



Garantizar el impacto local a través de la colaboración global

El valor añadido de un enfoque multilateral
Minería en Perú

Contenidos

Introducción del caso	3
Cómo empezamos	6
Investigación conjunta	10
La participación	13
Resultados y seguimiento del progreso	16
Próximos pasos	17
Información de referencia	18

Guía del lector

Este documento de 'Lecciones aprendidas' trata el primer caso de minería en virtud del Acuerdo de fondos de pensiones holandés sobre inversión internacional responsable. En este caso, los Fondos de Pensiones de los Países Bajos cooperaron con las ONG, los sindicatos y el gobierno holandés para afianzar su participación. Este documento describe nuestro recorrido y proporciona información de referencia, así como tablas que indican las condiciones previas, las lecciones aprendidas y las perspectivas. Al final de cada página, encontrará enlaces que facilitan la navegación por el documento. Los lectores que deseen información de referencia sobre el Acuerdo de fondos de pensiones holandés sobre inversión internacional responsable, pueden desplazarse hasta la última página.

Esperamos que, al compartir nuestras lecciones aprendidas y perspectivas, logremos animar a los inversores, las ONG, los sindicatos y los gobiernos a trabajar conjuntamente para crear valor añadido en las cadenas de suministro.

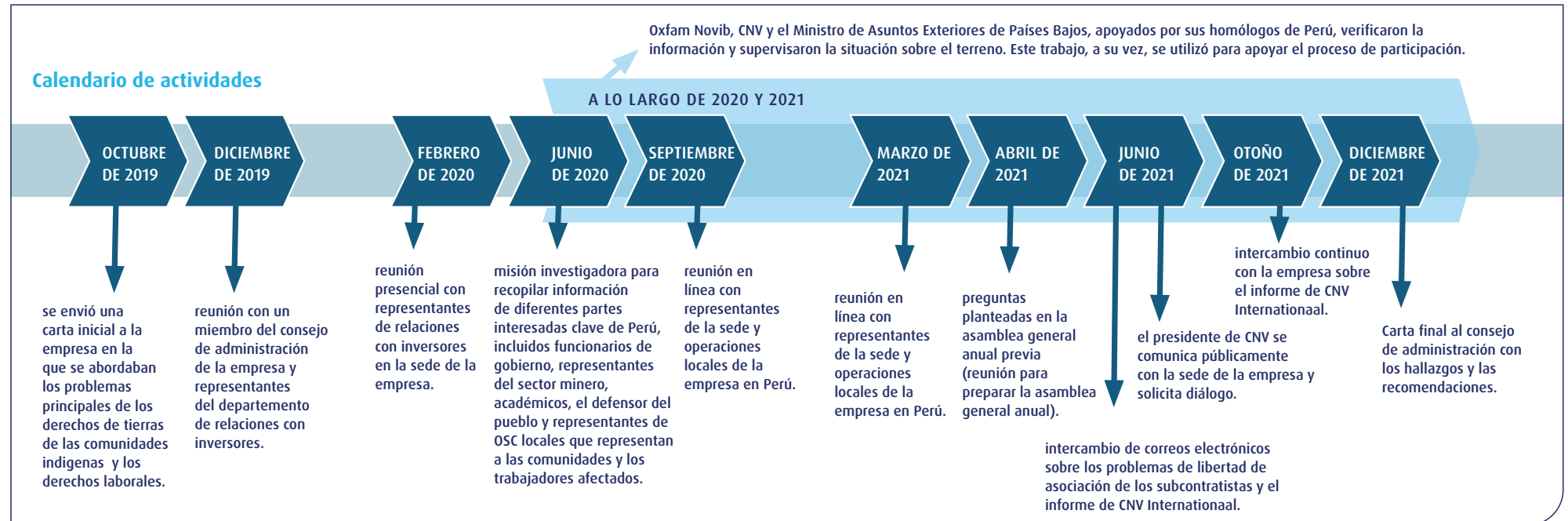
Introducción del caso

El primer caso en virtud del Acuerdo de fondos de pensiones holandés sobre inversión internacional responsable tiene que ver con la interacción¹ con una empresa minera multinacional y sus operaciones en Perú.² Los Fondos de Pensiones de los Países Bajos, Oxfab Novib, CNV y el Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos están colaborando en un enfoque multilateral en aras de una ‘conducta empresarial responsable’ (RBC, por sus siglas en inglés). El objetivo de su colaboración es abordar los problemas principales de los derechos humanos en la cadena de inversión de los fondos de pensiones con el fin de aprender, mejorar la participación y lograr el impacto sobre el terreno al combinar los conocimientos, la experiencia y las redes de las diversas partes interesadas.

El trabajo social se inició en noviembre de 2019, tras varios meses de investigación y después de seleccionar el caso de acuerdo con el marco de Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU). La naturaleza del enfoque multilateral implicaba que debían debatirse y comprenderse diferentes perspectivas de evaluación sobre la importancia, la gravedad y otros conceptos en el marco de los PRNU. Las partes interesadas obtuvieron un conocimiento profundo de las perspectivas, los métodos de trabajo y los motivos de cada una, con lo que se enriquecieron las conversaciones y se generó confianza, sentándose las bases de la futura colaboración.

- 1 Participación o participación ESG es una palabra utilizada habitualmente por los inversores en el diálogo con las empresas o el sector.
- 2 Para cumplir las obligaciones de confidencialidad en virtud del Acuerdo, el nombre de la empresa no puede revelarse en el presente documento.

Interacción con la empresa



“Las comunidades han reconocido el valor de otros aliados de fuera del país que trabajan conjuntamente para controlar las prácticas de la empresa”

Representante local de Perú.

Las perspectivas clave derivadas de esta colaboración son:

1. **La colaboración funciona.** La colaboración ha logrado compromisos en las políticas y cambios sobre el terreno (véase la tabla de la pág. 16).
2. **La colaboración logra una mayor participación informada de los fondos de pensiones.** La colaboración ha aumentado los conocimientos, incluida la comprensión del contexto local y ha ampliado las perspectivas de las diferentes partes interesadas. Se obtuvieron diversas fuentes de información, incluidas la información local y la verificación, además de una comprensión de las formas de funcionamiento de las partes interesadas clave.
3. **Es importante para las comunidades y los trabajadores afectados saber y sentir que son escuchados** y que a los inversores extranjeros les preocupa su situación y utilizan su influencia para abordar los problemas principales que sufren.
4. Al comienzo del proceso, las partes establecieron objetivos claros para el caso, incluidos el objetivo final de tener impacto sobre el terreno, sin saber si esto se lograría dentro del periodo determinado. **Como las partes también se comprometieron a colaborar en el caso durante un periodo de tiempo más largo, esto les forzó a profundizar más y condujo a cambios sobre el terreno.** A través de la colaboración, las partes interesadas trabajaron conjuntamente con una agenda común. La colaboración afianzó la misión conjunta, y los fondos de pensiones intensificaron su interacción con la respectiva empresa basándose en la nueva información.
5. **Los conocimientos regionales, temáticos y específicos del sector de las ONG y los sindicatos permitieron a los fondos de pensiones cuestionar a la empresa sobre sus prácticas.** Sin estos conocimientos concretos, hubiera sido difícil evaluar el compromiso de la empresa por sus méritos (véase la tabla de la pág. 7).



La brecha entre la política y la práctica, una ilustración

La empresa aspira a una política global de respeto al CLPI (consentimiento libre, previo e informado) para los pueblos indígenas. También es lo que demostraron durante la interacción con los fondos de pensiones. La empresa reconoció los problemas locales en esta área y aseguró a los fondos de pensiones que se habían abordado con la respectiva empresa local. La empresa local hizo incluso una declaración pública sobre la importancia de respetar el CLPI. Al mismo tiempo, las visitas locales revelaron que los contratos de arrendamientos de tierras se estaban distribuyendo en contradicción con estas buenas intenciones, ya que los contratos violaban el proceso de CLPI previsto. La identificación de esta brecha entre la política y la práctica fue un resultado claro de la colaboración, e intensificó la interacción entre la empresa y los fondos de pensiones.



Cómo empezamos

Cómo empezamos

Cómo hemos seleccionado la empresa para este caso

Como se describe en el Acuerdo de fondos de pensiones holandeses, el caso tenía abordar los impactos negativos reales y potenciales en los derechos humanos y los derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación, el trabajo forzado y los derechos de los niños. Las diferentes partes llevaron una variedad de casos con problemas principales de derechos humanos a la mesa de debate. El proceso de selección del caso continuó con los siguientes pasos:

1. Aplicamos los principios rectores de los PRNU en los cuales la selección se basa en la gravedad del problema.
2. Evaluamos el valor añadido de la colaboración conjunta buscando casos en los que las partes no fueran capaces de resolver el problema en cuestión solo con su influencia individual.
3. Seleccionamos un caso que pudiera utilizarse como ejemplo y fuera didáctico, que diera una mayor importancia a todo el sector de las pensiones y demás delegaciones.

El proceso de selección de este caso de minería concreto fue largo. Las diversas partes implicadas tenían diferentes perspectivas, cometidos y objetivos. A base de tomarse tiempo para explicar y comprender la estructura organizativa y los intereses principales de cada parte, siendo también conscientes de la capacidad, el compromiso y la rendición de cuentas ante las comunidades y trabajadores afectados, el grupo consiguió superar este obstáculo.

“Debemos reconocer que muchas de las acciones llevadas a cabo durante el año no se hubieran logrado sin el apoyo internacional. Muchos sindicatos que no tienen este apoyo, no logran lo que hemos logrado. Ha sido un paso importante (así como un ejemplo) contar con una organización que está afiliada con trabajadores directos y subcontratados. Sin la cooperación, no se hubiera logrado”

Representante de sindicato local de Perú

Riesgos ESG en la minería

La minería supone riesgos graves éticos, sociales y de gobernanza (ESG). En este caso, nos centramos en dos problemas principales relacionados con la minería:

4. La contaminación del espacio vital, el reasentamiento forzado, la contaminación de las fuentes hídricas, la violencia por parte de los guardias de seguridad y la consulta insuficiente a las comunidades indígenas implicadas que da como resultado la violación del derecho humano del consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas antes de que tenga lugar una actividad en las tierras de las que depende su subsistencia.
5. Las condiciones laborales peligrosas e inciertas y los conflictos locales de los trabajadores en relación con la externalización y la subcontratación de personal.

Trabajar conjuntamente

Después de comprometerse con los objetivos descritos en la tabla de la pág. 7, las partes acordaron sus diversas funciones y responsabilidades. Los fondos de pensiones debían interactuar con la empresa, y dicha interacción estaría respaldada por diversas fuentes de información, incluida la investigación basada en los hechos sobre el terreno realizada por los socios locales y homólogos de las ONG y los sindicatos.

La colaboración se aseguraría mediante la evaluación conjunta de los hallazgos de la investigación, la redacción conjunta de las peticiones de la participación y el debate conjunto de los resultados provisionales de la colaboración.

Derechos de tierras y comunitarios: Consentimiento libre, previo e informado (CLPI)	Derechos laborales: trabajadores subcontratados
Problemas principales en juego	
<p>Consentimiento libre, previo e informado El consentimiento libre, previo e informado es un derecho de las comunidades indígenas. Tanto las empresas como los gobiernos desempeñan un papel importante en la protección del derecho humano del CLPI de las poblaciones indígenas.</p> <p>Se observaron violaciones de este derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se consultó de forma significativa a las comunidades indígenas que vivían en la zona minera impactada sobre la expansión de una nueva mina que afectaba a sus tierras y subsistencia, ni estas tampoco dieron su consentimiento. • En abril de 2018, la empresa presentó una modificación de la evaluación del impacto medioambiental (MEIA, por sus siglas en inglés) relativa a la expansión para la mina existente. Este proceso ignoró los procedimientos adecuados que protegen a las comunidades indígenas y garantizan sus derechos colectivos. • El 25 de diciembre de 2019, el gobierno de Perú aceptó la MEIA sin consultar a las comunidades correspondientes. Sin embargo, a las evaluaciones del impacto les faltaba información, y tampoco había ningún plan de reasentamiento, que es un requisito establecido por el mismo gobierno. 	<p>Derechos laborales de trabajadores subcontratados La subcontratación es habitual en este sector y esta región, pero la empresa debía proteger los derechos laborales de los trabajadores subcontratados y respetar la legislación peruana, así como las directrices reconocidas internacionalmente sobre derechos laborales.</p> <p>Las violaciones de los derechos laborales incluían:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. no se respetaba el derecho de asociación; 2. a los trabajadores subcontratados se les pagaba menos por el mismo trabajo; 3. los trabajadores subcontratados trabajaban en peores condiciones y 4. los trabajadores subcontratados estaban sometidos a mayores riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Objetivos para la interacción con la empresa minera	
<p>Lograr el CLPI, el diálogo social y la reparación de los impactos negativos para las comunidades afectadas que circundan la mina específica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los problemas están en la agenda de la empresa a nivel de la sede y regional. • La empresa reconoce que el CLPI debe respetarse y lograrse antes de actuar. • La empresa está dando pasos para llegar a respetar el CLPI en relación con sus actividades. 	<p>Mejorar las condiciones laborales y los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa reconoce los problemas que abordó CNV en un estudio que implicaba a trabajadores subcontratados (por ejemplo, desarrollando las cuestiones del número de trabajadores subcontratados, los contratos y las condiciones laborales). • La empresa está abierta a iniciar un diálogo social en Perú con los trabajadores subcontratados (como vía de mejora de sus derechos laborales). • Se han dado los primeros pasos para iniciar el diálogo social que incluya a los trabajadores subcontratados.





Enfoque regional:

Le empresa de minería en cuestión opera en todo el mundo. Al centrarse en un país específico, Perú, y evaluar las actividades comerciales locales y regionales, el grupo de trabajo pudo abordar y cuestionar su estrategia corporativa y sus actuaciones sobre el terreno. La interacción con la empresa en cuanto a las políticas globales y prácticas regionales allana el camino para evaluar su diligencia debida. No hubiera sido posible entender las actividades comerciales regionales sin el apoyo de los homólogos locales de Perú.

“Una política corporativa de una empresa transnacional (sobre consultas y consentimiento) es inadecuada si no verifica el cumplimiento de las disposiciones de dicha política”

Local representative in Peru

Condiciones previas:

1. Se necesita tiempo para que las partes aprendan el lenguaje, las perspectivas, los métodos de trabajo, las funciones y las responsabilidades de cada parte y entiendan las expectativas y los cometidos divergentes. Esta comprensión es fundamental para generar confianza y puede lograrse encontrando puntos de coincidencia. El compromiso adquirido en virtud del Acuerdo fue fundamental para perseguir un objetivo común y establecer el grupo de trabajo.
2. Aunque es una tarea que requiere mucho tiempo, recorrer conjuntamente los procesos, como la aplicación de los PRNU, puede ayudar a las partes a entender los diferentes puntos de vista. Esto también es aplicable a las evaluaciones conjuntas de la información y las pruebas.
3. Dentro de la misma colaboración, es importante fijar los principios de los procedimientos de trabajo, centrar la atención, establecer objetivos y dejar margen para desviarse del plan, ya que el proceso es dinámico y la realidad sobre el terreno cambia constantemente.
4. Se recomienda analizar detalladamente y debatir sobre diferentes escenarios previamente, incluidos los escenarios en los que la empresa no reconozca el problema o no esté dispuesta a actuar. Las partes deben incorporar momentos de reflexión y realizar ajustes en consecuencia.
5. La creación de un grupo de trabajo multilateral requiere tiempo, no todas las partes interesadas tienen la misma capacidad, y los recursos financieros u de otro tipo pueden suponer una limitación. Una vez que el grupo multilateral esté establecido y en funcionamiento, el umbral para alcanzar el consenso sobre problemas/casos/impactos específicos en el futuro será más bajo.
6. Es importante gestionar las expectativas y ser sinceros desde el minuto cero respecto a las expectativas y a las limitaciones.
7. Los derechos de los accionistas también implican responsabilidades de los mismos. Los accionistas son responsables, principalmente, de supervisar si las políticas y los procesos de la empresa se traducen en una buena gestión de la misma y de pedir cuentas al consejo de administración. Las responsabilidades de los accionistas no incluyen la gestión de las operaciones reales. En el proceso de participación, es importante ser consciente de esta relación entre los accionistas y la empresa participada.
8. La colaboración es eficaz, pero requiere mucho tiempo. Por eso es importante recurrir a la colaboración con consciencia y en situaciones en las que resulte más beneficiosa.

Investigación conjunta

An aerial photograph of a town with numerous buildings featuring red-tiled roofs. The town is situated in a valley, with a wide, dry riverbed or road cutting through the landscape. In the background, there are large, arid mountains under a clear sky. A white line graphic starts from the text 'Investigación conjunta' and points towards the landscape.

Investigación conjunta

¿Cómo la abordamos?

Realizar una misión de investigación afianzó la participación. La misión ayudó a consolidar los conocimientos y las perspectivas de las diversas partes sobre el caso. El grupo siguió un enfoque cíclico, tal como se ilustra a continuación. Los fondos de pensiones contribuyeron a la investigación con sus propios recursos, como los proveedores de datos ESG; Oxfam Novib y CNV se pusieron en contacto con sus organizaciones asociadas de Perú; mientras que el Ministro de Asuntos Exteriores se puso en contacto con la embajada de los Países Bajos en Perú.

Proceso de investigación conjunta durante todo el caso



Visita sobre el terreno en línea

La pandemia de covid-19 impidió que el grupo realizara una visita presencial a Perú. Por consiguiente, la colaboración organizó una visita virtual que tuvo lugar en la embajada de los Países Bajos en Perú. La 'visita sobre el terreno virtual' duró cinco días y el grupo tuvo siete reuniones en línea con las siguientes partes interesadas de Perú:

- Ministerios nacionales
- El defensor del pueblo
- La inspección de trabajo
- Sindicatos
- ONG, investigadores
- La organización del sector.

Al poder hablar con diversas partes interesadas, expertos y autoridades diferentes, el grupo pudo hacerse una idea general compartida de la situación, con lo que se evitaron las malas interpretaciones de la información y que surgieran dudas respecto a la validez de algunas afirmaciones. Este enfoque también proporcionó contexto y, por consiguiente, se intensificó la interacción con la empresa.

Investigación

Durante el diálogo, CNV Internationaal presentó un informe de investigación realizado por investigadores independientes sobre la subcontratación en los emplazamientos mineros de la empresa. Este informe demuestra que el uso de la subcontratación en estos emplazamientos es superior (70 %) a la media nacional (56 %) en el sector. La brecha salarial entre los empleados contratados directamente y los trabajadores temporales es considerable, ya que asciende al 39 %.

Oxfam Novib compartió su experiencia con respecto al consentimiento libre, previo e informado (CLPI). Las expectativas eran que la empresa interactuara con las comunidades locales antes de desarrollar un nuevo emplazamiento minero o ampliar los existentes, y que las negociaciones se realizaran de buena fe. Las organizaciones asociadas locales pudieron demostrar que la empresa no cumple estas expectativas suficientemente en sus emplazamientos mineros.

“Hemos descubierto que las empresas operan en zonas grises del derecho con equipos de especialistas que les ayudan (abogados, economistas, etc.). Las empresas trabajan para limitar o reducir las acciones sindicales porque hay una idea implícita: no debería haber sindicatos; cuando, de hecho, la libertad de asociación es un derecho laboral fundamental. Así, bajo esta premisa, adoptan medidas para reducirlos, por ejemplo, mediante la subcontratación laboral”

Representante de sindicato local de Perú

Perspectivas clave de la misión de investigación conjunta:

Compartir información:

- Los sindicatos y las ONG tuvieron que encontrar un espacio seguro para compartir información y tiempo para coordinar y comprobar con los homólogos locales si el hecho de compartir información podía afectar negativamente a los defensores de los derechos humanos o sindicalistas.
- La obtención de información es un proceso que supone mucho tiempo y esfuerzo para los sindicatos y las ONG porque la información necesaria no es de naturaleza general, sino muy precisa.
- Alguna de la información de la empresa que se compartió con los fondos de pensiones era confidencial, y alguna información facilitada por los proveedores de datos estaba sujeta a restricciones de propiedad intelectual y acuerdos con los proveedores de datos ESG.

Por consiguiente, aconsejamos lo siguiente:

- crear un espacio seguro en el que pueda compartirse información
- debatir al principio qué información puede compartirse y a qué condiciones está sujeta
- acordar la confidencialidad y el uso de la información

Compartir la experiencia de recopilar información nueva profundiza la comprensión de las partes de cómo se evalúa la información y qué información es útil para qué objetivos.

Por consiguiente, recomendamos misiones de investigación conjuntas o evaluaciones conjuntas de la información.



La participación



La participación

*“El seguimiento del caso funcionó.
La mayor prueba de ello puede encontrarse en el cese de
la presión de la empresa sobre las comunidades”*

Representante de ONG de Perú

La participación tuvo lugar en diferentes fases y con un enfoque alternado en dos temas principales de la participación. Los fondos de pensiones se pusieron en contacto y hablaron con la empresa en diferentes momentos (véase el calendario de la pág. 3). El aspecto más interesante de la colaboración, en comparación con los procesos de participación regulares, es que los fondos de pensiones podían comprobar la información proporcionada por las partes interesadas locales y reutilizarla en las conversaciones con la empresa. Esto dio lugar a una dinámica diferente y también a resultados diferentes.

Perspectivas clave de la participación:

Compartir información:

- Hubo diversas reuniones de investigación con las otras partes en el Acuerdo entre las diversas actividades de participación. Las reuniones ayudaron a enfocar las actividades de participación y a comprobar y cuestionar la información procedente de la empresa en caso necesario.

Generar influencia:

- Trabajar conjuntamente como inversores ayudó a aclarar las peticiones dentro de la participación y a aumentar la influencia frente a la empresa.

Combinar herramientas:

- Durante esta participación, los fondos de pensiones combinaron diversos instrumentos de inversión responsables, que abarcaban desde cartas y preguntas planteadas durante la asamblea general anual hasta rwn inversores y de operaciones locales. Esto ayudó a incluir los temas en la agenda en diferentes partes de la empresa.
- Sin embargo, todavía fue más innovadora la interacción entre las ONG, los sindicatos, los inversores y la empresa. Esta permitió, por ejemplo, dar voz a los mensajes relativos a las condiciones laborales y transmitir el mensaje de que este tema era un asunto que concernía a diversos accionistas y partes interesadas.

Tener en cuenta las características específicas del sector y del país en el proceso de participación:

- Al centrarse en una geografía específica y los problemas e impactos relacionados, los fondos de pensión pudieron dirigir la conversación con la empresa de la política a la implementación efectiva de dicha política sobre el terreno.
- **Perspectiva del contexto local:**
 - Al menos en Perú, el modo de implementar un proceso de CLPI depende de las normativas y la implicación del gobierno. Esto significa que la empresa tiene una responsabilidad clara, pero que también está sujeta al modo en que las agencias gubernamentales gestionan este proceso. Por este motivo, conocer estas normativas es importante para el éxito de la participación.
- **Perspectiva de los temas:** La colaboración puede ayudar a superar las limitaciones de perspectiva que afrontan los fondos de pensiones.
 - Se puede superar parcialmente la falta de perspectiva y conocimientos regionales específicos obteniendo información de las ONG, las embajadas y los sindicatos; no obstante, teniendo en cuenta la naturaleza confidencial de los procesos de CLPI, el objetivo de los inversores es pedir a las empresas que respeten el CLPI y que sean transparentes sobre el proceso ante sus partes interesadas.
 - Es importante considerar cómo se implementa la subcontratación en el sector minero, la función de las empresas conjuntas, las normativas locales y la postura



de los sindicatos (incluida la postura respecto a la subcontratación). Sin estas perspectivas, es difícil plantear preguntas de forma eficaz e influir en la empresa con relación a este tema. Hemos visto casos en los que la empresa delegó la responsabilidad que tenía ante sus trabajadores subcontratados a sus proveedores, afirmando que bastaba con añadir determinadas condiciones a los códigos de los proveedores. Sin embargo, una empresa debería tener claro el concepto de su función con respecto al personal subcontratado, rendir cuentas y utilizar su influencia con sus proveedores (aumentando la capacidad de los proveedores). Esto sucede sobre todo en países en los que falta una supervisión y regulación adecuadas por parte del gobierno. También es importante ser consciente de que la subcontratación puede ser parte del modelo de negocio de la empresa, en cuyo caso será más difícil de cambiar. No obstante, la subcontratación en la minería es la causa fundamental de muchos problemas relacionados con las violaciones de los derechos laborales.

- **La colaboración podría ayudar a superar los retos intersectoriales en la participación y los problemas sistémicos.** La resolución de estos problemas requiere la interacción entre diferentes actores en el ámbito social y económico. Intentar entender la interacción entre los derechos laborales, las condiciones laborales y las relaciones de las comunidades como condiciones sistémicas ayuda a centrarse en los puntos de influencia correctos durante las conversaciones con la empresa. En la participación, centrarse en los impactos más graves de la actividad comercial. Además, pensar en los puntos de influencia que pueden resolver parte del rompecabezas sistémico. Una teoría del cambio que se aborde en las conversaciones con las ONG y los sindicatos puede ayudar a identificar las piezas de este rompecabezas y los ‘derechos habilitadores’. Por ejemplo, si hay condiciones laborales deficientes, pedirle a la empresa que mejore sus condiciones laborales está sin duda justificado, pero el efecto de apoyar la libertad de asociación podría resultar más influyente a largo plazo.





Resultados y seguimiento del progreso

Resultados y seguimiento del progreso

¿Cómo la abordamos?

Desde el inicio, el grupo siguió un proceso repetitivo en cuanto a los objetivos y el seguimiento del progreso y los resultados. Revisamos nuestros objetivos regularmente para determinar si se había progresado y ver si estábamos o no en el buen camino. Y, mientras continuábamos persiguiendo nuestros objetivos clave, los especificamos con más detalle a finales de 2020. Seguimos el progreso a diferentes niveles: el progreso alcanzado en relación con la situación sobre el terreno y el progreso a nivel de política (a nivel de sede). El razonamiento, o la ambición, era que, al profundizar en el caso específico de Perú, podríamos comprobar y mejorar las políticas y prácticas de la empresa en todo el mundo. Además de esto, intentamos extraer enseñanzas de la colaboración en sí misma.

Resumen de los objetivos finales y los logros

Objetivos finales de 2021 - Derechos de tierras	Logros
<ul style="list-style-type: none"> Los problemas están en la agenda de la sede de la empresa y a nivel local. La empresa reconoce que debe respetarse el CLPI. La empresa está tomando medidas para respetar el CLPI con respecto a la expansión de la mina. 	<ul style="list-style-type: none"> Los problemas están en la agenda de la sede de la empresa y de la empresa a nivel local. La empresa reconoce que debe respetarse el CLPI. La empresa ha declarado a nivel de sede que respetará el CLPI en Perú y actuará en consecuencia. El departamento de operaciones locales también ha realizado una declaración pública. Con base en nuestra información, dicha declaración también se está traduciendo en comportamiento sobre el terreno; sin embargo, a largo plazo, necesitaríamos supervisar si ese es el caso durante el proceso de CLPI.

Objetivos finales de 2021 - Trabajadores subcontratados	Logros
<ul style="list-style-type: none"> La empresa reconoce los problemas que CNV Internationaal ha tratado en su informe (porcentaje de trabajadores subcontratados, igualdad salarial, modalidades de contratos y condiciones laborales seguras). La empresa está abierta a iniciar un diálogo social en Perú que incluya a los trabajadores subcontratados como vía de mejora de sus derechos laborales. Idealmente, se darán los primeros pasos para iniciar el diálogo social que incluya a los trabajadores subcontratados. 	<ul style="list-style-type: none"> En la asamblea general anual de 2021 de la empresa, los fondos de pensiones fueron capaces de captar la atención a nivel de consejo administración sobre los problemas de subcontratación. La empresa afirma estar abierta a iniciar un diálogo con CNV Internationaal en relación con su informe sobre la subcontratación. Sin embargo, esto todavía no ha sucedido, y la empresa todavía tiene que cumplir este compromiso. El tema ha estado sobre la mesa en todas las reuniones con la empresa. La empresa ha ido modificando lentamente su postura, desde afirmar que no hay ningún problema con respecto a los trabajadores subcontratados a una actitud más abierta sobre las cuestiones planteadas, como se demuestra en su correspondencia con CNV Internationaal. No obstante, aunque la empresa se ha comprometido a iniciar un diálogo con los representantes de los trabajadores subcontratados, esto todavía no ha sucedido, y sus acciones sobre el terreno continúan siendo preocupantes. La empresa todavía no se ha comprometido a entablar un diálogo con CNV Internationaal.

Perspectivas clave de los resultados:

Queda claro a raíz de este caso que la participación requiere tiempo, especialmente porque:

- la empresa implicada tiene que pasar de la negación al reconocimiento;
- puede haber diferencias claras de postura entre la sede y el departamento de operaciones locales (y de información disponible). Se necesita un proceso de participación más prolongado para garantizar que la información y las posturas se transmiten del nivel de sede a al de operaciones locales y viceversa;
- los procesos como el CLPI suelen ser procesos plurianuales, por lo que una participación breve no es adecuada para supervisarlos o para aplicar medidas mediante la participación y lograr un impacto.

Próximos pasos

La colaboración en virtud del Acuerdo de fondos de pensiones finalizará formalmente a finales de 2021. En cuanto a los derechos de tierras y el CLPI de las comunidades locales, las partes están supervisando la situación actual en Perú para continuar las conversaciones con la empresa en caso necesario. Con respecto a los trabajadores subcontratados, la empresa todavía no ha concedido una de las peticiones clave, es decir, todavía debe entablar el diálogo con los sindicatos locales y CNV International sobre sus hallazgos publicados. Por consiguiente, las partes implicadas mantendrán contacto (informal) sobre esta cuestión y realizarán un seguimiento de la empresa.

Otros próximos pasos, como la manera de ampliar o extender las lecciones aprendidas de este caso a otros tipos de participación, se debaten en el propio Acuerdo.

Recomendaciones para los próximos pasos

Para los fondos de pensiones

- **Compartir la información** obtenida en este caso con **los gestores de activos y los proveedores de la participación** con el objetivo de aumentar la influencia; esto también podría hacerse a través de las redes y plataformas existentes.
- Preguntar a los gestores de activos, gestores fiduciarios o proveedores de la participación sobre las consultas a las partes interesadas; por ejemplo, cuándo y cómo establecer relaciones entre las ONG y los sindicatos para hablar sobre casos específicos, compartir información local y prepararse para la interacción con las empresas.
- Estudiar cómo los flujos de información existentes pueden beneficiarse de la información compartida por las ONG y los sindicatos. Esto incluiría la información facilitada por los proveedores de datos ESG, la plataforma de colaboración PRI o la plataforma de resoluciones, así como boletines informativos de partes como el Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos.
- **Combinar métodos en el proceso de participación.** Utilizar los diferentes instrumentos disponibles para aumentar la influencia, incluido el planteamiento de preguntas en la asamblea general anual y dar voz a las peticiones de las ONG y los sindicatos (y viceversa).

Para el gobierno

El Ministro de Asuntos Exteriores puede desempeñar un papel para influir en las agendas multilaterales y las cuestiones de posicionamiento:

- **Facilitando el diálogo multilateral:** esto puede suceder en diferentes momentos durante el proceso. Por ejemplo, la embajada de Perú desempeñó un papel de facilitación en la organización de reuniones con las partes interesadas relevantes para la visita sobre el terreno en línea.
- **Utilizar redes diplomáticas** en relación con la diligencia debida y la participación, por ejemplo, si la embajada en el país en el que la empresa tiene su sede tiene contactos en la empresa.
- **Utilizar las redes de las partes interesadas** para influir en los responsables políticos y los gobiernos para lograr objetivos de interacción mutua.

Para los sindicatos y las ONG

Los sindicatos y las ONG pueden utilizar los conocimientos/las perspectivas del sector financiero para aumentar su influencia en las cadenas de suministro:

- Una comprensión clara por parte de los sindicatos y las ONG de los mecanismos internos de los fondos de pensiones puede ayudar a identificar oportunidades para aumentar la influencia.
- Los sindicatos y las ONG pueden utilizar las perspectivas de los inversores sobre el proceso de participación para contextualizar y evaluar mejor el valor de las diferentes fuentes de información, que pueden reutilizarse en el proceso de participación.
- La información sobre el terreno puede ayudar a abordar otros aspectos de la cadena de valor/suministro y aprovechar la información proporcionada por otras partes en la cadena de suministro.
- La votación de los inversores en la asamblea general anual puede ofrecer oportunidades para que los sindicatos/las ONG destaquen cuestiones específicas con la empresa.

Al intercambiar información con los fondos de pensiones, los sindicatos y las ONG, pueden aumentar simultáneamente el impacto:

- Los enfoques complementarios para una empresa, sector o problema específicos en la cadena de suministro pueden aumentar el impacto.
- Otras partes pueden ganar influencia de la interacción con los inversores y mejorar su diálogo sobre el terreno.
- Los sindicatos pueden compartir las lecciones aprendidas con las organizaciones sindicales internacionales para mejorar las estrategias a largo plazo de estas.

Información de referencia

Acerca del Acuerdo

El Acuerdo de fondos de pensiones holandés sobre inversión internacional responsable se firmó el 20 de diciembre de 2018 con 73 fondos de pensiones, la Federación Holandesa de Fondos de Pensiones, seis ONG, tres sindicatos y tres ministerios gubernamentales. El objetivo del Acuerdo es que las Partes puedan prevenir y afrontar el impacto social y medioambiental negativo que tienen las inversiones por medio de fondos de pensiones. Durante el primer año y medio, el número de fondos de pensiones signatarios aumentó a 83. Estos fondos en su conjunto ascienden a unos 1200 millones de euros de activos invertidos, lo que supone el 90 por ciento de los activos totales invertidos por los fondos de pensiones holandeses.

En este Acuerdo, los fondos de pensiones signatarios han elegido el enfoque de identificar, priorizar y abordar los riesgos para la sociedad y el entorno basándose en las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (PRNU).

En virtud de este Acuerdo, los fondos cooperan con el gobierno holandés, las ONG y los sindicatos que, a su vez, comparten sus conocimientos y experiencia, así como los conocimientos y la experiencia de los socios locales de las partes. Esto proporciona a los fondos una mejor comprensión de dónde ocurren los riesgos – por ejemplo, violaciones de los derechos humanos o daños medioambientales – y permite utilizar su influencia para resolver los problemas y mitigar los riesgos. El objetivo final es tener un impacto positivo en las prácticas de las empresas en las que invierten.

Para obtener más información sobre el Acuerdo, visite la [página web](#) (en inglés)

Colaboración en casos

El Acuerdo tiene una ‘Vía ancha’ y una ‘Vía profunda’. La Vía ancha afecta a todos los signatarios. Su objetivo es que todos los fondos de pensiones holandeses adopten un enfoque para agilizar la implementación de las Directrices de la OECD y los PRNU en su política y práctica de inversiones.

En la Vía profunda, los fondos de pensiones trabajan con el gobierno holandés, los sindicatos y las ONG en casos específicos. Estos seleccionan casos basándose en los criterios de selección especificados previamente en el Acuerdo:

- El impacto negativo del caso debe ser grave.
- La investigación conjunta debe proporcionar valor añadido al caso y debe permitir a las diversas partes aportar su experiencia específica.
- El caso debe abordar los impactos negativos reales y potenciales en los derechos humanos y los derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación, el trabajo forzado y los derechos de los niños.
- Los casos deben servir de ejemplo y ser ilustrativos, de forma que la investigación tenga una relevancia más amplia para todo el sector de las pensiones y otras delegaciones.

“El valor del apoyo internacional ha sido defender los derechos de los mineros, que nunca han sido escuchados y cuyos derechos se han violado. También demuestra que no estamos solos y que hay organizaciones que velan por los trabajadores”

Representante de sindicato local de Perú

Miembros del grupo de trabajo

Fondos de pensiones

Frank Wagemans, *Achmea en nombre de BPL Pensioen*

Daniëlle Essink, *Robeco en nombre de Rabobank PF*

Louise Kranenburg, *Pensioenfonds Detailhandel*

Willem Hettinga, *APG en nombre de ABP, bpfBOUW y SPW*

Rogier Snijdewind, *PGGM en nombre de PfwZ y Pf Schilders*

CNV Internationaal

Maurice van Beers, *CNV Internationaal*

Frans van de Veen, *CNV Internationaal*

Oxfam Novib

Imke Greven, *Oxfam Novib*

Amnistía Internacional, Países Bajos

Jaap Bartels, *Amnistía (hasta febrero de 2020)*

Ministro de Asuntos Exteriores de Países Bajos

Jeroen Verburg, *Ministro de Asuntos Exteriores*

Gerwin Woudt, *Embajada de los Países Bajos en Perú*

Secretaría de SER

Patrick van der Groen, *SER*

Hansje van der Zwaan, *SER (Presidente)*

Social and Economic Council

Bezuidenhoutseweg 60

P.O. Box 90405

2509 LK Den Haag

+31 70 3499 525

communicatie@ser.nl

www.imvoconvenanten.nl/en/pension-funds

Fotos Shutterstock, CNV internationaal

© 2021, Social and Economic Council