactos acumulativos sobre los recursos hídricos.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 9.3** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2](#) de este Código para gestionar los riesgos relacionados con el agua identificados en la evaluación a la que se hace referencia en la [Disposición 9.1](#) de este Código. Los sistemas:
- garantizarán el vertido controlado y protegerán la calidad del agua en los cursos de agua, lagos y demás cuerpos de agua circundantes y el acceso a estos por parte de las comunidades locales;
  - se desarrollarán en consulta con las comunidades afectadas y las partes interesadas;
  - se aplicarán al ciclo de vida completo de la mina;
  - se establecerán, se supervisarán y divulgarán metas para orientar las actividades de implementación y los objetivos de gestión;
  - cuando sea pertinente, incluirán a las comunidades en los programas de seguimiento del agua; y
  - se ajustarán cuando sea necesario tras la revisión periódica de la evaluación a que se refiere la [Disposición 9.1](#).

### Explicación

Las empresas deben desarrollar, documentar e implementar un sistema o sistemas múltiples que aborden y gestionen los impactos relacionados con el agua identificados en la evaluación del agua de la [Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua](#). El sistema o los sistemas pueden

ser independientes o integrados en un sistema de gestión con una cobertura de aspectos más amplia y se deben alinear con las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión. Las empresas se deben asegurar de que haya suficientes recursos financieros y humanos para implementar el sistema y supervisar su efectividad. Las empresas deben considerar la necesidad de presupuestos a largo plazo para garantizar que las medidas de eficiencia del agua y el seguimiento se puedan llevar a cabo en las operaciones, para colaborar con otras partes interesadas a fin de contribuir a resultados positivos en la gestión del agua en la cuenca y para conservar la experiencia y los recursos correspondientes.

Al implementar esta disposición, las empresas deben considerar las publicaciones del ICMM sobre *gestión del agua*, incluida su *Guía práctica para la gestión del agua captada para la industria de minería y metales*,<sup>216</sup> el *Marco de gestión del agua* del ICMM<sup>217</sup> y la publicación conjunta con la IFC *Agua compartida, responsabilidad compartida, enfoque compartido: agua en el sector minero*.<sup>218</sup> Vertido se refiere a efluentes liberados a aguas subterráneas, aguas superficiales, alcantarillas que conducen a ríos, océanos, lagos, humedales, instalaciones de tratamiento y aguas subterráneas, ya sea a través de un punto de vertido definido, por tierra de manera dispersa o indefinida, o aguas residuales removidas de la operación mediante camión. Las empresas no deben considerar el agua de lluvia recolectada como vertido de agua. El sistema de la empresa debe tener controles internos adecuados y apropiados en relación con todos los vertidos al agua. Como mínimo, estos controles deberían:

- a) incluir un inventario y una línea de base de cualquier vertido que tenga la posibilidad de afectar de forma negativa a las personas, los animales o el medio ambiente;
- b) asegurar que se cumplan los reglamentos aplicables y los estándares obligatorios de calidad del agua;
- c) integrar las mejores prácticas sobre vertidos para una región específica, cuando existan y sean aplicables; y,
- d) asegurar que las estructuras que contienen aguas residuales se diseñen, se construyan y se gestionen para la prevención de vertidos no planeadas (véase la Disposición 9.5 sobre Gestión del Agua).

Las empresas deben consultar con las comunidades que se ven afectadas por los impactos relacionados con el agua y, cuando sea posible, incorporar sus recomendaciones y formas de abordar cualquier inquietud en el sistema a fin de mitigar dichos impactos. Las comunidades afectadas y las partes interesadas incluyen ciudades, pueblos y hogares individuales; autoridades locales y consejos y comités electos; y, en algunas áreas, grupos de pueblos indígenas y tribales y autoridades tradicionales (véanse las Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre Participación de las Partes Interesadas y las Disposiciones 5.3-5.5 sobre pueblos Indígenas y Tribales).

La consulta de las empresas con las comunidades y las partes interesadas debe ser continua e incluir el compromiso de comunicar y discutir el progreso de las acciones que llevan a cabo las empresas como parte del sistema, compartir los resultados a través de informes anuales y demás medios de comunicación, como los sitios web de la empresa, y recibir aportes para planes futuros de mitigación de impactos en el agua.

El impacto en el agua se puede producir en todas las fases del ciclo de vida de la mina, desde la exploración inicial hasta el cierre. Por ejemplo, incluso los pequeños equipos de exploración que realizan actividades a corto plazo pueden contaminar masas de agua o, al perforar, pueden perturbar el flujo de los cursos de agua subterráneos y el acceso al agua

216. ICMM, *Una guía práctica para la gestión del agua captada para la industria de minería y metales*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2015/guidance\\_catchment-based-water-management.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2015/guidance_catchment-based-water-management.pdf)>.

217. ICMM, *Marco de gestión del agua*, 2014, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2014/guidance\\_water-stewardship-framework.pdf](http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2014/guidance_water-stewardship-framework.pdf)>.

218. ICMM, *Agua compartida, responsabilidad compartida, enfoque compartido: agua en el sector minero*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/water/170321\\_icmm-ifc\\_shared-water-shared-responsibility.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/water/170321_icmm-ifc_shared-water-shared-responsibility.pdf)>.



por parte de las comunidades. Al cierre y desmantelamiento de las operaciones mineras, los tajos abiertos y los equipos abandonados pueden ser una fuente de contaminación que puede afectar la salud de las vías fluviales y, si no se gestionan, la contaminación se puede liberar al medio ambiente de forma indefinida. Las minas subterráneas, cuando se abandonan y cesa el bombeo, se pueden inundar y representar una amenaza potencial para la seguridad si no se controla el acceso. Por lo tanto, la empresa se debe asegurar de que la consideración de los impactos en el agua se incorpore en el sistema de gestión durante todo el ciclo de vida de la mina. Las empresas deben adoptar técnicas de mejores prácticas para rehabilitar entornos alterados u ocupados por actividades mineras a fin de garantizar el acceso continuo al agua y evitar la necesidad de un tratamiento de agua a largo plazo después del cierre, en especial para el tratamiento de drenaje ácido de roca (véase la [Disposición 4.6 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas](#)).

El sistema debe incorporar objetivos con plazos determinados para abordar los impactos identificados en la [Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua](#) y demostrar un compromiso con el uso eficiente del agua. Las metas deben contar con el respaldo de indicadores adecuados para supervisar la implementación y efectividad de los planes con el objeto de mitigar los impactos sobre el agua.

Las empresas deben considerar incluir a las comunidades vecinas en el seguimiento de la calidad del agua. Hay un número creciente de ejemplos de operaciones mineras que han establecido programas de seguimiento comunitario que le dan total independencia a la comunidad para recolectar datos y analizarlos en comparación con los indicadores acordados y para reportar dicha información al público. Estos programas generan confianza con las partes interesadas locales y alertan con anticipación a la empresa sobre posibles problemas. Los recursos proporcionados en la sección [V Información adicional](#) contienen ejemplos y orientación más detallada sobre este enfoque. Sin embargo, los programas de seguimiento comunitario no siempre son aplicables. Por ejemplo, es posible que no haya las habilidades o los niveles educativos requeridos en la comunidad, o es posible que los miembros de la comunidad no tengan tiempo disponible o no tengan interés en participar. Cuando la comunidad no pueda o no quiera participar en los programas de seguimiento, la empresa se asegurará de que se presenten informes adecuados sobre el agua (consulte las [Disposiciones 9.3-9.6 sobre gestión del agua](#)).

El sistema debe permitir la adaptación continua de las acciones para evitar los riesgos potenciales de las actividades de las empresas en el agua y mitigar los reales. Las empresas deben supervisar el desempeño del sistema utilizando indicadores cualitativos y cuantitativos. Las revisiones periódicas les permitirán a las empresas actualizar el sistema a la luz de la nueva información sobre los impactos y realizar una evaluación del progreso de los objetivos y resultados deseados. Se deben hacer ajustes al sistema y a los planes de mitigación específicos luego de revisar las conclusiones de la evaluación completada en la [Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua](#). Como mínimo, las empresas deben revisar el sistema y los planes subyacentes cada año y hacer los ajustes necesarios.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha desarrollado y ha implementado un sistema o sistemas que cumplen con las expectativas de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y que gestionan los impactos relacionados con el agua identificados en la Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua. El sistema:

- › asegura el control de vertidos al agua;
- › se ha completado en consulta con las comunidades afectadas y las partes interesadas; se aplica al ciclo de vida completo de la mina;



- › incluye objetivos para supervisar el desempeño;
- › incluye seguimiento de la comunidad, cuando corresponda; y
- › se ajusta de acuerdo con las revisiones periódicas de la evaluación subyacente de la Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha desarrollado un sistema o sistemas de gestión de riesgos relacionados con el agua identificados en la evaluación del agua de la Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua, pero existen incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha desarrollado sistemas de gestión de impactos relacionados con el agua identificados en la evaluación del agua de la Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua; sin embargo, la implementación no ha comenzado o está incompleta; o
- está en el proceso de desarrollar dichos sistemas; sin embargo, aún no están completos.

#### *Falta:*

La empresa no ha desarrollado un sistema de gestión de impactos relacionados con el agua identificados en la evaluación del agua de la Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua.

- 
- › **Disposición 9.4** Las empresas mantendrán un balance hídrico en su operación y establecerán y supervisarán objetivos para el uso eficiente del agua.
- 

## Explicación

El balance hídrico se refiere a un enfoque utilizado para identificar y mapear el flujo de agua dentro y fuera de una operación minera. Se utiliza para comprender la forma en que cambian los requisitos de suministro de agua durante el ciclo de vida de la mina. Las operaciones mineras pueden representar una gran proporción del uso de agua de una cuenca e incluso las operaciones más eficientes en el uso de agua pueden tener impactos significativos en una cuenca en estrés. Por lo tanto, es fundamental comprender el balance hídrico operativo y su impacto en el balance hídrico de la cuenca.

El balance hídrico de las operaciones mineras comprende tres componentes principales: extracción de agua, vertido de agua y *consumo de agua*. La fórmula para calcular el balance hídrico de las operaciones mineras es: volumen de extracción = volumen de vertido + volumen de consumo + cualquier cambio en el volumen de almacenamiento de agua dentro de los límites de la operación.<sup>219</sup>

Los medios para recopilar datos, incluidos los datos de referencia iniciales para calcular el balance hídrico de una operación minera, se deben recopilar en la evaluación del agua de la Disposición 9.1 sobre Evaluación del Agua. Las empresas deben recopilar datos de forma continua y supervisar la información de los componentes del balance hídrico a lo largo del ciclo de vida de la mina, un proceso que se debe incorporar al sistema de gestión del agua de la Disposición 9.2 sobre Evaluación del Agua. El objetivo de la administración del agua es garantizar que el agua se utilice de la manera más eficiente posible, en especial cuando

219. Iniciativa de Administración del Aluminio (ASI, por sus iniciales en inglés), *Norma de desempeño de la ASI*, 2017, versión 2, página 54, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/file:///Users/asshetonstewartcarter/Downloads/ASI-Performance-Standard-V2-Dec2017%20\(8\).pdf](https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/file:///Users/asshetonstewartcarter/Downloads/ASI-Performance-Standard-V2-Dec2017%20(8).pdf)>.



se opera en cuencas en áreas de estrés o áridas. Mantener un equilibrio hídrico puede ser útil para establecer y medir el progreso hacia los objetivos de eficiencia en el uso del agua. Además, las empresas deben establecer y mostrar avances hacia el logro de los objetivos de ahorro del agua.

Las empresas deben mantener un equilibrio hídrico a largo plazo durante todo el ciclo de vida de la mina. La información del balance hídrico se debe usar en los protocolos de informes (consulte la [Disposición 9.6 sobre Gestión del Agua](#)) y al consultar e involucrar a las partes interesadas. La información que genera el balance hídrico también se puede usar para comprender los impactos acumulativos y, por lo tanto, las empresas deben compartir esta información como se describe en la [Disposición 9.2 sobre Evaluación del Agua](#).

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa mantiene un balance hídrico en su operación y establece y supervisa objetivos para el uso eficiente del agua.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha establecido un balance hídrico en su operación y metas para el uso eficiente del agua, pero, aunque la empresa ha recopilado y ha analizado información sustancial para el balance hídrico y para supervisar el ahorro de agua, no se ha recopilado o analizado toda la información necesaria.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en proceso de establecer un balance hídrico en su operación y metas para el uso eficiente del agua, pero este proceso está incompleto.

#### *Falta:*

La empresa no cuenta con un balance hídrico en su operación y no ha establecido metas para el uso eficiente del agua.

- 
- > **Disposición 9.5** Las empresas implementarán un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del agua en la cuenca. El plan:
- identificará todas las estructuras, los equipos y los sistemas operativos aplicables;
  - exigirá inspecciones y pruebas periódicas de las estructuras, los equipos y los sistemas operativos identificados;
  - incluirá requisitos para documentar e implementar acciones correctivas y preventivas a fin de garantizar que las estructuras, los equipos y los sistemas operativos funcionen de forma correcta; y
  - mantendrá registros de incidentes y acciones preventivas y correctivas.
- 

### Explicación

El sistema de gestión de impactos relacionados con el agua en la [Disposición 9.3 sobre Gestión del Agua](#) se debe fundamentar en un plan documentado específico para prevenir derrames y fugas de las actividades e instalaciones de las operaciones mineras, con el objetivo de garantizar que el agua de la cuenca no esté contaminada. Las empresas se pueden beneficiar de manera significativa de dichos planes a través del ahorro de costos al usar y tratar el agua de manera más eficiente en sus operaciones. Las empresas deben considerar las



siguientes oportunidades para prevenir fugas y derrames:

- › arreglar grifos que gotean y tuberías con fugas;
- › instalar accesorios de ahorro de agua;
- › tratar el agua para reutilizarla en lugar de desecharla;
- › evitar el uso de agua cuando se disponga de técnicas secas, por ejemplo, para limpiar o transportar materiales; y
- › sustituir el agua potable por agua de menor calidad.

El objetivo de las operaciones mineras debería ser diseñar sistemas de prevención de la contaminación de las aguas superficiales y subterráneas, puesto que la reparación de la contaminación a causa de la minería puede resultar muy costosa. Las empresas deben incluir enfoques de control de fuentes en sus planes para minimizar la contaminación del agua, tales como: limitar la infiltración de aire y agua en los residuos que generan ácidos y los materiales extraídos; recolectar el agua afectada por las actividades mineras lo más cerca posible de la fuente; y controlar con cuidado el vertido de aguas pluviales y aguas tratada al medio ambiente.

El plan debe incluir como mínimo las siguientes partes:

- a) un inventario completo y documentado de las estructuras, los equipos y los sistemas operativos de las empresas que tienen la posibilidad de generar contaminación del agua o que utilizan agua para su funcionamiento. El inventario debe contener un mecanismo para clasificar el riesgo de contaminación asociado con cada artículo y/o dónde se pueden obtener ganancias potenciales en la eficiencia del agua;
- b) un inventario documentado completo de los materiales y equipos necesarios para la limpieza y los controles de derrames con el fin de garantizar su disponibilidad y su buen estado de funcionamiento;
- c) un cronograma y la responsabilidad del personal designado de inspeccionar los artículos en el inventario. Como mínimo, las inspecciones se deben realizar cada mes;
- d) las inspecciones deben dar como resultado un informe documentado sobre el estado de funcionamiento de los elementos y, cuando sea necesario, un plan de acción correctiva para garantizar que todos los elementos del inventario estén en funcionamiento. El plan de acción correctiva debe incluir:
  - › una evaluación de la gravedad del problema identificado y la urgencia de la acción correctiva;
  - › persona(s) responsable(s) de completar la acción;
  - › un cronograma y una fecha específica para la finalización de la acción; y,
  - › una estimación del presupuesto necesario para completar la acción;
- e) un registro documentado de todos los problemas e incidentes identificados durante las inspecciones, y las acciones correctivas tomadas para corregirlos.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha documentado y ha implementado un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del agua en la cuenca.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha documentado un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del agua en la cuenca y hay evidencia de que la implementación está avanzada, pero no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › está en proceso de desarrollar un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de





- contaminación del agua en la cuenca, pero está incompleto; o
- > el plan no cubre todas las posibles fuentes de derrames y fugas; y/o
  - > el plan no incluye todas las partes mínimas requeridas.

**Falta:**

La empresa no tiene un plan para prevenir derrames y fugas ni la posibilidad de contaminación del agua en la cuenca.

- 
- > **Disposición 9.6** Las empresas, de conformidad con la Disposición 3.1 de este Código, informarán sobre el progreso de sus sistemas de gestión del agua y abordarán los impactos identificados en la evaluación del agua de la Disposición 9.1.
- 

### Explicación

La disponibilidad y el acceso al agua es uno de los problemas urgentes que enfrentan las empresas, en especial frente al cambio y los patrones climáticos que cambian con rapidez a nivel mundial. Debido a los desafíos relacionados con el agua que enfrenta la sociedad, y puesto que la minería puede ser un usuario muy importante del agua en muchas partes del mundo, la industria ha sido objeto de un escrutinio considerable con respecto a sus prácticas y las partes interesadas esperan una mayor transparencia en todos los niveles de las operaciones de las empresas, desde los informes corporativos hasta a nivel del sitio. Además, se esperan informes de diferentes partes interesadas y en diferentes formatos, incluso de entidades de gobierno, organizaciones internacionales, autoridades locales y municipios, grupos comunitarios e incluso personas que se ven afectadas por el uso del agua por parte de una empresa. La presentación efectiva de informes sobre el agua puede ser complicada y las empresas deben informar a cabalidad sobre la gestión de la extracción, el uso y el vertido del agua y sobre su progreso hacia el cumplimiento de los objetivos de eficiencia y la gestión de los impactos identificados en la Disposición 9.2 sobre Evaluación del Agua.

Las empresas deben informar sobre el sistema de gestión del agua, los planes y los avances para prevenir y mitigar los impactos de sus actividades en el agua de acuerdo con la Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad. Al implementar esta disposición, las empresas deben seguir la publicación del ICMM *Una guía práctica para la presentación de informes consistentes sobre el agua*.<sup>220</sup> Las empresas deben incluir en sus informes de gestión del agua la información descrita en la norma de divulgación mínima del ICMM para la industria minera y metalúrgica, que se proporciona en la tabla 1 a continuación:<sup>221</sup>

220. ICMM, *Una guía práctica para la presentación de informes consistentes sobre el agua*, 2017, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2017/guidance\\_water-reporting.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2017/guidance_water-reporting.pdf)>.

221. *Ibidem*.



Para describir:	Narrativa	Métricas de apoyo (forma tabular y/o gráfica)
<b>Interacciones con el agua</b>	<p><b>Nivel operacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son las principales actividades operacionales del agua?</li> <li>¿Cuáles son los principales usos de consumo de agua?</li> <li>¿Cuáles son las principales fuentes de agua utilizadas para la extracción?</li> <li>¿Cuáles son las principales descargas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presente los volúmenes de extracción totales (toda la empresa) por fuente y calidad (alta y baja).</li> <li>Presente los volúmenes totales de descarga por destino y calidad (alta y baja).</li> <li>Presente los volúmenes totales de consumo por tipo y calidad (alta y baja).</li> </ul>
<b>Desafíos y oportunidades del agua</b>	<p><b>Nivel corporativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En general, ¿qué tan importante es el riesgo del agua para el valor y el desempeño del negocio?</li> </ul> <p><b>Nivel operacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son los riesgos o desafíos sustanciales que enfrenta la empresa?</li> <li>¿La empresa tiene operaciones significativas en áreas con escasez de agua?</li> <li>¿Cuáles son las oportunidades sustanciales de la empresa?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presente la proporción de sitios (como número absoluto o como valor comercial) ubicados en áreas con escasez de agua.</li> <li>Presente el perfil general de riesgo del agua de la empresa, por ejemplo, como una proporción de sitios en cada categoría de riesgo del agua (muy alto a muy bajo).</li> </ul>
<b>Compromiso y respuesta</b>	<p><b>Nivel corporativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿La empresa integra el agua en la estrategia comercial? Si es así, ¿cómo?</li> <li>¿Cuál es el enfoque y los compromisos de la empresa con respecto a la administración del agua?</li> <li>¿La empresa promueve la participación de las partes interesadas? De ser así, ¿a qué nivel (corporativo y/u operacional)?</li> <li>¿Con quién (comunidades locales, gobierno, ONG y grupos de acción colectiva, otras empresas o usuarios del agua, empleados)?</li> <li>Incluya cualquier estudio de caso corporativo pertinente para ilustrar lo anterior.</li> </ul> <p><b>Nivel operacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo identifica, evalúa y gestiona de forma sistemática la empresa el riesgo sustancial del agua?</li> <li>¿Cómo gestiona la empresa de manera proactiva la exposición a riesgos elevados en áreas con escasez de agua?</li> <li>¿Cómo identifica y aprovecha la empresa las oportunidades de agua disponibles?</li> <li>¿La empresa exige que las locaciones establezcan objetivos de desempeño medibles?</li> <li>Incluya cualquier estudio de caso operacional pertinente para ilustrar lo anterior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presente los valores de eficiencia, como un promedio de toda la empresa y un promedio para sitios en áreas con escasez de agua.</li> <li>Presente la proporción de sitios con objetivos de desempeño del agua.</li> </ul>



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha informado sobre el progreso de los sistemas de gestión del agua y el tratamiento de los impactos identificados en la evaluación del agua de acuerdo con la Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema de recopilación de información para informar sobre el progreso de los sistemas de gestión del agua y para abordar los impactos identificados en la evaluación del agua, pero los informes públicos están incompletos.

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- ha desarrollado un sistema para recopilar información sobre los sistemas de gestión del agua y para abordar los impactos identificados en la evaluación del agua, pero la presentación de

informes públicos aún no ha comenzado; o

➤ está en el proceso de desarrollar el sistema para recopilar información sobre sus sistemas de gestión del agua y para abordar los impactos identificados en la evaluación del agua, pero aún no está completo.

**Falta:**

La empresa no ha informado sobre el progreso de sus sistemas para gestionar el agua y abordar los impactos identificados en la evaluación del agua de acuerdo con la Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad.

### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento con las disposiciones sobre la administración del agua y los sistemas de gestión se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas externas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
9.3	✓	✓	✓	✓		
9.4		✓	✓			✓
9.5	✓	✓	✓	✓		
9.6		✓	✓			✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- Políticas que establecen el compromiso de la empresa de cumplir con las leyes y reglamentos e implementar las mejores prácticas para la extracción, el uso y el vertido de agua de sus operaciones;
- un registro de las obligaciones legales y las referencias sobre las mejores prácticas de la industria aplicables a la gestión del agua;
- un plan integral documentado y unos procedimientos detallados sobre la gestión de derrames y fugas;
- un balance hídrico, incluido el cálculo utilizado para generar información, el análisis de esa información y los ejemplos de cómo se utiliza en el sistema de gestión del agua;
- protocolos de seguimiento del agua;
- inventario de equipos, estructuras y procesos operativos y su potencial para generar impactos hídricos;
- un registro de consultas con empleados, autoridades locales, socios comerciales y proveedores, líderes comunitarios y grupos de pueblos indígenas o tribales que demuestren su participación en las decisiones relacionadas con el sistema y los planes de gestión del agua;
- acuerdos con iniciativas que lidere el sector empresarial, el gobierno, las comunidades o los organismos internacionales para gestionar los impactos del agua en la cuenca;



- > una evaluación y una estrategia posterior al cierre para mitigar los riesgos residuales asociados con el acceso al agua por parte de las partes interesadas locales y para la gestión de la calidad del agua, en especial el drenaje ácido de roca; y
- > un informe anual sobre el agua dirigido a los empleados, la comunidad local y/o los accionistas.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión de la exposición de las empresas al riesgo de la disponibilidad de agua en la cuenca, y los impactos reales y potenciales de las actividades de las empresas en el agua;
- > ejemplos de indicadores clave utilizados para supervisar la administración del agua en la mina;
- > las preocupaciones de las partes interesadas locales con respecto a la rehabilitación y el cierre de la mina;
- > la estimación de costos para garantizar que se establezcan las disposiciones adecuadas con el fin de gestionar la contaminación del agua y permitir el acceso continuo al agua de las partes interesadas después del cierre de la mina;
- > el proceso para asegurar el acceso al agua por parte de los usuarios locales después del cierre y la disposición para gestionar la calidad del agua y el drenaje ácido de rocas;
- > su conocimiento de las mejores prácticas de la industria para la gestión del agua, la presentación de informes sobre el agua y la colaboración con las partes interesadas en las cuencas, en especial la orientación que brinda el ICMM; y
- > el procedimiento de consulta con los empleados, los grupos laborales organizados, las autoridades locales y demás partes interesadas externas sobre asuntos relacionados con el agua.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de las políticas de las empresas sobre la gestión del agua;
- > para aquellos encargados de supervisar los impactos relacionados con el agua, una comprensión profunda del procedimiento de seguimiento, los indicadores y los requisitos de presentación de informes internos y externos; y
- > para el personal de asuntos externos o de participación comunitaria, una buena comprensión de qué partes interesadas externas se ven más afectadas por los impactos potenciales o reales en el agua de las actividades de las empresas.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > la frecuencia, el contenido y la naturaleza de las reuniones de consulta con el personal de las empresas como parte de la evaluación del agua;
- > si el sistema de gestión del agua y el plan para prevenir derrames y fugas se llevan a cabo de acuerdo con su entendimiento;
- > para entidades de gobierno y municipios, si las empresas están llevando a cabo actividades de conformidad con las reglamentos nacionales y locales sobre la gestión del agua; y
- > si habrá un impacto residual duradero a partir del cierre, por ejemplo, debido al acceso limitado al agua o la gestión de la calidad del agua.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > los puntos de seguimiento y el proceso de recopilación, registro y notificación de datos de seguimiento;
- > las medidas tomadas para prevenir derrames y fugas y evitar la contaminación en la cuenca;
- > si existen áreas que corren un riesgo particular de generar drenaje ácido de roca y los métodos que se están adoptando para gestionar dichos riesgos después del cierre.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1-2.2:</b> al diseñar sistemas de gestión de impactos sobre el agua, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
<b>3 Transparencia</b>	<b>3.1:</b> al preparar informes sobre el progreso de los sistemas de gestión del agua, las empresas deben consultar la <u>Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad</u> .
<b>4 Rehabilitación y cierre de minas</b>	<b>4.6:</b> al considerar la aplicabilidad de los sistemas de gestión del agua a lo largo del ciclo de vida de la mina, las empresas deben consultar la <u>Disposición 4.6 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas</u> y el acceso continuo al agua y la necesidad de tratamiento de agua a largo plazo.
<b>8 Partes interesadas y comunidades</b>	<b>8.16-8.18:</b> las empresas deben establecer un mecanismo de reclamación estructurado, formal y eficaz para recabar y reparar las reclamaciones relacionadas con el patrimonio cultural.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- › B. Grizzetti et al., *Evaluación de los servicios ecosistémicos hídricos para la gestión de los recursos hídricos*, 2016, Ciencias y políticas ambientales (disponible [aquí](#)). Se propone una metodología para evaluar y valorar los servicios ecosistémicos hídricos.
- › HydroG Resources Group, *Medición manual básica del nivel del agua*, 2014, (disponible [aquí](#)). Este es un curso autodirigido diseñado para introducir a los principiantes al concepto de tomar mediciones manuales del nivel del agua en pozos de agua subterránea.
- › ICMM, *Guía práctica: gestión del agua captada* (disponible [aquí](#)). Esta guía describe los enfoques sistemáticos para los riesgos relacionados con el agua captada.
- › ICMM, *Marco de administración del agua* (disponible [aquí](#)). Este marco describe un enfoque estandarizado para la administración del agua en la industria de la minería y los metales y reconoce que el agua conecta una operación con el paisaje y las comunidades circundantes.
- › ICMM, *Una guía práctica para la elaboración de informes consistentes sobre el agua* (disponible [aquí](#)). El ICMM ha desarrollado esta guía para ayudar a la industria a realizar informes de agua consistentes, transparentes y sustanciales, con base en elementos clave de los sistemas contables y de divulgación existentes.
- › ISO, *14046 sobre gestión ambiental, huella hídrica: principios, requisitos y directrices* (disponible [aquí](#)). La ISO 14046:2014 especifica principios, requisitos y directrices relacionados con la evaluación de la huella hídrica de productos, procesos y organizaciones con base en la evaluación del ciclo de vida (ECV).
- › WWF, *Filtro de riesgos para el agua* (disponible [aquí](#)): una herramienta en línea importante diseñada para explorar, evaluar, responder y valorar el riesgo del agua.
- › Sostenibilidad de la energía hidroeléctrica, *Protocolo de evaluación de la sostenibilidad de la energía hidroeléctrica* (disponible [aquí](#)). Este Protocolo es relevante cuando las empresas utilizan energía hidroeléctrica para la generación de energía.

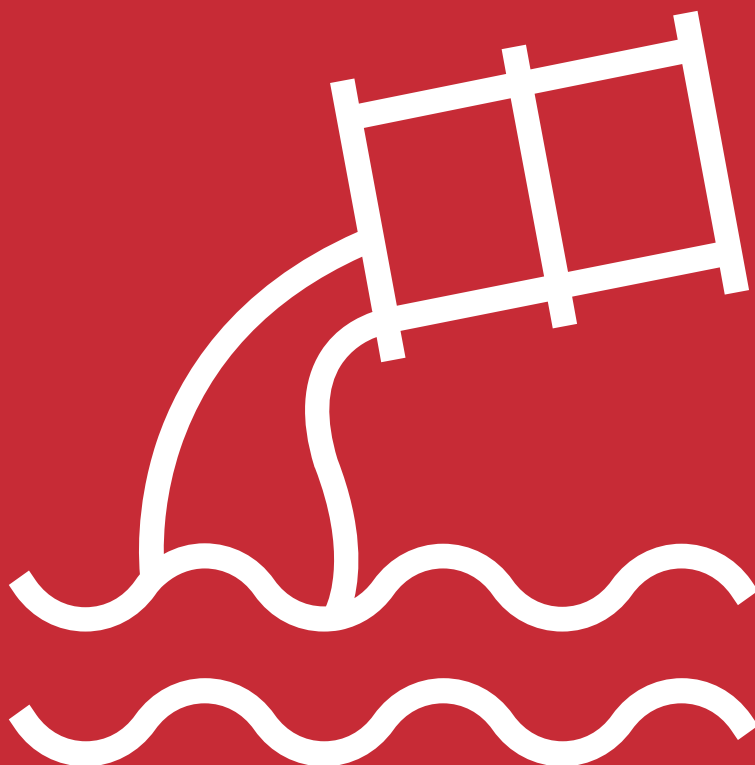


# 10

---

## GESTIÓN DE EMISIONES Y RESIDUOS

Las empresas contarán con sistemas para evitar y minimizar las emisiones potencialmente dañinas y para gestionar los residuos de acuerdo con la jerarquía de mitigación.



# Introducción

*Las emisiones* se refieren a sustancias que liberan o emiten las operaciones mineras. Estas utilizan y generan sustancias para la extracción y la transformación que, si no se eliminan con cuidado, pueden tener un impacto negativo en las comunidades y el medio ambiente y generar riesgos para la salud y la seguridad de las personas y la vida silvestre. Los combustibles que utiliza la maquinaria pesada; los productos químicos, como disolventes usados para limpiar o mantener equipos o productos químicos de flotación; los gases de los hornos; y los residuos líquidos de las instalaciones de tratamiento de aguas residuales pueden ser dañinos para la vida si se derraman o se vierten sin control al medio ambiente. En algunas minas a cielo abierto, la generación de drenaje ácido de roca es un problema importante. Otros impactos significativos que afectan a las comunidades locales y al medio ambiente incluyen polvo fugitivo, vibraciones acústicas y contaminación lumínica. El agua se utiliza más que todo en las operaciones mineras; su gestión es el tema del [Principio 9 sobre Gestión del Agua](#).

La minería implica necesariamente mover cantidades importantes de roca y suelo, lo que genera grandes volúmenes de residuos. Este tipo de residuos no procesados se denomina sobrecarga o roca estéril. También se pueden generar residuos a partir del procesamiento de carbón en bruto en una planta de beneficio o de lavado para eliminar materiales no combustibles y azufre inorgánico. El beneficio del carbón se basa en procesos físicos húmedos como la separación por gravedad y la flotación, lo que produce dos corrientes de residuos: materiales finos que se vierten como una lechada a un depósito de relaves y material grueso que se elimina como residuos sólidos. Los residuos también se pueden generar a partir de fuentes indirectas como el transporte, la administración y el desarrollo de infraestructura vinculados a las operaciones mineras, pero que no están bajo su control.

*Los residuos* pueden tener características químicas y físicas que pueden ser dañinas. Los residuos mineros también pueden representar un riesgo para comunidades enteras, ya que el almacenamiento de grandes volúmenes de material detrás de presas o embalses tiene la posibilidad de ocasionar fallas catastróficas. Este es el caso particular de las presas de relaves que han estado fuertemente vinculadas a incidentes de roturas de presas que han tenido impactos negativos graves, lo que ha puesto a la industria minera bajo un intenso escrutinio por parte de organizaciones ambientales y de derechos de orden internacional y de los medios de comunicación.

Las expectativas de Bettercoal sobre la gestión de emisiones y residuos incluyen disposiciones sobre:

- › [Evaluación de Emisiones y Residuos \(Disposición 10.1\)](#)
- › [Gestión de Emisiones y Residuos \(Disposiciones 10.2-10.10\)](#)
- › [Gestión de relaves \(Disposiciones 10.11-10.13\)](#)



# Evaluación de Emisiones y Residuos (Disposición 10.1)

---

## I INTRODUCCIÓN

Las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos](#) explican la importancia de que las empresas completen evaluaciones para comprender los riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos asociados con sus operaciones. La aplicación de estos requisitos a la gestión de emisiones y residuos generados en las operaciones mineras permitirá a las empresas identificar los impactos reales y potenciales asociados con sus actividades y es un primer paso fundamental en la gestión de dichos impactos.

Las jurisdicciones normativas pueden requerir prácticas, resultados y procesos específicos para la gestión de emisiones y residuos. Por lo tanto, las empresas deben conocer y aplicar todos los reglamentos correspondientes.

Una evaluación completa de emisiones y residuos y sus hallazgos pueden ser una herramienta eficaz para involucrar a las partes interesadas y comunicar los planes de las empresas.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

---

> **Disposición 10.1** Las empresas llevarán a cabo y documentarán una evaluación a fin de identificar y evaluar los riesgos para las comunidades y los impactos en el medio ambiente asociados con la generación de emisiones y residuos de sus operaciones.

---

### Explicación

Las empresas deben realizar y documentar una evaluación integral de los riesgos para las comunidades y los impactos ambientales de las emisiones de sus operaciones y de la generación y gestión de residuos lo antes posible en el ciclo de vida de la mina y antes de cualquier expansión significativa u otro cambio en la operación de la mina que pueda extender su huella física, generar nuevos impactos o intensificar los existentes. Además, se deben realizar evaluaciones para operaciones mineras nuevas y existentes. Si no se ha realizado una evaluación previa en una operación ya encargada, se debe completar para cumplir con esta disposición (consulte las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos](#)).

La evaluación se debe documentar y puede ser independiente o parte de un estudio ambiental más amplio, como una evaluación de impacto ambiental o un estudio de sensibilidad a escala de paisaje. Podría ser un requisito formal del gobierno completar dicha evaluación o de un estudio que realice de forma voluntaria las empresas o que realicen terceros como parte de un esfuerzo conjunto en el que participan las empresas. Si así lo exige la ley, la forma y el momento de la evaluación los define una entidad de gobierno y estas obligaciones se deben ver reflejadas en el diseño de la evaluación.

Al definir el alcance de la evaluación, las empresas deben considerar la naturaleza, la escala y los riesgos de la operación. Por ejemplo, lo que podría ser apropiado en una etapa de exploración puede ser diferente para una operación minera de producción a gran escala. Además, las





empresas deben considerar sus actividades comerciales «en el sitio» y «fuera del sitio» y su potencial para generar emisiones y residuos y sus impactos directos e indirectos. Cuando los impactos son indirectos, como cuando están vinculados a un socio comercial, la empresa debe considerar su capacidad para influir en las actividades y acciones que generan un impacto, en especial cuando existe una fuerte dependencia de la actividad asociada por parte de las empresas.

La realización de evaluaciones sobre gestión de emisiones y residuos requiere conocimientos especializados, juicio profesional y la participación de expertos capacitados para la evaluación de impactos potenciales y reales, directa o indirectamente vinculados a las operaciones mineras. Las empresas deben contratar y/o consultar con expertos calificados para asegurar la mejor información posible sobre la cual construir sus estrategias y planes de gestión de emisiones y residuos.

En el transcurso del ciclo de vida de las operaciones mineras, la evaluación se debe actualizar con una frecuencia acorde con su perfil de riesgo y según sea necesario para cumplir con los objetivos de gestión. El nivel aceptable de riesgo se debe definir en el contexto de la mina y para la fase específica del ciclo de vida, teniendo en cuenta la probabilidad y la consecuencia de una falla catastrófica, y las perspectivas de la empresa, los reguladores, las comunidades afectadas y demás partes interesadas.

La evaluación se debe documentar, conservarse en las empresas e incluir una investigación detallada para identificar y evaluar los riesgos y los impactos negativos asociados con las emisiones y los residuos. Por lo tanto, debe cubrir como mínimo lo siguiente:

**> Para emisiones:**

- > una línea de base para la calidad del aire en el área de operación minera;
- > un inventario reciente de emisiones a la atmósfera que tienen efectos negativos sobre las personas o el medio ambiente, con un nivel de detalle adecuado a la naturaleza de la operación;
- > las emisiones reales potenciales y previstas de metano, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y los planes para la recuperación de metano cuando sea posible; y
- > los impactos en la calidad del aire receptor y los posibles impactos ambientales y de salud de las fuentes de emisión de las operaciones mineras, según el inventario y la línea de base de las emisiones; esto puede incluir modelos de dispersión del aire que tengan en cuenta las condiciones meteorológicas y los perfiles del viento, los peores escenarios de emisiones, el terreno y la topografía, la naturaleza de los edificios y estructuras cercanos, los efectos acumulativos y contribuyentes de otras fuentes de emisiones atmosféricas y la ubicación de los receptores sensibles cercanos.

**> Para residuos:**

- > un inventario reciente de materiales y sustancias de desecho existentes y planeados, tanto residuos mineros como no mineros, y planes existentes o proyectados para su almacenamiento, tratamiento y eliminación;
- > los impactos negativos reales y potenciales, así como los impactos beneficiosos económicos, ambientales y en la salud del almacenamiento, el tratamiento y la disposición de los residuos identificados en el inventario a largo y corto plazo, tanto dentro como fuera del sitio (véase el [Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas](#)); e
- > identificación de todas las instalaciones de residuos de minas existentes y/o propuestas que tienen la posibilidad de asociarse con vertidos de residuos o incidentes, incluidas fallas catastróficas, que podrían generar impactos en la salud humana, la seguridad, el medio ambiente o las comunidades.

**> Tanto para emisiones como para residuos:**

- > un análisis de enfoques alternativos al diseño de la operación para evitar o reducir los impactos negativos de las emisiones y el almacenamiento, el tratamiento y la disposición de residuos, cuando corresponda; e



- > impactos acumulativos potenciales, que resultan del impacto incremental, en áreas utilizadas o impactadas directamente por el almacenamiento, el tratamiento y la disposición de residuos de la operación, y de otros desarrollos existentes o planeados; algunos ejemplos de impactos acumulativos incluyen: contribución incremental de emisiones gaseosas a una cuenca de aire, impactos visuales de múltiples vertederos de residuos y zonas de exclusión en un paisaje, o más congestión de tráfico y accidentes debido al aumento del tráfico vehicular en las carreteras comunitarias;
- > las conclusiones de las consultas con expertos y partes interesadas, incluidas sus inquietudes y aspiraciones en materia de gestión de emisiones y residuos;
- > una lista o registro de requisitos legales y de otro tipo que se aplican a la gestión de emisiones y residuos;
- > consideración de los riesgos para la empresa asociados a consideraciones financieras, de reputación o de otras partes interesadas; y
- > escenarios para la gestión de emisiones y residuos durante la rehabilitación, el cierre y el periodo posterior al cierre (véase el [Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas](#)).

Cuando se propone una operación minera en un área de valor de conservación significativo, la evaluación se debe referir al [Principio 12 sobre Biodiversidad y Uso de la Tierra](#), y en especial a la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#).

Cabe señalar que cuando los grupos o comunidades de pueblos indígenas estén presentes en las operaciones mineras o en sus alrededores, deben ser participantes activos en la evaluación. Se debe prestar especial atención a los impactos potenciales sobre los recursos naturales y los sitios culturales identificados como importantes para las comunidades de pueblos indígenas afectados. En consulta con estos pueblos, la empresa debe buscar determinar niveles aceptables de emisiones al aire, incluidas las emisiones de GEI. Las empresas deben tener en cuenta que, durante la evaluación y aprobación de la operación, las emisiones a la atmósfera formarán parte de un proceso de consentimiento libre previo e informado (véase las [Disposiciones 5.4-5.5 sobre Pueblos Indígenas y Tribales](#)).

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha completado y ha documentado una evaluación que identifica y evalúa los impactos y riesgos de las emisiones de sus operaciones y la generación, el almacenamiento, el tratamiento y la disposición de residuos mineros y no mineros en las comunidades y el medio ambiente.

### *Cumple sustancialmente:*

N/A

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- > ha completado una evaluación de los impactos y riesgos de las emisiones y los residuos de sus operaciones, pero está incompleta porque no cubre todos los impactos y riesgos ambientales, sociales y económicos; no cubre los impactos directos e indirectos o los impactos acumulativos; no cubre tanto los impactos potenciales como los reales; o no considera las perspectivas de las comunidades afectadas u otras partes interesadas;
- > está en proceso de evaluar los impactos y riesgos de las emisiones y los residuos generados y gestionados en sus operaciones, pero no se han completado todas las actividades de evaluación.

### *Falta:*

La empresa no ha comenzado a evaluar los impactos y riesgos de las emisiones y los residuos generados y gestionados en sus operaciones.



### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de la disposición sobre evaluación de emisiones y residuos se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas externas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
Gerencia			Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)	
10.1		✓	✓			

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Una evaluación de emisiones y residuos, que incluye los impactos potenciales y reales de sus actividades en las comunidades vecinas;
- > un registro de las obligaciones legales y las referencias sobre las mejores prácticas de la industria aplicables a la gestión de emisiones y residuos.

#### Evaluación del sitio

##### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > cómo se recopilan los datos para la evaluación de gestión de emisiones y residuos, y de quién es la responsabilidad de recopilar dicha información;
- > las preocupaciones de las partes interesadas locales con respecto a la gestión de relaves;
- > las áreas, la estructura y las actividades de la operación que generan o tienen la posibilidad de generar polvo; y
- > la normativa del país de operación en materia de ruido, vibraciones, iluminación, gestión de residuos y emisiones.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de la evaluación de la empresa sobre emisiones y residuos; vpara aquellos encargados de supervisar las emisiones y los impactos relacionados con los residuos, un conocimiento profundo de las partes pertinentes de la evaluación;
- > para el personal de relaciones exteriores o de participación de comunitaria, una buena comprensión de qué partes interesadas externas han sido consultadas sobre la evaluación.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > la frecuencia, el contenido y la naturaleza de sus reuniones de consulta con el personal de las empresas como parte de la evaluación; y,
- > para entidades del gobierno y municipios, si las empresas les han consultado sobre la evaluación de gestión de emisiones y residuos.



# Gestión de emisiones y residuos (Disposiciones 10.2-10.10)

---



## I INTRODUCCIÓN

Tener planes y sistemas de gestión establecidos y compromisos claros para la gestión de emisiones y residuos no solo es una buena práctica operativa, sino también una forma clara de demostrar a las partes interesadas el compromiso de la empresa con la protección del medio ambiente.

Aunque los enfoques específicos adoptados para la gestión de residuos varían entre operaciones, existen principios básicos de gestión de residuos que las empresas deben seguir. Estos principios se capturan en la «jerarquía de gestión de residuos», que se puede resumir como un conjunto de opciones de proceso desde el más favorable al menos favorable para proteger la salud humana y el medio ambiente de los impactos asociados con la generación, el almacenamiento, la manipulación, el tratamiento, el transporte y la eliminación de residuos.

Existen prácticas de gestión de residuos que siguen la jerarquía y tienen como objetivo prevenir o reducir en gran medida la posibilidad de fallas catastróficas de las instalaciones de residuos mineros. Estos incluyen las mejores prácticas para el manejo, el almacenamiento, el transporte y la eliminación de materiales potencialmente peligrosos. Además, las pruebas geoquímicas se pueden utilizar para determinar si los residuos mineros, como los relaves y las rocas estériles, tienen la posibilidad de generar ácido u otros contaminantes. Cada vez más, las empresas mineras están implementando mecanismos de rendición de cuentas más sólidos, tales como garantizar que las decisiones sobre las instalaciones de residuos se aprueben en los niveles más altos de la empresa; evaluaciones más rigurosas de las fuentes de contaminación potencial y los riesgos físicos que plantean las instalaciones de residuos mineros; y la revisión independiente de la ubicación, el diseño, la construcción, la operación y los planes de cierre de las instalaciones de residuos.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

---

- > **Disposición 10.2** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2](#) de este Código para minimizar y controlar los contaminantes de la minería en el aire y la tierra de las comunidades, y en el entorno construido y natural, según se identifica en la evaluación a la que se hace referencia en la [Disposición 10.1](#) de este Código. Los sistemas:
- se completarán en consulta con las comunidades afectadas y las partes interesadas;
  - aplicarán al ciclo de vida completo de la mina;
  - establecerán metas para su seguimiento y divulgación; y,
  - se ajustarán cuando sea necesario tras una revisión periódica de la evaluación a que se refiere la [Disposición 10.1](#).
-

## Explicación

Las empresas deben establecer un sistema o sistemas múltiples que aborden y gestionen los impactos y riesgos identificados en la evaluación de la [Disposición 10.1 sobre Evaluación de Emisiones y Residuos](#). Los sistemas pueden ser independientes o integrados en un sistema de gestión con una cobertura de aspectos más amplia. Las empresas se deben asegurar de que haya suficientes recursos financieros y humanos para implementar el sistema y supervisar su efectividad. También deben considerar la necesidad de conocimientos especializados pertinentes, así como los recursos que puedan ser necesarios para los procesos consultivos y el seguimiento durante la implementación (véanse las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#)).

El sistema y los planes subyacentes deben cubrir todos los residuos y emisiones generados en las operaciones de las empresas y aquellos asociados con el movimiento y transporte de residuos fuera del sitio. Los planes deben caracterizar los residuos y las emisiones, teniendo en cuenta factores tales como fuentes, composición, separación, cantidades, tasas de flujo/producción, transferencia y almacenamiento, tratamiento, destino/vías y disposición. Los sistemas de las empresas deben poder garantizar el cumplimiento de todas las reglamentaciones aplicables y en especial las relativas a materiales peligrosos y deben incluir:

- › medidas de control sostenibles e integradas que mitiguen los impactos y riesgos identificados;
- › revisiones periódicas y actualización de las habilidades y requisitos de capacitación del personal responsable;
- › incorporación de la consulta con las comunidades afectadas;
- › aplicación a lo largo del ciclo de vida de la mina;
- › establecimiento de objetivos para el seguimiento del desempeño; y
- › oportunidad para realizar ajustes luego de verificaciones puntuales, auditorías internas y revisión periódica de la evaluación subyacente de la [Disposición 10.1 sobre Evaluación de Emisiones y Residuos](#) y la jerarquía de mitigación de residuos (véase la [Disposición 10.7 sobre Gestión de Emisiones y Residuos](#)).

Las empresas deben consultar con las comunidades que se vean afectadas por las emisiones y los residuos y, cuando sea factible, incorporar sus recomendaciones sobre las formas de abordar cualquier inquietud sobre el sistema y los planes para mitigar dichos impactos y riesgos. Las comunidades afectadas y las partes interesadas incluyen ciudades, pueblos y hogares individuales; autoridades locales y consejos y comités electos; y grupos de pueblos indígenas y tribales y autoridades tradicionales (véanse las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre Participación de las Partes Interesadas](#) y las [Disposiciones 5.3-5.5 sobre Pueblos Indígenas y Tribales](#)).

La consulta de las empresas con las comunidades y las partes interesadas debe ser continua e incluir la participación para comunicar y discutir el progreso de las acciones llevadas a cabo como parte del sistema y los planes subyacentes, la socialización de los resultados a través de informes anuales y demás medios de comunicación, como los sitios web de las empresas, y la recepción de aportes a los planes futuros para la mitigación de riesgos de emisiones y residuos.

Los riesgos y los impactos de las emisiones y los residuos se pueden presentar en todas las fases del ciclo de vida de la mina, desde la exploración inicial hasta el cierre; incluso los equipos de exploración pequeños, que llevan a cabo actividades a corto plazo, pueden utilizar combustibles, aceite y agentes de limpieza que tienen la posibilidad de contaminar los cursos de agua y la tierra locales. Tras el cierre y el desmantelamiento de una mina, la gestión inadecuada de vertederos de residuos y estanques de contención, presas de relaves y equipos puede causar contaminación, lo que representa una amenaza para la vida silvestre y daña la salud de los ecosistemas. Las emisiones de residuos generadores de ácido no tratados o de metano de pozos abandonados pueden continuar representando una amenaza mucho después de que la empresa operadora haya abandonado el sitio. Las empresas se deben asegurar de que la consideración de estos aspectos ambientales y las implicaciones económicas y sociales relacionadas se incorporen en el sistema de gestión durante todo el ciclo de vida de la mina.



Por otra parte, las empresas deben incluir opciones en sus sistemas y planes subyacentes para mejorar la gestión de residuos, que pueden incluir medidas técnicas (por ejemplo, equipos de control de la contaminación), controles operativos (por ejemplo, mejores procedimientos), controles de producción (por ejemplo, controlar los tipos de materiales utilizados), controles de gestión (por ejemplo, responsabilidades definidas con claridad) y capacitación. Consulte la orientación del [Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas](#) acerca de la implementación de un proceso integrado de cierre y rehabilitación de minas que incorpore cuestiones ambientales, sociales, económicas y de gobernanza.

Los sistemas de las empresas deben integrar un plan de acción con objetivos de duración determinada para lograr mejoras a lo largo del tiempo y abordar los impactos y riesgos identificados a través de la [Disposición 10.1 sobre Evaluación de Emisiones y Residuos](#). Los objetivos se deben apoyar en indicadores biogeofísicos, sociales y económicos adecuados para supervisar la implementación y la efectividad de los planes de mitigación de riesgos e impactos de la generación, el almacenamiento, el tratamiento y la eliminación de emisiones y residuos.

Los sistemas de las empresas deben permitir la adaptación continua de los planes y acciones subyacentes para evitar los impactos y riesgos potenciales y mitigar los reales de sus actividades. Las revisiones periódicas permitirán a las empresas actualizar los planes a la luz de la nueva información sobre riesgos y realizar una evaluación del progreso en los objetivos y resultados deseados. Se deben hacer ajustes al sistema y a los planes de mitigación específicos luego de revisar las conclusiones de la evaluación completada en la [Disposición 10.1 sobre Evaluación de Emisiones y Residuos](#). Como mínimo, las empresas deben revisar su sistema y los planes subyacentes cada año y hacer los ajustes necesarios.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado sistemas que cumplen con las expectativas de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y abordan los impactos y riesgos de las emisiones y residuos identificados en la Disposición 10.1 sobre Evaluaciones de Emisiones y Residuos. El sistema incorpora consultas con las comunidades afectadas y las partes interesadas; se aplica al ciclo de vida completo de la mina; incluye objetivos para supervisar el desempeño; y se ajusta de acuerdo con las revisiones periódicas de la evaluación subyacente de la Disposición 10.1 sobre Evaluaciones de Emisiones y Residuos.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- ha desarrollado un sistema para abordar los impactos y riesgos de las emisiones y los residuos identificados en la Disposición 10.1 sobre Evaluaciones de Emisiones y Residuos, pero no está completo porque:
  - no cubre todos los aspectos de riesgos e impactos de las emisiones y los residuos;
  - no incorpora la consulta con las comunidades y las partes interesadas;
  - impactos tanto directos como indirectos;
  - impactos acumulativos; o
  - no establece metas o una revisión y un ajuste de rutina a los planes subyacentes;
- está en proceso de desarrollar un sistema que cumpla con las expectativas de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y aborde los impactos y riesgos de las emisiones y residuos identificados en la Disposición 10.1 sobre Evaluaciones de Emisiones y Residuos.



### Falta:

La empresa aún no ha desarrollado un sistema que aborde los impactos y riesgos de las emisiones y residuos identificados en la Disposición 10.1 sobre Evaluaciones de Emisiones y Residuos.

- 
- > **Disposición 10.3** Las empresas se asegurarán de que se planeen, se diseñen y se operen las instalaciones de confinamiento y contención existentes y proyectadas para el almacenamiento y la gestión de residuos relacionados con la mina y de materiales no peligrosos de manera que se evalúen y se gestionen los riesgos de impactos ambientales, de salud y seguridad de forma adecuada en todo el ciclo de vida de la mina y después de su cierre.
- 

### Explicación

Las instalaciones de confinamiento y contención son áreas y estructuras que contienen, almacenan, se construyen o entran en contacto con residuos que se generan o se crean durante la minería (por ejemplo, roca estéril, paredes de fosas, pisos de fosas o trabajos subterráneos, escorrentías o vertidos de áreas minadas expuestas) y el procesamiento de minerales (por ejemplo, relaves, efluentes). Estas instalaciones incluyen, entre otros, tajos abiertos, trabajos de minas subterráneas y áreas de hundimiento, instalaciones de roca estéril, instalaciones de almacenamiento de relaves, instalaciones de procesamiento de agua, instalaciones de aguas pluviales, áreas de préstamo para construcción y/o recuperación, instalaciones de tratamiento de agua y presas/embalses de suministro de agua. Esta disposición no cubre instalaciones de confinamiento y contención para relaves o para el almacenamiento de sustancias tóxicas (véase las [Disposiciones 10.11 y 10.13 sobre Gestión de Relaves](#)).

Aunque está escrito específicamente para orientar la gestión de relaves, al implementar esta disposición, se recomienda a las empresas que sigan los principios y requisitos relevantes de la *Norma de la industria mundial sobre gestión de relaves*.<sup>222</sup>

Para garantizar que las instalaciones de confinamiento y contención existentes y proyectadas se planeen, se diseñen y se operen de forma adecuada, las empresas deben prestar atención a la estabilidad estructural de la instalación y cómo se pueden prevenir las fallas catastróficas; las formas de controlar el vertido y proteger el medio ambiente circundante y las comunidades locales de los posibles impactos de acidificación, pérdida, contención o contaminación; y un plan para implementar la mitigación o el tratamiento adecuados si se identifican los impactos.

El diseño de las instalaciones de confinamiento y contención deben ser coherentes con las principales normas del gobierno o de la industria. Las empresas mineras, las organizaciones industriales o los gobiernos de todo el mundo pueden haber desarrollado normas o directrices internas de naturaleza similar o alineadas con las normas internacionales en esta área, y su cumplimiento es aceptable siempre que se implementen las mejores prácticas.

Antes de construir instalaciones de confinamiento y contención, las empresas deben completar una evaluación de riesgos para identificar, priorizar y mejorar el diseño de ingeniería y los controles de gestión. Esta evaluación se debe actualizar con frecuencia y, como mínimo, debe considerar:

- > ubicación y proximidad de las instalaciones a entornos sensibles, incluidas las aguas subterráneas y las comunidades afectadas;
- > la capacidad de almacenamiento de las instalaciones, en comparación con el volumen probable de residuos que se gestionarán durante el ciclo de vida de la operación minera;

---

222. *Ibidem*.



- › impactos potenciales de eventos extremos, como terremotos o inundaciones;
- › eficacia del control de la erosión, incluido el arrastre de polvo, la escorrentía de sedimentos y la pérdida de la capa superficial del suelo; y
- › movilidad potencial de los materiales de desecho en el caso de un vertido: el uso de técnicas como el aislamiento del material generador de ácido.

Una vez en funcionamiento, las empresas deben realizar inspecciones y evaluaciones periódicas de las instalaciones de confinamiento y contención para confirmar que se mantienen seguros y estables a nivel estructural. Como mínimo, las empresas deberían:

- › completar inspecciones visuales diarias o semanales en busca de evidencia de inestabilidad, incluida la erosión, la corrosión, las grietas o la pérdida de contención;
- › realizar evaluaciones geotécnicas periódicas con base en las condiciones geológicas y meteorológicas locales, así como las actividades mineras actuales y planeadas; y
- › realizar inspecciones independientes anuales de estabilidad, operación y mantenimiento estructural.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha planeado, ha diseñado y está operando instalaciones de confinamiento y contención de residuos que cumplen con los estándares principales de la industria.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha completado la planeación y el diseño, y ha comenzado a operar instalaciones de confinamiento y contención de residuos, pero hay incidentes aislados de brechas o fallas en la implementación que no son sistémicos.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- › ha completado la planeación y el diseño y ha comenzado a operar instalaciones de confinamiento y contención de residuos, pero los planes, el diseño y los procedimientos operativos no están en línea con los estándares principales de la industria.
- › está en proceso de planeación y diseño de instalaciones de confinamiento y contención de residuos, pero el plan y el diseño están incompletos.

#### *Falta:*

La empresa no ha planeado, ni ha diseñado, ni está operando instalaciones de confinamiento y contención de residuos que sean consistentes con los estándares principales de la industria.

- 
- › **Disposición 10.4** Las empresas desarrollarán e implementarán un plan para integrar en su totalidad las medidas de control del polvo en los procedimientos operativos.
- 

### Explicación

El polvo se refiere a las partículas diminutas y secas en el aire que se producen cuando los materiales se cortan, se perforan, se demuelen, se lijan o se mueven; esto significa que muchas actividades laborales pueden generar polvo. Las operaciones mineras pueden emitir cantidades significativas de polvo fugitivo a partir de detonaciones, perforaciones, vertidos, tráfico de camiones y equipos grandes, cintas transportadoras y trituración de material extraído o de sobrecarga. El polvo también puede ser arrastrado por el viento desde superficies expuestas como carreteras, pozos y pilas de residuos, o desde superficies secas de





depósitos de relaves. Por otra parte, la minería a cielo abierto genera más polvo que las minas subterráneas. El almacenamiento y la manipulación de carbón pueden generar polvo a tasas muy superiores al nivel de fondo en el sitio de la mina.

El polvo no siempre es un peligro obvio para la salud o el medio ambiente, puesto que las partículas que causan el mayor daño con frecuencia son invisibles a simple vista y los efectos de la exposición sobre la salud pueden tardar muchos años en desarrollarse. No todo el polvo es igual; algunos polvos son más dañinos que otros. La exposición excesiva a algunos tipos de polvo se ha relacionado con el desarrollo de problemas de salud particulares, como el cáncer de pulmón o el asma, cuando las personas están expuestas a ellos durante períodos prolongados. El polvo de carbón puede contener metales pesados, que son elementos tóxicos en concentraciones bajas, como plomo, mercurio, níquel, estaño, cadmio, mercurio, antimonio y arsénico, así como isótopos radiactivos de torio y estroncio.

Las empresas deben comprender bien los tipos y las cantidades de polvo que se generan en sus operaciones y asegurarse de que la exposición de los trabajadores al polvo esté dentro de los reglamentos nacionales y las mejores prácticas de la industria para los límites de exposición en el lugar de trabajo. Las empresas deben consultar la publicación del ICMM y del Instituto de Medio Ambiente y Salud sobre *El establecimiento y uso de límites de exposición ocupacional*.<sup>223</sup> El reglamento alemán TA Luft es un estándar que se cita comúnmente en jurisdicciones que no tienen estándares para el polvo. El reglamento establece que la deposición de polvo de las actividades relacionadas con la minería no debe exceder los 350 mg/m<sup>2</sup>/día, medidos como promedio anual. Por lo tanto, las empresas deben tener en cuenta estas directrices alemanas en ausencia de normas nacionales o de la industria.

Además, las empresas deben desarrollar e implementar un plan para reducir la generación y controlar el polvo en sus operaciones. El polvo por lo general se puede controlar con medidas razonablemente económicas. Sin embargo, la huella geográfica de una mina que en general es grande hace que el control sea muy importante y, a veces, difícil. Los planes de las empresas deberían como mínimo:

- > permitir el cumplimiento de los requisitos normativos nacionales relacionados con el polvo;
- > incluir un modelo de dispersión (es decir, % potencial de contribución de polvo y emisiones en relación con la actividad minera);
- > incorporar respuestas a inquietudes o recomendaciones que planteen las partes interesadas en relación con el polvo;
- > documentar las prácticas empleadas para reducir y controlar las emisiones de polvo de la mina, que pueden incluir:
  - > rociar agua mediante camiones en carreteras y cerca de actividades de detonación;
  - > medidas específicas de supresión de polvo en las operaciones de trituración, procesamiento y beneficio del carbón e instalaciones de manipulación y carga, tales como minimizar las distancias de caída, cubrir el equipo y mojar las pilas de almacenamiento;
  - > aplicación de aditivos químicos, como cloruro de magnesio agregado al agua para aumentar la efectividad y durabilidad;
  - > prevención de acumulaciones de polvos;
  - > evaluaciones y procedimientos de riesgo detallados para minimizar la exposición de los trabajadores al polvo peligroso;
  - > revegetación temprana y buen mantenimiento de caminos y áreas de trabajo;
  - > comprometerse y colaborar con las comunidades y autoridades locales para plantar más árboles o pavimentar los caminos de las minas que están cerca de los asentamientos;
  - > seguimiento, documentación y registro de la calidad del aire ambiental y el polvo asociado con la operación minera a través de ubicaciones de seguimiento de polvo alrededor del sitio de la mina, con las operaciones relacionadas y con las rutas de transporte y el entorno circundante.

223. ICMM, *El establecimiento y uso de los límites de exposición ocupacional: práctica actual*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2007/research\\_setting-and-use-of-oels.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2007/research_setting-and-use-of-oels.pdf)>.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha desarrollado y ha implementado un plan para integrar en su totalidad las medidas de control de polvo en los procedimientos operativos.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado un plan para integrar en su totalidad las medidas de control de polvo en los procedimientos operativos; sin embargo, no todos los aspectos están cubiertos y, por lo tanto, la implementación del plan está incompleta.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de desarrollar un plan para integrar en su totalidad las medidas de control de polvo en los procedimientos operativos.

### Falta:

La empresa no tiene un plan para integrar en su totalidad las medidas de control del polvo en los procedimientos operativos.

- 
- › **Disposición 10.5** Las empresas aplicarán las normas internacionales, incluida, cuando corresponda, la prohibición de la fabricación, el comercio, el transporte y el uso de sustancias y productos químicos peligrosos que están sujetos a los términos y condiciones de los tratados internacionales.
- 

## Explicación

Las sustancias y los productos químicos peligrosos, tales como muchos productos químicos industriales, comerciales, farmacéuticos, agrícolas y domésticos comunes, pueden dañar a las personas, la propiedad y el medio ambiente. Muchas sustancias y productos químicos peligrosos también se clasifican como mercancías peligrosas y pueden causar incendios, explosiones, corrosión y reacciones peligrosas si no se manejan de manera segura. Aunque trabajar con sustancias y productos químicos peligrosos a menudo es necesario en las operaciones mineras y, al hacerlo, las empresas deben seguir las buenas prácticas de gestión de las que trata la [Disposición 7.3 sobre Riesgos en el Lugar de Trabajo](#), hay algunos sustancias y productos químicos peligrosos que están sujetos a prohibiciones para algunos usos, la fabricación o el comercio bajo ciertas circunstancias o para los cuales el uso está severamente restringido por razones de salud o ambientales en virtud de convenciones y tratados internacionales. Para dichos productos químicos y sustancias, las empresas se deben adherir a los requisitos y las orientaciones aplicables a sus circunstancias en el marco de los tratados internacionales pertinentes y de las obligaciones de sus países anfitriones cuando estos sean parte de un tratado.

Las empresas deben mantener una lista de estos productos químicos y sustancias, de las convenciones internacionales pertinentes y de las implicaciones de los términos y condiciones de esos tratados y convenciones para su uso, fabricación y comercio. Incluso si el país donde tiene presencia la empresa no es parte de una convención internacional que prohíbe materiales peligrosos, las empresas deben cumplir con los requisitos y las orientaciones pertinentes y aplicables.

Como mínimo, la empresa debe tener una política y un procedimiento documentados que prohíban la fabricación, el comercio y el uso de sustancias y productos químicos peligrosos que están sujetas a prohibiciones internacionales.



Las sustancias y los productos químicos peligrosos pertinentes incluyen aquellos identificados en los términos y condiciones del Convenio de Basilea,<sup>224</sup> el Convenio de Rotterdam,<sup>225</sup> el Convenio de Estocolmo<sup>226</sup> y el Convenio de la OIT sobre Productos Químicos de 1990, N° 170.<sup>227</sup>

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha documentado y ha implementado una política que prohíbe la fabricación, el comercio y el uso de sustancias y productos químicos peligrosos que estén sujetos a prohibiciones internacionales.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha documentado una política que prohíbe la fabricación, el comercio y el uso de sustancias y productos químicos peligrosos que estén sujetos a prohibiciones internacionales, pero la implementación no ha comenzado para todas las partes de la política donde la empresa indica que deberían haber comenzado.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de formular una política que prohíbe la fabricación, el comercio y el uso de sustancias y productos químicos peligrosos que estén sujetos a prohibiciones internacionales.

### Falta:

La empresa no tiene una política que prohíba la fabricación, el comercio y el uso de sustancias y productos químicos peligrosos que estén sujetos a prohibiciones internacionales.

---

> **Disposición 10.6** Las empresas adoptarán alternativas a las sustancias peligrosas utilizadas en los procesos de producción siempre que sean viables desde una perspectiva técnica y económica, y utilizarán los productos menos dañinos para el medio ambiente disponibles.

---

## Explicación

A través de las evaluaciones de la Disposición 10.1 sobre Evaluación de Emisiones y Residuos y la Disposición 10.6 sobre Gestión de Emisiones y Residuos, las empresas habrán identificado las sustancias y los productos químicos peligrosos que se utilizan en sus operaciones y habrán evaluado el perfil de riesgo de cada una. Antes de utilizar los materiales identificados, las empresas deben investigar y examinar las opciones para sustituir dichas sustancias y productos químicos peligrosos con la intención de encontrar una alternativa que represente menos riesgos de daño para las personas y el medio ambiente. Para que sea factible, la alternativa debería poder realizar la función técnica de la sustancia que reemplaza de forma adecuada y a un costo que sea viable para esa parte de la operación.

224. Programa de la ONU para el Medio Ambiente, *El Convenio de Basilea*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<http://www.basel.int/>>.

225. Programa de la ONU para el Medio Ambiente, *El Convenio de Rotterdam*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<http://www.pic.int/>>.

226. Programa de la ONU para el Medio Ambiente, *El Convenio de Estocolmo*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<http://www.pops.int/>>.

227. OIT, *Convenio N° 170 de la OIT sobre productos químicos y su recomendación N° 177*, 2020, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_731982.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_731982.pdf)>.



Las empresas deberían haber documentado las opciones investigadas como posibles alternativas para la sustancia peligrosa. No deben incluir alternativas «falsas» en el análisis simplemente para justificar la opción preferida del proponente o el regulador. Las metodologías para evaluar las alternativas deben ser transparentes.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha investigado y ha documentado las posibles alternativas a las sustancias peligrosas utilizadas en los procesos de producción, y está utilizando los productos que han demostrado ser los menos dañinos para el medio ambiente disponibles y que son viables a nivel técnico y económico.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha investigado y ha documentado las posibles alternativas a las sustancias peligrosas utilizadas en los procesos de producción, pero aún no utiliza los productos que se muestran como los menos dañinos para el medio ambiente disponibles y que son viables a nivel técnico y económico.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de investigar y documentar las posibles alternativas a las sustancias peligrosas utilizadas en los procesos de producción, pero aún no ha completado el ejercicio.

### Falta:

La empresa no ha investigado ni documentado las posibles alternativas a las sustancias peligrosas utilizadas en los procesos de producción.

---

> **Disposición 10.7** Las empresas seguirán la jerarquía de gestión de residuos.

---

## Explicación

La jerarquía de gestión de residuos se puede resumir como un conjunto de opciones de proceso, desde las más favorables hasta las menos favorables, para proteger la salud humana y el medio ambiente de los impactos asociados con la generación, el almacenamiento, la manipulación, el tratamiento, el transporte y la eliminación de residuos.

La jerarquía tiene como objetivo maximizar los beneficios de las materias primas y las operaciones de proceso a fin de minimizar la generación de residuos. Esta incorpora los conceptos de reutilización, reciclaje, recuperación de recursos y eliminación de la siguiente manera en orden de opción más preferida a menos preferida:

1. evitación, incluida la acción para prevenir o reducir la cantidad de residuos generados;
2. recuperación de recursos, incluida la reutilización, el reciclaje, el reprocesamiento y la recuperación de energía, en consonancia con el uso más eficiente de los recursos recuperados;
3. eliminación, incluida la gestión de todas las opciones de eliminación de la manera más responsable con el medio ambiente.<sup>228</sup>

---

228. Autoridad de Protección Ambiental NSW, Unión Europea, *Directiva del marco de residuos*, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://ec.europa.eu/environment/waste/framework/framework\\_directive.htm](https://ec.europa.eu/environment/waste/framework/framework_directive.htm)>.



Las empresas deben integrar la jerarquía de gestión de residuos en sus sistemas de gestión, incluidas las políticas, los planes y los procedimientos correspondientes, que se deben aplicar tanto a las instalaciones nuevas como a las existentes. Esta disposición se aplica a todos los tipos de residuos generados en las operaciones de una empresa, incluidos los residuos de la mina y los residuos no mineros, como los que se generan a partir de los insumos para el proceso minero.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha documentado su compromiso y procedimientos para seguir la jerarquía de gestión de residuos con el objeto de gestionar los flujos de residuos mineros y no mineros en sus operaciones.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha documentado su compromiso y procedimientos para seguir la jerarquía de gestión de residuos, pero la implementación no cubre todas las posibles fuentes de residuos mineros y no mineros.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en el proceso de documentar su compromiso y procedimientos para seguir la jerarquía de gestión de residuos, pero este proceso está incompleto.

#### *Falta:*

La empresa no ha documentado su compromiso o procedimientos para seguir la jerarquía de gestión de residuos.

- 
- › **Disposición 10.8** Las empresas identificarán y remediarán los contaminantes acumulados a lo largo de su historia y asociados con sus operaciones, determinarán si son responsables de las medidas de mitigación y tomarán medidas para resolver sus responsabilidades, incluida la rehabilitación, de conformidad con la ley aplicable y las mejores prácticas de la industria.
- 

### Explicación

No todas las operaciones mineras son un «campo ecológico», muchas han estado operando durante años o incluso varias décadas. Además, las operaciones mineras pueden cambiar de propietario o atraer accionistas adicionales a medida que se requiere más capital para la expansión, y se pueden formar nuevas empresas o empresas conjuntas para hacerse cargo de las operaciones en diferentes etapas del ciclo de vida de la mina. En algunos casos, tales cambios van acompañados de responsabilidades asociadas con la limpieza de terrenos contaminados o el tratamiento de residuos, obras o equipos que emiten *contaminantes* al medio ambiente.

Las reglas relacionadas con la herencia o conservación de la responsabilidad ambiental sobre un activo o la venta de acciones de un activo varían entre jurisdicciones. Para muchos, el principio de «quien contamina paga» está consagrado en la ley y cualquier responsabilidad ambiental histórica previa a la adquisición del activo por lo general la conserva el vendedor. En algunas jurisdicciones, sin embargo, el comprador asume las responsabilidades. En otros, la responsabilidad variará según el tipo de activo. En la mayoría de los casos, un comprador puede acordar mediante contrato asumir las responsabilidades del vendedor previas a la adquisición.



Las empresas deben comprender cuáles son las responsabilidades ambientales históricas que tienen cuando adquieren o asumen la responsabilidad operativa de una mina. También deben mantener un registro de la legislación y los reglamentos aplicables y deben poder demostrar la forma en que se están aplicando cuando se haya heredado la contaminación histórica en la operación. Cuando estas responsabilidades estén relacionadas con la rehabilitación y el cierre de la mina, las empresas deben aplicar las prácticas descritas en el Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas.

### Determinación del desempeño

#### *Cumple:*

La empresa ha llevado a cabo una evaluación para identificar si existen contaminantes acumulados a lo largo de su historia y asociados con sus operaciones por los cuales podrían ser responsables legalmente y, cuando existen tales responsabilidades, rehabilita la tierra de conformidad con la ley aplicable y las mejores prácticas de la industria.

#### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha realizado una evaluación para identificar si existen contaminantes acumulados a lo largo de su historia y asociados con sus operaciones por los cuales podrían ser responsables legalmente, pero, cuando se identifican dichas responsabilidades, no rehabilita el terreno de conformidad con de la ley aplicable y las mejores prácticas de la industria.

#### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en proceso de realizar una evaluación para identificar si existen contaminantes acumulados a lo largo de su historia y asociados con sus operaciones por los cuales podrían ser responsables legalmente, pero este proceso está incompleto.

#### *Falta:*

La empresa no ha realizado una evaluación para identificar si existen contaminantes acumulados a lo largo de su historia y asociados con sus operaciones por los cuales podrían ser responsables legalmente.

---

› **Disposición 10.9** Las empresas desarrollarán e implementarán un plan para reducir y gestionar los impactos del ruido, la vibración y la iluminación de los procedimientos operativos en las comunidades cercanas.

---

### Explicación

Las operaciones mineras pueden generar ruido y/o vibración significativos por detonaciones tanto en minas a cielo abierto como subterráneas; el gran tráfico de camiones de mineral y roca estéril en el sitio de la mina; el almacenamiento, el cribado y la trituración de minerales; y el tráfico de camiones o ferrocarriles que traen insumos a la operación minera. Las operaciones mineras suelen ser operaciones de 24 horas y están muy iluminadas para garantizar la seguridad de los trabajadores en el lugar. Además, el tráfico de entrada y salida de las operaciones mineras puede tener lugar por la noche y pasar con frecuencia por las comunidades vecinas. La iluminación puede ser visible a grandes distancias y afectar de forma significativa a los habitantes. Existen vínculos directos entre el ruido y la contaminación lumínica y la salud. Los problemas de salud relacionados con el ruido y la contaminación lumínica incluyen enfermedades relacionadas con el estrés, la presión arterial alta, la interferencia del habla, la pérdida de audición y las interrupciones del sueño.



Muchos ruidos se pueden moderar o manejar en parte con medidas de mitigación, incluidas bermas, silenciadores, detonaciones secuenciadas, planeación, cronometraje y comunicaciones. Sin embargo, el control efectivo puede ser un desafío debido a la huella geográfica de una operación minera que en general es grande, en especial cuando una mina está ubicada cerca de comunidades. Los estudios también han demostrado que las vibraciones, como las que generan las explosiones, a veces se pueden sentir en las comunidades cercanas e incluso causar daños a los edificios o al contenido de los edificios, como elementos en las paredes o en los estantes. Los impactos de la vibración de la detonación se pueden mitigar, por ejemplo, controlando el diámetro del peso de la carga y el acoplamiento de la carga dentro de los pozos o controlando la dirección de inicio de la detonación.

Las empresas deben tener y deben estar implementando un plan documentado para reducir y gestionar los impactos del ruido y/o la vibración e iluminación de las operaciones mineras en las comunidades cercanas. El plan debe incluir como mínimo lo siguiente:

- una evaluación documentada completa que determine si hay impactos significativos potenciales o reales en las comunidades humanas fuera del sitio debido al ruido, la vibración o la iluminación de la operación y dónde; la evaluación debe contener un mecanismo para clasificar el riesgo de cada uno de los impactos identificados;
- cuando se encuentren impactos potenciales o reales, una línea de base documentada de los niveles de ruido ambiental y el nivel de iluminación (contaminación) de las posiciones correspondientes;
- un compromiso de cumplir con los requisitos nacionales sobre ruido, vibración e iluminación en la operación, y de seguir las mejores prácticas internacionales sobre mitigación de impactos, cuando se presenten; este compromiso incluirá un registro de los reglamentos y las normas de la industria que correspondan;
- un cronograma y la responsabilidad del personal designado de supervisar e inspeccionar las áreas de impacto potencial o real identificadas; como mínimo, las inspecciones se deben realizar cada mes;
- un registro documentado de todos los problemas e incidentes identificados durante las inspecciones, y las acciones tomadas para corregirlos.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha documentado y ha implementado un plan para reducir y gestionar los impactos del ruido y/o la vibración e iluminación de las operaciones mineras en las comunidades cercanas.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha documentado y está implementando un plan para reducir y gestionar los impactos del ruido y/o la vibración e iluminación de las operaciones mineras en las comunidades cercanas, pero la implementación no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber empezado.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa:

- ha desarrollado un plan, pero no cubre todas las posibles fuentes de ruido y/o de vibración e iluminación; o
- se encuentra en proceso de documentar un plan para reducir y manejar los impactos del ruido y/o la vibración e iluminación de las operaciones mineras en las comunidades cercanas, pero este proceso está incompleto.

### *Falta:*

La empresa no ha documentado un plan para reducir y gestionar los impactos del ruido y/o la vibración e iluminación de las operaciones mineras en las comunidades cercanas.



- 
- > **Disposición 10.10** Las empresas implementarán un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del aire y/o el suelo. El plan:
- a) identificará todas las estructuras, los equipos y los sistemas operativos aplicables;
  - b) exigirá inspecciones y pruebas periódicas de las estructuras, los equipos y los sistemas operativos identificados;
  - c) incluirá requisitos para documentar e implementar acciones correctivas y preventivas a fin de garantizar que las estructuras, los equipos y los sistemas operativos funcionen de forma correcta; y
  - d) mantendrá registros de incidentes y acciones preventivas y correctivas.
- 

## Explicación

Los derrames y las fugas se refieren a la liberación accidental de una sustancia que tiene la posibilidad de afectar de forma negativa la calidad del aire y del suelo. Las empresas deben tener un plan documentado específico para prevenir derrames y fugas de las actividades e instalaciones de la mina, con el objetivo de garantizar que el suelo y el aire no estén contaminados. Esta disposición se debe aplicar junto con la [Disposición 9.5 sobre Gestión del Agua](#) para prevenir derrames y fugas con la posibilidad de contaminar el agua en la cuenca.

Los derrames pueden suceder por la liberación accidental de productos químicos, residuos de minas, concentraciones de minerales o de aguas de proceso; por las fugas de vertidos no planeados de efluentes de minería, aguas residuales o aguas pluviales tratadas o no tratadas; o por la liberación no controlada de contaminantes de materiales y superficies minadas y residuos de la mina, como el drenaje ácido de rocas.

La reparación de la contaminación causada por la minería puede ser muy costosa, por lo que el diseño de sistemas mineros para prevenir la contaminación del suelo de la superficie y del aire debe ser el objetivo de la operación minera. Las empresas deben incluir en sus planes enfoques de control de fuentes para minimizar la contaminación.

El plan debe incluir como mínimo las siguientes partes:

- a) un inventario completo y documentado de las estructuras, los equipos y los sistemas operativos de las empresas que tienen la posibilidad de generar contaminación en el aire y el suelo; el inventario debe incluir un mecanismo para clasificar el riesgo de contaminación asociado con cada artículo;
- b) un cronograma y la responsabilidad del personal designado de supervisar e inspeccionar los artículos en el inventario; como mínimo, las inspecciones se deben realizar cada mes;
- c) las inspecciones deben tener como objetivo prevenir y detectar derrames y fugas y dar como resultado un informe documentado sobre el estado del funcionamiento de los elementos y, cuando sea necesario, un plan de acción correctiva para garantizar que todos los elementos del inventario estén en funcionamiento; el plan de acción correctiva debe incluir:
  - > una evaluación de la gravedad del problema identificado y la urgencia de la acción correctiva;
  - > clara responsabilidad de completar la acción;
  - > un cronograma y una fecha específica para la finalización de la acción; y
  - > una estimación del presupuesto necesario para completar la acción;
- d) un registro documentado de todos los problemas e incidentes identificados durante las inspecciones, y las acciones tomadas para corregirlos.

Las empresas deben impartir capacitación periódica para el personal y los contratistas pertinentes en relación con la prevención y mitigación de estos riesgos. También deben desarrollar un plan de comunicación externa en consulta con las partes interesadas clave, incluidas las autoridades reguladoras, sobre cómo se llevaría a cabo la notificación de derrames,





incluida la identificación de las partes interesadas pertinentes. Las empresas deben divulgar al público, al menos una vez al año, información actualizada sobre derrames significativos, la evaluación de sus impactos y las acciones de mitigación emprendidas.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha documentado y ha implementado un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del aire y el suelo.

#### Cumple sustancialmente:

La empresa ha documentado un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del aire y el suelo, y hay evidencia de que la implementación está avanzada, pero no ha comenzado para todas las partes donde el plan indica que deberían haber comenzado.

#### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha desarrollado el plan, pero no cubre todas las posibles fuentes de derrames y fugas; y/o
- > está en el proceso de desarrollar un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del aire y el suelo, pero este proceso está incompleto.

#### Falta:

La empresa no tiene un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación del aire y el suelo.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre gestión de emisiones y residuos se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas externas. Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Entrevistas					
	Observación	Revisión de documentos	Interviews			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
10.2		✓	✓			✓
10.3	✓	✓	✓	✓	✓	
10.4	✓	✓	✓	✓		✓
10.5		✓	✓			
10.6		✓	✓			
10.7	✓	✓	✓			
10.8		✓	✓			
10.9	✓	✓	✓			
10.10	✓	✓	✓		✓	



## Ejemplos y tipos de evidencia

- › Políticas que establecen el compromiso de la empresa de cumplir con las leyes y los reglamentos e implementar las mejores prácticas para la planeación, el diseño y la operación de instalaciones de confinamiento y contención de residuos y el manejo de químicos y residuos peligrosos;
- › un registro de las obligaciones legales y de las referencias sobre las mejores prácticas de la industria aplicables a la gestión de emisiones y residuos;
- › un plan integral documentado y unos procedimientos detallados sobre la gestión de emisiones y residuos que incluya una estrategia para los escenarios de cierre y del periodo posterior al cierre;
- › protocolos de seguimiento de emisiones;
- › inventario de actividades y estructuras y procesos operativos que tienen la posibilidad de causar emisiones de polvo y la gravedad del impacto de esas emisiones en los empleados y las comunidades;
- › un compromiso documentado de seguir la jerarquía de gestión de residuos en las políticas y los procedimientos;
- › un plan documentado para prevenir derrames y fugas con la posibilidad de impactar el aire y el suelo.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- › ejemplos de cómo se recopilan los datos para la gestión de emisiones y residuos, y de quién es la responsabilidad de recopilar dicha información;
- › ejemplos de indicadores clave utilizados para supervisar las emisiones y los residuos en la mina;
- › las áreas, la estructura y las actividades de la operación que generan o tienen la posibilidad de generar polvo y las medidas de mitigación para manejar dichas emisiones;
- › la normativa del país de operación en materia de ruido, vibraciones, iluminación, gestión de residuos y emisiones;
- › el proceso para asegurar el acceso al agua por parte de los usuarios locales después del cierre y el suministro para gestionar la calidad del agua y el drenaje ácido de rocas;
- › el procedimiento de consulta con empleados, grupos laborales organizados, autoridades locales y demás partes interesadas externos sobre cuestiones relacionadas con las emisiones y los residuos.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- › un conocimiento básico de la política de la empresa sobre gestión de emisiones y residuos;
- › para aquellos encargados de supervisar las emisiones y los impactos relacionados con los residuos, un conocimiento profundo del procedimiento de seguimiento, los indicadores y los requisitos de presentación de informes internos y externos;
- › para el personal de asuntos externos o de participación comunitaria, una buena comprensión de qué partes interesadas externas se ven más afectadas por los impactos potenciales o reales del polvo, el ruido, las vibraciones, la iluminación, las emisiones y la gestión de residuos.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- › la frecuencia, el contenido y la naturaleza de las reuniones de consulta con el personal de la empresa como parte de la planeación y el diseño de presas de relaves, instalaciones de confinamiento y de contención;
- › para entidades de gobierno y municipios, si la empresa está llevando a cabo sus actividades de conformidad con los reglamentos nacionales y locales sobre gestión de emisiones y residuos; y
- › si habrá un impacto residual duradero del cierre, por ejemplo, de residuos permanentes y/o de instalaciones de contención.



### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > los puntos de seguimiento y el proceso de recopilación, registro y notificación de datos de seguimiento;
- > las medidas tomadas para prevenir derrames y fugas y evitar la contaminación del suelo;
- > si hay áreas que corren un riesgo particular de generar drenaje ácido de roca y si se están adoptando métodos para gestionar dichos riesgos después del cierre;
- > si hay vertido (no controlado) de depósitos, presas o instalaciones de contención de residuos;
- > si los empleados y contratistas en el sitio están usando el equipo de protección personal adecuado para manejar los impactos en la salud por ruido y vibración;
- > si existen medidas efectivas para gestionar las emisiones de polvo, como la pulverización continua de agua sobre las estructuras que emiten polvo y las vías de acceso.



# Gestión de Relaves (Disposiciones 10.11-10.13)



## I INTRODUCCIÓN

La publicidad en torno a los rompimientos de las presas de relaves y los impactos negativos de estos eventos en la naturaleza y las personas ha despertado la conciencia de los riesgos asociados con depósitos, presas e instalaciones de contención de relaves en las operaciones mineras y la necesidad de un diseño, mantenimiento y cierre adecuados. Las empresas deben seguir las mejores normas internacionales de manera que los riesgos geotécnicos y los impactos ambientales, de salud y seguridad se evalúen y se gestionen de forma adecuada durante todo el ciclo de vida de la mina y después de su cierre.

La eliminación y la gestión de relaves está en el centro de debates casi siempre feroces sobre la compensación entre los costos y los beneficios de la minería. Los grupos ambientalistas, en especial la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), han cuestionado durante muchos años la eliminación de relaves en el fondo del océano, así como en ríos y en aguas tranquilas, como los lagos, y han pedido a las naciones prohibir esta práctica. El impacto ambiental negativo de la eliminación de aguas marinas, fluviales y lacustres puede ser significativo, por ejemplo, por la contaminación del agua y el aire a través de metales pesados, la distribución de contaminantes a través de las corrientes submarinas, la destrucción del hábitat y la biodiversidad marina y costera, la modificación de la línea costera, la canalización de ríos, la sedimentación de lagos, bahías y puertos y la pérdida del patrimonio natural y cultural.

Al diseñar estrategias y planes para la gestión de relaves, Bettercoal recomienda a las empresas tener en cuenta la Norma Mundial de la Industria sobre Gestión de Relaves, que publica el ICMM, el Programa de la ONU para el Medio Ambiente y los Principios para la Inversión Responsable.<sup>229</sup>

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 10.11** Las empresas se asegurarán de que los depósitos, las presas y las instalaciones de contención de relaves, existentes y proyectados, se planeen, se diseñen y se operen en consonancia con las normas internacionales de manera que los riesgos geotécnicos y los impactos ambientales, de salud y seguridad se evalúen y se gestionen de forma adecuada durante todo el ciclo de vida de la mina y después de su cierre mediante:
- a) el establecimiento de la estabilidad estructural;
  - b) la introducción de medidas para prevenir fallas catastróficas;
  - c) la garantía del vertido controlado y la protección del entorno y las comunidades locales; y
  - d) la implementación de la mitigación o el tratamiento adecuados si se identifican impactos.

229. Revisión global de relaves, *Norma mundial de la industria sobre gestión de relaves*, 2020, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[https://globaltailingsreview.org/wp-content/uploads/2020/08/global-industry-standard\\_EN.pdf](https://globaltailingsreview.org/wp-content/uploads/2020/08/global-industry-standard_EN.pdf)>.

## Explicación

En agosto de 2020, el ICMM, el Programa de la ONU para el Medio Ambiente y los Principios para la Inversión Responsable publicaron la *Norma Mundial de la Industria sobre Gestión de Relaves* (Norma Mundial de Relaves).<sup>230</sup> Las empresas se deben alinear con la Norma Mundial de Relaves y aplicarlo en sus operaciones porque se considera el estándar de referencia principal en la industria. Para los sitios de producción con presas o instalaciones de contención de relaves existentes, las empresas deben realizar ajustes en la gestión de la presa de relaves para alinearse con la Norma Mundial de Relaves. Esta disposición también se aplica a la expansión significativa de las operaciones mineras existentes cuando la empresa ha obtenido nuevos derechos mineros en el área.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha alineado la planeación, el diseño y la operación de depósitos, presas e instalaciones de contención de relaves existentes y proyectados con la Norma Mundial de Relaves.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha alineado la planeación, el diseño y la operación de depósitos, presas e instalaciones de contención de relaves existentes y proyectados con la Norma Mundial de Relaves, pero algunos aspectos permanecen sin alinear o la Norma Mundial de Relaves no se ha aplicado en su totalidad.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en el proceso de alinear la planeación, el diseño y la operación de depósitos, presas e instalaciones de contención de relaves existentes y proyectados con la Norma Mundial de Relaves, pero este proceso está incompleto.

### Falta:

La empresa no ha alineado la planeación, el diseño y la operación de los depósitos, presas e instalaciones de contención de relaves existentes y proyectados con la Norma Mundial de Relaves.

---

› **Disposición 10.12** Las empresas desarrollarán un plan de respuesta a emergencias de relaves en consulta con las partes interesadas.

---

## Explicación

Las empresas se deben alinear con el Principio 13 de la *Norma Mundial de Relaves sobre Respuesta a Emergencias y Recuperación a Largo Plazo* y aplicarlo en sus operaciones mineras.<sup>231</sup>

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa ha alineado su plan de respuesta a emergencias de relaves con el Principio 13 de la Norma Mundial de Relaves.

---

230. *Ibidem.*

231. *Ibidem.*



### Cumple sustancialmente:

La empresa ha alineado su plan de respuesta a emergencias de relaves con el Principio 13 de la Norma Mundial de Relaves, pero algunos aspectos del plan siguen sin estar alineados o no se han aplicado por completo.

### Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de alinear su plan de respuesta a emergencias de relaves con el Principio 13 de la Norma Mundial de Relaves, pero este proceso está incompleto.

### Falta:

La empresa no ha alineado su plan de respuesta a emergencias de relaves con el Principio 13 de la Norma Mundial de Relaves.

---

> **Disposición 10.13** Las empresas aplicarán una política que prohíbe el vertido de residuos de producción, relaves y estériles en entornos fluviales, submarinos y lacustres.

---

## Explicación

La disposición fluvial se refiere a la práctica de disposición y dispersión de residuos y relaves en ríos activos. La eliminación fluvial es rara; en la actualidad, solo se sabe que se usa en tres sitios en Indonesia y Papúa Nueva Guinea, donde las altas precipitaciones, el terreno montañoso y la actividad sísmica descartan otras opciones de almacenamiento o eliminación.

La eliminación submarina se refiere a la práctica en la que los residuos, la mayoría de las veces relaves tratados, se viertan al mar a través de una tubería sumergida. Este tipo de eliminación por lo general solo se permite cuando se argumenta que la eliminación en tierra no es una opción, por ejemplo, si las condiciones locales conllevan un alto riesgo de drenaje ácido de roca o fallas catastróficas, o si el área circundante tiene un alto valor de biodiversidad o un alto valor económico o cultural.

La eliminación lacustre se refiere a la eliminación de residuos o relaves en un lago natural o un lago artificial que se ha construido a propósito para la recreación de las comunidades locales y los visitantes. Está exento de esta disposición el almacenamiento sub-acuoso, que son estructuras especialmente diseñadas para mantener los relaves bajo el agua por tiempo indefinido. Se sabe que esta práctica es una buena forma de prevenir el drenaje ácido de rocas, pero solo es una opción viable en países donde las lluvias superan a la evaporación.

Las empresas deben implementar una política y tener procedimientos para evitar el vertido de residuos de producción, relaves y estériles en entornos fluviales, submarinos y lacustres, incluidos los casos en los que esta es una práctica continua en una mina existente. Esta disposición también se aplica a la expansión significativa de las operaciones mineras existentes cuando la empresa ha obtenido nuevos derechos mineros en el área.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa tiene y se adhiere a una política para prohibir el vertido de sus residuos de producción, relaves o estériles en entornos fluviales, submarinos o lacustres.



Cumple sustancialmente:

N/A

Cumple parcialmente:

La empresa está en proceso de desarrollar una política para prohibir el vertido de sus residuos de producción, relaves o estériles en entornos fluviales, submarinos o lacustres, pero la formulación de la política no está completa.

Falta:

La empresa no tiene ninguna política que prohíba el vertido de sus residuos de producción, relaves o estériles en entornos fluviales, submarinos o lacustres y/o está vertiendo activamente las sustancias mencionadas anteriormente en estos entornos.

### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre la gestión de relaves se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de la empresa, el equipo gerencial y demás partes interesadas externas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
10.11	✓	✓	✓			✓
10.12	✓	✓	✓			
10.13		✓	✓			

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Políticas que establecen el compromiso de las empresas de cumplir con las leyes y reglamentos e implementar las mejores prácticas para la planeación, el diseño y la operación de relaves;
- > los planes detallados de los depósitos o presas de relaves que muestran las opciones de operación y las estructuras alternativas, cómo se pueden evitar los eventos catastróficos y cómo la estructura y el manejo se ajustan a los estándares líderes de la industria;
- > protocolos de seguimiento de emisiones para la gestión de relaves;
- > inventario de estructuras de relaves y procesos operativos que tienen la posibilidad de impactar a los empleados y a las comunidades;
- > un plan documentado para prevenir derrames y fugas de las estructuras de relaves con la posibilidad de impactar el aire y el suelo;
- > un plan de respuesta a emergencias de relaves documentado y evidencia de que el plan se ha escrito en consulta con las partes interesadas y los empleados.



## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > ejemplos de indicadores clave utilizados para supervisar los riesgos en los depósitos de relaves;
- > las preocupaciones de las partes interesadas locales con respecto a la gestión de relaves;
- > la normativa del país de operación en materia de ruido, vibraciones, iluminación, gestión de residuos y emisiones;
- > su conocimiento de las mejores prácticas de la industria para la gestión de relaves, y en especial la Norma Global de la Industria sobre Gestión de Relaves;
- > el procedimiento para consultar con empleados, grupos laborales organizados, autoridades locales y demás partes interesadas externas sobre la gestión de los relaves y sus preocupaciones al respecto.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > para quienes tienen la tarea de supervisar, una comprensión profunda del procedimiento de seguimiento, los indicadores y los requisitos de presentación de informes internos y externos sobre la gestión de relaves;
- > para el personal de asuntos externos o de participación comunitaria, una buena comprensión de qué partes interesadas externas se ven más afectadas por los impactos potenciales o reales de los relaves en las operaciones mineras.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > la frecuencia, el contenido y la naturaleza de las reuniones de consulta con el personal de la empresa como parte de la planeación y el diseño de presas, depósitos o instalaciones de contención de relaves;
- > si conocen el plan de respuesta a emergencias de relaves de la empresa y si han sido capacitados sobre la participación y respuesta que se requiere de su parte en caso de falla catastrófica;
- > para entidades de gobierno y municipios, si la empresa está llevando a cabo sus actividades de conformidad con los reglamentos nacionales y locales sobre la gestión de relaves; y
- > si habrá un impacto residual duradero por el cierre de estructuras permanentes relacionadas con depósitos o instalaciones de contención de relaves.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > los puntos de seguimiento y el proceso de recolección, registro y reporte de datos de seguimiento relacionados con la gestión de relaves;
- > las medidas tomadas para prevenir derrames y fugas y evitar la contaminación del suelo; y
- > si hay vertido (no controlado) de relaves y demás depósitos, presas o instalaciones de contención de residuos.

## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al diseñar sistemas para gestionar los impactos de las emisiones y los residuos, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> y los compromisos de gestión.





---

**2.3-2.7:** al realizar evaluaciones de riesgos de impacto de emisiones y residuos, las empresas deben consultar las Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos.

---

**4 Rehabilitación y cierre de minas**

**4.6:** al considerar la aplicabilidad de los sistemas de gestión del agua a lo largo del ciclo de vida de la mina, las empresas deben consultar la Disposición 4.6 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas acerca del acceso continuo al agua y la necesidad de tratamiento de agua a largo plazo.

---

**9 Administración del agua**

**9.5:** al desarrollar e implementar un plan para prevenir derrames y fugas y la posibilidad de contaminación, las empresas deben consultar la Disposición 9.5 sobre Gestión del Agua acerca de los derrames y las fugas y el impacto en el agua.

---

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > Iniciativa de administración del aluminio, *Norma de desempeño, versión 2*, diciembre de 2017 (disponible [aquí](#)). Esta norma define 59 principios y criterios ambientales, sociales y de gobernanza, con el objetivo de abordar los problemas de sostenibilidad en la cadena de valor del aluminio.
- > Iniciativa para el Aseguramiento de la Minería Responsable, *Norma para la Minería Responsable, IRMA-STD-001*, junio de 2018 (disponible [aquí](#)). La Norma de IRMA para la Minería Responsable define las buenas prácticas de la forma en que debería ser la minería responsable a escala industrial. También proporciona la lista de expectativas que los auditores independientes utilizarán como punto de referencia para las minas responsables.
- > El Consejo de Joyería Responsable, *Código de práctica, orientación* (disponible [aquí](#)). Esta Guía ofrece información general y sugerencias sobre cómo implementar el Código de Prácticas del RJC.
- > ICMM, Programa de la ONU para el Medio Ambiente, Principios para la Inversión Responsable, *Norma Mundial de la Industria sobre Gestión de Relaves* (disponible [aquí](#)). La Norma ofrece un marco para la gestión segura de las instalaciones de relaves al tiempo que brinda a los operadores flexibilidad sobre la mejor manera de lograr este objetivo.

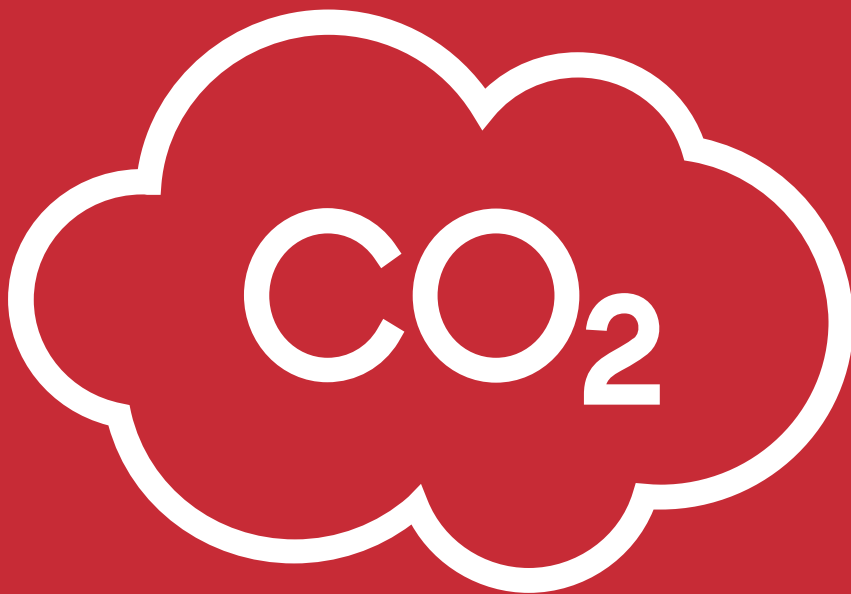


# 11

---

## EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

Las empresas contarán con sistemas para medir, evitar y minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero en todas las etapas del ciclo de vida de la mina.



## Introducción

El gas de efecto invernadero (GEI) es un gas que contribuye al efecto invernadero al absorber la radiación infrarroja.<sup>232</sup> Las emisiones clave de GEI incluyen:

- › dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>);
- › metano (CH<sub>4</sub>);
- › óxido nitroso (N<sub>2</sub>O);
- › hidrofluorocarbonos (HFC);
- › perfluorocarbonos (PFC);
- › hexafluoruro de azufre (SF<sub>6</sub>);
- › trifluoruro de nitrógeno (NF<sub>3</sub>).

Las emisiones de GEI son uno de los principales contribuyentes al cambio climático, que en la actualidad se considera uno de los riesgos más importantes, si no el más importante, para la economía mundial. El fracaso de la mitigación y adaptación al cambio climático es el principal riesgo a largo plazo por impacto, según el *Informe de riesgo global* del Foro Económico Mundial.<sup>233</sup> La investigación muestra que el cambio climático está golpeando más fuerte y rápido de lo que muchos esperaban. Los desastres naturales son cada vez más intensos y frecuentes, y las temperaturas globales están en camino de aumentar en al menos 3 °C hacia finales de siglo, el doble de lo que los expertos en clima han advertido es el límite para evitar las consecuencias económicas, sociales y ambientales más graves del cambio climático, que incluyen tensiones sociales y geopolíticas, pérdida de biodiversidad, migración inducida por el clima y, en casos extremos, pérdida de vidas.

Los impactos del cambio climático son de particular importancia para la industria minera. Los riesgos relacionados con el clima, como las fuertes precipitaciones, la sequía y el calor, a medida que se vuelven más frecuentes e intensos, es probable que aumenten los desafíos físicos para las operaciones mineras en todo el mundo. Estos incluyen: estrés hídrico; inundación; daños a la infraestructura de procesamiento o de transporte ubicada cerca de las costas; y las consiguientes interrupciones operativas y de la cadena de suministro.

Dado el amplio impacto global del cambio climático, las emisiones de GEI se rigen por la *Convención Marco de la ONU sobre el Cambio Climático* y el subsiguiente *Protocolo de Kioto* de la ONU. En virtud del *Acuerdo de*

232. GRI, *Glosario de las normas de GRI 2020*, 2020, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-standards-glossary/>>.

233. Foro Económico Mundial (WEF), *Informe de riesgos mundiales 2020*, 2020, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Risk\\_Report\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf)>.



París de 2015, 195 países se comprometieron a limitar el calentamiento global muy por debajo de 2,0 °C e idealmente no más de 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales. Ese objetivo, si se persigue, se manifestaría en la descarbonización en todas las industrias, con consecuencias en los patrones de demanda de materias primas mineras de abastecimiento, así como en los precios de las materias primas.

Dado que las evaluaciones del portafolio minero son un factor clave en la posible descarbonización de otros sectores, la propia industria minera enfrenta una mayor presión por parte de los gobiernos, los inversionistas, los clientes y el público en general para reducir las emisiones. Se observa que, si bien la demanda de carbón sigue aumentando, las inversiones de capital en las minas de carbón se han vuelto más difíciles, con el endurecimiento de la opinión pública y algunos bancos alejándose de la industria en ciertas regiones.

Al momento de redactar este informe, la industria minera es responsable del 4% al 7% de las emisiones de GEI a nivel mundial, teniendo en cuenta las emisiones de CO<sub>2</sub> de Alcance 1 y Alcance 2 del sector (las que se generan a través de las operaciones mineras y el consumo de energía, respectivamente, que ascienden a 1%) y las emisiones fugitivas de metano de la minería del carbón (estimadas entre 3% y 6%). Una parte importante de las emisiones de gases de efecto invernadero (28%) se considerarían emisiones de Alcance 3 (indirectas), incluida la combustión de carbón por parte de las empresas de distribución.<sup>234</sup>

Las expectativas de Bettercoal sobre las emisiones de GEI incluyen disposiciones sobre:

- > [Evaluación de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero \(Disposición 11.1\)](#)
- > [Gestión de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero \(Disposición 11.2\)](#)

234. McKinsey & Company, *Riesgos climáticos y descarbonización: lo que todo director general de minería debe saber*, 2020, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<https://www.mckinsey.com/business-functions/sustainability/our-insights/climate-risk-and-decarbonization-what-every-mining-ceo-needs-to-know>>.



# Evaluación de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Disposición 11.1)



## I INTRODUCCIÓN

La evaluación de las emisiones de GEI es un paso importante no solo para garantizar una gestión ambiental responsable, sino también para identificar oportunidades de ahorro de costos y energía y para garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos.

Las emisiones de GEI están estrechamente asociadas al uso de energía. Por esta razón, realizar una evaluación de emisiones de GEI es casi siempre una oportunidad para que las empresas evalúen la eficiencia de sus operaciones, lo que contribuye a los beneficios económicos además de los ambientales.

Diferentes reglamentos y sistemas de incentivos nacionales e internacionales, como el comercio de emisiones, tienen como objetivo controlar el volumen y recompensar la reducción de emisiones de GEI. En tales casos, las empresas deben conocer sus obligaciones legales. Más allá del cumplimiento legal, las empresas deben conocer las emisiones de GEI causadas por sus operaciones mineras y el consumo de energía y tomar medidas para minimizar y controlar sus emisiones.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- › **Disposición 11.1** Las empresas llevarán a cabo y documentarán una evaluación que identifique y cuantifique al menos las emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2 asociadas a sus operaciones.

### Explicación

Las emisiones de GEI se clasifican en tres grupos:<sup>235</sup>

- › Emisiones de Alcance 1 o emisiones directas de GEI: *emisiones de GEI de fuentes que son propiedad o están bajo el control de una organización*. Una fuente de GEI es cualquier unidad física o proceso que libera GEI a la atmósfera. Las emisiones directas de GEI (Alcance 1) pueden provenir de las siguientes fuentes de propiedad o bajo el control de la empresa:
- › generación de electricidad, calefacción, refrigeración y vapor: estas emisiones resultan de los combustibles y de otros procesos de combustión;
  - › procesamiento físico o químico: la mayoría de estas emisiones son resultado de la fabricación o el procesamiento de productos químicos y materiales y el procesamiento de residuos;
  - › transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros: estas emisiones resultan de la combustión en fuentes móviles de propiedad o bajo el control de la empresa, tales como camiones, trenes, barcos, aviones, autobuses y automóviles;
  - › emisiones fugitivas: son emisiones que no se controlan físicamente pero que son el resultado de liberaciones intencionales o no intencionales de emisiones de GEI. Estos pueden incluir fugas de equipos de juntas, sellos, empaques y arandelas; emisiones de

235. GRI, *Glosario de las normas de GRI 2020*, 2020, consultado en línea: 3 de enero de 2020, <<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-standards-glossary/>>.

- metano (por ejemplo, de minas de carbón) y ventilación; emisiones de HFC de equipos de refrigeración y aire acondicionado; y fugas de metano (por ejemplo, del transporte de gas).
- Emisiones de Alcance 2 o emisiones indirectas de GEI provenientes de la energía: *emisiones de GEI que resultan de la generación de electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprada o adquirida que consume una organización;*
  - Emisiones de Alcance 3 u otras emisiones indirectas de GEI: *emisiones indirectas de GEI no incluidas en las emisiones indirectas de GEI provenientes de la energía (Alcance 2) que tienen lugar fuera de la organización, incluidas las emisiones tanto aguas arriba como aguas abajo.*

Las empresas deben identificar y cuantificar al menos sus emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2, incluidas las emisiones fugitivas de metano.

También deben adoptar metodologías sólidas y reconocidas para identificar y cuantificar las emisiones de GEI. Los cálculos se deben basar en datos medidos o, cuando los datos no se puedan medir directamente, en estimaciones, de acuerdo con las normas de contabilidad de GEI reconocidas.

La evaluación se debe documentar y puede ser independiente o parte de un estudio ambiental más amplio, como una Evaluación de Impacto Ambiental (véase las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos](#)). La realización de evaluaciones sobre emisiones de GEI puede requerir conocimientos especializados, juicio profesional y la participación de expertos capacitados para la evaluación de impactos y riesgos, directa o indirectamente vinculados a las operaciones mineras.

A lo largo del ciclo de vida de la mina, la evaluación se debe actualizar con una frecuencia acorde con los impactos y riesgos identificados y cuantificados para cumplir con los objetivos de gestión.

Las empresas no están excluidas de calcular sus emisiones de Alcance 3. Se sabe que la mayor parte de las emisiones de GEI que producen las empresas que implementan el Código de Bettercoal está representada por las emisiones de Alcance 3; en concreto, por la combustión de carbón por parte de empresas de distribución. Estas empresas deben cuantificar las emisiones de Alcance 3 como parte de sus propias evaluaciones de Alcance 1 y 2.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha completado y ha documentado una evaluación que identifica y cuantifica las emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2 asociadas con sus operaciones.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa ha completado una evaluación de sus emisiones de Alcance 1 y Alcance 2, pero está incompleta porque no cubre todas las fuentes de emisiones.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa está en proceso de evaluar sus emisiones de Alcance 1 y Alcance 2.

### *Falta:*

La empresa no ha comenzado a evaluar sus emisiones de Alcance 1 o Alcance 2.



### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre emisiones de GEI se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de la empresa.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
Gerencia			Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)	
11.1		✓	✓	✓		

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- › Evaluación de impactos y riesgos de emisiones de GEI;
- › archivos de cálculo de emisiones de Alcance 1 y Alcance 2;
- › procedimientos para identificar las emisiones de GEI y establecer objetivos;
- › informe anual, informe de sostenibilidad corporativa y/o presentaciones normativas que incluyen datos de emisiones de GEI.

#### Evaluación del sitio

##### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes y/o las figuras técnicas que tienen la responsabilidad de identificar y cuantificar las emisiones de GEI pueden demostrar o describir:

- › la metodología utilizada para identificar y cuantificar las emisiones de GEI;
- › las evaluaciones de impactos y riesgos que se llevan a cabo con respecto a las emisiones de GEI;
- › que la contabilidad del carbono esté integrada en el sistema empresarial.

##### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- › las diferentes medidas que se han puesto en marcha para medir las emisiones de GEI.

### IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
2 Política y gestión	2.3-2.7: las empresas deben considerar las <u>Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos</u> en relación con las evaluaciones de impactos y riesgos ambientales al realizar una evaluación para identificar y cuantificar sus emisiones de GEI.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- > Instituto de Recursos Mundiales (WRI, por sus iniciales en inglés), Consejo Empresarial Mundial (WBC, por sus iniciales en inglés) sobre desarrollo sostenible (WBCSD, por sus iniciales en inglés), la *Norma de información y contabilidad corporativa del Protocolo de GEI (Norma corporativa del Protocolo de GEI)* y la *Norma de información y contabilidad corporativa (Alcance 3) de la cadena de valor del Protocolo de GEI (Norma corporativa de la cadena de valor del Protocolo de GEI)* son dos normas que forman parte del Protocolo de GEI (disponibles [aquí](#)). Se crean para identificar, calcular y reportar las emisiones de GEI al delinear una norma de contabilidad e información precisa, completa, consistente, pertinente y transparente para empresas y organizaciones.
- > Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC, por sus iniciales en inglés), el *Quinto informe de evaluación* (disponible [aquí](#)) suministra información sobre las tasas de potencial de calentamiento global que las empresas pueden utilizar para calcular las emisiones de CO2 equivalente.





# Gestión de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Disposición 11.2)



## I INTRODUCCIÓN

Una vez identificadas y cuantificadas las emisiones de GEI, las empresas deben desarrollar, documentar e implementar un sistema de gestión para establecer objetivos de reducción claros y asegurarse de que la empresa tome las medidas adecuadas para lograr dichos objetivos, dentro del plazo establecido.

La descarbonización de la industria minera requiere un esfuerzo serio por parte de la industria del carbón, en particular para abordar el metano fugitivo. Existen soluciones para capturar el metano (y usarlo para generar energía), pero no es común que se implementen, ya que la inversión no es económica en muchos casos.

El potencial de descarbonización de las minas varía según el tipo de mina, la fuente de energía y las emisiones de la red, entre otros factores. Las medidas de mitigación incluyen: eficiencia operativa para mejorar la intensidad energética de la producción minera; el tránsito a fuentes de electricidad renovables; y la electrificación de equipos de minería, como camiones diésel y aparatos que consumen gas.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 11.2** Las empresas desarrollarán, documentarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2](#) de este Código para minimizar y controlar las emisiones de GEI identificadas y cuantificadas en la evaluación a que se refiere la [Disposición 11.1](#). Los sistemas:
- se aplicarán al ciclo de vida completo de la mina;
  - establecerán, supervisarán y divulgarán la eficiencia energética y los objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones de GEI con base en la jerarquía de mitigación para las emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2; y
  - se ajustarán cuando sea necesario tras la revisión periódica de la evaluación a que se refiere la [Disposición 11.1](#).

### Explicación

Las empresas deben establecer un sistema o sistemas múltiples para minimizar y controlar las emisiones de GEI identificadas y cuantificadas en la evaluación que requiere la [Disposición 11.1 sobre Evaluación de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero](#). Los sistemas pueden ser independientes o integrados en un sistema de gestión con una cobertura de aspectos más amplia (véanse las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#)). Las empresas se deben asegurar de que haya suficientes recursos financieros y humanos para implementar el sistema y supervisar su efectividad. También deben considerar la necesidad de los conocimientos especializados pertinentes, así como los recursos que puedan ser necesarios para los procesos consultivos y el seguimiento durante la implementación.

El sistema y los planes subyacentes deben cubrir al menos las emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2. Los planes deben caracterizar las emisiones, teniendo en cuenta factores como fuentes, composición y cantidades. Los sistemas de las empresas deben garantizar el cumplimiento de todas las reglamentos aplicables e incluir medidas de control sostenibles e integradas que minimicen y controlen las emisiones, aplicadas durante todo el ciclo de vida de la mina, el establecimiento de objetivos para el seguimiento del desempeño y la oportunidad de realizar ajustes después de la revisión periódica de la evaluación subyacente de la Disposición 11.1 sobre Evaluación de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

Las emisiones de GEI se pueden producir durante todas las fases del ciclo de vida de la mina, desde la exploración inicial hasta el cierre, incluida cualquier actividad industrial que necesite impulsarse mediante combustión o electricidad. Al cierre y el desmantelamiento de una mina, las emisiones de metano de los pozos abandonados pueden continuar representando una amenaza mucho después de que la empresa operadora haya abandonado el sitio. La empresa se debe asegurar de que la consideración de estos aspectos ambientales se incorpore en el sistema de gestión durante todo el ciclo de vida.

El sistema debe incorporar un plan de acción con objetivos de reducción de la intensidad de las emisiones de GEI y de eficiencia energética con plazos determinados para lograr mejoras a lo largo del tiempo y minimizar las emisiones de GEI identificadas a través de la Disposición 11.1 sobre Evaluación de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

La intensidad de las emisiones se refiere a la proporción de emisiones de GEI en el contexto de una métrica específica de la organización, por ejemplo, en relación con una unidad de actividad, producción o cualquier otra (por ejemplo, unidad de producto o volumen de producción).

Los objetivos se deben basar en la jerarquía de mitigación de carbono, un plan para alinear las acciones corporativas contra el cambio climático con la dinámica de los sistemas naturales y para priorizar las acciones que conduzcan a los mejores resultados para las personas y la naturaleza. La jerarquía de mitigación de GEI exige que las empresas procedan en el siguiente orden:

1. *evitar*: evitar producir emisiones desde el principio;
2. *reducir*: reducir la intensidad y/o la extensión de los impactos de las emisiones que no se pueden evitar por completo;
3. *restaurar*: restaurar ecosistemas degradados o afectados por las emisiones;
4. *compensar*: compensar cualquier impacto negativo residual significativo que no se pueda evitar, reducir y/o restaurar;
5. *equilibrar*: compensar el impacto negativo para producir un resultado «neto» o «neutral».

Los objetivos deben apoyar los objetivos de la COP 21 o del Acuerdo de París de mantener el aumento de la temperatura global por debajo de 2 °C por encima de los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para limitar el aumento de temperatura aún más a 1,5 °C. Los objetivos deben permitir el crecimiento y/o el cambio de la combinación de productos, cuando corresponda.

El sistema debe permitir la adaptación continua de los planes y acciones subyacentes para evitar los riesgos y mitigar los impactos de las actividades de las empresas. Las revisiones periódicas permiten a las empresas actualizar los planes a la luz de nueva información sobre riesgos y realizar una evaluación del progreso de los objetivos y resultados deseados. Se deben realizar ajustes al sistema y a los planes de mitigación específicos luego de revisar las conclusiones de la evaluación completada en la Disposición 11.1 sobre Evaluación de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Como mínimo, las empresas deben revisar el sistema y los planes subyacentes cada año y hacer los ajustes necesarios.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa está implementando sistemas que cumplen con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y aborda los impactos y riesgos de las emisiones de GEI identificados y cuantificados en la Disposición 11.1 sobre Evaluaciones de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. El sistema se aplica al ciclo de vida completo de la mina; incluye objetivos para supervisar el desempeño; y se ajusta de acuerdo con revisiones periódicas de la evaluación subyacente de la Disposición 11.1 sobre Evaluaciones de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa:

- ha establecido un sistema que aborda los impactos y riesgos de las emisiones de GEI identificados y cuantificados en la Disposición 11.1 sobre Evaluaciones de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero; sin embargo, el sistema no está completo porque no cubre todos los aspectos de impactos y riesgos de las emisiones de GEI, o no establece objetivos ni realiza una revisión o un ajuste de rutina a los planes subyacentes; y/o
- está en proceso de desarrollar un sistema que cumpla con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y aborde las emisiones de GEI identificadas y cuantificadas en la Disposición 11.1 sobre Evaluaciones de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

### Falta:

La empresa aún no ha desarrollado un sistema que aborde los impactos y riesgos de las emisiones de GEI.

## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre emisiones de GEI se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados y el equipo gerencial de las empresas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
11.2		✓	✓	✓		

### Ejemplos y tipos de evidencia

- Política ambiental o política de cambio climático;
- estrategia de cambio climático formal y documentada;
- informes de la empresa sobre las emisiones de GEI y los objetivos utilizando un protocolo de



presentación de informes internacional, incluido el Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático o el Protocolo de GEI, o una norma, como la Norma de GRI;

- > garantía de un tercero de que se ha utilizado un protocolo o una norma internacional de presentación de informes;
- > procedimientos para identificar las emisiones de GEI y establecer objetivos;
- > procedimientos para supervisar las tendencias de las emisiones de GEI;
- > evidencia de capacitación del personal pertinente;
- > divulgación de emisiones de GEI en el informe anual o en el informe de sostenibilidad corporativa, el sitio web, presentaciones normativas, expedientes, etc. y
- > Análisis de datos divulgados al público que demuestren el progreso hacia el cumplimiento de la meta para el año indicado.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > las políticas, el desempeño y los objetivos de las empresas sobre las emisiones de GEI;
- > cómo se establecen, se miden y se revisan los objetivos de reducción de emisiones de GEI para impulsar la mejora continua;
- > cómo la información sobre las emisiones de GEI se pone a disposición de las partes interesadas internas y externas correspondientes;
- > que la contabilidad del carbono está integrada en el sistema empresarial.

Durante las entrevistas con figuras técnicas que tienen la responsabilidad de establecer y realizar un seguimiento de los objetivos de desempeño de los GEI, estas pueden demostrar o describir:

- > cómo se definieron los objetivos y si el análisis fue razonable;
- > cómo se establecen y se miden los objetivos de reducción de emisiones de GEI para impulsar la mejora continua;
- > cómo se implementan las medidas de control.

Durante las entrevistas con los empleados, estos demostrarán una comprensión básica o describirán:

- > las políticas de las empresas sobre las emisiones de GEI;
- > que recibieron capacitación sobre la política y las medidas implementadas para reducir las emisiones.

### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > las diferentes medidas que se han puesto en marcha para medir y reducir las emisiones de GEI.

En algunos casos, las empresas solo podrán realizar mejoras incrementales en sus prácticas actuales debido a sus circunstancias y/o debido a esfuerzos anteriores para reducir las emisiones. En tales casos, los esfuerzos generales del sitio o la instalación para reducir o mantener los niveles de emisiones se tomarán en cuenta para determinar el cumplimiento de la Disposición.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1-2.2:</b> las empresas deben considerar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> al establecer un sistema para minimizar y controlar las emisiones de GEI.
<b>3 Transparencia</b>	<b>3.1:</b> las empresas deben considerar la <u>Disposición 3.1 sobre Informes de Sostenibilidad</u> al divulgar los objetivos de eficiencia energética y de reducción de la intensidad de las emisiones de GEI.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

> Instituto de Recursos Mundiales (WRI, por sus iniciales en inglés), Consejo Empresarial Mundial (WBC, por sus iniciales en inglés) sobre desarrollo sostenible (WBCSD, por sus iniciales en inglés), la *Norma de información y contabilidad corporativa del Protocolo de GEI (Norma corporativa del Protocolo de GEI)* y la *Norma de información y contabilidad corporativa (Alcance 3) de la cadena de valor del Protocolo de GEI (Norma corporativa de la cadena de valor del Protocolo de GEI)* son dos normas que forman parte del Protocolo de GEI (disponibles [aquí](#)). Se crean para identificar, calcular y reportar las emisiones de GEI al delinear una norma de contabilidad e información precisa, completa, consistente, pertinente y transparente para empresas y organizaciones.

> Las *Normas de Información de Sostenibilidad de GRI (Normas de GRI)* (disponibles [aquí](#)) representan la mejor práctica global para informar sobre una variedad de impactos económicos, ambientales y sociales, incluso para informar sobre emisiones de GEI.

> La Junta de Normas de Contabilidad en Sostenibilidad (SASB) ha desarrollado 77 normas, que proporciona un conjunto completo de normas específicas de la industria aplicables a nivel mundial (disponibles [aquí](#)) e incluye información sobre cómo notificar las emisiones de GEI.

> El CDP ejecuta un sistema de divulgación global para inversionistas, empresas, ciudades, estados y regiones con el fin de gestionar sus impactos ambientales, con un enfoque en el clima, el agua y los bosques. *Orientación para empresas* (disponible [aquí](#)).

> El Grupo de Trabajo sobre Revelaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por sus iniciales en inglés) fue creado en 2015 por la Junta de Estabilidad Financiera (FSB, por sus iniciales en inglés) con el objeto de desarrollar revelaciones consistentes sobre riesgos financieros relacionados con el clima para su uso por parte de empresas, bancos e inversionistas a la hora de suministrar información a las partes interesadas. *Publicaciones del TCFD* (disponibles [aquí](#)).



# 12

---

## BIODIVERSIDAD Y USO DE LA TIERRA

Las empresas identificarán sus impactos sobre la biodiversidad, las áreas protegidas y el uso de la tierra y aplicarán la jerarquía de mitigación a la gestión de sus impactos a lo largo del ciclo de vida de la mina.



# Introducción

La *biodiversidad*, o diversidad biológica, describe la variabilidad entre todos los organismos vivos en la tierra, en los ambientes marinos y de agua dulce, incluso dentro y entre las especies de animales y plantas, y los *hábitats* y ecosistemas en los que viven. Cubre todos los seres vivos, desde los microorganismos hasta los genes de especies individuales. La biodiversidad es importante porque sustenta el funcionamiento de los ecosistemas, que es fundamental para la supervivencia del mundo natural y la provisión de servicios ecosistémicos esenciales para el bienestar humano. También proporciona seguridad alimentaria, salud humana, aire y agua limpios, y contribuye a los medios de subsistencia locales y al desarrollo económico. Es un componente central de muchos sistemas de creencias, visiones del mundo e identidades. A pesar de su importancia, la biodiversidad continúa bajo amenaza y los ecosistemas que sustenta se ven socavados por las cosechas no sostenibles, la caza y el uso de la tierra, y la introducción de especies exóticas.

La minería puede tener lugar en paisajes que ya están muy modificados o degradados y, por lo tanto, representan poca o ninguna amenaza para la biodiversidad, los ecosistemas y los servicios que brindan a las comunidades. Sin embargo, cuando se ubica en áreas de alto valor de biodiversidad o prioritarias para ecosistemas sensibles, existe la posibilidad de que la minería ocasione una pérdida temporal o permanente de la biodiversidad y de los servicios ecosistémicos. Las oportunidades para mitigar los impactos varían de forma significativa de una operación a otra y dependen no solo de la operación en sí, sino también de su infraestructura asociada, que incluye carreteras, líneas ferroviarias, líneas eléctricas, puertos, así como la migración y el reasentamiento.

La mayoría de los países han reconocido y han designado formalmente grandes áreas y sitios específicos por su biodiversidad o valores culturales. Los gobiernos establecen objetivos y reglamentos para el manejo de estas «**áreas protegidas**», incluido en algunos casos si la minería puede tener lugar dentro o cerca de sus límites. Las áreas protegidas son muy importantes para los esfuerzos de conservación global; no obstante, muchas áreas de importancia internacional para la biodiversidad se encuentran fuera de las áreas protegidas designadas y muchas poblaciones de especies amenazadas permanecen desprotegidas.



Las empresas deben comprender el impacto de su negocio en la biodiversidad, los ecosistemas, las áreas protegidas y los paisajes productivos, para evitar y reducir dichos impactos y contribuir a generar resultados positivos en el uso de la tierra y la biodiversidad. Para cumplir con estas responsabilidades, las empresas deben tomar las siguientes acciones, que se describen con más detalle a continuación:

- › realizar evaluaciones integrales de los riesgos de sus actividades sobre la biodiversidad, los ecosistemas y el uso de la tierra;
- › establecer un sistema de manejo con el objetivo de lograr una ganancia neta de biodiversidad;
- › respetar la integridad, las leyes pertinentes y los objetivos de gestión de las áreas protegidas y de las AAVC designadas;
- › prevenir la introducción y propagación de especies exóticas invasoras; e
- › implementar un plan de manejo del uso de la tierra para abordar los riesgos de impactos en los servicios ecosistémicos y las tierras productivas.

Las expectativas de Bettercoal sobre biodiversidad y uso de la tierra incluyen Disposiciones sobre:

- › [Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra \(Disposición 12.1\)](#)
- › [Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra \(Disposiciones 12.2-12.3\)](#)
- › [Áreas Designadas y de Alto Valor de Conservación, Hábitats Naturales y Especies Amenazadas \(Disposiciones 12.4-12.8\)](#)
- › [Especies Exóticas Invasoras \(Disposiciones 12.9-12.10\)](#)





# Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra (Disposición 12.1)



## I INTRODUCCIÓN

Las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos](#) de Bettercoal explican la importancia de que las empresas realicen evaluaciones para comprender los riesgos ambientales, sociales y en derechos humanos asociados con sus operaciones. La aplicación de estos requisitos a la biodiversidad y el uso de la tierra en sus operaciones y sus alrededores permitirá a las empresas identificar los impactos reales y potenciales, y es un primer paso fundamental en la gestión de dichos impactos. Las evaluaciones deben estimar los impactos sobre el uso de la tierra y la biodiversidad en múltiples escalas espaciales.

Los efectos de las actividades de las empresas variarán según los tipos de ecosistemas y en los diferentes climas, por lo que las evaluaciones deben tener en cuenta estas diferencias. La realización de evaluaciones de biodiversidad y uso de la tierra a menudo es un requisito legal antes del desarrollo de la mina. Los requisitos de esta disposición pueden contribuir a cumplir con los reglamentos nacionales y/o locales, y viceversa, pero una evaluación de la biodiversidad y el uso de la tierra por sí sola no significa que una operación continuará o debería continuar. Sin embargo, una evaluación completa y sus hallazgos pueden ser una herramienta eficaz para involucrar a las partes interesadas y comunicar los planes de gestión del uso de la tierra y la biodiversidad de la empresa.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 12.1** Las empresas emprenderán y documentarán una evaluación integral de los impactos y riesgos directos e indirectos, reales y potenciales, de sus actividades sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra.

### Explicación

Las empresas deben realizar una evaluación integral (véanse las [Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos](#)) lo antes posible en el ciclo de vida de la mina y antes de cualquier expansión significativa u otro cambio que pueda extender su huella física, producir nuevos impactos o intensificar los existentes. Se pueden realizar evaluaciones para minas nuevas y existentes. Si no se ha realizado antes una evaluación de la biodiversidad y el uso de la tierra en una operación, será necesario completarla para cumplir con esta disposición.

Al definir el alcance de la evaluación, las empresas deben considerar sus actividades comerciales «en el sitio» y «fuera del sitio» y su impacto directo potencial en la biodiversidad y el uso de la tierra, sus edificios e instalaciones y cómo se utilizan, así como los impactos indirectos. Cuando los impactos son indirectos, como cuando están asociados con un proveedor de servicios, las empresas deben considerar su capacidad para influir en las actividades y acciones que generan un impacto, en especial cuando existe una fuerte dependencia de las actividades asociadas.

El enfoque de las empresas para mitigar los impactos sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los ecosistemas y el uso de la tierra y, por lo tanto, la evaluación que alimenta dicha estrategia se debe basar en una comprensión del contexto local y adaptarse a él. La evaluación debe incluir una investigación detallada para identificar y evaluar los impactos y riesgos sobre la biodiversidad y el uso de la tierra correspondientes y cubrir como mínimo lo siguiente:

un enfoque a nivel de paisaje que incluya otras operaciones mineras, industriales o de infraestructura, y las organizaciones o entidades que trabajan en actividades pertinentes de biodiversidad y uso de la tierra dentro o a escala de paisaje;

- > cuando proceda, impactos sobre la pesca y los ecosistemas marinos y costeros, y las reservas marinas, las zonas de conservación y las áreas protegidas;
- > identificación y mapeo espacial de áreas protegidas designadas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas, tales como áreas clave para la biodiversidad, áreas de alto valor de conservación y áreas de hábitat crítico (consulte el Recuadro 9: Enfoque en los Recursos para la Evaluación y la Gestión de la Biodiversidad para obtener recursos para las evaluaciones);
- > criterios para el tamaño de los hábitats, para el valor de los servicios ecosistémicos y para determinar si un área identificada es de importancia local, regional, nacional o internacional por su valor de biodiversidad, que puede incluir el endemismo de la especie, la rareza, el tamaño de la población y la fragilidad;
- > una lista o registro de los requisitos legales y de otro tipo que se aplican a las áreas protegidas legalmente que correspondan; y
- > la naturaleza, la extensión y el valor económico de las tierras productivas que se podrían ver afectadas directa o indirectamente por la operación de la mina.

El Recuadro 9: Enfoque en los Recursos para la Evaluación y la Gestión de la Biodiversidad proporciona una lista de recursos para realizar evaluaciones sobre la biodiversidad y los ecosistemas y para evaluar los riesgos de las actividades mineras.



## RECUADRO 9: ENFOQUE EN LOS RECURSOS PARA LA EVALUACIÓN Y LA GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

- > Las Directrices Akwe Kon desarrolladas bajo el Convenio para la Diversidad Biológica brindan orientación sobre la forma de incorporar los conocimientos tradicionales en las evaluaciones de biodiversidad.
- > El Programa de Compensación de Negocios y Biodiversidad (BBOP, por sus iniciales en inglés) ha desarrollado las mejores prácticas para seguir la jerarquía de mitigación (evitar, minimizar, restaurar, compensar) con el fin de lograr ninguna pérdida neta o una ganancia neta de biodiversidad, y su Manual de Costo-Beneficio, Norma y Hojas de Ruta brindan principios de buenas prácticas sobre la valoración de la biodiversidad para su compensación.
- > La Base de Datos Mundial de Especies Invasoras (GISD, por sus iniciales en inglés) es una fuente de información gratuita que se puede buscar en línea sobre especies exóticas e invasoras que tienen un impacto negativo en la biodiversidad. Se centra en especies exóticas invasoras que amenazan la biodiversidad nativa y las áreas naturales y cubre todos los grupos taxonómicos, desde microorganismos hasta animales y plantas.
- > La Guía de Buenas Prácticas para la Minería y la Biodiversidad que publica el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus iniciales en inglés) proporciona a los profesionales de la minería herramientas prácticas para que las empresas mejoren la gestión de la biodiversidad a lo largo del ciclo de la mina, incluido cómo identificar y evaluar la biodiversidad y cómo comprender las conexiones entre sus actividades y la biodiversidad.
- > La Herramienta de Evaluación Integrada de la Biodiversidad (IBAT, por sus iniciales en inglés) se puede utilizar como un primer paso para identificar la ubicación de áreas protegidas y demás áreas de importancia para la biodiversidad y la conservación fuera de las áreas protegidas. Utiliza una base de datos central para información sobre biodiversidad reconocida a nivel mundial, incluidas las áreas clave para la biodiversidad y las áreas legalmente protegidas, tales como:
  - > Áreas protegidas de categoría I-IV y áreas marinas protegidas I-V de la UICN
  - > Sitios de patrimonio mundial y sitios nominados de patrimonio mundial
  - > Sitios Ramsar (humedales)
  - > Áreas fundamentales de las reservas de biosfera de la UNESCO
  - > Áreas de alto valor de conservación (AAVC)Áreas clave para la biodiversidad
- > La Norma de Desempeño 6 (PS6) de la Corporación Financiera Internacional (IFC) sobre Conservación de la Biodiversidad y Gestión Sostenible de los Recursos Naturales Vivos (2012) es una norma de amplia invocación que se aplica a proyectos de minería, infraestructura y recursos naturales. La PS6 de la IFC incluye expectativas para las prácticas operativas de los proyectos que financia la IFC, orientación para su aplicación y recursos de implementación.
- > Se puede acceder a la Lista Roja de Especies Amenazadas de la UICN para obtener información taxonómica, del estado de conservación y de distribución de las especies que están en peligro de extinción. La UICN proporciona definiciones para las Categorías de la Lista Roja, como «en peligro crítico» y «en peligro».
- > La Política sobre compensaciones de biodiversidad de la UICN ofrece como referencia un marco para guiar el diseño, la implementación y la gobernanza de los esquemas y proyectos de compensación de biodiversidad.

Cuando los grupos o comunidades de pueblos indígenas estén presentes en las operaciones mineras de la empresa o sus alrededores, deben ser participantes activos en la evaluación de la biodiversidad y el uso de la tierra. Se debe prestar especial atención a los posibles impactos sobre la biodiversidad o los servicios ecosistémicos de los que dependen los medios de subsistencia de las comunidades afectadas.

La realización de evaluaciones sobre biodiversidad requiere conocimientos especializados, juicio profesional y la participación de un ecólogo capacitado para la evaluación de impactos potenciales y reales, directa o indirectamente vinculados a las operaciones mineras. La recopilación y el análisis de datos puede ser muy complejo en algunos países o en áreas donde hay poca información que permita realizar comparaciones. En tales circunstancias, puede ser



necesario un extenso trabajo de campo para comprender mejor el valor relativo de los sitios y las posibles implicaciones de las actividades mineras.

La evaluación se debe documentar y puede ser independiente o ser parte de un estudio ambiental más amplio, como una Evaluación de Impacto Ambiental requerida por ley o un estudio de sensibilidad a escala de paisaje.

### Determinación del desempeño

#### Cumple:

La empresa ha completado y ha documentado una evaluación integral de sus impactos y riesgos directos e indirectos, reales y potenciales, de sus actividades sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra.

#### Cumple sustancialmente:

N/A

#### Cumple parcialmente:

La empresa ha completado una evaluación de sus impactos y riesgos directos e indirectos, reales y potenciales, de sus actividades sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra, pero está incompleta porque no cubre de manera integral aspectos de la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos o la tierra de uso; no cubre los impactos y riesgos directos e indirectos; o no cubre tanto los impactos y riesgos potenciales como los reales; y está en el proceso de evaluar los impactos y riesgos de sus actividades sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra, pero no se han completado todas las actividades de la evaluación.

#### Falta:

La empresa no ha comenzado a evaluar los impactos de sus actividades sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra.



## III VERIFICACIÓN

### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre las evaluaciones de riesgo del uso de la tierra y la biodiversidad se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados de las empresas y los equipos gerenciales.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
12.1		✓	✓	✓	✓	✓

## Ejemplos y tipos de evidencia

- > Una evaluación documentada de la presencia de biodiversidad y ecosistemas importante, la naturaleza del uso de la tierra en las áreas de operaciones de las empresas y el riesgo real y potencial de las actividades en este sentido;
- > un registro de áreas protegidas y demás áreas designadas que se encuentran en el área de operación de las empresas;
- > documentación legal o acuerdo de un agente gubernamental, como un permiso o licencia, que autoriza la operación en un área protegida y las condiciones asociadas con esa operación.

## Evaluación del sitio

### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > cómo han determinado los riesgos para la biodiversidad y el uso de la tierra asociados con sus actividades;
- > cómo han identificado y documentado sus planes para lograr metas a largo plazo con respecto a la conservación o los resultados del uso de la tierra;
- > el riesgo real o potencial de una mayor propagación y presencia de especies invasoras cuando se encuentran presentes en la propiedad o las operaciones de las empresas; y
- > el registro de especies amenazadas en riesgo de extinción en su propiedad o en la trayectoria de las actividades relacionadas con la mina, en su caso.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > una comprensión básica del enfoque de las empresas para identificar áreas protegidas y demás áreas de alta biodiversidad o de importancia para la conservación y a quién pedir más información sobre la presencia de dicha área dentro o cerca de las operaciones de las empresas;
- > a su leal saber, si hay o no especies amenazadas en riesgo de extinción en las operaciones de las empresas o en la trayectoria de las actividades de las empresas relacionadas con las minas.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > la frecuencia, el contenido y la naturaleza de las reuniones de consulta con el personal de las empresas como parte de la evaluación de impactos y/o la naturaleza de las medidas compensatorias, o compensaciones, por la pérdida de biodiversidad;
- > si se exploraron opciones de alternativas para operar en hábitats naturales críticos con las autoridades de planeación pertinentes y los grupos de conservación que trabajan a nivel local, si corresponde;
- > si hay especies amenazadas conocidas en las áreas de operaciones de las empresas; y,
- > cómo acceder a la evaluación completa de la biodiversidad y el uso de la tierra y cómo enviar comentarios y sugerencias sobre la evaluación.



# Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra (Disposiciones 12.2-12.3)



## I INTRODUCCIÓN

Tener planes y sistemas de gestión establecidos y compromisos claros para evitar, minimizar y compensar la pérdida de biodiversidad y los impactos negativos en el uso del suelo vecino no es solo una buena práctica operativa, sino también una forma clara de comunicar a las partes interesadas las contribuciones de las empresas a los objetivos de conservación. Los conceptos de jerarquía de mitigación de la biodiversidad sin pérdida neta, o con ganancia neta, se han vuelto de una importancia fundamental para las políticas públicas y corporativas y para la comunidad de conservación. Su aplicación a las minas es un requisito fundamental de este Código.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 12.2** Las empresas desarrollarán un plan e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las [Disposiciones 2.1 y 2.2](#) de este Código para abordar la biodiversidad, los servicios ecosistémicos y los impactos y riesgos del uso de la tierra identificados en la evaluación a la que se hace referencia en la [Disposición 12.1](#). Los sistemas:
- a) seguirán la jerarquía de mitigación de la biodiversidad;
  - b) minimizarán el riesgo de hundimiento de la minería subterránea del carbón;
  - c) se desarrollarán en consulta con las comunidades afectadas y las partes interesadas;
  - d) se aplicarán al ciclo de vida completo de la mina;
  - e) establecerán metas para supervisar el desempeño; y
  - f) se ajustará cuando sea necesario tras la revisión periódica de las conclusiones de la evaluación a que se refiere la [Disposición 12.1](#).

### Explicación

Las empresas deben seguir la orientación de las [Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión](#) al implementar esta disposición en planes y sistemas para gestionar la biodiversidad, los servicios ecosistémicos y los impactos y riesgos del uso de la tierra asociados con sus actividades. Los planes y sistemas pueden ser independientes o integrados en un sistema de gestión con una cobertura de aspectos más amplia. Las empresas se deben asegurar de que haya suficientes recursos financieros y humanos para implementar los planes y sistemas y supervisar su efectividad. También deben considerar la necesidad de presupuestos a largo plazo para generar resultados positivos de conservación y uso de la tierra, la experiencia pertinente en biodiversidad, así como los recursos que puedan ser necesarios para los procesos consultivos y el seguimiento durante la implementación.

Cuando la evaluación de la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#) revela impactos significativos sobre la biodiversidad, las empresas deben tener un plan de acción de biodiversidad específico para demostrar cómo se mitigarán dichos impactos. Para desarrollos importantes o grandes expansiones, los impactos significativos con frecuencia se determinan a través de una evaluación formal de impactos por mandato legal.

Cualquier impacto de las actividades de las empresas en un área protegida por ley podría tener un impacto significativo en la biodiversidad. Las empresas también deben considerar la importancia de los riesgos asociados con consideraciones normativas, financieras, de reputación o de otras partes interesadas relacionadas con la biodiversidad y la conservación.

Los planes y sistemas de las empresas se deben diseñar para incorporar la jerarquía de mitigación, la consulta con las comunidades afectadas, la aplicación a lo largo del ciclo de vida de la mina, el establecimiento de objetivos para el seguimiento del desempeño y la oportunidad de realizar ajustes después de la revisión periódica de la evaluación subyacente de la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#). A continuación, se proporciona orientación sobre estas características del sistema.

Las empresas deben integrar la jerarquía de mitigación en los planes y sistemas de gestión, incluidas las políticas y procedimientos correspondientes, que se deben aplicar tanto a los sitios nuevos como a los existentes. Al implementar las expectativas para la evaluación establecida en la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#), las empresas deberían haber identificado la biodiversidad, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra prioritarios para las comunidades afectadas. Esta información se puede utilizar para el manejo de impactos potenciales y reales en dichos ecosistemas y sus servicios a las poblaciones afectadas.

*La jerarquía de mitigación* implica ordenar opciones para gestionar los impactos de forma secuencial, comenzando con la acción para evitar los impactos mediante la búsqueda de ubicaciones o métodos alternativos para *actividades potencialmente dañinas relacionadas con las minas*, seguido de acciones para reducirlos y minimizarlos. Si los impactos ambientales negativos son significativos, también puede ser apropiado restaurarlos y, por último, compensarlos (véase el [Recuadro 10: Enfoque en la Jerarquía de Mitigación y la Biodiversidad](#)). Las empresas deben hacer todo lo posible para compensar a cualquier comunidad, hogar o individuo que se vea afectado de forma negativa por los impactos en los servicios ecosistémicos asociados con sus actividades a fin de lograr un estado que deje a las partes afectadas al menos tan bien o incluso mejor que antes.

Cuando se aplica a la biodiversidad, la jerarquía de mitigación se ha desarrollado como una herramienta para lograr «ninguna pérdida neta» o una «ganancia neta» de biodiversidad (véase la [Disposición 12.2 sobre Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra](#)). Las empresas deben considerar seguir la orientación que brinda el Programa de Compensación de Negocios y Biodiversidad y la Política de Compensación de Biodiversidad de la UICN al implementar la jerarquía de mitigación, cuyos enlaces se proporcionan en el [Recuadro 10: Enfoque en la Jerarquía de Mitigación y la Biodiversidad](#).



## RECUADRO 10: ENFOQUE EN LA JERARQUÍA DE MITIGACIÓN Y LA BIODIVERSIDAD

1. **Evitar:** diseñar o modificar una mina propuesta o una operación existente para prevenir impactos potenciales sobre la biodiversidad. Esto podría incluir no proceder con las características particulares del desarrollo de una operación como se planeó originalmente, o incluso modificar el plan para ubicar la infraestructura o las instalaciones en áreas ya degradadas.

2. **Minimizar:** tomar medidas para reducir la duración, intensidad y/o extensión de los impactos sobre la biodiversidad.

3. **Restaurar o rehabilitar:** tomar medidas para mejorar los ecosistemas degradados o retirados, que deberían ser parte de la planeación para el cierre de la mina (véase el [Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas](#)).

4. **Compensar:** tomar medidas para compensar cualquier impacto residual que quede después de que se hayan tomado los tres pasos anteriores. Las medidas compensatorias son directas *in situ*, como acciones o recursos que brindan un valor de conservación o uso de la tierra acorde. Las medidas para hacer compensaciones pueden incluir mejorar los hábitats existentes o crear nuevos para las especies impactadas por las actividades de las empresas, reducir las amenazas a las especies y su hábitat, apoyar el desarrollo de nuevas áreas protegidas, incluidas, cuando corresponda, áreas marinas protegidas, y evitar la pérdida de una especie o de su hábitat asegurando su uso futuro con fines de conservación. Primero se deben considerar las opciones para realizar compensaciones a nivel local. Cuando no sea posible alcanzar un nivel equilibrado de compensación mediante compensaciones a nivel local, se deben explorar opciones a nivel de paisaje, nacional o incluso regional.

5. **Acciones adicionales:** cuando no sea posible tomar medidas directas para compensar los impactos sobre la biodiversidad, se pueden tomar acciones adicionales indirectas como parte de la mitigación, como subvenciones de investigación o becas de educación, que no compensan las pérdidas residuales, pero apoyan la conservación en general o permiten el uso sostenible de recursos.

*Tenga en cuenta que la empresa solo debe optar por compensar los impactos sobre la biodiversidad como último recurso para abordar los impactos residuales. Todo impacto residual debe estar permitido según la legislación nacional aplicable.*



El hundimiento se presenta cuando el suelo se mueve verticalmente hacia abajo, por lo general acompañado de deformaciones horizontales, debido a que no tiene soporte en el material subyacente. Esta pérdida de soporte está ligada a la presencia de cavidades subterráneas de origen tanto artificial como natural. Los efectos pueden variar desde asentamientos del orden de unos pocos milímetros hasta el colapso repentino del suelo en cavidades de varios metros de profundidad. El hundimiento asociado con la minería varía en escala, desde el colapso repentino del suelo en pozos de minas o vacíos poco profundos (ya sea cavidades naturales o debido al funcionamiento de la mina) hasta el hundimiento más general asociado con la minería profunda de carbón.

La mayor parte del impacto del hundimiento está ligado al colapso de edificios o estructuras, o la fractura de la red de gas y demás servicios. El hundimiento también puede abrir vías por las cuales se pueden mover gases peligrosos y demás contaminantes, lo que aumenta los riesgos de contaminación. El hundimiento dentro de las llanuras aluviales o costeras puede aumentar el riesgo de inundaciones, además de producir áreas bajas que no drenan.

Las empresas deben tomar las medidas de ingeniería necesarias y apropiadas del terreno para reducir la posibilidad de que se produzca un hundimiento. Para nuevos desarrollos, se deben aplicar las mejores prácticas prevalecientes en la industria. En las minas que operan en la actualidad, en especial aquellas que han estado operando durante décadas, también se pueden tomar medidas de ingeniería para reducir las posibilidades de que se presente un hundimiento mediante el relleno de los vacíos de la mina abandonada.



Además, deben consultar con las comunidades que se ven afectadas por sus impactos y riesgos sobre la biodiversidad, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra y, cuando sea factible, incorporar sus recomendaciones y formas de abordar cualquier inquietud dentro del sistema y los planes para mitigar dichos impactos y riesgos. Las comunidades afectadas y las partes interesadas incluyen ciudades, pueblos y hogares individuales; autoridades locales y consejos y comités electos; y grupos de pueblos indígenas y tribales y autoridades tradicionales (véanse las [Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre Participación de las Partes Interesadas](#) y las [Disposiciones 5.3-5.5 sobre Pueblos Indígenas y Tribales](#)).

La consulta de las empresas con las comunidades y las partes interesadas debe ser continua e incluir el compromiso de comunicar y discutir el progreso de las acciones que llevan a cabo las empresas como parte de sus planes y sistemas; compartir los resultados a través de informes anuales y demás medios de comunicación, como los sitios web de la empresa; y recibir aportes para planes futuros de mitigación de riesgos para la biodiversidad.

Los impactos y riesgos para la biodiversidad, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra se pueden presentar en todas las fases del ciclo de vida de la mina, desde la exploración inicial hasta el cierre. Por ejemplo, incluso los pequeños equipos de exploración que realizan actividades a corto plazo pueden introducir y propagar especies exóticas. Al momento del cierre y desmantelamiento de una mina, los tajos abiertos y el equipo abandonado pueden representar una amenaza para la vida silvestre y ser la causa de la contaminación que puede afectar la salud de los ecosistemas y limitar las oportunidades para el uso productivo de la tierra. Las empresas se deben asegurar de que la consideración de dichos aspectos ambientales y de uso de la tierra y sus correspondientes implicaciones económicas y sociales se incorporen en el sistema de gestión a lo largo de todo el ciclo de vida.

Las oportunidades para la rehabilitación progresiva del sitio de la mina durante las operaciones mineras activas también se deben explorar e implementar activamente cuando sea factible, ya que puede traer beneficios importantes para la biodiversidad, la ecología y el ecosistema.

El [Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas](#) describe las expectativas para la implementación de un proceso integrado de cierre y rehabilitación de minas que incluyan cuestiones ambientales, sociales, económicas y de gobernanza. Este Principio y su orientación asociada se deben leer y aplicar al implementar la [Disposición 12.2 sobre Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra](#).

Los planes y el sistema deben incorporar metas con plazos determinados para abordar los impactos y riesgos identificados a través de la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#). Los objetivos deben permitir que las acciones que tomen las empresas ocasionen ninguna pérdida neta e idealmente entreguen beneficios para la biodiversidad, la preservación de los servicios ecosistémicos y la restauración de la tierra para permitir que se use de la misma manera que antes de su alteración por parte de las actividades de la mina o un nuevo uso de la tierra cuando se acuerde con las partes interesadas afectadas. Las metas se deben fundamentar en indicadores biogeofísicos, sociales y económicos adecuados para supervisar la implementación y efectividad de los planes de mitigación de riesgos e impactos sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico y el uso de la tierra.

Los planes y el sistema deben permitir la adaptación continua de las acciones para evitar los impactos y riesgos potenciales de las actividades de las empresas y mitigar los reales. Las revisiones periódicas les permitirán a las empresas actualizar los planes a la luz de la nueva información sobre riesgos y una evaluación del progreso en los objetivos y resultados deseados. Además, se deben hacer ajustes al sistema y a los planes de mitigación específicos luego de revisar las conclusiones de la evaluación completada en la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#). Como mínimo, las empresas deben revisar el sistema y los planes subyacentes cada año y hacer los ajustes necesarios.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa está implementando sistemas que cumplen con las expectativas de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y que aborden los impactos y riesgos para la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra identificados en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra. El sistema sigue la jerarquía de mitigación de la biodiversidad, se ha completado en consulta con las comunidades afectadas y las partes interesadas; se aplica al ciclo de vida completo de la mina; incluye objetivos para supervisar el desempeño; y se ajusta de acuerdo con las revisiones periódicas de la evaluación subyacente de la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra.

### Cumple sustancialmente:

La empresa ha desarrollado sistemas para abordar los impactos y riesgos para la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra asociados con sus actividades comerciales que incluyen todas las características específicas enumeradas en esta disposición, pero la implementación está incompleta.

### Cumple parcialmente:

La empresa ha desarrollado un sistema para abordar los impactos y riesgos para la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra asociados con sus actividades comerciales, pero la implementación no ha comenzado o el sistema está en proceso de desarrollo, pero actualmente no incluye todas las características específicas enumeradas en esta disposición y, por lo tanto, está incompleta.

### Falta:

La empresa aún no ha desarrollado un plan, sistema o sistemas múltiples que aborden los impactos y riesgos para la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los servicios ecosistémicos y el uso de la tierra identificados en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra.

---

> **Disposición 12.3** Las empresas se comprometerán públicamente a lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad y se esforzarán por lograr una ganancia neta de biodiversidad.

---

## Explicación

Ninguna pérdida neta de biodiversidad es el punto en el que los impactos sobre la biodiversidad se equilibran o compensan con las medidas tomadas para evitar y minimizar los impactos, restaurar las áreas afectadas y finalmente compensar los impactos residuales, de modo que no quede ninguna pérdida. Cuando la ganancia exceda la pérdida, se puede utilizar el término «ganancia neta» en su lugar.

No se debe definir ninguna pérdida o ganancia netas de biodiversidad en relación con una referencia biológica y/o de conservación apropiada. Ninguna pérdida o ganancia netas de biodiversidad debería incluir ninguna pérdida neta de los valores socioeconómicos y culturales de la biodiversidad a fin de dejar a las comunidades afectadas al menos tan bien como lo estaban antes (y de preferencia mejor).

Como mínimo, las empresas deben hacer una declaración pública en su literatura corporativa, informes anuales o sitio web para comprometerse con el objetivo de lograr ninguna pérdida



neta de biodiversidad. Este compromiso se debe respaldar al demostrar que han seguido la jerarquía de mitigación y al tomar medidas para evitar y minimizar los impactos de sus operaciones y para implementar la restauración a nivel del sitio donde sea posible. Cuando las oportunidades de evitar, minimizar y restaurar se han agotado, los impactos residuales significativos se pueden compensar a una escala geográfica apropiada (véase la [Disposiciones 12.2 sobre Manejo de la Biodiversidad y Uso de la Tierra](#)).

La lucha por obtener una ganancia neta de biodiversidad se puede demostrar a través de empresas que emprenden acciones adicionales de conservación de la biodiversidad, como se describe en el [Recuadro 10: Enfoque en la Jerarquía de Mitigación y la Biodiversidad](#) de esta Orientación.

Las empresas deben utilizar un sistema creíble para medir sus impactos sobre la biodiversidad y las acciones de mitigación y compensación tomadas para lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad. También se debe registrar el enfoque que adoptan las empresas para la mitigación de la biodiversidad, sin pérdida neta y con una ganancia neta de biodiversidad. El [Recuadro 9: Enfoque en los Recursos para la Evaluación y la Gestión de la Biodiversidad](#) suministra una lista de fuentes creíbles sobre el tema, pero las empresas también deben considerar la orientación que brinda el Programa de Compensación de Negocios y Biodiversidad y la Política sobre Compensaciones de Biodiversidad de la UICN.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa tiene un compromiso público de lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad y puede demostrar que el impacto en la biodiversidad que ha causado está equilibrado o compensado por las medidas tomadas para evitar y minimizar dichos impactos mediante la presentación de una metodología creíble para medir los impactos de la biodiversidad y los resultados de su plan de mitigación.

### *Cumple sustancialmente:*

La empresa no tiene un compromiso público de lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad, pero puede demostrar que ha desarrollado y ha aplicado una metodología creíble para medir los impactos en la biodiversidad a causa de sus actividades y está en el proceso de implementar un plan de mitigación para tomar medidas que equilibren o superen dichos impactos.

### *Cumple parcialmente:*

La empresa no tiene un compromiso público de lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad, pero puede demostrar que está en el proceso de desarrollar una metodología creíble para medir los impactos en la biodiversidad a causa de sus actividades y un plan de mitigación para tomar medidas que equilibren o superen dichos impactos.

### *Falta:*

La empresa no tiene ningún compromiso público y no puede demostrar que ha tomado medidas para lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad con el fin de equilibrar el impacto en la biodiversidad a causa de sus actividades.



### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre las políticas, los compromisos, los planes y los sistemas de las empresas para gestionar la biodiversidad y el uso de la tierra en la operación de la mina, incluida ninguna pérdida neta de biodiversidad, se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados de las empresas y los equipos gerenciales.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
12.2	✓	✓	✓	✓		✓
12.3		✓				

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Una declaración pública en los sitios web de las empresas, por ejemplo, en donde manifieste un compromiso por lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad y esforzarse por lograr una ganancia neta de biodiversidad;
- > una política y unos procedimientos que establezcan el compromiso de las empresas de respetar los límites legales de las áreas protegidas y de no operar en *Sitios de Patrimonio Mundial* y demás áreas designadas de biodiversidad y valor de conservación importante;
- > un registro de áreas protegidas y demás áreas designadas que se encuentran en las áreas de operación de las empresas;
- > garantía de terceros de un sistema de gestión formal que cubra la gestión de los aspectos de biodiversidad de la operación, como la ISO 14001;
- > un procedimiento documentado sobre la gestión de hundimientos;
- > un registro de consultas con grupos de pueblos indígenas o tribales que demuestren su participación en las decisiones con respecto a las medidas tomadas para compensar o equilibrar la pérdida de biodiversidad dentro o cerca de su territorio o comunidad.

#### Evaluación del sitio

##### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > un buen conocimiento de la política de las empresas para implementar la jerarquía de mitigación en el manejo de impactos sobre la biodiversidad, los ecosistemas prioritarios o las tierras productivas;
- > ejemplos de actividades para compensar la pérdida inevitable de biodiversidad a través de acciones de conservación, tales como proteger un área de tierras de alto valor de biodiversidad o hacer una contribución financiera a la gestión de un área protegida designada formalmente;
- > cómo han asignado recursos para la implementación de un sistema de gestión de impactos de las empresas sobre la biodiversidad, el funcionamiento ecológico, los ecosistemas y el uso de la tierra;



> el procedimiento para cuando se presenta el hundimiento y las medidas tomadas para minimizar su impacto.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > un conocimiento básico de las políticas de las empresas sobre áreas protegidas y demás áreas de alta biodiversidad o de importancia para la conservación y a quién solicitar más información sobre la presencia de dicha área dentro o cerca de las operaciones;
- > sus responsabilidades específicas bajo el sistema de gestión de la biodiversidad y el uso de la tierra; y
- > el tipo y contenido de la capacitación que han recibido sobre la política de implementación de la jerarquía de mitigación.

Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > dónde ha habido hundimientos en la mina, si las políticas y procedimientos de las empresas son de conocimiento de las partes interesadas y si se siguieron, en especial en lo que respecta a la compensación a la propiedad;
- > si se exploraron opciones para operar en hábitats naturales críticos con las autoridades de planeación pertinentes y los grupos de conservación que trabajan a nivel local, si corresponde; y,
- > si las partes interesadas conocen las acciones de conservación de las empresas y si dichas acciones compensan la pérdida de biodiversidad de las acciones asociadas con la operación de la mina.

#### *Recorrido del sitio*

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > las medidas tomadas para la rehabilitación continua de tierras alteradas de acuerdo con el sistema de gestión o plan de acción de biodiversidad;
- > las medidas de mitigación que se están tomando en áreas de hábitat natural crítico, si corresponde; y,
- > los programas o las medidas para compensar o equilibrar el daño o la pérdida de la biodiversidad, los ecosistemas prioritarios o las tierras productivas;



# Áreas Designadas y de Alto Valor de Conservación, Hábitats Naturales y Especies Amenazadas (Disposiciones 12.4-12.8)



## I INTRODUCCIÓN

La biodiversidad del mundo está distribuida de manera desigual, y algunas áreas cuentan con el reconocimiento de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales como de particular importancia para la conservación debido a sus características de biodiversidad y la amenaza para las especies y sus hábitats. Por lo general, son áreas que contribuyen de forma significativa a la persistencia global de la biodiversidad en la tierra, en el agua o en los mares. Estas áreas por lo general se definen en las Estrategias y Planes de Acción Nacionales de Biodiversidad que se elaboran en virtud del «Convenio sobre la Diversidad Biológica» de la ONU. El [Recuadro 9: Enfoque en los Recursos para la Evaluación y la Gestión de la Biodiversidad](#) proporciona referencias a los recursos para permitir que las empresas identifiquen estas áreas.

Un área protegida es un área definida geográficamente que se designa por ley o se regula y se gestiona para lograr objetivos de conservación específicos. Las áreas protegidas son casi siempre una estrategia clave dentro de las estrategias de conservación nacionales e internacionales, con el apoyo de gobiernos y marcos internacionales como el Convenio sobre la Diversidad Biológica. Las áreas protegidas tienen como objetivo asegurar que los ecosistemas, los hábitats y las especies se encuentren protegidos frente a daños y pérdidas, en particular áreas que son altamente valoradas por su riqueza, rareza y/o sensibilidad en materia de biodiversidad. Sin embargo, cabe señalar que algunas áreas de importancia internacional para la biodiversidad se encuentran fuera de las áreas protegidas designadas y las evaluaciones que realizan las empresas privadas pueden identificar y describir áreas que se pueden considerar hábitats naturales críticos incluso si no están designados como tales.

Respetar las áreas protegidas y demás áreas designadas por su valor de conservación es fundamental para demostrar la responsabilidad ambiental de la minería y el apoyo a los planes de acción nacionales sobre biodiversidad.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 12.4** Las empresas no explorarán ni desarrollarán nuevas minas en:
- Sitios de Patrimonio Mundial;
  - áreas que se encuentran dentro de las categorías I a III de gestión de áreas protegidas de la UICN;
  - áreas centrales de las reservas de biosfera de la UNESCO;
  - sitios Ramsar;
  - áreas clave para la biodiversidad; y
  - áreas protegidas reconocidas a nivel nacional e internacional, a menos que se cumplan todas las condiciones de la [Disposición 12.6](#) de este Código.

## Explicación

Muchos gobiernos, instituciones científicas y grupos conservacionistas consideran que el manejo de algunos de los sitios designados por su valor de conservación es incompatible con la minería. Aquí se incluyen los enumerados en esta disposición, por lo que las empresas no realizarán ninguna exploración o nuevas actividades relacionadas con la minería en estos sitios. Se puede encontrar información sobre estos en sus respectivos sitios web, cuyos enlaces se enumeran a continuación:

- > *Sitios del Patrimonio Mundial*;
- > áreas que se encuentran dentro de *las categorías I a III de gestión de áreas protegidas* de la UICN;
- > áreas centrales de las *reservas de biosfera* de la UNESCO;
- > *sitios Ramsar*;
- > *áreas clave para la biodiversidad*; y
- > áreas protegidas reconocidas a nivel nacional e internacional.

Las empresas se deben asegurar de que sus políticas y procedimientos correspondientes prohíban la exploración o el desarrollo de nuevas minas en estos sitios. Esto también se puede aplicar a una expansión significativa de las operaciones mineras existentes cuando las empresas han obtenido nuevos derechos mineros en el área, pero no se aplica a la expansión, renovación o nueva solicitud de rutina de un permiso o licencia de minería ya emitido por el gobierno.

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa no tiene actividades de exploración o desarrollo de minas en sitios de Patrimonio Mundial, áreas que se encuentran dentro de las categorías I a III de gestión de áreas protegidas de la UICN, áreas centrales de las reservas de biosfera de la UNESCO, sitios Ramsar, áreas clave para la biodiversidad o áreas protegidas cuando no se cumplen las condiciones de la Disposición 12.6 sobre Áreas Designadas y de Alto Valor de Conservación, Hábitats Naturales y Especies Amenazadas.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

N/A

### Falta:

La empresa tiene actividades de exploración o desarrollo de minas en un sitio del Patrimonio Mundial, y un área que se encuentra dentro de las categorías I a III de gestión de áreas protegidas de la UICN, un área central de una reserva de biosfera de la UNESCO, un sitio Ramsar, un área clave para la biodiversidad o un área protegida cuando no se cumplen las condiciones de la Disposición 12.6 sobre Áreas Designadas y de Alto Valor de Conservación, Hábitats Naturales y Especies Amenazadas.

- 
- > **Disposición 12.5** Las empresas harán todo lo posible para garantizar que sus actividades no afecten de forma negativa a los sitios de Patrimonio Mundial o las zonas de amortiguamiento de los sitios de Patrimonio Mundial adyacentes a sus operaciones.
- 



## Explicación

Un sitio de Patrimonio Mundial es un lugar que está catalogado por la Organización de la ONU para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) por tener un significado cultural o físico especial. Los sitios de *Patrimonio Mundial* se reconocen por su excepcional «valor» universal o su valor natural o cultural. Este valor se determina en función de los estándares y procesos establecidos en las Directrices Operativas de la Convención del Patrimonio Mundial. La lista de bienes del Patrimonio Mundial continúa creciendo a través de nominaciones que hacen los países que son partes de la Convención del Patrimonio Mundial. Hay más de 1100 bienes del Patrimonio Mundial, de los cuales más de 200 están clasificados como sitios «naturales».

Además de comprometerse a no explorar ni desarrollar nuevas minas dentro de los límites de los sitios del Patrimonio Mundial, las empresas deben ser conscientes de que operar en sitio cerca o adyacente al Patrimonio Mundial puede tener un impacto negativo en ese sitio o en el área circundante o la zona de amortiguamiento del sitio. «Adyacente» significa que las operaciones mineras están conectadas geográficamente ya sea por fronteras, caminos de tránsito de la mina o vías fluviales río arriba. Las zonas de amortiguamiento son importantes para salvaguardar la integridad de la propiedad del Patrimonio Mundial, por lo que las empresas no deben impedir su eficacia continua.

Como mínimo, las empresas deben identificar y registrar si las actividades existentes o planeadas se encuentran cerca o adyacentes a los sitios del Patrimonio Mundial enumerados en el sitio web de la UNESCO. Cuando las operaciones estén ubicadas adyacentes a los sitios del Patrimonio Mundial o la zona de amortiguamiento, se deben asegurar de que los riesgos o impactos potenciales o reales de sus operaciones se cubran en la evaluación, como se establece en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra. Cuando se identifiquen impactos negativos potenciales o reales, las empresas se deben asegurar de que sus sistemas y planes de gestión, como se establece en la Disposición 12.2 sobre Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra, aborden dichos impactos.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa ha identificado y ha registrado si sus operaciones son adyacentes a un sitio del Patrimonio Mundial o a una zona de amortiguamiento de un sitio del Patrimonio Mundial, evaluó si existen impactos y riesgos reales o potenciales en el sitio o su zona de amortiguamiento e incluyó medidas para abordar dichos riesgos en su sistema de gestión y plan de mitigación.

### *Cumple sustancialmente:*

La operación de la empresa es adyacente a un sitio del Patrimonio Mundial y/o a una zona de amortiguamiento de un sitio del Patrimonio Mundial y ha registrado su ubicación, ha iniciado un proceso para evaluar si existen impactos y riesgos reales o potenciales en el sitio o su zona de amortiguamiento y para incluir medidas con el fin de abordar dichos riesgos en su sistema de gestión y plan de mitigación, pero la implementación de estos procesos está incompleta.

### *Cumple parcialmente:*

La operación de la empresa es adyacente a un sitio del Patrimonio Mundial y/o a una zona de amortiguamiento de un sitio del Patrimonio Mundial y ha registrado su ubicación, pero no ha evaluado si existen impactos y riesgos reales o potenciales en el sitio o su zona de amortiguamiento, ni ha incluido medidas para abordar dichos riesgos en su sistema de gestión y plan de mitigación.





### Falta:

La operación de la empresa es adyacente a un sitio del Patrimonio Mundial y/o a una zona de amortiguamiento de un sitio del Patrimonio Mundial, pero no ha registrado su ubicación, no ha evaluado si existen impactos y riesgos reales o potenciales en el sitio o su zona de amortiguamiento, ni ha incluido medidas para abordar dichos riesgos en su sistema de gestión y plan de mitigación.

- 
- > **Disposición 12.6** Las empresas que operan en áreas protegidas reconocidas a nivel nacional o internacional, como las de la [Disposición 12.4](#) de este Código:
- a) confirmarán que las operaciones están permitidas por ley;
  - b) actuarán de manera consistente con cualquier plan de manejo reconocido por el gobierno para el área;
  - c) consultarán a los patrocinadores y administradores de áreas protegidas, las comunidades afectadas, los pueblos indígenas y tribales y demás partes interesadas a lo largo del ciclo de vida de la mina, según corresponda;
  - d) implementarán programas adicionales, según corresponda, para promover y mejorar los objetivos de conservación y la gestión eficaz del área; y
  - e) desarrollarán planes de cierre de minas en conjunto con patrocinadores de áreas protegidas, administradores y demás partes interesadas pertinentes.
- 

### Explicación

En algunos casos, las empresas pueden operar en áreas protegidas, como cuando el área protegida cae fuera de la definición de las categorías de gestión I a III de la UICN, cuando la ubicación ha sido designada como área protegida después del inicio de la mina, cuando el estado de la categoría de gestión de la UICN del área protegida ha cambiado después del inicio de la mina o cuando las empresas hayan estado operando en el área protegida antes de la publicación del Código de Bettercoal. En todos los casos, las empresas deben operar con los permisos legales necesarios.

Cuando las empresas operan en un área protegida, deben poder demostrar que están actuando de manera coherente con los planes de gestión reconocidos por el gobierno para el área. También deben poder demostrar que conocen dichos planes, que dichos planes se registran y se incorporan en sus propios sistemas y planes de gestión y que estos sistemas y planes se actualizan de forma continua de acuerdo con los cambios realizados por las entidades de gobierno pertinentes.

Por otra parte, las empresas deben consultar con los patrocinadores y administradores del área protegida, las comunidades afectadas, los pueblos indígenas y tribales y demás partes interesadas a lo largo del ciclo de vida de la mina de acuerdo con el Principio 5 sobre Derechos Humanos y el Principio 8 sobre Comunidades y Partes Interesadas.

Las empresas deben poder demostrar que han considerado apoyar programas, proyectos o actividades liderados por entidades de gobierno y organizaciones no gubernamentales o iniciadas por su propio personal que apoyan los objetivos de gestión de las áreas protegidas. Estos pueden incluir contribuciones financieras para reforzar la capacidad de personal del área protegida, investigaciones para supervisar la efectividad de los objetivos del área o actividades de comunicación para promover la importancia de la biodiversidad bajo protección.

Por último, deben garantizar que, cuando operen en un área protegida, los planes de rehabilitación y cierre de sus operaciones estén en línea con las expectativas establecidas en el Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas.



## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa está operando en un área protegida y tiene permiso legal para hacerlo, puede demostrar que está al tanto y que sus actividades se ajustan a cabalidad a los planes reconocidos por el gobierno para el área, está consultando con las partes interesadas pertinentes, está promoviendo y mejorando los objetivos de conservación del área y está desarrollando e implementando planes de cierre en conjunto con las partes interesadas pertinentes.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente

La empresa está operando en un área protegida y tiene permiso legal para hacerlo, pero no puede demostrar que está al tanto y que sus actividades se ajustan a cabalidad a los planes reconocidos por el gobierno para el área, no está consultando con las partes interesadas pertinentes, no está promoviendo ni mejorando los objetivos de conservación del área y no está desarrollando ni implementando planes de cierre junto con las partes interesadas pertinentes.

### Falta:

La empresa está operando en un área protegida pero no tiene permiso legal para hacerlo, no puede demostrar que está al tanto y que sus actividades se ajustan a cabalidad a los planes reconocidos por el gobierno para el área, no está consultando con las partes interesadas pertinentes, no está promoviendo ni mejorando los objetivos de conservación del área y no está desarrollando ni implementando planes de cierre junto con las partes interesadas pertinentes.

- 
- > **Disposición 12.7** Las empresas no convertirán ni degradarán hábitats naturales críticos, en particular áreas de alto valor de conservación, a menos que se cumplan todos los siguientes requisitos:
- a) no existen otras opciones viables para el desarrollo de las operaciones mineras en hábitats modificados o naturales que no son críticos;
  - b) la consulta ha establecido las opiniones y, cuando ha sido posible y pertinente, ha abordado las preocupaciones de las partes interesadas, incluidas las comunidades afectadas, con respecto al grado de conversión y degradación; y
  - c) toda conversión o degradación se mitiga de acuerdo con la jerarquía de mitigación para la biodiversidad.
- 

## Explicación

La Corporación Financiera Internacional describe los hábitats críticos como áreas que tienen un alto valor de biodiversidad, incluidos (i) hábitats de importancia significativa para especies en peligro crítico y/o en peligro de extinción; (ii) hábitats de importancia significativa para especies endémicas y/o de distribución restringida; (iii) hábitats que sustentan concentraciones significativas a nivel mundial de especies migratorias y/o especies de congregación; (iv) ecosistemas altamente amenazados y/o únicos; y/o (v) áreas asociadas a procesos evolutivos clave.<sup>236</sup> En el Recuadro 9: Enfoque en los Recursos para la Evaluación y la Gestión de la Biodiversidad, se proporcionan recursos para que las empresas puedan determinar dichas áreas.

236. IFC, *Nota Orientativa 6 de la Corporación Financiera Internacional: conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos*, consultado en línea: 2 de enero de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e0f3c0c-0aa4-4290-a0f8-4490b61de245/GN6\\_English\\_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjZva](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e0f3c0c-0aa4-4290-a0f8-4490b61de245/GN6_English_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjZva)>.



Las empresas no deben dañar o degradar hábitats naturales críticos o, cuando lo hayan hecho, deben demostrar que han explorado todas las demás opciones viables para el desarrollo de la mina, han consultado y han establecido los puntos de vista de las partes interesadas de acuerdo con las expectativas establecidas en el Principio 5 sobre Derechos Humanos y el Principio 8 sobre Comunidades y Partes Interesadas de Bettercoal, y han desarrollado e implementado planes en línea con la jerarquía de mitigación establecida en la Disposición 12.2 sobre Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra. La presencia de hábitats críticos se debe identificar y documentar en la evaluación de impactos potenciales de las empresas sobre la biodiversidad, como se establece en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra. Las empresas deben considerar seguir la *Norma de Desempeño 6 de la CFI: conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos*.<sup>237</sup>

## Determinación del desempeño

### Cumple:

La empresa no ha convertido o ha degradado hábitats naturales críticos o, cuando lo ha hecho, puede demostrar que no existía otra opción viable para el desarrollo de la operación en hábitats modificados o naturales que no son críticos, que ha realizado consulta con las partes interesadas y ha establecido su punto de vista, y la mitigación del impacto en el hábitat natural crítico se ha incluido en el sistema de gestión y plan de mitigación de la empresa.

### Cumple sustancialmente:

N/A

### Cumple parcialmente:

La empresa ha convertido o ha degradado hábitats naturales críticos y está en condiciones de demostrar que no existía otra opción viable para el desarrollo de la operación en hábitats modificados o naturales que no son críticos, pero no puede demostrar que ha realizado consulta con las partes interesadas y ha establecido su punto de vista o que la mitigación del impacto en el hábitat natural crítico se ha incluido en el sistema de gestión y plan de mitigación de la empresa.

### Falta:

La empresa ha convertido o ha degradado hábitats naturales críticos y no puede demostrar que no existía otra opción viable para el desarrollo de la operación en hábitats modificados o naturales que no son críticos, que ha realizado consulta con las partes interesadas y ha establecido su punto de vista o que la mitigación del impacto en el hábitat natural crítico se ha incluido en el sistema de gestión y plan de mitigación de la empresa.

---

➤ **Disposición 12.8** Las empresas no emprenderán ninguna actividad que conduzca o pueda conducir a la extinción de una especie incluida como en peligro de extinción en la lista de la UICN o en las listas de datos nacionales correspondientes.

---

## Explicación

Evitar la extinción de especies es uno de los objetivos estratégicos clave de las convenciones internacionales, como la Convención de Diversidad Biológica, los gobiernos nacionales y las organizaciones de conservación. También es fundamental para la integridad de la biosfera, que

<sup>237</sup>. *Ibidem*.



es uno de los nueve procesos y sistemas bajo el concepto de Límites Planetarios que regulan la estabilidad y resiliencia del Sistema Terrestre. Las empresas deben descubrir a través de la evaluación referida a la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#) si sus actividades tienen la posibilidad de incrementar el riesgo de extinción de especies.

La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) es el custodio de la Lista Roja de Especies Amenazadas y administra el programa que mantiene la base de datos de esta lista. El programa evalúa el riesgo relativo de extinción de especies y proporciona un sistema para evaluar las amenazas de las especies. Las especies que cumplen con los criterios de la UICN para Vulnerable (VU), En Peligro (EN) o En Peligro Crítico (CR) se enfrentan a un riesgo alto, muy alto o extremadamente alto de extinción en la naturaleza.

La Lista Roja de la UICN también suministra información sobre el área de distribución, el tamaño de la población, el hábitat y la ecología, el uso y/o comercio, las amenazas y las acciones de conservación que ayudarán a informar las decisiones de conservación necesarias.

Las empresas deben consultar la Lista Roja de la UICN y las bases de datos nacionales y locales pertinentes y mantener un registro de las especies que sus actividades ponen en riesgo o tienen la posibilidad de poner en mayor riesgo de extinción. Esta información se debe incorporar al sistema y a los planes de acción sobre biodiversidad a los que se hace referencia en la [Disposición 12.2 sobre Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra](#) y a los compromisos asumidos en la [Disposición 12.3 sobre la Gestión de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra](#) para tener ninguna pérdida neta o una ganancia neta de biodiversidad en las operaciones de las empresas.

## Determinación del desempeño

### *Cumple:*

La empresa mantiene un registro de especies que se ven afectadas potencial y realmente por sus actividades y su estado de amenaza en las listas de datos nacionales e internacionales correspondientes y está tomando medidas para garantizar que estas especies no estén en peligro de extinción.

### *Cumple sustancialmente:*

N/A

### *Cumple parcialmente*

La empresa:

- › mantiene un registro de especies que se ven afectadas potencial y realmente por sus actividades y su estado de amenaza en las listas de datos nacionales e internacionales correspondientes, pero sus actividades representan un riesgo de extinción para estas especies y la empresa no está tomando medidas para mitigarlo; o
- › las actividades de la empresa no representan un riesgo de extinción para las especies que aparecen en las listas de datos nacionales e internacionales correspondientes, pero no se mantiene un registro de especies que se ven afectadas potencial y realmente por sus actividades ni de su estado de amenaza.

### *Falta:*

Las actividades de la empresa representan un riesgo de extinción para las especies que aparecen en las listas de datos nacionales e internacionales correspondientes, no se mantiene un registro de estas especies y no se están tomando medidas para garantizar que se reduzca el nivel de amenaza de estas especies.



### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre la operación en áreas designadas y la protección de sus valores de conservación se evalúa mediante observación, revisión de documentos y entrevistas con los empleados y equipos gerenciales de las empresas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita in situ, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
12.4	✓	✓	✓			
12.5	✓		✓			
12.6	✓	✓	✓			✓
12.7	✓	✓	✓			✓
12.8	✓	✓	✓			✓

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- Política y procedimientos que establecen el compromiso de las empresas de respetar los límites legales de las áreas protegidas y de no operar en Sitios del Patrimonio Mundial y demás áreas designadas de importante biodiversidad y valor de conservación;
- un registro de áreas protegidas y demás áreas designadas que se encuentran en el área de operación de las empresas;
- un mapa que muestre la ubicación de las empresas en relación con las áreas protegidas o designadas por sus valores de conservación;
- documentación legal o acuerdo de un agente de gobierno, como un permiso o licencia, que autoriza las operaciones de las empresas en un área protegida y las condiciones asociadas con esa operación;
- un registro de consultas con grupos de pueblos indígenas o tribales que demuestre su participación en las decisiones relacionadas con las operaciones dentro o cerca de su territorio o comunidad cuando esas áreas se reconocen por sus valores de conservación.

#### Evaluación del sitio

##### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- las políticas y los procedimientos de las empresas relacionados con la operación dentro o cerca de áreas protegidas y designadas por sus valores de conservación;
- su conciencia de la proximidad de sus operaciones a áreas de alto valor de conservación.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- un conocimiento básico de la política de las empresas sobre áreas protegidas y demás áreas de alta biodiversidad o importancia para la conservación y a quién pedir más información sobre la presencia de dicha área dentro o cerca de las operaciones de las empresas;
- si las operaciones de las empresas se encuentran dentro o cerca de un área protegida.



Durante las entrevistas con las comunidades afectadas y las partes interesadas, estas pueden demostrar o describir:

- > si los planes de cierre relacionados con las operaciones en un área protegida se llevan a cabo de acuerdo con los planes y la meta de la entidad o departamento de gobierno pertinente, si corresponde; y,
- > si se exploraron opciones para operar en hábitats naturales críticos con las autoridades de planeación pertinentes y los grupos de conservación que trabajan a nivel local, si corresponde

#### *Recorrido del sitio*

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > si hay actividades de la empresa dentro, cerca o adyacentes a sitios del Patrimonio Mundial u otras áreas protegidas, si corresponde; y,
- > las medidas de mitigación que se están tomando en áreas de hábitat natural crítico, si corresponde;



# Especies exóticas invasoras (Disposiciones 12.9-12.10)



## I INTRODUCCIÓN

Las especies exóticas invasoras son animales, plantas u otros organismos que se introducen en lugares fuera de su zona de distribución natural, lo que afecta de forma negativa a la biodiversidad nativa, los servicios ecosistémicos o el bienestar humano. Además, son una de las principales causas de pérdida de biodiversidad y extinción de especies y una amenaza mundial para la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia.

La globalización ha aumentado el movimiento de personas y bienes en todo el mundo, lo que ha llevado a un aumento en el número de especies introducidas en áreas fuera de sus zonas de distribución naturales. El cambio climático facilita la propagación y el establecimiento de muchas especies exóticas a medida que los animales amplían o cambian su zona de distribución para adaptarse a los cambios de temperatura. Las especies exóticas invasoras pueden reducir la resiliencia de los hábitats naturales, los sistemas agrícolas y las áreas urbanas al cambio climático. Al mismo tiempo, el cambio climático reduce la resiliencia de los hábitats a las invasiones biológicas.

## II DISPOSICIONES Y DETERMINACIÓN DEL DESEMPEÑO

- > **Disposición 12.9** Las empresas incluirán en el alcance de la [Disposición 12.1](#) una evaluación documentada para:
- a) identificar la posibilidad de sus actividades comerciales de introducir de forma deliberada o accidental especies exóticas invasoras; y
  - b) evaluar los riesgos para la biodiversidad de cualquier especie exótica invasora presente o con posibilidad de introducirse en las áreas donde tienen presencia.

### Explicación

Las empresas deben incluir en el alcance de la [Disposición 12.1 sobre Evaluaciones de Biodiversidad y Uso de la Tierra](#) una evaluación documentada de las especies exóticas invasoras asociadas con sus operaciones. Se pueden evaluar las especies exóticas invasoras y su riesgo para la biodiversidad mediante el uso de los recursos del [Recuadro 9: Enfoque en los Recursos para la Evaluación y la Gestión de la Biodiversidad](#) y en especial la Base de Datos Mundial de Especies Invasoras (GISD, por sus iniciales en inglés). La GISD se enfoca en especies exóticas invasoras que amenazan la biodiversidad nativa y los ecosistemas naturales y cubre todos los grupos taxonómicos, desde microorganismos hasta animales y plantas en todos los ecosistemas.

Como mínimo, las empresas deben considerar los siguientes vectores potenciales para la introducción y propagación de especies exóticas invasoras:

- > **Transporte:** los barcos pueden transportar organismos acuáticos en su agua de lastre; los camiones pueden arrastrar malezas a través de los sedimentos de los neumáticos.
- > **Productos de madera:** los insectos pueden penetrar en la madera, las paletas de envío, las cajas y el material de embalaje que se envían a todo el mundo.

> **Plantas ornamentales:** algunas plantas ornamentales en jardines pueden escapar a la naturaleza y volverse invasoras.



### Determinación del desempeño:

#### Cumple:

La empresa ha completado y ha documentado una evaluación que identifica la posibilidad de su negocio de introducir de forma deliberada o accidental especies exóticas invasoras y ha evaluado los riesgos para la biodiversidad de cualquier especie exótica invasora presente o con potencial de introducirse en el área de su operación.



#### Cumple sustancialmente:

La empresa ha completado y ha documentado una evaluación que identifica la posibilidad de su negocio de introducir de forma deliberada o accidental especies exóticas invasoras y evaluó los riesgos para la biodiversidad de cualquier especie exótica invasora presente o con potencial de introducirse, pero la evaluación no cubre la totalidad de su área de operación y, por lo tanto, está incompleta.



#### Cumple parcialmente:

La empresa:

- > ha comenzado a evaluar y documentar la posibilidad de su negocio de introducir de forma deliberada o accidental especies exóticas invasoras, pero no ha evaluado los riesgos para la biodiversidad de ninguna especie exótica invasora presente o con potencial de introducirse en el área de su operación; o
- > ha completado una evaluación de los riesgos para la biodiversidad de las especies exóticas invasoras, pero no se ha documentado.



#### Falta:

La empresa no ha comenzado a evaluar la posibilidad de su negocio de introducir de forma deliberada o accidental especies exóticas invasoras.



- 
- > **Disposición 12.10** Las empresas desarrollarán e implementarán sistemas alineados con los requisitos de las Disposiciones 2.1 y 2.2 de este Código para prevenir la introducción y/o la mayor propagación de especies exóticas invasoras, y para la eliminación de especies exóticas invasoras que tienen impactos negativos en la biodiversidad de acuerdo con la evaluación a que se refiere la Disposición 12.1 de este Código. Los sistemas:
- a) establecerán metas para supervisar el desempeño; y
  - b) se ajustarán cuando sea necesario después de una revisión regular de la evaluación a que se refiere la Disposición 12.1 de este Código.
- 

### Explicación

Las empresas establecerán un sistema o sistemas múltiples para prevenir la introducción y/o la mayor propagación de especies exóticas invasoras y para la eliminación de especies exóticas invasoras que tienen impactos negativos sobre la biodiversidad según la evaluación referida en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra. El sistema debe incluir controles para la introducción accidental de especies exóticas a través de las actividades y operaciones de las empresas, tales como los vectores indicados en la orientación de la Disposición 12.9 sobre Áreas Designadas y de Alto Valor de Conservación, Hábitats Naturales y Especies Amenazadas.



Cuando existan especies exóticas que podrían tener impactos negativos significativos sobre la biodiversidad en un área bajo el control de las empresas, éstas deben identificar e implementar medidas para prevenir la propagación de la especie.

Si se identifica la introducción deliberada de especies exóticas dentro de un área bajo el control de las empresas, una Evaluación de Impacto Ambiental debe demostrar que dichas especies no tienen impactos negativos en los ecosistemas locales y la biodiversidad.

Los sistemas pueden ser independientes o integrados en un sistema de gestión con una cobertura de aspectos más amplia. Las empresas deben garantizar que haya suficientes recursos financieros y humanos para implementar el sistema y supervisar su efectividad.

### **Determinación del desempeño:**

#### **Cumple:**

La empresa está implementando sistemas que cumplen con las expectativas de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y que previenen la introducción y/o la mayor propagación de especies exóticas invasoras que tienen impactos negativos sobre la biodiversidad según la evaluación mencionada en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra. También establece objetivos para supervisar el desempeño del sistema.

#### **Cumple sustancialmente:**

La empresa está implementando sistemas que cumplen con las expectativas de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión y que previenen la introducción y/o la mayor propagación de especies exóticas invasoras que tienen impactos negativos sobre la biodiversidad según la evaluación mencionada en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra. También establece objetivos para supervisar el desempeño del sistema, pero este no está completo porque no cubre todas las actividades comerciales o áreas pertinentes bajo el control de la empresa o existen fallas menores en la implementación del sistema que llevan a que no se aborden en su totalidad los objetivos previstos.

#### **Cumple parcialmente:**

La empresa ha comenzado a implementar sistemas que cumplan con las expectativas de las Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión para prevenir la introducción y/o la mayor propagación de especies exóticas invasoras que tienen impactos negativos sobre la biodiversidad según la evaluación mencionada en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra, pero no se han implementado en su totalidad. También establece objetivos para supervisar el desempeño del sistema, pero este no cubre una proporción significativa de actividades comerciales o áreas pertinentes bajo el control de la empresa y, por lo tanto, está incompleto y existen fallas sistémicas en la implementación del sistema que llevan a que no se están abordando los objetivos previstos.

#### **Falta:**

La empresa no está implementando sistemas para prevenir la introducción y/o la mayor propagación de especies exóticas invasoras que tienen impactos negativos sobre la biodiversidad según la evaluación mencionada en la Disposición 12.1 sobre Evaluación de la Biodiversidad y el Uso de la Tierra de este Código.



### III VERIFICACIÓN

#### Método de recopilación de datos

El cumplimiento de las disposiciones sobre la gestión de especies exóticas invasoras se evalúa mediante revisión de documentos y entrevistas con los empleados y los equipos gerenciales de las empresas.

Además, cuando se requieran acciones correctivas, se puede evaluar de forma remota o mediante una visita *in situ*, según se indica en el plan de mejora continua.

Disposición	Método de verificación					
	Observación	Revisión de documentos	Entrevistas			
			Gerencia	Empleados	Trabajadores contratados (si aplica)	Otras partes interesadas (si aplica)
12.9		✓	✓			
12.10		✓	✓	✓	✓	

#### Ejemplos y tipos de evidencia

- > Política y procedimientos que establecen los compromisos de las empresas para evitar y gestionar la presencia de especies exóticas invasoras en sus operaciones;
- > una evaluación documentada de la presencia y el riesgo de especies exóticas invasoras en las operaciones de las empresas;
- > un procedimiento para evitar la introducción y propagación accidental de especies exóticas invasoras y las acciones de manejo en los casos en que se introduzcan especies exóticas invasoras en el área de operación de las empresas.

#### Evaluación del sitio

##### Entrevistas

Durante las entrevistas con la gerencia, los gerentes pueden demostrar o describir:

- > una buena comprensión del conocimiento y la política de la empresa sobre especies exóticas invasoras;
- > ejemplos de casos en los que se ha evitado o mitigado la introducción o propagación de especies exóticas invasoras siguiendo el procedimiento pertinente; y
- > el proceso para prevenir una mayor propagación y erradicar la presencia de especies invasoras cuando se encuentran presentes en la propiedad o en las operaciones de las empresas.

Durante las entrevistas con los empleados, estos pueden demostrar o describir:

- > el tipo y contenido de la capacitación que han recibido sobre las políticas de las empresas para evitar la introducción y propagación de especies exóticas invasoras; y
- > si hay especies amenazadas conocidas en las áreas de operaciones de las empresas y las acciones tomadas para mitigar tales ocurrencias.

##### Recorrido del sitio

Durante el recorrido del sitio, el evaluador observa:

- > los controles que ejercen los empleados para gestionar el riesgo de introducción y propagación de especies exóticas invasoras a partir de, por ejemplo, el transporte, las plantas utilizadas para la rehabilitación o los materiales de construcción.



## IV REFERENCIA A OTROS PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

Principio	Disposición
<b>2 Política y gestión</b>	<b>2.1 y 2.2:</b> al diseñar e implementar un sistema para gestionar los impactos sobre la biodiversidad, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.1 y 2.2 sobre Sistemas de Gestión</u> .
	<b>2.3-2.7:</b> al completar una evaluación integral de los impactos y riesgos directos e indirectos reales y potenciales de sus actividades sobre la biodiversidad, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 2.3-2.7 sobre Evaluaciones de Impactos y Riesgos</u> .
<b>4 Rehabilitación y cierre de minas</b>	<b>4.1-4.6:</b> al considerar acciones progresivas para gestionar, y en especial para rehabilitar o compensar la pérdida de biodiversidad, de servicios ecosistémicos o de uso de la tierra, las empresas deben consultar el <u>Principio 4 sobre Rehabilitación y Cierre de Minas</u> y su orientación sobre rehabilitación y cierre integrado de minas.
<b>5 Derechos humanos</b>	<b>5.3-5.5:</b> al comprometerse y garantizar que se cumplan los derechos de los pueblos indígenas y tribales y se apliquen los principios del consentimiento libre, previo e informado, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 5.3-5.5 sobre Pueblos Indígenas y Tribales</u> .
<b>8 Comunidades y partes interesadas</b>	<b>8.1-8.5:</b> al involucrar a las partes interesadas en la gestión de la biodiversidad, las empresas deben consultar las <u>Disposiciones 8.1 a 8.5 sobre Participación de las Partes Interesadas</u> .
	<b>8.16-8.18:</b> las empresas deben establecer un mecanismo de reclamación estructurado, formal y eficaz para recopilar y reparar las reclamaciones relacionadas con el reasentamiento desde el inicio de su planeación.
	<b>8.19:</b> las empresas deben identificar y considerar los recursos arqueológicos, culturales y religiosos y desarrollar planes apropiados de gestión del patrimonio cultural para mitigar los impactos del reasentamiento. También deben consultar con las comunidades para determinar los ritos y ceremonias adecuados para los sitios afectados, cuando sea necesario.

## V INFORMACIÓN ADICIONAL

- › Iniciativa de Administración del Aluminio, *Norma de desempeño, versión 2*, diciembre de 2017 (disponible [aquí](#)). La Norma de Desempeño de la ASI define 59 principios y criterios ambientales, sociales y de gobernanza con el objetivo de abordar los problemas de sostenibilidad en la cadena de valor del aluminio.
- › Consejo de Joyería Responsable, *Código de prácticas*, 2019 (disponible [aquí](#)). El código proporciona un estándar común para las prácticas éticas, sociales, en derechos humanos y ambientales, por lo que la certificación del código es obligatoria para todos los miembros



comerciales del RJC. La certificación del código ofrece un sistema sólido para asegurar a partes interesadas, accionistas, clientes y socios comerciales que una empresa realiza sus negocios de manera responsable.

> Iniciativa para el Aseguramiento de la Minería Responsable, *Norma para la minería responsable, IRMA-STD-001*, junio de 2018 (disponible [aquí](#)). La Norma de Minería Responsable v.1.0 especifica un conjunto de objetivos y requisitos de desempeño primordiales para la práctica con responsabilidad ambiental y social. La norma sirve como base de un sistema voluntario que ofrece evaluación y certificación de terceros independientes en materia de medidas de desempeño ambiental y social en sitios mineros a escala industrial en todo el mundo.

> ResponsibleSteel, *Desarrollo de normas: norma actual y anterior* (disponible [aquí](#)). El objetivo de la norma de ResponsibleSteel es apoyar el abastecimiento y la producción responsables de acero como una herramienta para el logro de la visión de ResponsibleSteel: maximizar la contribución del acero



# ANEXO A Lista de abreviaturas y acrónimos

DAR	Drenaje ácido de rocas
ACAR	Área de conflictos y de alto riesgo
CDP	Carbon Disclosure Project
RSC	Responsabilidad social corporativa
EITI	Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas
EIAS	Evaluación de impacto ambiental y social
UE	Unión Europea
CLPI	Consentimiento libre, previo e informado
GEI	Gas de efecto invernadero
GRI	Global Reporting Initiative
Principios rectores	Principios rectores de la ONU para las empresas y los derechos humanos
AAVC	Áreas de alto valor de conservación
IASB	Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad
IAASB	Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento
ICoCA	Asociación Internacional de Código de Conducta
ICMM	Consejo Internacional de Minería y Metales
IFC	Corporación Financiera Internacional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
IRMA	Iniciativa para el Aseguramiento de la Minería Responsable
ISO	Organización Internacional de Normalización
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
KYC	Conozca a su contraparte
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
Guía de la OCDE	Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de áreas de conflicto y de alto riesgo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
UBO	Usufructuario final
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
TCFD	Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima
Principios voluntarios	Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos
WEP	Principios de empoderamiento de ONU Mujeres
WBC	Consejo Empresarial Mundial

## ANEXO B **Declaración/Convenio/Tratado/ Norma internacional**

Norma de participación de las partes interesadas de AccountAbility1000
Norma internacional de administración del agua de la Alianza para la Administración del Agua
Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural (Convención del Patrimonio Mundial de 1972)
Normas de la EITI
Directiva de la UE 2001/95/EC sobre protección de denunciantes
Directiva de la UE 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera
Protocolo de GEI
Normas de información de sostenibilidad de GRI
Normas internacionales de auditoría de IAASB
Normas internacionales de información financiera de IASB
Norma global de la industria del ICMM sobre gestión de relaves
Normas de desempeño de la IFC
Convenio de la OIT sobre productos químicos de 1990, (N° 170)
Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: salud y seguridad en las minas a cielo abierto (1991)
Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: salud y seguridad en las minas de carbón subterráneas (2006)
Convenio de la OIT sobre las prestaciones por accidentes de trabajo de 1964 (N° 121)
Recomendación de la OIT sobre las prestaciones por accidentes de trabajo de 1964 (N° 121)
Convenios fundamentales de la OIT: 1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (N° 87); 2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (N° 98); 3. Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (N° 29) (y su Protocolo de 2014); 4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (N° 105); 5. Convenio sobre la edad mínima de 1973 (N° 138); 6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (N° 182); 7. Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (N° 100); 8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (N° 111).
Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales de 1989 (N° 169)
Convenio de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo de 1981 (N° 155)
Protocolo de la OIT de 2002 relativo al Convenio sobre salud y seguridad en el trabajo de 1981
Recomendación de la OIT sobre salud y seguridad en las minas de 1995 (N° 183)
Convenio de la OIT sobre salud y seguridad en las minas de 1995 (N° 176)
Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima) de 1952 (N° 102)
Carta Internacional de Derechos Humanos: Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Políticos Civiles; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Norma para la minería responsable de IRMA
Normas ISO
Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

---

Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de áreas de conflicto y de alto riesgo

---

Sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional SSOAS 18001

---

Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima

---

El Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los residuos peligrosos y su eliminación

---

La Convención de Ramsar sobre los humedales de importancia internacional

---

El Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento previo e informado aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional

---

El Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes

---

Convención de la ONU contra la corrupción

---

Convención de la ONU contra la delincuencia organizada transnacional

---

Protocolo de la ONU contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, aire y mar

---

Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

---

Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas

---

Convención Marco de la ONU sobre el cambio climático

---

Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos

---

Protocolo de Kioto de la ONU

---

Protocolo de la ONU para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños

---

Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos

---

# ANEXO C Glosario

## Accesible

En el contexto de los mecanismos de reclamación y los procesos de participación, el término indica la calidad de ser del conocimiento de todos los grupos de partes interesadas y/o brindar la asistencia adecuada a aquellos que pueden enfrentar barreras de acceso.<sup>238</sup>

## Drenaje ácido de rocas (DAR)

La salida de agua ácida de las minas de metales o de carbón, que se produce cuando las rocas con sulfuro u otros minerales productores de ácido se oxidan y generan una corriente de agua ácida. El DAR por lo general contiene concentraciones elevadas de metales tóxicos que, combinados con un pH reducido, producen impactos negativos en los cuerpos de agua y la vida silvestre afectados.

## Impacto negativo

El efecto negativo que tiene una organización en la economía, el medio ambiente y/o la sociedad. Los impactos negativos pueden ser reales, potenciales, directos, indirectos, a corto plazo, a largo plazo, intencionados o no intencionados.<sup>239</sup>

## Comunidades afectadas

Personas o comunidades en las proximidades de las operaciones mineras, que están sujetas a riesgos directos e indirectos, reales o potenciales, relacionados con la operación minera y a impactos negativos en su entorno físico, en su salud o en sus medios de subsistencia.

## Partes interesadas afectadas

Partes interesadas que se puedan ver afectadas directa o indirectamente y de forma negativa por las operaciones mineras.

## Especies exóticas

Animales, plantas u otros organismos que se introducen en lugares fuera de su área de distribución natural, lo que impacta de forma negativa la biodiversidad nativa, los servicios ecosistémicos o el bienestar humano. Las especies exóticas se denominan invasoras si se

238. ACNUDH, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, 2011, página 33, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.

239. Adaptado de Global Reporting Initiative (GRI), *Glosario de normas de GRI 2020*, 2020, página 12, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

vuelven problemáticas al provocar cambios en la estructura y composición de los ecosistemas, lo que afecta negativamente los servicios ecosistémicos, las economías y el bienestar humanos.<sup>240</sup>

## Legislación aplicable

En el contexto del Código de Bettercoal, esto se refiere a las leyes nacionales del país en el que opera una empresa minera, así como a las normas internacionales correspondientes.

## Área de influencia

Un área que engloba:<sup>241</sup>

- > El área que probablemente se verá afectada por:
  - (i) las operaciones, actividades e instalaciones mineras que son de propiedad, operación o administración directa (incluso de parte de contratistas) y que son un componente de las operaciones; (ii) los impactos de desarrollos imprevistos pero predecibles a causa de las operaciones que se pueden producir más tarde o en una ubicación diferente; o (iii) los impactos indirectos de las operaciones mineras en la biodiversidad o en los servicios ecosistémicos de los que dependen los medios de subsistencia de las comunidades afectadas;
  - > las instalaciones asociadas;
  - > los impactos acumulativos que resultan del impacto incremental, en áreas o recursos utilizados o impactados directamente por las operaciones, de otros desarrollos existentes, planeados o definidos razonablemente al momento en que se lleva a cabo el proceso de identificación de impactos.

## Minería artesanal y en pequeña escala (MAPE)

Operaciones mineras formales o informales con formas predominantemente simplificadas de exploración, extracción, procesamiento y transporte. La MAPE por lo general no es intensiva en capital y utiliza tecnología intensiva en mano

240. Adaptado de Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), *Especies invasoras*, consultado en línea: 13 de marzo de 2020, <<https://www.iucn.org/theme/species/our-work/invasive-species>>.

241. Adaptado de la Corporación Financiera Internacional (IFC), *Normas de desempeño de IFC sobre sostenibilidad ambiental y social. Nota Orientativa 1: evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales*, 2012, página 7, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ktjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ktjHBzk)>.



de obra. La MAPE puede incluir a hombres y mujeres que trabajan de forma individual, así como a aquellos que trabajan en grupos familiares, en asociación o como miembros de cooperativas u otros tipos de asociaciones legales y empresas que involucran a cientos o miles de mineros.<sup>242</sup>

### **Evaluación**

El proceso de determinar el nivel de alineación de los Proveedores de Bettercoal con las expectativas reflejadas en el Código de Bettercoal. El Proceso de Evaluación de Bettercoal se compone de cinco pasos y da como resultado una conclusión, en el Informe de Evaluación, sobre el nivel de desempeño de los Proveedores en comparación con las disposiciones del Código de Bettercoal.

### **Asesor**

Un tercero independiente que cumple con los criterios de selección de Bettercoal y está aprobado para llevar a cabo las evaluaciones del sitio de Bettercoal.

### **Usufructuario**

La(s) persona(s) física(s) que, directa o indirectamente, posee(n) o controla(n) una entidad corporativa, una licencia u otra propiedad en última instancia.<sup>243</sup> También conocido como el usufructuario final (UBO).

### **Mejores prácticas**

La aplicación de un conjunto de medidas y estrategias de control que reflejan las expectativas aceptadas como norma de la industria. La Orientación de Bettercoal brinda indicaciones sobre lo que se considera la mejor práctica recomendada para las áreas de problemas clave que aborda el Código.

### **Biodiversidad**

La variación entre los seres vivos de todas las fuentes, incluidos, entre otros, los ecosistemas terrestres, marinos y demás ecosistemas acuáticos, así como los complejos ecológicos de los que forman parte. Este concepto incluye diversidad dentro de especies, entre especies y de ecosistemas.

242. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Guía de debida diligencia de la OCDE sobre cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflictos y de alto riesgo*, tercera edición, 2016, página 65, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm/>>.

243. Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), *La norma de EITI de 2019*, 2ª edición, 2019, página 19, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://eiti.org/files/documents/eiti\\_standard\\_2019\\_en\\_a4\\_web.pdf](https://eiti.org/files/documents/eiti_standard_2019_en_a4_web.pdf)>.

### **Compensación de biodiversidad**

Un resultado de la conservación medible de las acciones diseñadas para compensar los impactos residuales negativos significativos sobre la biodiversidad que surgen del desarrollo de las operaciones mineras después de que se han tomado las medidas de prevención y mitigación adecuadas. El objetivo de las compensaciones de biodiversidad es lograr ninguna pérdida neta y de preferencia una ganancia neta de biodiversidad con respecto a la composición de especies, la estructura del hábitat y la función del ecosistema, y el uso de las personas y los valores culturales asociados con la biodiversidad.<sup>244</sup>

### **Trabajo en régimen de servidumbre o servidumbre por deudas**

Trabajo realizado por un trabajador que hipoteca sus servicios o los de sus familiares a alguien que le concede un crédito para pagar un préstamo o anticipo.

### **Soborno**

La oferta, promesa o entrega, así como la solicitud o aceptación, de una ventaja indebida<sup>245</sup> para influir en las acciones, ya sea directa o indirectamente, de:

- > un funcionario público;
- > un candidato político, partido u otro funcionario a cargo de un deber público o legal; o
- > una persona que dirige o trabaja para una empresa del sector privado en cualquier calidad.

### **Amplio apoyo de la comunidad**

Una expresión colectiva de la comunidad en apoyo a las operaciones mineras. El apoyo se puede demostrar a través de procesos de gobierno local creíbles (es decir, transparentes, inclusivos, informados, democráticos) u otros procesos/métodos acordados por la comunidad y la empresa. Puede haber un amplio apoyo de la comunidad incluso si algunas personas o grupos se oponen a la actividad comercial.<sup>246</sup>

244. Programa de Compensaciones Comerciales y de Biodiversidad (BBOP), *Glosario*, 3ª edición, 2018, página 9, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.forest-trends.org/wp-content/uploads/2018/11/BBOP\\_Updated\\_Glossary-01-11-18.pdf](https://www.forest-trends.org/wp-content/uploads/2018/11/BBOP_Updated_Glossary-01-11-18.pdf)>.

245. Adaptado de Transparencia Internacional, *Glosario*, consultado en línea: 10 de noviembre de 2020, <<https://www.transparency.org/en/glossary>>.

246. Instituto para el Aseguramiento de la Minería Responsable (IRMA), *Guía de normas de IRMA*, 1ª edición, 2019, página 158, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

### **Intimidación**

Un uso indebido continuo y deliberado del poder en las relaciones a través de un comportamiento verbal, físico y/o social repetido que tiene la intención de causar daño físico, social y/o psicológico. Puede implicar que un individuo o un grupo haga un mal uso de su poder, o del poder percibido, sobre una o más personas que se sienten incapaces de evitar que suceda.<sup>247</sup>

### **Integridad empresarial**

Realizar negocios de manera responsable, sin involucrarse, ya sea directamente o a través de relaciones comerciales, en cualquier mala conducta corporativa grave que viole las leyes y reglamentos de orden local, nacional o internacional.

### **Socio comercial**

Una persona, organización o entidad comercial con la que una empresa tiene relaciones comerciales directas (excluyendo consumidores, pero incluidos contratistas, clientes, proveedores y socios de empresas conjuntas) y que compra y/o vende un producto o servicio que contribuye a la extracción de carbón.

### **Relación de negocios**

Asociación entre personas naturales o jurídicas suscrita con fines comerciales y en ocasiones formalizada mediante contratos o convenios legales.

### **Sustancia química**

Un compuesto o una mezcla que puede estar presente en el lugar de trabajo en forma de líquido, sólido (incluidas las partículas) o gas (vapor).

### **Niño**

Una persona menor de 18 años, a menos que, con arreglo a la ley aplicable al niño, se haya alcanzado antes la mayoría de edad.<sup>248</sup>

### **Trabajo infantil**

Trabajo que es peligroso y dañino para los niños a nivel mental, física, social o moral e interfiere con su escolarización al: privarlos de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarlos a abandonar la escuela de forma prematura o exigirles que

247. Centro Nacional contra la Intimidación, *Definición de intimidación*, consultado en línea: 24 de noviembre de 2020, <<https://www.ncab.org.au/bullying-advice/bullying-for-parents/definition-of-bullying/>>.

248. Asamblea General de las Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos del Niño*, adoptada el 20 de noviembre de 1989, entró en vigor el 2 de septiembre de 1990, artículo 1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>>.

intenten combinar la asistencia escolar con un trabajo largo y pesado.<sup>249</sup>

### **Colaboración**

El proceso de toma de decisiones compartida en el que las partes interesadas exploran de manera constructiva sus diferencias y desarrollan una estrategia conjunta de acción.<sup>250</sup>

### **Negociación colectiva**

Negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores, por una parte, y una o más organizaciones de trabajadores, por otra, para determinar las condiciones laborales y las condiciones de empleo, para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y/o para regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización de trabajadores u organizaciones de trabajadores.<sup>251</sup>

### **Comunidad**

Un grupo de personas o familias que viven en una localidad en particular, a veces comparten un interés común (por ejemplo, asociaciones de usuarios del agua, pescadores y pastores), a menudo tienen un patrimonio cultural e histórico común y tienen diferentes grados de cohesión.

### **Desarrollo comunitario**

Proceso mediante el cual las personas aumentan la fuerza y la eficacia de sus comunidades, mejoran su calidad de vida, mejoran su participación en la toma de decisiones y logran un mayor control a largo plazo sobre sus vidas. Se realiza con las comunidades, más que para ellas, lo que refleja las necesidades y prioridades de la población local.

### **Participación comunitaria**

Un proceso bidireccional de intercambio de información y toma de decisiones que cubre los problemas y prioridades de la comunidad, así como las preocupaciones y necesidades de la empresa. Más allá de solo escuchar, el objetivo es

249. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio N° 138 de la OIT*, adoptado el 26 de junio de 1973, entró en vigor el 19 de junio de 1976, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)>.

250. IRMA, *Norma de IRMA para la minería responsable*, 1ª edición, 2018, página 184, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

251. OIT, *Convenio N° 154 de la OIT*, adoptado el 3 de junio de 1981, entró en vigor el 11 de agosto de 1983, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)>.

garantizar el entendimiento mutuo y la capacidad de respuesta de todas las partes para permitirles gestionar las decisiones que tienen la posibilidad de afectar a todos los interesados.

### **Empresa (Empresas)**

En el contexto del Código de Bettercoal, una empresa minera de carbón con todas sus actividades e instalaciones, que pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- las principales actividades e instalaciones asociadas a la minería y extracción de carbón;
- todos los sitios e instalaciones para la gestión de residuos, el almacenamiento y mantenimiento de equipos, las oficinas y la administración, y demás actividades auxiliares; y
- actividades e instalaciones críticas para la viabilidad de la operación del sitio de la mina de la empresa, como el transporte de carbón a los puntos de venta y las instalaciones de almacenamiento en puertos y terminales.

### **Cumplimiento**

El acto de conformarse u obedecer a una orden, regla o solicitud.

### **Áreas de conflicto y de alto riesgo**

Áreas en estado de conflicto armado o frágil posconflicto, así como áreas en las que la gobernanza y la seguridad sean débiles o inexistentes, como Estados fallidos, y violaciones generalizadas y sistemáticas del derecho internacional, incluidos abusos contra los derechos humanos.<sup>252</sup> Las áreas de conflicto y de alto riesgo se identifican por la presencia de conflictos armados, violencia generalizada u otros riesgos de daño a las personas. El conflicto armado puede tomar una variedad de formas, como un conflicto de carácter internacional o no internacional, que puede involucrar a dos o más estados, o puede consistir en guerras de liberación, insurgencias, guerras civiles, etc. Las áreas de alto riesgo pueden incluir áreas de inestabilidad política o represión, debilidad institucional, inseguridad, colapso de la infraestructura civil y violencia generalizada. Estas áreas se caracterizan a menudo por abusos generalizados de los derechos humanos y violaciones del derecho nacional o internacional.<sup>253</sup>

252. Parlamento Europeo y del Consejo, *Reglamento de la UE 2017/821*, 2017, DO L130/1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b0e378b-3c59-11e7-a08e-01aa75ed71a1/language-en>>.

253. OCDE, *Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo*, 3ª edición, 2016, página 13, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>>.

### **Consulta**

Un proceso formal mediante el cual la gerencia tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores y/o de otras partes interesadas antes de tomar una decisión.

### **Mejora continua**

Un proceso continuo de mejora de los sistemas de gestión y desempeño en consonancia con el Código de Bettercoal.

### **Contratista**

Una empresa u otra entidad legal que realiza trabajos o presta servicios de conformidad con un contrato de servicios para una empresa minera de carbón. Este término incluye a los subcontratistas.

### **Trabajadores contratados**

Trabajadores contratados a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las operaciones en la mina.

### **Control (Gestión)**

Control por parte de una empresa, definido como:

- propiedad o control directo o indirecto (solo o en virtud de un acuerdo con otras empresas) del 50 por ciento o más de los derechos o las acciones con derecho a voto (o equivalente) de una empresa u operación; y/o
- la gestión diaria o ejecutiva de una empresa u operación; o
- cualquier concepto de «Control» reconocido por ley análogo a los descritos anteriormente en una jurisdicción pertinente.

### **Áreas (básicas) de reservas de biosfera**

Áreas que comprenden ecosistemas terrestres, marinos y costeros. Son nominadas por los gobiernos nacionales y permanecen bajo la jurisdicción soberana de los estados en los que están ubicadas, y su estatus se reconoce a nivel internacional.

### **Gobierno corporativo**

El sistema de reglas, prácticas y procesos mediante los cuales se dirige y se controla una empresa.

### **Acción correctiva**

Una acción implementada por una empresa para mitigar o eliminar de forma significativa la causa de una no conformidad con el fin de evitar que se vuelva a presentar.

### **Corrupción**

El mal uso del poder confiado para beneficio privado.

### **Patrimonio cultural**

Un producto y un proceso que proporciona a las sociedades una riqueza de recursos que se

heredan del pasado, se crean en el presente y se entregan en beneficio de las generaciones futuras.<sup>254</sup> Se refiere al patrimonio material o inmaterial que incluye costumbres, prácticas, monumentos, sitios arqueológicos, tradiciones orales, expresiones artísticas, rituales y valores.<sup>255</sup>

### **Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)**

Emisiones de GEI de fuentes que son de propiedad o están bajo el control de una organización.

### **Vertido**

Efluentes liberados a aguas subterráneas, aguas superficiales, alcantarillas que conducen a ríos, océanos, lagos, humedales, instalaciones de tratamiento y aguas subterráneas, ya sea a través de un punto de vertido definido, por tierra de manera dispersa o indefinida, o aguas residuales retiradas de la organización mediante camión.

### **Disciplina**

Un medio para corregir o mejorar el comportamiento o el desempeño relacionados con el trabajo.

### **Discriminación**

Cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.<sup>256</sup> En particular, la discriminación contra la mujer se define como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga el efecto o el propósito de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, con base en la igualdad entre hombres y mujeres, en los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro.<sup>257</sup>

254. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *Indicadores de cultura para el desarrollo*, Patrimonio, página 132, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage\\_dimension.pdf](https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage_dimension.pdf)>.

255. UNESCO, *¿Qué significa patrimonio cultural?*, consultado en línea: 13 de marzo de 2020, <<http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/illicit-trafficking-of-cultural-property/unesco-database-of-national-cultural-heritage-laws/frequently-asked-questions/definition-of-the-cultural-heritage/>>.

256. OIT, *Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (N° 111), 1958, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)>.

257. ONU Mujeres, *Panorama general de la Convención*, consultado en línea: 19 de agosto de 2020, <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>>.

### **Persona desplazada**

Persona que se ha visto obligada a abandonar su residencia habitual anterior debido al acto de desplazamiento. Las personas desplazadas incluyen:<sup>258</sup>

- > personas que tienen derechos legales formales sobre la tierra o los bienes que ocupan o usan;
- > personas que no tienen derechos legales formales sobre la tierra o los activos, pero tienen un derecho sobre la tierra que es reconocido o reconocible en la legislación nacional; o
- > personas que no tienen ningún derecho legal reconocible o pretensión sobre la tierra o los bienes que ocupan o utilizan.

### **Desplazamiento**

Un proceso por el cual las operaciones mineras hacen que las personas se reubiquen o pierdan refugio (véase Desplazamiento físico), o que pierdan activos o acceso a activos (véase Desplazamiento económico) como resultado de la adquisición de tierras relacionada con la operación minera y/o de restricciones en el uso de la tierra. También conocido como reasentamiento.<sup>259</sup>

### **Debida diligencia (general)**

Un proceso continuo, proactivo y reactivo a través del cual las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan sus impactos negativos reales y potenciales como parte integral de los sistemas de toma de decisiones comerciales y de gestión de riesgos.<sup>260</sup>

### **Debida diligencia (derechos humanos)**

En el contexto de los Derechos Humanos, la debida diligencia comprende un proceso de gestión continuo que una empresa razonable y prudente debe emprender, a la luz de sus circunstancias (incluido el sector, el contexto operativo, el tamaño y factores similares) para cumplir con su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.<sup>261</sup>

258. IFC, *Norma de Desempeño 5*, 2012, página 1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

259. *Ibidem*.

260. OCDE, *Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo*, 3ª edición, 2016, página 13, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>>.

261. ACNUDH, *Principios rectores para las empresas y los derechos humanos*, 2011, página 33, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)>.

### **Desplazamiento económico**

La pérdida de activos o acceso a activos que conduce a una pérdida de fuentes de ingresos u otros medios de sustento, como resultado de la adquisición de tierras relacionada con la operación minera y/o de las restricciones en el uso de la tierra.<sup>262</sup>

### **Ecosistema**

Una comunidad de organismos junto con su entorno físico, visto como un sistema de relaciones interactivas e interdependientes que incluye procesos como el flujo de energía a través de niveles tróficos y el ciclo de elementos y compuestos químicos a través de componentes vivos e inertes del sistema.

### **Servicios ecosistémicos**

Los beneficios que los ecosistemas brindan a los seres humanos, entre ellos: servicios de aprovisionamiento, como alimentos y agua; servicios de regulación, como el control de inundaciones y enfermedades; servicios culturales, como beneficios espirituales, recreativos y culturales; y servicios de apoyo, como el ciclo de nutrientes que mantienen las condiciones para la vida en la Tierra.

### **Efluentes**

Aguas residuales tratadas o no tratadas que vierten las operaciones mineras.<sup>263</sup>

### **Emergencia**

Un suceso anormal que puede representar una amenaza para la seguridad o la salud de empleados, contratistas, visitantes, clientes o comunidades locales, o que puede causar daños a los activos o al medio ambiente.

### **Emisiones**

Sustancias que liberan o emiten las operaciones mineras.

### **Empleado**

Una persona que ha celebrado un contrato laboral o un contrato de servicio o aprendizaje, ya sea expreso o implícito, y (si es expreso) ya sea verbal o por escrito, o según lo definido por la ley aplicable, con una empresa o que trabaja en virtud de estos.

262. IFC, *Norma de Desempeño 5*, 2012, página 1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb-8050400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb-8050400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

263. GRI, *Glosario de normas de GRI 2020*, 2020, página 8, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

### **Condiciones de empleo**

Las responsabilidades y los beneficios de un trabajo acordados entre el empleador y el empleado en el momento de la contratación.<sup>264</sup>

### **Áreas ambientalmente sensibles**

Un área, generalmente un hábitat natural, que necesita una protección especial debido a su paisaje, vida silvestre o valor histórico.

### **Equitativo**

En el contexto de los mecanismos de reclamación, ser equitativo significa procurar que las partes agraviadas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, la asesoría y la experiencia necesarios para participar en un proceso de reclamación en términos justos, informados y respetuosos.<sup>265</sup>

### **Extorsión**

El acto de utilizar, directa o indirectamente, el acceso a una posición de poder o de conocimiento para exigir una cooperación o compensación inmerecida como resultado de amenazas coercitivas.<sup>266</sup>

### **Pagos de facilitación**

Incentivos o pagos no oficiales realizados para asegurar o acelerar la realización de una acción rutinaria o necesaria a la que el pagador tiene derecho legal o de otra índole.<sup>267</sup>

### **Instalación (de instalaciones)**

En el contexto del Código de Bettercoal, establecimientos que son de propiedad o están bajo el control de una empresa minera de carbón con el propósito de extraer carbón.

### **Cierre final**

La última fase del proceso de cierre de la mina, que incluye la implementación del plan de cierre de la mina y el seguimiento, el mantenimiento y la gestión posteriores al cierre.<sup>268</sup>

264. Investopedia, *Condiciones de empleo*, consultado en línea: 13 de diciembre de 2020, <<https://www.investopedia.com/terms/t/terms-of-employment.asp>>.

265. ACNUDH, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, 2011, página 33.

266. Transparencia Internacional, *Corrupcionario A-Z*, sitio web, consultado el 10 de noviembre de 2020, <<https://www.transparency.org/en/corruptionary>>.

267. *Ibidem*.

268. El Consejo Internacional sobre Minería y Metales (ICMM), *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas*, 2ª edición, 2019, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2019/guidance\\_integrated-mine-closure.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/environmental-stewardship/2019/guidance_integrated-mine-closure.pdf)>.

### Viabilidad financiera

La viabilidad de una operación minera con base en consideraciones comerciales, incluida la magnitud relativa del costo incremental de adoptar un conjunto de medidas y acciones en comparación con los costos de inversión, operación y mantenimiento de la operación minera.

### Trabajo forzoso o trabajo obligatorio

Cualquier trabajo o servicio que exijan gobiernos, empresas o particulares a cualquier persona bajo la amenaza de una sanción y el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizar.<sup>269</sup> Las formas de trabajo forzoso incluyen el trabajo penitenciario, el trabajo por contrato y el trabajo en régimen de servidumbre.

### Consentimiento libre, previo e informado (CLPI)

El derecho inherente que tienen las comunidades indígenas de aprobar actividades que afecten sus tierras, territorios y recursos naturales, en particular lo relacionado con el desarrollo, la utilización o la explotación de recursos minerales, hídricos u otros.<sup>270</sup>

› **Libre:** consentimiento otorgado de forma voluntaria y sin coacción, intimidación, manipulación o influencia o presión indebidas.

› **Previo:** se debe buscar el consentimiento antes de cualquier autorización o comienzo de actividades y antes de que se produzca cualquier impacto.

› **Informado:** se suministra información que cubre una variedad de aspectos, incluida la naturaleza, el tamaño, el ritmo, la reversibilidad y el alcance de cualquier actividad propuesta; el propósito de la actividad, así como su duración; la localidad y las áreas afectadas; y una evaluación preliminar de los probables impactos económicos, sociales, culturales y ambientales.

› **Consentimiento:** acuerdo para una operación o actividad minera después de que una empresa ha entablado una consulta de buena fe con las comunidades indígenas afectadas.

### Libertad de asociación

El derecho de los trabajadores y empleadores a formar y unirse libremente a grupos para la promoción y defensa de los intereses laborales sin autorización previa o injerencia del Estado o de cualquier otra entidad.

269. OIT, *Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso*, 1930 (N° 29), adoptado el 28 de junio de 1930, entró en vigor el 1 de mayo de 1932, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO)>.

270. Adaptado del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, *Guía de referencia empresarial: Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*, 2014, consultado en línea: 24 de agosto de 2020, <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.

### Género

Las características de mujeres, hombres, y niños que se construyen socialmente. Esto incluye normas, comportamientos y roles asociados con ser mujer, hombre, niña o niño, así como las relaciones entre ellos. Como construcción social, el género varía de una sociedad a otra y puede cambiar con el tiempo. El género interactúa con el sexo, pero es diferente, puesto que se refiere a las diferentes características biológicas y fisiológicas de las mujeres, los hombres y las personas intersexuales, como los cromosomas, las hormonas y los órganos reproductivos. El género y el sexo están relacionados, pero son diferentes a la identidad de género.<sup>271</sup> Las consideraciones de género deben reconocer la libertad de las personas para tomar decisiones sobre su identidad de género sin las limitaciones que imponen los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios.

### Violencia y acoso de género

La violencia y el acoso dirigidos a personas por su sexo o género o que afecten a personas de un sexo o género en particular de manera desproporcionada. Incluye el acoso sexual.<sup>272</sup>

### Identidad de género

La experiencia profunda, interna e individual del género de una persona, que puede corresponder o no a la fisiología de la persona o al sexo designado al nacer.<sup>273</sup>

### Sensible al género

La calidad de un estudio o evaluación encaminada a comprender y tener en cuenta los factores sociales y culturales implicados en la exclusión y discriminación por razón de género en los más diversos ámbitos de la vida pública y privada.<sup>274</sup>

### Buenas prácticas industriales internacionales

El ejercicio de la habilidad profesional, la diligencia, la prudencia y la previsión que se esperan razonablemente de los profesionales calificados y experimentados que participan en el mismo tipo de empresa, en las mismas

271. Organización Mundial de la Salud (OMS), *Género y salud*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <[https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)>.

272. OIT, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (N° 190), consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.

273. OMS, *Género y salud*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <[https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)>.

274. Adaptado del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, *Sensibilidad de género*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1218>>.

o similares circunstancias a nivel mundial o regional.

### **Gobernanza**

Las normas, las instituciones y los procesos que determinan la forma en que se ejerce el poder y las responsabilidades y cómo se toman las decisiones. Incluye una dimensión política, económica e institucional.

### **Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) (directas e indirectas)**

Los GEI son seis gases que trata la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) con la propiedad de absorber la radiación infrarroja (energía térmica neta) emitida desde la superficie de la Tierra y de volver a irradiarla a la superficie de la Tierra, lo que genera el efecto invernadero: dióxido de carbono. (CO<sub>2</sub>); metano (CH<sub>4</sub>); óxido nitroso (N<sub>2</sub>O); hidrofluorocarbonos (HFC); perfluorocarbonos (PFC); y hexafluoruro de azufre (SF<sub>6</sub>).

### **Mecanismo de reclamación**

Un proceso formal de quejas implementado para recibir quejas, por lo general sobre las condiciones relacionadas con el lugar de trabajo y preocupaciones sobre violaciones laborales y/o de derechos humanos, y para brindar reparación. Los mecanismos de reclamación pueden ser estatales o no estatales, judiciales o extrajudiciales. Se pueden implementar para los empleados, otros trabajadores y sus representantes (Mecanismo de Reclamación del Trabajador) o para las partes interesadas externas (Mecanismo de Reclamación a Nivel Operativo). Se espera que los mecanismos de reclamación eficaces sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo.

### **Hábitat**

Una unidad geográfica o vía aérea terrestre, de agua dulce o marina que sustenta conjuntos de organismos vivos y sus interacciones con el medio ambiente inerte.<sup>275</sup>

### **Peligro**

Una fuente de perjuicio, lesión o daño potencial.

### **Trabajo infantil peligroso**

Trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo, pueda poner en peligro

la salud, la seguridad o la moral de los niños.<sup>276</sup> El trabajo infantil peligroso constituye una de las peores formas de trabajo infantil.

### **Sustancia peligrosa**

Cualquier material que represente una amenaza para la salud humana y/o el medio ambiente.

### **Salud**

Un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia.

### **Áreas de alto valor de conservación**

Hábitats naturales de relevancia extraordinaria o importancia crítica por su alto valor biológico, ecológico, social o cultural. El enfoque de Alto Valor de Conservación consta de seis valores: diversidad de especies, ecosistemas y mosaicos a nivel de paisaje, ecosistemas y hábitats, servicios ecosistémicos, necesidades de la comunidad y valores culturales.<sup>277</sup>

### **Derechos humanos**

Derechos y libertades universales considerados como pertenecientes a todas las personas, por encima de las leyes de cualquier nación individual. Los derechos humanos en el Código de Bettercoal incluyen específicamente los mencionados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

### **Defensores de derechos humanos**

Personas o colectivos que, a título personal o profesional y de manera pacífica, se esfuercen por proteger y promover los derechos humanos.<sup>278</sup>

### **Trata de personas**

El reclutamiento, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, de secuestro, de fraude, de engaño, de abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o

275. IFC, *Norma de Desempeño 6*, 2012, página 2, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNblCO](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNblCO)>.

276. OIT, *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*, 1999 (N° 182), adoptado el 17 de junio de 1999, entró en vigor el 19 de noviembre de 2000, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)>.

277. Consejo de Administración de Bosques (FSC, por sus iniciales en inglés), *Alto valor de conservación*, consultado en línea: 13 de marzo de 2020, <<https://fsc.org/en/details-page/high-conservation-values>>.

278. Adaptado de ACNUDH, *Relator especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los defensores de los derechos humanos: quién es un defensor*, consultado en línea: 18 de agosto de 2020, <<https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/defender.aspx>>.

beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona, con fines de explotación.<sup>279</sup>

### **Impacto**

El efecto que tiene una organización en la economía, el medio ambiente y/o la sociedad. Los impactos pueden ser positivos o negativos; reales o potenciales; directos o indirectos; a corto plazo o a largo plazo; intencionados o no intencionados. En particular, los impactos ambientales y sociales se refieren a cualquier cambio en (i) el entorno físico, natural o cultural, y (ii) la comunidad circundante y los trabajadores.<sup>280</sup>

### **Incidente**

Suceso que surja del trabajo o en el transcurso de este que podría resultar en lesiones o problemas de salud.<sup>281</sup>

### **Inclusivo**

En el contexto de la participación de las partes interesadas, este término se refiere a procesos que incluyen todo tipo de partes interesadas, como hombres, mujeres, ancianos, jóvenes, personas desplazadas, personas o grupos vulnerables y desfavorecidos, sin discriminación.

### **Mano de obra contratada**

Trabajo ofrecido por un tercero, a menudo un padre o tutor, a cambio de dinero.

### **Pueblos indígenas y tribales**

Pueblos que ampara el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la OIT de 1989 (N° 169): (a) pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, y cuyo estatus está regulado en su totalidad o en parte por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales; (b) pueblos de países

279. ACNUDH, *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Aire y Mar*, 2000, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>>.

280. IFC, *Normas de Desempeño de IFC sobre Sostenibilidad Ambiental y Social, Norma de Desempeño 1: evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales*, 2012, página 1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ktjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ktjHBzk)>.

281. GRI, *Glosario de normas de GRI 2020*, 2020, página 26, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

independientes que se consideran indígenas debido a su descendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o el establecimiento de las fronteras estatales actuales y quienes, independientemente de su condición jurídica, conservan algunas o todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas. La autoidentificación como indígena o tribal se considerará un criterio fundamental para determinar a qué grupos se aplican las Disposiciones del Convenio 169 de la OIT.

### **Emisiones indirectas (energía) (Alcance 2) de GEI**

Emisiones de GEI que resultan de la generación de electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados o adquiridos consumidos por una organización.

### **Emisiones indirectas (otras) (Alcance 3) de GEI**

Emisiones indirectas de GEI no incluidas en las emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) a partir de la energía que ocurren fuera de la organización, incluidas las emisiones tanto aguas arriba como aguas abajo.

### **Salario de la industria**

La tasa de pago promedio para los miembros de la fuerza laboral de una profesión específica en un sector industrial particular (por ejemplo, la minería) dentro de un área geográfica determinada, como un país o provincia.

### **Proceso de consulta y participación informadas (PCI)**

Un proceso de consulta que se traduce en la participación informada de las Comunidades Afectadas. En comparación con otras formas de consulta, el PCI implica un intercambio de opiniones e información más profundo, y una consulta organizada e iterativa, que lleva a la empresa a incorporar en el proceso de toma de decisiones las opiniones de las Comunidades Afectadas sobre asuntos que les afectan directamente, tales como las medidas de mitigación propuestas, la distribución de beneficios y oportunidades de desarrollo y las cuestiones de implementación.<sup>282</sup>

### **Cierre integrado de minas**

Un proceso dinámico e iterativo que toma en cuenta consideraciones ambientales, sociales y

282. IFC, *Normas de desempeño de IFC sobre sostenibilidad ambiental y social*, 2012, página 14, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ktjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ktjHBzk)>.



económicas en una etapa temprana del desarrollo de la mina.<sup>283</sup>

### **Integridad**

Actuar de forma coherente con los propios valores y la moral rectora.

### **Intensidad**

En referencia a índices como la intensidad de las emisiones o la intensidad energética, los índices de intensidad determinan la tasa de emisión de un contaminante dado, o la tasa de uso de energía, en el contexto de una métrica específica de la organización, por ejemplo, en relación con una unidad de actividad, producto, o cualquier otra métrica específica de la organización (por ejemplo, unidad de producto o volumen de producción).

### **Especies exóticas invasoras**

Las especies invasoras son especies exóticas que provocan cambios en la estructura y composición de los ecosistemas, lo que afecta de forma negativa a los servicios ecosistémicos, la economía y el bienestar humanos.<sup>284</sup>

### **Transición justa**

Una gama de intervenciones sociales necesarias para garantizar los derechos y los medios de subsistencia de los trabajadores durante la transición hacia una economía baja en carbono y resiliente al clima que maximice los beneficios de la acción climática y minimice las dificultades para los trabajadores en industrias que se pueden ver afectadas por los esfuerzos para limitar los gases de efecto invernadero o por la introducción de nuevas tecnologías.<sup>285</sup>

### **Áreas clave para la biodiversidad**

Lugares de importancia internacional para la conservación de la biodiversidad a través de áreas protegidas y demás mecanismos de gobernanza. Se identifican a nivel nacional en función de

283. ICMM, *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas*, segunda edición, página 67, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

284 Adaptado de Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), *Especies invasoras*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://www.iucn.org/theme/species/our-work/invasive-species>>.

285. OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 2015, página 3, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed\\_emp/...emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_emp/...emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)> e IndustriAll, *Una guía sindical para una transición justa*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<http://www.industriall-union.org/a-just-transition-for-workers>>.

su importancia en el mantenimiento de las poblaciones de especies.<sup>286</sup>

### **Conozca a su contraparte (KYC)**

Un proceso para recopilar, verificar y supervisar la identidad y los riesgos asociados con una contraparte, es decir, un individuo o entidad, como un cliente, un proveedor, un contratista u otros socios comerciales con los que una empresa intercambia transacciones financieras.

### **Derechos laborales**

Derechos asociados con las relaciones laborales entre empleadores y empleados. También conocidos como derechos de los trabajadores.

### **Legítimo**

En el contexto de los mecanismos de reclamación, el término indica la calidad de lograr la confianza de los grupos de partes interesadas para cuyo uso están destinados y de ser responsables de la conducción justa de los procesos de reclamación.<sup>287</sup>

### **Ciclo de vida**

El recorrido de un producto, servicio u operación, desde su concepción hasta su uso final. En el contexto de una operación minera, el ciclo de vida es el período completo del proceso minero, que generalmente incluye la exploración, el desarrollo, la minería, el cierre y el periodo posterior al cierre.<sup>288</sup>

### **Sustento**

La gama completa de medios que las personas, las familias y las comunidades utilizan para ganarse la vida, como los ingresos basados en salarios, la agricultura, la pesca, el forraje, otros medios de subsistencia basados en recursos naturales, el microcomercio y los trueques.<sup>289</sup>

### **Salario digno**

Remuneración que recibe un trabajador por una semana de trabajo estándar en un lugar particular

286. UICN, *Especies invasivas*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://www.iucn.org/theme/species/our-work/invasive-species>>.

287. ACNUDH, *Principios rectores sobre empresas y derechos humanos*, 2011, página 33, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.

288. Adaptado de ICMM, *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas*, 2ª edición, página 67, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

289. IFC, *Norma de Desempeño 5*, 2012, página 1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb-8050400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb-8050400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y demás necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados.<sup>290</sup>

### Tratamiento de agua a largo plazo

Tratamiento de agua que necesita permanecer activo tras el cierre de la mina, hasta que se pueda demostrar que ya no es necesario.

### Sistema de gestión

Un conjunto de políticas, procesos y procedimientos documentados que colectivamente brindan un marco sistemático para asegurar que las tareas se realicen de manera correcta, consistente y efectiva a fin de lograr los resultados deseados y para impulsar la mejora continua en el desempeño.

### Pago material

Flujos de ingresos importantes o relevantes. Una secuencia es material si su omisión o incorrección podría afectar de forma sustancial la veracidad de la información divulgada, o influir sustantivamente en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.

### Tema material

Temas que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de una organización informante; o que influyan de forma sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.<sup>291</sup>

### Cierre de mina

El período de tiempo en el que han cesado las actividades de extracción y procesamiento de minerales de una mina y se está produciendo el desmantelamiento final y la recuperación de la mina. Por lo general, incluye períodos previos al cierre (diseño y planeación detallados del cierre), el cierre (actividades reales de cierre de la explotación minera y la construcción/ el desmantelamiento) y períodos posteriores al cierre (principalmente la recuperación, el seguimiento y el tratamiento a largo plazo), cada uno con sus actividades específicas propias.<sup>292</sup>

290. Social Accountability International, *Norma SA8000, SA8000:2014*, 2014, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>>.

291. GRI, *Glosario de normas de GRI 2020*, 2020, página 14, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

292. IRMA, *Norma de IRMA para la minería responsable*, 1ª edición, 2018, página 193, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

### Salario mínimo

El monto más bajo de remuneración que un empleador puede pagar por ley a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no se puede reducir mediante convenio colectivo o contrato individual.<sup>293</sup>

### Actividades relacionadas con la minería

Actividades físicas (p. ej., Alteración y limpieza de tierras, construcción de carreteras, muestreo, estudios aéreos, construcción de instalaciones, extracción de minerales, procesamiento de minerales, gestión de residuos, recuperación, etc.) que se llevan a cabo durante cualquier fase del ciclo de vida de la mina (planeación, evaluación de impactos, exploración, construcción de minas, minería, cierre de minas y periodo posterior al cierre).<sup>294</sup>

### Operaciones mineras

Cualquier conjunto de actividades emprendidas con el propósito de extraer recursos minerales y la infraestructura necesaria para respaldar estas actividades. Las operaciones mineras pueden incluir exploración, construcción de minas, minería, cierre de minas, periodo posterior al cierre y actividades relacionadas, ya sea por separado o en combinación.<sup>295</sup>

### Jerarquía de mitigación

Un conjunto de pasos priorizados que una empresa puede utilizar para aliviar el daño al medio ambiente en la medida de lo posible al priorizar las opciones de manera secuencial: evitar, minimizar o mitigar, restaurar o rehabilitar y compensar o equilibrar los impactos negativos.

### Esclavitud moderna

Un término general no legal que comprende múltiples formas de explotación, incluida la esclavitud, las prácticas similares a la esclavitud (servidumbre por deudas, servidumbre, niños que trabajan en condiciones de esclavitud o análogas a la esclavitud, servidumbre doméstica, esclavitud sexual y formas serviles de matrimonio)<sup>296</sup>, el trabajo forzoso (también denominado trabajo

293. OIT, *¿Qué es un salario mínimo?*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS\\_439072/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang-en/index.htm)>.

294. IRMA, *Norma de IRMA para la minería responsable*, 1ª edición, 2018, página 194, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

295. *Ibidem*.

296. ACNUDH, *Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud de 1956*, artículo 1, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>>.

obligatorio), las peores formas de trabajo infantil y la trata de personas. Sin embargo, el término esclavitud moderna se utiliza a veces como sinónimo de trabajo forzoso.

### **Lavado de activos**

El proceso ilegal de ocultar el origen del dinero generado por la actividad delictiva al pasarlo por una compleja secuencia de transferencias bancarias o transacciones comerciales.

### **Hábitat natural**

Áreas compuestas por conjuntos viables de especies de plantas y/o animales de origen principalmente nativo, y/o donde la actividad humana no ha modificado en esencia las funciones ecológicas primarias y la composición de especies de un área.<sup>297</sup>

### **Recursos naturales**

Materiales o sustancias como minerales, bosques, agua y tierras fértiles que se encuentran en la naturaleza y se pueden explotar para beneficio económico.

### **Nueva mina (o nuevas operaciones mineras)**

Una mina que aún no está operativa y/o se somete a la evaluación de Bettercoal por primera vez.

### **Grupos armados al margen de la ley**

Grupos armados ilegales o rebeldes, que luchan contra las fuerzas armadas de un gobierno o entre sí, lo que representa una amenaza para la paz y la seguridad de las poblaciones locales, en lugar de servir a los intereses de un estado.<sup>298</sup>

### **Lesiones o enfermedades ocupacionales o relacionadas con el trabajo**

Impactos negativos sobre la salud derivados de la exposición a peligros en el trabajo. «Mala salud» indica daño a la salud e incluye enfermedades, dolencias y trastornos.<sup>299</sup>

297. IFC, *Norma de Desempeño 6: conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos*, 2012, página 3, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNbLCO](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNbLCO)>.

298. ACNUDH, *El Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional (Protocolo II)*, adoptado el 8 de junio de 1977, entró en vigor el 7 de diciembre de 1978, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolII.aspx>>.

299. GRI, *Glosario de normas de GRI 2020*, 2020, página 26, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

### **Seguridad y salud ocupacional**

*Consulte Lesiones o enfermedades ocupacionales o relacionadas con el trabajo.*

### **Riesgo de salud y seguridad ocupacional**

La combinación de la probabilidad de que se presente una situación o exposición peligrosa relacionada con el trabajo y la gravedad de la lesión o enfermedad que puede ocasionar la situación o exposición.

### **Operación(es)**

En el contexto del Código de Bettercoal, establecimientos de propiedad o bajo el control administrativo de una empresa minera de carbón.

### **Horas extra**

Horas trabajadas además de las del horario normal.

### **Equipo de protección personal (EPP)**

Ropa protectora y demás prendas, como guantes, calzado protector, cascos, gafas y tapones para los oídos, todo diseñado para proteger al usuario de la exposición a peligros relacionados con el trabajo.

### **Desplazamiento físico**

Reubicación o pérdida de refugio.

### **Política**

Una declaración de principios e intenciones.

### **Persona expuesta políticamente (PEP)**

Una persona física a la que se le hayan encomendado funciones públicas destacadas.

### **Contaminantes**

Sustancias de desecho que contaminan el agua, el aire o el suelo.

### **Contaminación**

La presencia de una sustancia en el medio ambiente que, por su composición química o cantidad, impide el funcionamiento de los procesos naturales y produce efectos indeseables para el medio ambiente y la salud.

### **Periodo posterior al cierre**

Término general que se refiere al período posterior a la finalización de todos los trabajos necesarios para implementar el cierre del sitio. A veces se usa para referirse solo a un período de seguimiento y mantenimiento que conduce al abandono, pero puede incluir un período en el que se necesita una actividad continua (como la operación de una planta de tratamiento de agua).<sup>300</sup>

300. ICMM, *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas*, segunda edición, 2019, página 68, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

### **Periodo posterior al cierre (uso de la tierra)**

El uso de tierras minadas después de la finalización de la minería extractiva y las actividades de cierre.<sup>301</sup>

### **Tasa de pago premium**

Tasa de pago que es más alta que la tasa de pago normal de la semana laboral.

### **Trabajo penitenciario**

Trabajo realizado por presos. Equivale a trabajo forzoso cuando lo realizan involuntariamente presos que no han sido condenados por un tribunal de justicia y cuyo trabajo no está supervisado por una autoridad pública. También incluye el trabajo involuntario que realiza un recluso en beneficio de una empresa privada.

### **Procedimiento**

Una forma específica de realizar una actividad o un proceso. Los procedimientos pueden estar documentados o no.

### **Cierre progresivo**

Término amplio que abarca los esfuerzos continuos a lo largo de las operaciones de la mina que buscan avanzar en las actividades de cierre durante la construcción y operación. Algunos ejemplos de actividades de cierre progresivo incluyen rehabilitación y revegetación de tierras alteradas, desmantelamiento y demolición de infraestructura no utilizada.<sup>302</sup>

### **Área protegida**

Un área geográfica que se designa, se regula o se gestiona para lograr objetivos de conservación específicos.

### **Sitio Ramsar**

Un humedal designado como de importancia internacional en virtud de la Convención sobre los Humedales, conocido como la Convención de Ramsar.

### **Relación laboral regular**

Empleo continuo a tiempo completo en el que el empleado trabaja en las instalaciones de su empleador o bajo la supervisión del empleador.

### **Rehabilitación**

El retorno de la tierra a una condición productiva estable y autosostenible, después de tener en cuenta los usos beneficiosos del sitio y la tierra circundante. Restablecimiento de grados de

301. *Ibidem*.

302. ICMM, *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas*, segunda edición, 2019, página 68, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

ecosistemas y funciones en el que la restauración no es el objetivo.<sup>303</sup>

### **Reparación**

Los procesos de reparación de un impacto negativo sobre los derechos humanos y de los resultados sustantivos que pueden contrarrestar o reparar el impacto negativo.

### **Remuneración**

Incluye sueldos o salarios y cualquier otro beneficio (en efectivo o en especie) que pagan los empleadores a los trabajadores.

### **Riesgo para la reproducción**

Un riesgo «para la reproducción» es un agente que puede afectar de forma negativa la salud reproductiva de mujeres y hombres y/o que puede afectar de forma negativa el crecimiento y el desarrollo del feto.

### **Reasentamiento (véase también Desplazamiento)**

Se refiere tanto al desplazamiento físico como al económico como resultado de la adquisición de tierras relacionada con la operación y/o las restricciones en el uso de la tierra. El reasentamiento se considera involuntario cuando las personas o comunidades afectadas no tienen derecho a rechazar la adquisición de tierras o las restricciones sobre el uso de la tierra que provocan un desplazamiento físico o económico. Esto sucede en casos de (i) expropiación legal o restricciones temporales o permanentes sobre el uso de la tierra y (ii) asentamientos negociados en los que el comprador puede recurrir a la expropiación o imponer restricciones legales al uso de la tierra si las negociaciones con el vendedor fracasan.<sup>304</sup>

### **Restauración**

El restablecimiento progresivo de un ecosistema original (previo a la minería) en todos sus aspectos estructurales y funcionales.<sup>305</sup>

### **Reducción de personal**

El proceso de reducción o recorte de recursos como resultado de circunstancias económicas o técnicas adversas, o como resultado de una reorganización o reestructuración de una empresa. En el contexto del cierre de la mina, esto

303. *Ibidem*.

304. IFC, *Norma de Desempeño 5*, 2012, página 1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb-8050400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb-8050400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

305. UICN, *Restauración de ecosistemas*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://www.iucn.org/commissions/commission-ecosystem-management/our-work/cems-thematic-groups/ecosystem-restoration>>.

se refiere al proceso de reducción de personal en previsión del cese de las operaciones mineras. También se conoce como despido, recorte o reajuste.

### **Compatible con los derechos**

En el contexto de los mecanismos de reclamación, el término indica que los resultados y las reparaciones están de acuerdo con los Derechos Humanos reconocidos a nivel internacional.<sup>306</sup>

### **Riesgo**

Una combinación de la probabilidad de que se presenten ciertas amenazas y la gravedad de los impactos resultantes de su ocurrencia y de sus impactos, tanto positivos como negativos.<sup>307</sup>

### **Evaluación de riesgos**

La evaluación sistemática del grado de riesgo que representa una actividad u operación. El proceso de utilizar los resultados del análisis de riesgos para clasificarlos y/o compararlos con criterios u objetivos de riesgo aceptables.

### **Seguridad**

La condición de estar libre de peligro, riesgos o lesiones.

### **Alcance de las emisiones de GEI**

Clasificación de los límites operativos dentro de los cuales se presentan las emisiones de GEI. «Alcance» clasifica si las emisiones de GEI son a causa de la propia organización o si son de otras organizaciones relacionadas, por ejemplo, proveedores de electricidad o empresas de logística. Hay tres clasificaciones de Alcance: Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3.

### **Personal de seguridad**

Individuos empleados para la protección de la propiedad de una organización, el control de multitudes, la prevención de pérdidas y la defensa de personas, bienes y objetos de valor.<sup>308</sup>

306. ACNUDH, *Principios rectores sobre empresas y derechos humanos*, 2011, página 33, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.

307. IFC, *Normas de desempeño de IFC sobre sostenibilidad ambiental y social. Nota Orientativa 1: evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales*, 2012, página 1, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

308. GRI, *Glosario de normas de GRI 2020*, 2020, página 19, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

### **Autoevaluación**

En el contexto del Código de Bettercoal, la evaluación que realizan los Proveedores y que describe sus sitios e instalaciones mineras y evalúa su propio desempeño frente a los requisitos del Código. Los proveedores pueden utilizar la autoevaluación para medir su preparación frente a una evaluación del sitio, para mejorar las prácticas y para identificar la evidencia objetiva requerida durante la evaluación del sitio.

### **Acoso sexual**

Una forma de violencia y acoso de género. Incluye una variedad de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, incluida la conducta física, verbal o no verbal, que no es bienvenida, no es razonable y es ofensiva para el destinatario y genera un entorno de trabajo intimidante, hostil o humillante para el destinatario.<sup>309</sup>

### **Cambios significativos (a las operaciones mineras existentes)**

Cambios en la escala o el alcance de una operación (por ejemplo, aumentos de producción, actividades o instalaciones nuevas o ampliadas, etc.) que pueden plantear nuevos impactos ambientales, sociales y/o en derechos humanos negativos, o cambiar de forma significativa la naturaleza o el grado de un impacto existente.<sup>310</sup>

### **Evaluación del sitio**

En el contexto del Código de Bettercoal, Paso 3 del Proceso de Evaluación, que incluye una visita al sitio. El proceso específico del sitio, metódico, observacional y documentado para obtener evidencia de evaluación y evaluarla de forma objetiva a fin de determinar hasta qué punto se cumple el Código.

### **Transición social (véase también Transición justa)**

En el contexto del cierre de la mina, la realización de actividades para facilitar la transición de la fase operativa a la fase posterior al cierre, como el apoyo a los programas de diversificación de los medios de subsistencia, la capacitación, la transferencia de habilidades, etc.<sup>311</sup>

309. OIT, *Acoso sexual en el mundo laboral*, consultado en línea: 10 de noviembre de 2020, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)>.

310. IRMA, *Norma de IRMA para la minería responsable*, 1ª edición, 2018, página 200, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

311. ICMM, *Guía de buenas prácticas para el cierre integrado de minas*, 2ª edición, 2019, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

### Parte interesada

Una persona, un grupo de personas, una empresa, una organización o una institución de la que se puede esperar razonablemente que se vean afectados por las actividades, los productos y/o los servicios de la empresa, o cuyas acciones se puede esperar razonablemente que afecten la capacidad de la empresa para implementar sus estrategias y lograr sus objetivos.<sup>312</sup>

Estos incluyen, entre otros, empleados, otros trabajadores como contratistas, proveedores, comunidades locales, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil.

### Participación de las partes interesadas

Término general que abarca una variedad de actividades e interacciones durante el ciclo de vida de una operación minera. Estas incluyen: divulgación de información, consulta con las partes interesadas, negociación y asociaciones, gestión de quejas, participación de las partes interesadas en el seguimiento de la operación minera, presentación de informes a las partes interesadas.<sup>313</sup>

### Norma

Conjunto de reglas o principios que se utilizan como base para el juicio.

### Inversión comunitaria estratégica

Contribuciones o acciones voluntarias de las empresas para ayudar a las comunidades en sus áreas de operación a abordar sus prioridades de desarrollo y aprovechar las oportunidades que genera la inversión privada, de manera que sean sostenibles y respalden los objetivos comerciales.<sup>314</sup>

### Hundimiento

Movimiento de tierra lateral o vertical a causa de una falla iniciada en el funcionamiento de las minas subterráneas artificiales que daña

312. GRI, *Glosario de las normas de información de sostenibilidad de GRI 2020*, 2020, página 20, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

313. IFC, *Participación de las partes interesadas: un manual de buenas prácticas para empresas que hacen negocios en mercados emergentes*, 2017, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p)>.

314. IFC, *Inversión estratégica comunitaria: un manual de buenas prácticas para empresas que hacen negocios en mercados emergentes*, 2010, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/95c6b4b5-2097-4f47-9518-7a21b8516c1a/12014complete-web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-95c6b4b5-2097-4f47-9518-7a21b8516c1a-jkD15-5>>.

directamente residencias o edificios comerciales. El hundimiento de la mina no incluye el movimiento lateral o vertical del suelo a causa de terremotos, deslizamientos de tierra, erupciones volcánicas, condiciones del suelo, erosión del suelo, congelación y descongelación del suelo, suelo compactado de forma incorrecta, defectos de construcción, raíces de árboles y arbustos o colapso de desagües pluviales y de alcantarillado y túneles de tránsito rápido.

### Proveedor

En el contexto del Código de Bettercoal, una entidad con un solo sitio de minería de carbón, o varios sitios de minería de carbón, que ha firmado la Carta de Compromiso de Bettercoal.

### Sostenible (uso)

Que es o se relaciona con un método de recolección o uso de un recurso para que el recurso no se agote o se dañe de forma permanente.

### Desarrollo sostenible

Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

### Informes de sostenibilidad

El proceso de recopilar, medir, analizar y comunicar información cualitativa y cuantitativa relacionada con el gobierno, el desempeño ambiental y social de una empresa. También se conoce como informes no financieros, informes de responsabilidad social corporativa (RSC) o informes integrados.

### Relaves

Roca triturada y efluentes que se generan durante el procesamiento del mineral.

### Especies amenazadas (o en peligro de extinción)

Especies que cumplen con los criterios de la UICN para especies vulnerables (VU), en peligro (EN) o críticamente en peligro (CR), y se enfrentan a un riesgo de extinción alto, muy alto o extremadamente alto en la naturaleza.

### Viabilidad técnica

La viabilidad de una operación minera en función de si las medidas y acciones propuestas se pueden implementar con habilidades, equipos y materiales disponibles a nivel comercial, teniendo en cuenta los factores locales predominantes como el clima, la geografía, la demografía, la infraestructura, la seguridad, la gobernanza, la capacidad y la fiabilidad operativa.

### **Peligro no controlado**

Una fuente identificada de daño potencial, lesión o detrimento (es decir, un peligro) que carece de controles técnicos, operativos o de gestión reconocidos y/o aprobados.

### **Violencia y acoso**

En el mundo laboral, una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de llevarlos a cabo, ya sea que ocurran una sola vez o se repitan, que tengan como objetivo, ocasionen o puedan ocasionar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluyen violencia y acoso de género,<sup>315</sup> así como intimidación.

### **Residuos**

Material sólido, líquido o gaseoso que se desecha o ya no se necesita. Los residuos pueden causar contaminación e impactos negativos en el medio ambiente si no se manejan de forma adecuada. En la cadena de suministro de carbón, las principales formas de residuos incluyen sustancias peligrosas, emisiones al aire y vertidos de agua, y residuos operativos en general.

### **Gestión de residuos**

Las actividades y acciones necesarias para gestionar los residuos desde su inicio hasta su disposición final. Esto incluye la recolección, el transporte, el tratamiento y la disposición de residuos, junto con el seguimiento y la regulación del proceso de gestión de residuos, así como actividades para la prevención de la producción de residuos mediante la modificación, la reutilización y el reciclaje en el proceso.

### **Consumo de agua**

Suma de toda el agua que se ha extraído e incorporado en productos, que se ha utilizado en la producción de cultivos o generado como residuo, que se ha evaporado, transpirado o ha sido consumida por humanos o ganado, o que está contaminada hasta el punto de ser inutilizable por parte de otros usuarios y que, por lo tanto, no se devuelve a las aguas superficiales, subterráneas, marinas ni a terceros durante el período del informe.<sup>316</sup>

### **Gestión del agua**

Las actividades y acciones necesarias para planear, desarrollar y gestionar el uso y la distribución óptimos de los recursos hídricos.

315. OIT, *Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019* (N° 190), 2019, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.

316. Carbon Disclosure Project (CDP), *Orientación sobre informes de seguridad del agua 2019*, 2019, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://guidance.cdp.net/en/guidance?cid=1822&ctype=record&idtype=RecordID&incchild=1&microsite=0&otype=Guidance>>.

### **Cuenca**

Un área de tierra que drena todos los arroyos y la lluvia a una salida común, como la salida de un embalse, la boca de una bahía o cualquier punto a lo largo de un canal de arroyo. Una cuenca a menudo se denomina cuenca de captación de agua o de drenaje.

### **Administración del agua**

El uso del agua que es equitativo socialmente, sostenible para el medio ambiente y beneficioso a nivel económico y que se logra a través de un proceso que incluye a las partes interesadas e involucra acciones en función del sitio y de la cuenca.<sup>317</sup> Para las empresas, la administración del agua cubre las actividades y acciones necesarias para mejorar la eficiencia y la limpieza de las operaciones comerciales, al tiempo que facilita la gestión sostenible de los recursos hídricos compartidos. La administración del agua cubre tanto la gestión de la cantidad de agua extraída por una operación minera como la forma en que se utiliza y se vierte el agua.

### **Extracción de agua**

Suma de toda el agua extraída de las aguas superficiales, subterráneas, marinas o de un tercero para cualquier uso durante el período del informe.<sup>318</sup>

### **Denunciante**

Una persona que expone información o actividades que se consideran ilegales, poco éticas o que reflejan negligencia, irregularidades o comportamiento inadecuado dentro de una organización pública o privada.

### **Mecanismo de denuncia**

Un sistema diseñado para recopilar, conservar y tratar las denuncias recibidas de un denunciante y para garantizar la presentación confidencial y anónima de las denuncias por parte del denunciante.

### **Trabajadores**

Empleados o trabajadores contratados en la mina para realizar una tarea o actividad en particular.

### **Sitios del Patrimonio Mundial**

Un lugar (como un bosque, una montaña, un lago, un desierto, un monumento, un edificio, un

317. Alianza para la Administración del Agua (AWS), *Norma internacional de administración del agua de la AWS, versión 2.0*, 2019, pág. 4, consultado en línea: 22 de diciembre de 2020, <<https://a4ws.org/download-standard-2/>>.

318 GRI, *Glosario de las normas de GRI 2020*, 2020, página 24, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

complejo o una ciudad) que figura en la lista de la UNESCO como de especial importancia cultural o física.<sup>319</sup>

### **Peores formas de trabajo infantil**

Las siguientes formas de trabajo infantil:<sup>320</sup>

- > todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su uso en conflictos armados;
- > el uso, el reclutamiento o la oferta de un niño para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- > el uso, el reclutamiento o la oferta de un niño para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de drogas, según se definen en los tratados internacionales pertinentes; y
- > trabajos que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se llevan a cabo, puedan dañar la salud, la seguridad o la moral de los niños.

---

319. UNESCO, *Patrimonio Mundial*, consultado en línea: 14 de diciembre de 2020, <<https://whc.unesco.org/en/about/>>.

320. OIT, Convenio N° 138, adoptado el 17 de junio de 1999, entró en vigor el 19 de noviembre de 2000, consultado en línea: 21 de diciembre de 2020, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)>.





[info@bettercoal.org](mailto:info@bettercoal.org)  
[www.bettercoal.org](http://www.bettercoal.org)