



Responsible Jewellery Council

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE LOS ESTÁNDARES

Document Reference: G002_2013 –RJC Standards Guidance Spanish Translation

Traducido por: Valeria Lagos Terrizzano / Gustavo Weihmüller

Revisado por: Gustavo Weihmüller

Fecha de publicación: Julio de 2014

El inglés es el idioma oficial del sistema de certificación del RJC. En caso de surgir contradicciones o discrepancias entre las versiones en otros idiomas, la versión en el idioma oficial prima por sobre las demás. Por favor, visite www.responsiblejewellery.com para consultar la versión en el idioma original.

Document Reference: G002_2013 - RJC Standards Guidance Spanish Translation

Translated by: Valeria Lagos Terrizzano / Gustavo Weihmüller

Proof Read by: Gustavo Weihmüller

Date Released: July 2014

The official language of the RJC Certification system is English. In the case of inconsistency between versions, reference should default to the official language version. Please refer to www.responsiblejewellery.com for the official language version.

El Consejo de Joyería Responsable (RJC)

El Consejo de Joyería Responsable (RJC, por su sigla en inglés) es una organización sin fines de lucro fundada en 2005, cuya misión es el establecimiento de estándares y certificaciones.

Nuestra visión es la de una cadena de suministro global que sea responsable y fomente la confianza en la industria mundial de la joyería y la relojería.

Acerca de esta Guía

La *Guía de orientación sobre los estándares del RJC* (en adelante, la “Guía”) proporciona información general y consejos para colaborar con los miembros del RJC en la implementación del **Código de Prácticas (COP)** del RJC.

Esta Guía no sustituye el asesoramiento legal.

Esta Guía es un “documento vivo” y el RJC se reserva el derecho de modificarlo sobre la base de las experiencias resultantes de su implementación y de las buenas prácticas que de ella emerjan. La Guía publicada en la página web del RJC invalida toda otra versión. Para comprobar la vigencia de este documento, por favor visite:

www.responsiblejewellery.com

Exoneración de responsabilidad

No se formula declaración ni garantía alguna con respecto a la integridad o exactitud de esta Guía y de otros documentos o fuentes de información en él citados. La conformidad con la Guía no pretende reemplazar, alterar ni violar las obligaciones estipuladas por toda ley, regulación, ordenanza u otras exigencias —de aplicación nacional, provincial o local— que rijan sobre los asuntos incluidos en la presente Guía.

Se debe tener en cuenta que la presente Guía posee un carácter orientativo y no debe ser considerada una declaración inapelable y exhaustiva acerca de los temas y asuntos que en ella se tratan.

El cumplimiento de la presente Guía por parte de las organizaciones que no son miembro del RJC es completamente voluntario y no busca, genera, establece ni reconoce obligaciones o derechos legalmente vinculantes frente al RJC y sus miembros o signatarios. La Guía no busca, genera, establece ni reconoce obligaciones legalmente vinculantes del RJC, ni de sus miembros o signatarios. Las organizaciones que no sean miembros del RJC no podrán emprender acciones legales contra el RJC ni contra sus miembros o signatarios como consecuencia del incumplimiento de la Guía.

Consultas y comentarios

El RJC agradece cualquier comentario acerca de la presente Guía.

Correo electrónico: info@responsiblejewellery.com

Otras vías de contacto: <http://www.responsiblejewellery.com/contact-us/>

Responsible Jewellery Council (Consejo de Joyería Responsable) es el nombre comercial del Council for Responsible Jewellery Practices Ltd, inscripto en Inglaterra y Gales con el número de registro 05449042.

Contenidos

| | |
|--|---|
| El Consejo de Joyería Responsable (RJC)..... | 3 |
|--|---|

REQUISITOS GENERALES

| | |
|---|----|
| (COP 1) Cumplimiento de las leyes | 10 |
| (COP 2) Política e implementación..... | 16 |
| (COP 3) Informes | 19 |
| (COP 4) Registros contables | 23 |

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE Y DERECHOS HUMANOS

| | |
|---|----|
| (COP 5) Socios comerciales | 26 |
| (COP 6) Derechos humanos | 31 |
| (COP 6.2) Zonas de conflicto | 40 |
| (COP 7) Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala | 47 |
| (COP 8) Desarrollo de la comunidad | 52 |
| (COP 9) Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones | 56 |
| (COP 10) Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo | 61 |
| (COP 11) Seguridad..... | 67 |
| (COP 12) Declaración de procedencia | 72 |

DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

| | |
|--|-----|
| (COP 13) Condiciones generales de empleo | 80 |
| (COP 14) Horario de trabajo | 84 |
| (COP 15) Remuneración..... | 90 |
| (COP 16) Procesos disciplinarios y de quejas y reclamos..... | 95 |
| (COP 17) Trabajo infantil | 99 |
| (COP 18) Trabajo forzado..... | 107 |
| (COP 19) Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos | 114 |
| (COP 20) No Discriminación | 119 |

SALUD , SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

| | |
|---|-----|
| (COP 21) Salud y seguridad | 122 |
| (COP 22) Gestión medioambiental..... | 133 |
| (COP 23) Sustancias peligrosas | 138 |
| (COP 24) Desechos y emisiones | 145 |
| (COP 25) Uso de los recursos naturales..... | 150 |

DIAMANTES, ORO Y METALES DEL GRUPO DEL PLATINO

| | |
|--|-----|
| (COP 26) Información sobre los productos..... | 154 |
| (COP 27) Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley y Sistema de Garantías del World Diamond Council (Consejo Mundial del Diamante) | 160 |
| (COP 28) Clasificación y valuación..... | 165 |

SECTOR DE MINERÍA RESPONSABLE

| | |
|--|-----|
| (COP 29) Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas | 169 |
| (COP 30) Participación comunitaria | 173 |
| (COP 31) Los pueblos indígenas y el consentimiento informado libre y previo..... | 181 |
| (COP 32) Evaluación del impacto | 191 |
| (COP 33) Minería artesanal y de pequeña escala | 196 |
| (COP 34) Reasentamiento..... | 203 |
| (COP 35) Respuesta a situaciones de emergencia | 207 |
| (COP 36) Biodiversidad | 210 |
| (COP 37) Relaves y desmontes..... | 221 |
| (COP 38) Cianuro | 229 |
| (COP 39) Mercurio | 231 |
| (COP 40) Rehabilitación y cierre de las minas | 236 |

1. Introducción

1.1 Certificación del Responsible Jewellery Council (RJC) - Consejo de Joyería Responsable

El Código de Prácticas (COP) del RJC es un estándar para la adopción de prácticas comerciales responsables, contra el cual todos los miembros comerciales del RJC deben estar certificados. La certificación del RJC requiere una auditoría independiente y externa realizada por auditores acreditados por el RJC para verificar que los sistemas administrativos y el desempeño del miembro cumplen con el COP. El proceso de certificación también establece mecanismos para la identificación temprana de aquellas prácticas que no cumplan con el estándar, para la adopción de acciones correctivas y coercitivas.

Si desea información general sobre cómo obtener la certificación del RJC, consulte el *Manual de certificación del RJC*. Si necesita información más detallada, consulte el *Manual de evaluación del RJC*.

1.2 Cómo utilizar esta Guía

La finalidad de esta Guía es ayudar a los miembros a cumplir con su compromiso de implementar el COP y convertirse en miembros certificados del RJC. La Guía será de mayor utilidad a los miembros nuevos del RJC que se estén preparando para su certificación inicial, o que deseen comparar su enfoque actual con los propósitos de las cláusulas. El capítulo guía de cada una de las 40 cláusulas del Código de Prácticas ha sido diseñado de modo tal que pueda consultarse independientemente, de manera de ser utilizado por personal responsable de la empresa, si fuera necesario.

Los miembros y los auditores también le encontrarán utilidad a este documento para comprender la base lógica de cada cláusula del COP y como ayuda en la interpretación de la conformidad. La Guía hace referencia a los estándares internacionales que apuntalan el COP y debe proporcionar un contexto general con respecto a la cadena de suministro de los productos de joyería.

La Guía del RJC no es normativa. La Guía proporciona información técnica y muestra algunas ideas que pueden ayudar a implementar los requisitos obligatorios del COP. La orientación que ofrece es de naturaleza general y, por lo tanto, se la debe tomar como un punto de partida de información y apoyo.

Los miembros pueden también utilizar los módulos de capacitación basados en la web para aprender más sobre el COP, la Guía del RJC y para prepararse para las auditorías de certificación.

1.3 Contenido

El COP incluye el estándar para la certificación del RJC, y está conformado por 40 cláusulas. El Código de Prácticas cubre una amplia variedad de temas relacionados con el desarrollo sostenible y es aplicable a toda la cadena de suministro de los productos de joyería, desde la mina hasta la venta minorista.

| Requisitos generales | Cadenas de suministro responsables y derechos humanos | Derechos y condiciones laborales | Salud, seguridad y medio ambiente | Productos de diamantes, oro y metales del grupo del platino | Sector minero responsable |
|------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------------|---|---|
| 1. Cumplimiento de las leyes | 5. Socios comerciales | 13. Condiciones generales de empleo | 21. Salud y seguridad | 26. Información sobre los productos | 29. Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas |
| 2. Política e implementación | 6. Derechos humanos | 14. Horario de trabajo | 22. Gestión medioambiental | 27. Proceso de Kimberley | 30. Compromiso con el desarrollo de la comunidad |
| 3. Informes | 7. Abastecimiento a partir de la | 15. Remuneración | 23. Sustancias peligrosas | 28. Clasificación y valuación | 31. Las comunidades |

| | | | | | |
|-----------------------|--|--|----------------------------------|--|---|
| | minería artesanal y de pequeña escala | | | | <i>indígenas</i> y el consentimiento informado libre y previo |
| 4.Registros contables | 8.Desarrollo de la comunidad | 16.Procesos disciplinarios y de quejas y reclamos | 24.Desechos y emisiones | | 32.Evaluación del impacto |
| | 9.Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones | 17.Trabajo infantil | 25.Uso de los recursos naturales | | 33.Minería artesanal y de pequeña escala |
| | 10.Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo | 18.Trabajo forzado | | | 34.Reasentamiento |
| | 11.Seguridad | 19.Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos | | | 35.Respuesta a situaciones de emergencia |
| | 12.Declaración de procedencia | 20.No discriminación | | | 36.Biodiversidad |
| | | | | | 37.Relaves y desmontes |
| | | | | | 38.Cianuro |
| | | | | | 39.Mercurio |
| | | | | | 40.Cierre de las minas |

1.4 Formato de la Guía

Para cada una de las cláusulas del Código, la Guía cuenta con un capítulo que incluye una descripción de lo siguiente:

- Definiciones y pertinencia de la cláusula
- Antecedentes del tema
- Normativas, iniciativas y reglamentaciones clave
- Enfoque sugerido para la implementación
- Información adicional

1.5 Enfoque sugerido para la implementación

La Guía incluye sugerencias sobre el enfoque que pueden utilizar los miembros para la implementación de cada una de las cláusulas del COP.

Este "enfoque sugerido para la implementación" ha sido desarrollado pensando especialmente en los miembros que aún no han abordado los estándares en sus empresas.

Dichas sugerencias son, sin embargo, de naturaleza general y pueden no ser siempre las más adecuadas para la empresa del miembro. Para lograr la conformidad con el COP, los miembros podrán abordar la gestión desde el enfoque que resulte más adecuado para su empresa y su coyuntura. Nótese que si hubiera conflicto entre las cláusulas del RJC y la legislación vigente, tendrá prioridad la legislación vigente. Dichas situaciones deben ser informadas al RJC de modo que se puedan preparar consejos coherentes, tanto para los miembros como para los auditores.

En términos generales, los siguientes elementos de sistemas de gestión efectiva ayudarán a la implementación del COP.

- La **evaluación de riesgos** es una valiosa herramienta de gestión que permite identificar y representar los riesgos reales y potenciales. Se puede utilizar para priorizar las áreas que necesiten un esfuerzo adicional para asegurar la conformidad respecto de todas las cláusulas del COP. Para aquellos miembros que no realizan evaluaciones de riesgos con frecuencia, el RJC ha desarrollado la Herramienta para la evaluación del riesgo en un archivo de Excel (se puede descargar de la web del RJC). Para aquellos miembros que cuenten con sistemas de gestión bien establecidos, una revisión o extensión de su evaluación de riesgos vigente debería bastar para identificar y abordar cualquier tema a resolver.

Este primer paso en la evaluación de riesgos ayudará a determinar si la implementación o modificación de alguna de las siguientes medidas podría resultar apropiada.

- **Asignar responsabilidades a gerentes u oficiales senior** en relación con los temas abordados en el COP. El director, dueño o jefe también debe mostrarse claramente comprometido con el cumplimiento de los objetivos expresados en el COP, así como proporcionar apoyo a los gerentes responsables.
- **Las políticas y procedimientos puestos por escrito** ayudan a dejar clara la posición de la empresa respecto de los temas clave, y a identificar maneras de poner en práctica dicha postura. Es útil poner por escrito las políticas y procedimientos de la empresa, para llevar un registro formal de los mismos y para proporcionar información coherente a los empleados. No es necesario, y puede no ser adecuado, tener una política relacionada con todas y cada una de las cláusulas del COP. En el caso de los miembros, es posible que sea suficiente tener una declaración general sobre las políticas de la empresa que cubra el COP en su totalidad, o que integre algunos o todos sus aspectos en la totalidad del sistema de gestión de la empresa, u otros marcos de gestión. Si está preparando estos materiales por primera vez, busque maneras de ser más eficiente. Por ejemplo, las políticas y procedimientos pueden estar incluidos en una presentación que se vaya a usar para capacitación.
- **Llevar registros** es fundamental en cualquier empresa para la administración de datos e información importantes. La existencia de registros fiables mejora la contabilidad y permite a las empresas medir su progreso a lo largo del tiempo. Los registros son una fuente básica de información para revisiones internas y, cuando sea necesario, son datos de gran valor para las auditorías externas. En el caso de la primera auditoría de certificación, serán requeridos los registros y los datos de los doce meses previos a la misma. Los registros utilizados para la certificación deben conservarse por un lapso mínimo de tres años (validez de la certificación) o por el tiempo que la legislación vigente estipule.
- **La capacitación** ayuda al personal a centrarse en las prioridades y a entender las políticas y procedimientos de la empresa. Es un recurso importante para que el personal, tanto nuevo como existente, aprenda qué debe hacer y se mantenga al día en una empresa flexible y en constante evolución. Si el personal de la empresa puede aprender, desarrollarse y cambiar, la empresa también puede hacerlo.

1.6 Datos objetivos

Para obtener la certificación del RJC, los auditores evalúan la conformidad con las cláusulas aplicables del Código de Prácticas basándose en los datos objetivos disponibles. Los datos objetivos se definen como *información, registros o afirmaciones sobre hechos verificables*.

El enfoque sugerido para la implementación que se ofrece en esta Guía ayudará a proporcionar a los auditores aquellos datos objetivos que resulten relevantes para demostrar el cumplimiento. Los auditores no sólo buscarán documentos, políticas y otros registros; también intentarán encontrar otros tipos de evidencia objetiva para confirmar las prácticas, tales como entrevistas con la gerencia, los trabajadores y otras partes interesadas, así como observaciones generales. Para obtener más información sobre el proceso de auditoría, consulte el *Manual de evaluación del RJC*.

1.7 Pequeñas empresas

El RJC aspira a lograr que la certificación del RJC sea accesible tanto para las empresas grandes como para las pequeñas.

En las empresas pequeñas o en instalaciones productivas con hasta 25 trabajadores, es posible que los sistemas de gestión sean mucho menos formales, pero igualmente efectivos. Por ejemplo, es mucho más fácil comunicar políticas y programas a un grupo pequeño de trabajadores, lo cual reduce la necesidad de contar con gran cantidad de documentación. La alta gerencia se encuentra generalmente integrada en la administración cotidiana de la empresa. Esta circunstancia debería crear un alto grado de conciencia sobre los problemas y riesgos que deben ser gestionados.

Los requisitos para obtener la certificación del RJC no son menos exigentes para las organizaciones pequeñas, pero algunos ejemplos de pruebas de conformidad pueden diferir en las instalaciones de menor tamaño. Se pide a los auditores que busquen pruebas de conformidad adecuadas al tamaño de la organización. Como en toda evaluación, éstos buscarán datos tanto sobre los sistemas de gestión y el desempeño, más que sobre los procedimientos y los registros de gran complejidad.

La documentación que sirve a su fin y es coherente suele ser la base de un sistema de gestión funcional. Sin embargo, la documentación que se exige para obtener la conformidad puede ser bastante simple en el caso de las empresas pequeñas. Las entrevistas también proporcionan indicios sobre el desempeño práctico de los sistemas. En las empresas pequeñas, es posible que los auditores se basen más en las entrevistas, ya que pueden contactar a una proporción mayor de trabajadores que si se tratara de una empresa más grande.

El enfoque sugerido para la implementación que se ofrece en cada capítulo debe, por lo tanto, ser interpretado en el contexto del tamaño de la organización. Las evaluaciones de riesgo ayudarán a determinar qué medidas son apropiadas y útiles. Siguiendo este enfoque, la implementación del sistema del RJC no debería resultar desproporcionadamente difícil para la pequeña empresa.

1.8 Desarrollo de guías más detalladas

El RJC podrá actualizar esta guía, o desarrollar orientaciones más detalladas sobre temas específicos del Código de Prácticas, o sobre su aplicación en contextos específicos. Por favor, visite la página web del RJC para ver las actualizaciones, o póngase en contacto con el RJC.

www.responsiblejewellery.com

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 1) Cumplimiento de las leyes

A. Definiciones y pertinencia

Cumplimiento es la situación de encontrarse y actuar según las directrices, especificaciones o legislación establecidas.

Cumplimiento de las leyes se refiere generalmente a los comportamientos y prácticas que se realizan según la legislación supranacional y/o nacional y/o estatal y/o local del país o países en que opera la empresa.

Sistemas son los procesos de gestión y documentación que, en conjunto, proporcionan un marco sistemático que garantiza la realización de las tareas de manera correcta, eficiente y consistente, con el objeto de alcanzar los resultados deseados e impulsar una mejora continua en el desempeño.

La sección **Cumplimiento de las leyes** del COP es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

El cumplimiento de las leyes y normativas es una de las preocupaciones principales para una empresa. En general se considera que una gestión efectiva de los riesgos empresariales contribuye a la buena reputación y a la sostenibilidad de la empresa. Las obligaciones relacionadas con el cumplimiento de las leyes pueden incluir lo siguiente:

- legislación, normativas y códigos o estándares requeridos por ley;
- permisos, licencias y otras formas de autorización;
- ordenanzas municipales; y
- decisiones, instrucciones, resoluciones o interpretaciones emitidas por juzgados o tribunales relevantes.

La identificación de las normativas aplicables, su interpretación y la determinación de su impacto en las operaciones de su empresa es una tarea que puede llevar mucho tiempo. Para obtener información sobre las leyes y normativas aplicables, incluyendo advertencias sobre los cambios en dichas leyes, se pueden utilizar los siguientes recursos:

- servicios comerciales;
- organismos reguladores;
- departamentos gubernamentales;
- grupos de comercio y asociaciones industriales;
- Internet;
- bibliotecas públicas;
- seminarios y cursos;
- suscripciones a boletines informativos y revistas;
- consultores y profesionales legales; y
- clientes, vendedores y otras empresas.

En la mayoría de los países se establecen consecuencias para quienes incumplan las leyes; dichas consecuencias incluyen:

- Imposición de penalizaciones económicas;
- Para muchos delitos se ha eliminado la obligación del procesamiento para demostrar la intencionalidad (por ej.: responsabilidad estricta por contaminación);
- Imposición de responsabilidad civil o criminal para las empresas por los actos de sus empleados;

- Imposición de responsabilidad civil o criminal para los directores o gerentes por delitos cometidos por sus empresas;
- Inhabilitación de los directores; y
- Acciones legales subsecuentes por daños y perjuicios por las partes afectadas.

El proceso de certificación del RJC no pretende incluir una auditoría legal en profundidad. El objetivo de esta cláusula es que los miembros cuenten con sistemas que les permitan conocer en todo momento la legislación vigente y todo cambio en ella que les afecte. Por lo tanto, los miembros deben tener acceso a la información más actualizada sobre la legislación aplicable y realizar las acciones necesarias para seguir cumpliendo la ley.

Además de los requisitos generales contenidos en esta cláusula, se especifican requisitos relacionados con el cumplimiento de las leyes en las siguientes cláusulas del COP:

- COP 9 Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones
- COP 10 Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo
- COP 13 Condiciones generales de empleo
- COP 14 Horario de trabajo
- COP 15 Remuneración
- COP 17 Trabajo infantil
- COP 18 Trabajo forzado
- COP 19 Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos
- COP 21 Salud y seguridad
- COP 24 Desechos y emisiones
- COP 26 Información sobre los productos
- COP 27 Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley (KPCS)
- COP 31 Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo
- COP 39 Mercurio

Cambios en relación con el Código de Prácticas 2009

El Código de Prácticas 2013 contiene varios cambios cuyo objetivo es brindar una mayor coherencia a la hora de implementar la cláusula sobre el cumplimiento de las leyes.

- La guía enfatiza el hecho de que proceso de certificación del RJC no está diseñado para incluir una auditoría legal en profundidad.
- Se insiste en el requisito de contar con sistemas adecuados que permitan conocer y cumplir en todo momento con la legislación vigente.
- La definición de falla grave de conformidad se ha revisado, y ya no convierte todo incumplimiento de la legislación vigente en una falla grave de conformidad. Una falla **grave** de conformidad se aplica a situaciones en las que el miembro no ha identificado requisitos legales o reglamentarios relevantes respecto al Código de Prácticas, o se sabe que no se cumplen dichos requisitos legales o reglamentarios **y**:
 - Se intenta rectificar la condición de incumplimiento de manera *incorrecta y/o*
 - Esta situación puede *potencialmente* terminar en un riesgo inminente para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.
- Una falla **leve** de conformidad se aplica a situaciones en las que se sabe que el miembro no cumple con los requisitos legales o reglamentarios **y**:
 - Se intenta rectificar la condición de incumplimiento de manera *correcta, y*
 - Esta situación *no* implica un riesgo inminente para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.
- Una falla **leve** de conformidad se aplica también a situaciones en las que el miembro no ha identificado los requisitos legales o reglamentarios relevantes respecto al Código de Prácticas **y** esta situación no supone un riesgo significativo inminente para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.

C. Normativas clave

Esta guía no proporciona consejos sobre la legislación vigente para miembros individuales, ya que dichas leyes varían según la ubicación de las instalaciones del miembro y la naturaleza de las mismas.

Las leyes suelen estar conformadas por la legislación sancionada por los gobiernos y por las resoluciones judiciales. Las obligaciones legales a menudo van más allá de las leyes y normativas estatutarias específicas. Muchos principios y precedentes han sido establecidos basándose en decisiones de casos judiciales previos. Estos principios se denominan derecho consuetudinario o jurisprudencia.

Es imprescindible que los miembros estén familiarizados con las leyes y normativas locales en todas las áreas en las que operen, y que estén al tanto de los cambios en la legislación y la jurisprudencia asociada. Los miembros deberán solicitar asesoría legal en relación con sus obligaciones cuando no comprendan los requisitos para cumplir con la legislación vigente.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 1.1: Cumplimiento de las leyes:** Los miembros contarán con sistemas que permitan conocer la legislación vigente en todo momento y que garanticen su cumplimiento.

Puntos a tener en cuenta:

- Sistemas, procesos, procedimientos o métodos que deben estar implementados para hacer un seguimiento de las novedades en la legislación e identificar aquellas áreas claves de riesgo legal.
- Los miembros deberán solicitar asesoría legal de profesionales calificados cuando se encuentren con requisitos legales que no les resulten claros.
- Deberán contar con una persona o un grupo de personas o expertos en el tema que sean responsables de identificar y mantener en un registro (véase un ejemplo del Registro de Conformidad Legal, al final de este capítulo):
 - todas las leyes y normativas pertinentes y aplicables, las licencias y permisos necesarios y las obligaciones de divulgación de información;
 - novedades legales relacionadas con dichos requisitos;
 - el estado de cumplimiento de las leyes y las acciones futuras necesarias para mantener dicho cumplimiento;
 - las medidas necesarias para corregir cualquier situación potencial de incumplimiento.
- Los procesos, pólizas, enfoques o procedimientos deben comunicar y proporcionar capacitación sobre los requisitos legales a los empleados y contratistas, y deben garantizar que el nivel de comprensión sea el adecuado.

Preguntas frecuentes: Cumplimiento de las leyes**1. ¿Qué pasa si hay diferencias entre los requisitos legales y el Código de Prácticas del RJC?**

Las cláusulas del RJC pueden diferir de la legislación vigente a la hora de establecer el estándar relevante para la empresa del miembro y/o su jurisdicción. En tal caso, los miembros deben cumplir con la legislación vigente.

En ciertas jurisdicciones, la legislación vigente puede establecer estándares más estrictos o más específicos que la cláusula del RJC sobre ese tema. En tales casos, se espera de los miembros que cumplan los requisitos legales o regulatorios que les correspondan.

En otros temas, el RJC puede establecer un estándar más estricto o más específico que la legislación vigente, sin diferir de la legislación vigente en esa cláusula. En estos casos, se espera que los miembros cumplan con los requisitos del RJC tal como se especifica en el Código de Prácticas, incluso cuando los mismos excedan los requisitos legales.

Si el cumplimiento del COP resultase en una violación de la legislación vigente, prevalecerá la legislación vigente.

2. ¿Qué pasa cuando hay discrepancia sobre los requisitos legales?

En ocasiones, la aplicación de la ley puede no resultar clara respecto de una situación particular, o puede estar siendo cuestionada en la justicia. En lo que hace a la certificación del RJC, esto puede afectar los resultados de conformidad y fallas de conformidad relacionadas con las cláusulas del Código de Prácticas que difieran de la legislación vigente.

Los auditores que deban determinar resultados en tales situaciones deberán tener en cuenta toda orientación proporcionada por las autoridades gubernamentales correspondientes, así como las opiniones legales proporcionadas por el miembro como parte de su proceso de autoevaluación. En situaciones de discrepancia legal en las que el auditor crea, pese a todo, que existe una falla de conformidad, y el miembro puede demostrar su interpretación de los requisitos legales y los temas en los que hay discrepancia, normalmente se considerará que la falla de conformidad es sólo una falla menor. Si los auditores se encontraran con que hay dudas sobre la interpretación correcta, y la implementación de un estándar menos exigente implicara amenazas para los trabajadores, las comunidades o el medio ambiente, entonces los auditores pueden considerar que se trata de una falla grave de conformidad. Si no existieran tales amenazas, los auditores pueden considerar que se trata de una falla leve de conformidad o de un resultado conforme.

3. ¿Qué pasa si se ha solicitado un permiso o licencia pero la autoridad gubernamental correspondiente todavía no lo ha expedido?

Los trámites pendientes son habituales, ya que las empresas y las leyes cambian a menudo y las tramitaciones en manos de las autoridades correspondientes suelen demorarse. La revisión de permisos o licencias puede ser relevante para otras cláusulas del COP, en las que la conformidad legal sea parte del requisito. Cuando el problema es la demora de un trámite y no hay en apariencia razones para que el permiso no sea otorgado, los auditores podrán aceptar esta situación como de conformidad.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha designado una persona o grupo que se haga responsable de la conformidad legal?
- ✓ ¿Podría mostrar al auditor cómo se mantiene al día en relación con los requisitos legales y los cambios en la legislación?
- ✓ ¿Podría mostrar al auditor los pasos que se siguen para controlar que se cumple con la legislación vigente en todo momento?

Registro de de Conformidad Legal - Ejemplo de modelo

Un registro de conformidad legal puede ser una herramienta útil para una empresa y generalmente contendrá lo siguiente:

- El nombre de la ley, reglamento, estándar, código, política, permiso, etc. La mayoría de los gobiernos y organismos regulatorios proporcionan acceso a la legislación mediante Internet, por lo que se debe incluir un enlace o descripción de la ubicación cuando sea posible.
- La jurisdicción en la que se aplica dicho instrumento legal. Por ejemplo, se podrá aplicar a prácticas locales, regionales, nacionales o internacionales.

- También se puede incluir información sobre el organismo o autoridad gubernamental que se ocupa de la aplicación o administración de dicho instrumento legal. Considere hacer una lista con los nombres y datos de personas de contacto relevantes (si las conoce).
- Una descripción de la finalidad y de los requisitos clave especificados en el instrumento legal. Se puede realizar en lenguaje corriente en vez de utilizar la terminología legal. Los cambios (concretados o propuestos) también se pueden documentar en el registro.
- Una descripción de cómo afectan a la empresa los requisitos legales. Incluya aquí una descripción sobre cómo estos requisitos se relacionan con actividades o procesos específicos realizados por el miembro en esa jurisdicción. Esta información puede utilizarse para la comunicación y capacitación de empleados y contratistas sobre sus obligaciones legales. Es útil relacionar esto con algún tipo de documentación del sistema de gestión, tal como:
 - procedimientos para gestionar sus actividades
 - expectativas legales externas sobre elaboración de informes
 - plazos y marco para el pago de licencias o permisos.
- Designe a la persona que, dentro de la empresa, tendrá la responsabilidad de asegurar la conformidad y de conseguir información sobre los requisitos legales.
- Especifique con qué frecuencia y cuándo se realizarán las evaluaciones de conformidad. En ciertas instancias la frecuencia de las evaluaciones de conformidad puede estar prescrita por ley. Sin embargo, dependerá sobre todo del tipo de empresa y deberán ser realizadas con una frecuencia proporcional al riesgo asociado a los requisitos.
- El registro puede utilizarse para enumerar la evidencia y la documentación usada para demostrar la conformidad. También se puede utilizar como referencia y para el seguimiento de las acciones correctivas cuando se hubieran identificado fallas de conformidad.

La siguiente tabla proporciona un ejemplo de Registro de Conformidad Legal, que puede resultar útil a aquellas empresas que deseen desarrollar su propio sistema. Nótese que los miembros son libres de abordar la conformidad a su manera en relación con la cláusula **Cumplimiento de las leyes**.

| Leyes, reglamentos, estándares, códigos y políticas | Jurisdicción | Organismo regulatorio | Descripción de requisitos normativos clave u otros | Relevancia para la empresa del miembro | Persona a cargo | Fecha de evaluación del cumplimiento o / frecuencia | Registros | Acciones correctivas |
|---|---------------------|---|--|--|-----------------------------------|---|---|----------------------|
| Normativas para la gestión de las importaciones y exportaciones de bienes, 1996. | China | Ministerio de Comercio Exterior y Cooperación Económica, Administración General de Aduanas, Administración de Protección Ambiental. | China tiene dos leyes básicas relacionadas con el transporte de desechos: <ul style="list-style-type: none"> • la "Ley de la República Popular China sobre la prevención y control de la contaminación ambiental por desechos sólidos" (la "Ley de los desechos sólidos"), y • la "Cláusula de protección ambiental en el transporte de desechos sólidos". Éstas también describen el sistema de licencias de importación y los requisitos para las inspecciones previas a los envíos. | Esta es una condición a cumplir cuando se exportan a China materiales que contienen ciertas categorías prohibidas de metales, minerales, productos químicos y desechos de laboratorio, reactivos. | Gerente de Envíos Internacionales | Trimestral | Oficina de logística | No se necesitan |
| Normativa sobre Gestión de desechos industriales (Inventario nacional de contaminantes) 1998 | Victoria, Australia | Autoridad de Protección Ambiental www.epa.vic.gov.au | Los objetivos de la Normativa incluyen la reducción del impacto de las emisiones existentes y potenciales de sustancias y la asistencia al gobierno, a la industrial y a la comunidad para alcanzar los resultados deseados. La Normativa proporciona el marco necesario para informar los tipos y las cantidades de ciertos productos químicos vertidos al aire, a la tierra y al agua, y para que esta información sea del dominio público. | Basándose en el consumo de electricidad y combustible, la empresa supera los umbrales mínimos para la presentación de informes sobre emisiones de monóxido de carbono y dióxido de azufre. La empresa debe presentar un informe, antes del 30 de septiembre de cada año, con las emisiones anuales entre el 1 de julio y el 30 de junio. Dichas emisiones se calculan según el Procedimiento NPI Nº 123. | Gerente de operaciones | Anualmente al 30/9 | Informes NPI en el Departamento Ambiental | No se necesitan |

E. Información adicional

Los miembros deben solicitar asesoría legal para saber si su empresa cumple con la legislación vigente.

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 2) Política e implementación

A. Definición y pertinencia

Una **política** es una declaración de principios e intenciones.

Fuente:

- ISO14001 e ISO14004
www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/

La sección **Política e implementación** del COP es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

Una política es una manera muy común de que una empresa:

- Demuestre su compromiso desde arriba;
- Demuestre responsabilidad corporativa y gobernanza de temas y riesgos claves;
- Establezca una plataforma para los procedimientos y prácticas más detalladas de la empresa;
- Comunique públicamente sus principios e intenciones a las partes interesadas.

La política que se exige en el Código de Prácticas respalda la implementación y la mejora de las prácticas comerciales responsables como miembro del RJC. Los miembros deben documentar su política y comunicársela a toda persona que trabaje en la empresa o en nombre de la misma. Esto se puede conseguir mediante sesiones formales de concientización, boletines informativos públicos, por medio de Internet o de publicaciones en los periódicos.

Habitualmente ocurren cambios en el seno de todas las empresas, como así también en el amplio contexto en el que operan. Por lo tanto, es importante revisar la implementación de la política e identificar toda discrepancia en la que sea necesario realizar mejoras, al menos una vez al año.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Muchos estándares e iniciativas requieren que se desarrolle una política para demostrar formalmente el compromiso de la empresa con el tema/programa, sumada a una revisión frecuente para verificar la efectividad de la implementación en toda la empresa.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona una orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 2.1: Política escrita:** Los miembros adoptarán políticas que documenten el compromiso del miembro con respecto a las prácticas comerciales responsables, que cuenten con el aval de la gerencia, que sean comunicadas a los empleados y que sean de conocimiento público.

Puntos a tener en cuenta:

- Las políticas pueden referirse específicamente al Código de Prácticas del RJC o ser un compromiso más general con respecto a las prácticas comerciales responsables, incluyendo

aquellas cubiertas por el Código de Prácticas. Dichas políticas pueden ser únicas, o formar parte de una declaración de política más amplia.

- Compruebe que la política es aplicable a todos los sectores de la empresa del miembro cubiertos por el ámbito de la certificación y que cuenta con el aval formal de la alta gerencia.
- Compruebe que todos los que trabajan en y para la empresa conocen esta política. La concientización y el incremento de capacidades ayudarán a los empleados a incorporar la política en su propio trabajo y procedimientos.
- Las políticas deben ser de dominio público, por ejemplo, publicándolas en la página web de la empresa. Si la empresa no contara con una página web, debe analizarse cómo se puede poner a disposición de quien la solicite o cómo se pueden poner a la vista de quienes visiten las instalaciones.
- Analice agregar la política a los contratos de la empresa, cuando sea pertinente, para profundizar la concientización del compromiso político de la empresa con los socios comerciales, empresas proveedoras de servicios y proveedores.

Al final del capítulo se ofrece un modelo de declaración de política para los miembros del RJC que expresa el compromiso de cumplir con el Código de Prácticas del RJC. Los miembros son libres de desarrollar su propia declaración de política sobre prácticas comerciales responsables de la manera que mejor se adapte a su empresa.

- **COP 2.2: Revisión de la implementación de la política:** *Al menos una vez al año, la gerencia realizará una revisión de la idoneidad y suficiencia de las prácticas comerciales del miembro, para corroborar que permitan cumplir con la política que ha sido fijada, e implementará mejoras para abordar cualquier falla o inconveniente.*

Puntos a tener en cuenta:

- Designe a un miembro de la alta gerencia para que supervise y tome nota de los problemas de desempeño que pudieran ser potencialmente relevantes, según se presenten.
- Compruebe que la política se refleja en las políticas y procedimientos operativos necesarios para incorporarlos a todo el negocio de la empresa.
- Inicie un debate con la alta gerencia al menos una vez al año para identificar toda discrepancia potencial entre la política y las prácticas comerciales reales, y documente los resultados de dicho debate.
- Implemente planes de acción para corregir toda discrepancia y documente los resultados.
- Coordine con los resultados de las auditorías recientes del RJC si corresponde.

Pequeñas empresas

Incluso las pequeñas empresas se pueden beneficiar del debate sobre su compromiso actual con las prácticas comerciales responsables y la conformidad con el RJC. Dicho debate puede formar parte del proceso de autoevaluación previo a la auditoría de certificación, o también puede hacerse después de la certificación. Un debate anual en la alta gerencia puede ser una oportunidad para revisar problemas con las fallas de conformidad, y para comprobar el progreso de los planes de acción correctiva. Cuando se hayan abordado todas las fallas de conformidad, se puede debatir si existe alguna oportunidad de mejorar, ya sea dentro de la empresa o en cuanto a la comunicación de la política a las partes interesadas. Las minutas de tales reuniones se pueden utilizar como datos objetivos que prueban la conformidad con esta cláusula.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta la empresa con políticas escritas que la comprometan con las prácticas comerciales responsables?
- ✓ ¿Se encuentran disponibles en la página web de la empresa o por otros medios?
- ✓ ¿Se revisan las políticas y su implementación, al menos una vez al año? Use esta instancia como una oportunidad para identificar y realizar mejoras.

E. Información adicional

La siguiente página web cuenta con más información sobre el Código de Prácticas del RJC:

- Responsible Jewellery Council (RJC) - Consejo de Joyería Responsable - Certificación
www.responsiblejewellery.com/certification/

Política del RJC - Ejemplo de modelo

El siguiente borrador se puede modificar o adaptar para que se corresponda con la(s) empresa(s) del miembro.

Política del Consejo de Joyería Responsable

[NOMBRE DEL MIEMBRO] es un(a) [BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA].

Tenemos [X] instalaciones, ubicadas en [Y] y empleamos a [Z] personas.

[NOMBRE DEL MIEMBRO] es miembro el Consejo de Joyería Responsable (RJC).

El RJC es una organización dedicada al establecimiento de estándares que ha sido creada para fomentar la ética, los derechos humanos y las prácticas sociales y medioambientales responsables a lo largo de toda la cadena de suministro de los diamantes, el oro y los metales del grupo del platino empleados en la joyería.

El RJC ha desarrollado un estándar de referencia para la cadena de suministro de la joyería y mecanismos confiables para verificar la responsabilidad de las prácticas comerciales mediante auditorías externas.

Como miembro / miembro certificado del RJC [*seleccione según corresponda*], nos comprometemos a operar nuestra empresa de acuerdo con el Código de Prácticas del RJC. Nos comprometemos a integrar consideraciones de tipo ético, de derechos humanos, sociales y ambientales en nuestras operaciones diarias, en la planificación de nuestras actividades comerciales y en nuestros procesos de toma de decisiones.

[*Agregue comentarios adicionales relacionados específicamente con su empresa si corresponde*]

Firmado / avalado:

Fecha de efecto:

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 3) Informes

A. Definición y pertinencia

La elaboración de **informes** es un proceso para comunicar al público las prácticas comerciales de una organización que sean relevantes respecto del Código de Prácticas del RJC.

Fuente:

- *Código de Prácticas del RJC (2013)*
- *Global Reporting Initiative (GRI) - Iniciativa del Reporte Global*
<https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/default.aspx>

La cláusula 3.1 sobre **Informes** es aplicable a todos los miembros, mientras que la 3.2 sólo es aplicable a los miembros que operan en el sector minero. Para estos miembros, alcanzar la conformidad de la cláusula 3.2 resultará en alcanzar automáticamente la conformidad de la cláusula 3.1.

B. Antecedentes del tema

Las empresas incorporan de manera creciente información económica, ambiental y social en sus informes públicos. Este tipo de informes responde a las expectativas de las partes interesadas (tales como los entes reguladores, la sociedad civil, los accionistas, las comunidades, los empleados y los clientes) de comprender el impacto de las empresas en la sociedad.

Muchas grandes empresas, en particular aquellas que cotizan en bolsa, ya publican informes no financieros sobre sostenibilidad como parte de sus prácticas habituales. Por ejemplo, existe un directorio en línea llamado CorporateRegister.com que proporciona acceso a los informes de sostenibilidad publicados por unas 10.000 empresas.

Las empresas deben seguir un marco de amplia aceptación para la elaboración de los informes financieros. Este marco común proporciona credibilidad, coherencia y la posibilidad de realizar comparaciones (véase **Registros contables**). La necesidad de un marco común similar para la elaboración de informes de sostenibilidad llevó a la creación de la Iniciativa del Reporte Global (GRI) en 1997. También están surgiendo otros marcos para los informes que hacen hincapié en contextos regulatorios, sectores y temas específicos.

La elaboración de informes puede aprovechar la coordinación con las partes interesadas y los procesos de compromiso con la comunidad para identificar los temas más relevantes a la hora de recolectar datos y preparar informes. En algunos informes se incluyen comentarios de terceras partes, tales como paneles de partes interesadas, grupos de la comunidad, organizaciones no gubernamentales o expertos en el tema. Como sea que se aborde, la capacidad de una empresa para comunicarse de manera efectiva con las partes interesadas clave puede ser crucial para su éxito, viabilidad y crecimiento a largo plazo.

C. Iniciativas clave

Iniciativas internacionales

El Marco GRI para la elaboración de memorias contiene el núcleo fundamental de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (“la Guía del GRI”), así como herramientas, protocolos y suplementos sectoriales. La Guía del GRI contiene principios y orientación, además de formularios estándar de declaración (incluyendo indicadores) para esbozar un marco de declaración que las organizaciones puedan adoptar de manera voluntaria, flexible y gradual. El Suplemento para el sector de minería y metales, publicado en 2010,

complementa la Guía del GRI e incluye herramientas suplementarias para la elaboración de informes específicos para el sector de la minería y los metales.

Las siguientes son otras iniciativas relevantes relacionadas con la elaboración de informes:

- El Pacto Global de las Naciones Unidas requiere de sus signatarios que entreguen una Comunicación de Progreso (CoP) anual. La CoP es una declaración pública mediante la cual una empresa informa a las partes interesadas sobre sus esfuerzos para implementar los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. A partir de 2014 se exigirá una evaluación externa sobre las CoP de nivel avanzado.
- El Consejo de Estándares de Contabilidad para la Sostenibilidad (SASB) es una organización sin fines de lucro que proporciona estándares para las empresas que cotizan en la bolsa de los Estados Unidos. Sirven para brindar información a los inversores y al público general sobre asuntos de sostenibilidad material. Los estándares SASB están diseñados para funcionar como declaraciones cuando se trata de presentaciones obligatorias a la Comisión de Valores de los Estados Unidos (SEC), tales como los formularios 10-K y 20-F.
- El Consejo Internacional de Informes Integrados (IIRC) está realizando una prueba piloto de un marco internacional de informes para recabar información sobre su estrategia, gobernanza y perspectivas en un formato claro, conciso y comparable. Dicho marco aspira a respaldar y acelerar la evolución de los informes corporativos, reflejando el desarrollo de la elaboración de informes de tipo financiero, de gobernanza, de comentarios de gestión y de sostenibilidad.
- La *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo* incluye, entre los cinco pasos a seguir para la diligencia debida, un informe anual que refleja los datos de la diligencia debida para las cadenas de suministro responsable de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo.
- El Procedimiento de Aseguramiento del ICMM, que resume el compromiso de los miembros del ICMM con el aseguramiento externo e independiente de la implementación y medición del desempeño respecto de los diez principios del ICMM y los informes públicos de desempeño. Además, el Procedimiento de Aseguramiento del ICMM sirve para guiar a las empresas miembro del ICMM a desarrollar sus informes de sostenibilidad y a manejarlos con las entidades de aseguramiento.

Legislación nacional

Algunas jurisdicciones exigen la publicación regular de informes por parte del sector minero o de toda actividad con impacto ambiental significativo. Es importante estar bien informado sobre toda la legislación y normativas pertinentes en cada jurisdicción en la que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 3.1: Comunicación con las partes interesadas:** *Al menos una vez al año, los miembros presentarán a las partes interesadas un informe sobre las prácticas comerciales relacionadas con el Código de Prácticas del RJC.*

Puntos a tener en cuenta:

- Designe a un gerente *senior* para que supervise la preparación del informe/comunicado.
- Identifique los temas relevantes, a saber, aquellos que pertenecen al COP y son importantes para las partes interesadas, y/o para el miembro. Estos temas pueden incluir, por ejemplo, la diligencia debida en derechos humanos, las condiciones de trabajo en la fábrica, la promoción de prácticas comerciales responsables con los socios comerciales, la reducción de desechos, el abastecimiento local u otros temas de gran relevancia para la empresa, o que hayan sido mencionados como preocupantes por las partes interesadas afectadas. Revise los temas relevantes para el informe durante el curso del año, integrándolo cuando sea posible en los procesos de revisión regulares de la empresa.
- Revise las Guías del GRI para obtener una orientación general sobre los informes de sostenibilidad y analice si la empresa podría adoptar el marco para la elaboración de informes en su totalidad o al menos en parte. Se anima a las empresas a realizar sus informes con arreglo a

orientaciones internacionales tales como el GRI u otros programas análogos. Sin embargo, las empresas de menor tamaño pueden comenzar por abordar sus primeras comunicaciones con un enfoque más simple.

- Identifique las partes interesadas más relevantes (empleados, sociedad civil, socios comerciales, etc.).
 - Establezca mecanismos para la comunicación, tales como el uso de e-mails, redes sociales, envíos por correo, etc. Como mínimo, las empresas que tengan página web deben publicar los informes/comunicados en dicha web.
 - Adopte un enfoque práctico y flexible para el formato y el contenido del informe/comunicado, teniendo en cuenta la escala e impactos de la empresa. Por ejemplo, en el caso de una empresa pequeña, el informe/comunicado puede tomar la forma de un memorando o e-mail, no es necesario que sea una publicación impresa. Puede resultar útil que el informe/comunicado coincida con el proceso anual de **Política e Implementación**.
 - En dicho informe/comunicado, considere cómo comunicar lo siguiente de manera adecuada para las partes interesadas más relevantes:
 - Las políticas o posturas de la empresa con respecto a los temas importantes identificados en el párrafo anterior.
 - Toda acción que el miembro haya realizado o vaya a realizar en relación con los temas relevantes identificados y/o todo otro tema que sea relevante para el COP. Nótese que estas acciones pueden aplicarse a las propias operaciones del miembro o pueden ser aplicadas, de manera más amplia, como por ejemplo mediante la intervención de un miembro en iniciativas comunitarias.
 - Siempre que sea posible, los resultados cualitativos o cuantitativos que se esperan de las acciones.
 - Cuando las partes interesadas afectadas hayan llamado la atención del miembro sobre determinados asuntos, tales como el impacto sobre los derechos humanos o de los trabajadores, el informe/comunicado debe tratar de proporcionar información suficiente como para que se evalúe la adecuación de la respuesta del miembro a dichos asuntos.
 - *Nota: El RJC también agradece la oportunidad de trabajar con los miembros en casos de estudio para la página web del RJC.*
- **COP 3.2: Suplemento del GRI para el sector de minería y metales:** *Los miembros que posean operaciones mineras usarán las Guías del Global Reporting Initiative (GRI) y el Suplemento del GRI para el sector de minería y metales (o una guía equivalente) para presentar anualmente un informe sobre su desempeño en términos de sostenibilidad ambiental. Los informes deben ser aprobados por un control externo.*
- Puntos a tener en cuenta:**
- El Suplemento del GRI proporciona una orientación detallada para la preparación del informe, incluyendo contenidos, calidad, límites, declaraciones, aseguramiento, etc.
 - Se debe designar un gerente *senior* que se haga cargo de supervisar el contenido del informe, las estrategias para la calidad del mismo, la recopilación de datos y el aseguramiento externo.
 - Es necesario identificar las oportunidades para la armonización de informes, por ejemplo:
 - informe financiero anual
 - comunicación del progreso (CoP) según el Pacto Global
 - declaración de ganancias según la Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas
 - contribuciones de la empresa en relación con los Objetivos de Desarrollo para el Milenio
 - procesos de compromiso con las partes interesadas, la comunidad y los empleados
 - informes regulatorios
 - información para los mercados de inversiones éticas
 - Sistemas para la recopilación, integridad y verificación de datos que deben establecerse y coordinarse con los sistemas de gestión existentes.
 - *Nota: Los miembros del sector minero cumplirán automáticamente con la cláusula 3.1 si cumplen con la 3.2.*

Compruebe lo siguiente:

- ✓ Todos los miembros: ¿se comunican, al menos una vez al año, con las partes interesadas más importantes para discutir sobre las prácticas comerciales?
- ✓ Miembros del sector minero: ¿preparan un informe anual sobre la sostenibilidad según la Guía del GRI u otras guías equivalentes?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información sobre sostenibilidad e informes públicos:

- CorporateRegister.com
www.corporateregister.com/
- Global Initiative for Sustainability Ratings (Iniciativa Global para las Calificaciones de Sostenibilidad)
<http://ratesustainability.org/>
- Global Reporting Initiative (GRI) - Iniciativa del Reporte Global
www.globalreporting.org/Pages/default.aspx
- International Integrated Reporting Council (IIRC) - Consejo Internacional de Informes Integrados
<http://www.theiirc.org/>
- International Corporate Sustainability Reporting Site (Sitio Web de Informes Corporativos Internacionales sobre Sostenibilidad)
www.enviroreporting.com/
- International Council on Mining and Metals (ICMM –Consejo Internacional de Minería y Metales) - Marco para el desarrollo sostenible - Informes públicos
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/public-reporting
- International Council on Mining and Metals (ICMM –Consejo Internacional de Minería y Metales) - Procedimiento de Aseguramiento (2008)
www.icmm.com/document/439
- KPMG - Estudio de KPMG acerca de la presentación de información sobre responsabilidad corporativa (2011)
www.kpmg.com/NL/en/Issues-And-Insights/ArticlesPublications/Pages/KPMG-International-Survey-of-Corporate-Responsibility-Reporting-2011.aspx
- Orientación para la diligencia debida de la OCDE sobre la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo. Segunda Edición (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB - Consejo de Estándares de Contabilidad para la Sostenibilidad)
<http://www.sasb.org/>
- United Nations Global Compact –Pacto Global de las Naciones Unidas - Cómo comunicar el progreso
www.unglobalcompact.org/COP/index.html

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 4) Registros contables

A. Definición y pertinencia

Registros contables: incluyen la presentación estructurada de la información contable, generalmente en cuatro estados contables (balance general, cuenta de resultados, estado de resultados, estado de flujos de efectivo) además del estado de las cuentas.

Estándares nacionales e internacionales: incluyen los principios de contabilidad generalmente aceptados (PCGA) de la jurisdicción correspondiente, que son los publicados por el organismo nacional de normalización (tal como el Financial Reporting Standards Board en los Estados Unidos), o por las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS), publicadas por la International Accounting Standards Board.

Estados contables auditados: proporcionan al usuario la opinión del auditor respecto a que los estados contables se han presentado de manera justa, en todos los aspectos materiales, y de conformidad con el marco aplicable sobre los informes financieros. Se requiere que el auditor llegue a comprender el control interno de la entidad y que evalúe el riesgo de fraude, y que corrobore las sumas y las declaraciones incluidas en los estados contables mediante la obtención de evidencia de auditoría.

Estados contables revisados: proporcionan al usuario la tranquilidad de saber que, basándose en la revisión del contador, éste no encuentra que se deban realizar modificaciones para que los estados contables cumplan con el marco para la elaboración de informes financieros.

Fuente:

- American Institute of CPAs
<http://www.aicpa.org/interestareas/privatecompaniespracticesection/resources/keepingup/downloadabledocuments/brochure%20customizable-%20difference%20between%20comp%20reviewaudit.pdf>

La sección del COP sobre **Registros contables** es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

Los registros contables, preparados en conformidad con un estándar contable reconocido, proporcionan a las terceras partes, tales como inversores, acreedores, reguladores, proveedores y otras partes interesadas, información financiera que les sirve para tomar decisiones. La contabilidad financiera aborda los posibles problemas que pueden llegar a surgir si la gerencia de la empresa posee información que no está disponible para las partes interesadas, o incentivos que no están necesariamente en consonancia con aquellos de las partes interesadas.

Los estados contables auditados suelen ser elaborados para aquellas empresas a las que terceras partes externas les exigen la opinión de un auditor sobre sus estados contables. Una auditoría contable potencia la credibilidad de los estados contables elaborados por la gerencia.

Una revisión contable puede ser un enfoque mucho más relevante cuando no se le exige a la empresa la auditoría de sus estados contables, como es el caso de las empresas privadas.

El mantenimiento de los registros contables es un respaldo para los sistemas de la empresa del miembro que hayan sido implementados para cumplir con otras cláusulas del Código de Prácticas, como por ejemplo **Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones**, **Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo**, **Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas** y **Cierre de las minas**.

C. Normativas clave

Los requisitos específicos sobre el contenido de los estados contables están determinados por la legislación vigente. La auditoría independiente de los estados contables puede ser exigida por ley, según la naturaleza y tamaño de la empresa, de la composición de su capital social (si se trata de una empresa que cotiza en bolsa, por ejemplo) y de su ubicación. En algunos casos, la empresa puede omitir la auditoría exigida.

Los auditores deben seguir los principios de auditoría generalmente aceptados, que precisan los requisitos y orientación para llevar a cabo auditorías. Los principios de auditoría pueden haber sido establecidos por organizaciones nacionales o internacionales, tales como el Comité de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB), y haber sido adoptados por los organismos regulatorios nacionales. Según el IAASB, más de 80 jurisdicciones han adoptado (o están en proceso de adoptar o incorporar) en sus estándares nacionales para auditorías o como base de sus estándares nacionales las Normas Internacionales de Auditoría (ISA) publicadas por el IAASB.

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) es responsable del desarrollo y la publicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS). El 75% de los países del G20 actualmente exigen el uso de dichas Normas.

Las normativas nacionales de cada país siguen evolucionando. Por ejemplo, la ley Sarbanes-Oxley en Estados Unidos ha establecido reformas significativas que mejoran los procedimientos de auditoría y contabilidad en las empresas que cotizan en bolsa.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 4.1: Gestión contable:** *Los miembros conservarán registros contables de todas las transacciones comerciales de acuerdo con las normativas contables nacionales o internacionales.*

Puntos a tener en cuenta:

- La gerencia de cada empresa es responsable de la elaboración de los estados contables, que deben ser realizados bajo la supervisión de un contador debidamente calificado.
- Los miembros deben conocer la legislación vigente y los principios de contabilidad generalmente aceptados (PCGA) de la jurisdicción en la que operan.

- **COP. 4.2: Auditoría financiera o análisis financiero independientes:** *Los miembros se someterán anualmente a una auditoría financiera, o a un análisis financiero en las jurisdicciones que lo permitan, que será conducida por un contador independiente debidamente calificado.*

Puntos a tener en cuenta:

- Determine si la legislación exige una auditoría (auditoría obligatoria) y por lo tanto, si hay requisitos específicos que cumplir.
- Los auditores o analistas deben ser independientes, de acuerdo con las normativas pertinentes y los estándares profesionales.
- El proceso de auditoría o análisis proporciona a la gerencia de la empresa una oportunidad de identificar y abordar aquellos riesgos que pudieran llevar a declaraciones sustanciales incorrectas en los estados contables, incluso al fraude.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Sabe si existen requisitos de cumplimiento obligatorio para los estados contables?
- ✓ ¿Los estados contables de su empresa se llevan según lo establecido en los estándares de contabilidad nacionales o internacionales?
- ✓ Los estados contables de la empresa ¿han sido auditados o analizados por un contador independiente debidamente calificado?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre contabilidad financiera:

- American Institute of CPAs
www.aicpa.org
- Fundación IFRS y el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB)
www.ifrs.org/Pages/default.aspx
- Comité de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB)
www.ifac.org/auditing-assurance
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad - Presentación de estados contables
www.iasplus.com/en/standards/standard5
- Comisión de Valores de los Estados Unidos (SEC) - Guía para principiantes sobre la elaboración de estados contables (2007).
www.sec.gov/investor/pubs/begfinstmtguide.htm
- Deloitte - Auditoría de estados contables obligatorios (Bélgica)
www.deloitte.com/view/en_BE/be/services/aers/audit/auditrequirementsinbelgium/audit-of-statutory-financial-statements/index.htm
- Dube –Cuttini –Estados contables
<http://dubecuttini.com/services/financial-statements/>

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 5) Socios comerciales

A. Definición y pertinencia

Un **socio comercial** es una organización o entidad comercial con la que una entidad tiene una relación comercial directa y que compra y/o vende productos o servicios que se aplican de manera directa a la extracción, elaboración o venta de productos de joyería de diamantes, oro y/o metales del grupo del platino. Para evitar cualquier duda, lo anterior se aplica a contratistas, agentes, clientes, proveedores y socios de una empresa conjunta. Esto incluye a las entidades proveedoras de servicios relacionados con el Código de Prácticas, tales como las empresas proveedoras de servicios de seguridad y las agencias de contratación de personal, o a quienes estén obligados a un proceso de diligencia debida según la legislación vigente o por una evaluación de riesgo. No se incluyen entidades que suministren productos y servicios indirectos o de apoyo, tales como equipos, artículos de oficina y servicios de luz, gas, etc.

Fuente:

- *Resumido del Código de Prácticas del RJC (2013)*

La sección del COP sobre **Socios comerciales** es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

A las empresas que operan en la economía global se les exige cada vez más que asuman responsabilidades mayores en temas de ética comercial, derechos humanos y desempeño ambiental a lo largo de sus cadenas de suministro. En particular, los consumidores y la sociedad civil responsabilizan más a las corporaciones multinacionales por la promoción y protección de los derechos de aquellos trabajadores que fabrican sus productos mediante convenios de subcontratación y tercerización, incluso cuando éstas no son los empleadores directos. Como consecuencia, una gran cantidad de empresas grandes han desarrollado políticas, códigos de conducta, obligaciones y/o métodos de supervisión contractuales para controlar el comportamiento de sus socios comerciales en todo el mundo.

Todos los miembros del RJC aspiran a demostrar sus prácticas comerciales responsables, y deben exigir normas elevadas por parte de sus socios comerciales, tales como empresas asociadas, contratistas, proveedores y clientes. El Código de Prácticas exige a los miembros que hagan todo lo posible, dentro de su capacidad de influencia, para promover las prácticas comerciales responsables entre sus principales socios comerciales.

Para evitar cualquier duda, el RJC no exige que los socios comerciales de un miembro adhieran al Código de Prácticas, a menos que sean contratistas que trabajan en las instalaciones de dicho miembro. El enfoque específico sobre el desempeño de los socios comerciales es un tema que determinará cada miembro. Existen restricciones legales respecto de hasta qué punto el Código de Prácticas del RJC puede exigir el cumplimiento de dicho Código a los socios comerciales de los miembros que no sean a su vez miembros del RJC, a menos que operen dentro de las instalaciones de los miembros.

Socios comerciales principales

Para decidir si un socio comercial debe ser considerado como "principal", debe utilizarse el buen juicio, teniendo en cuenta la naturaleza de la relación y su impacto en la empresa del miembro.

Promoción de prácticas comerciales responsables

El nivel de esfuerzo necesario para promover las prácticas comerciales responsables debe tener en cuenta la naturaleza de las prácticas del socio comercial y la importancia de su impacto en los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente. A los efectos de esta cláusula, puede bastar con presentar evidencias de que

el socio comercial ya se ha comprometido a mantener prácticas comerciales responsables, tales como certificaciones bajo estándares internacionales reconocidos (incluido el RJC), o que sus operaciones ya estén consideradas como de bajo riesgo y/o estén fuertemente reguladas; en tales casos no es necesario realizar una promoción activa. La promoción de las prácticas comerciales responsables debe ser proporcional a la oportunidad de realizar cambios positivos.

Hacer lo posible

Cuando se habla de “hacer todo lo posible”, se quiere decir que se debe actuar de manera honesta y razonable, haciendo un esfuerzo positivo para llevar a cabo la obligación pertinente, en este caso la promoción de las prácticas comerciales responsables entre los socios comerciales del miembro. Sin embargo, la capacidad del miembro en este sentido debe estar en equilibrio con las consideraciones compensatorias, sean comerciales o de otro tipo. Dichas consideraciones incluyen (entre otras):

- *Intereses comerciales y financieros*
Si la promoción de las prácticas comerciales responsables entre los socios comerciales pudiera llevar a la ruina comercial o menoscabar la posición comercial del miembro, puede no ser una opción razonable.
- *Deberes u obligaciones preexistentes*
Las obligaciones preexistentes debidas a terceras partes pueden comprometer legítimamente la capacidad del miembro de promover las prácticas comerciales responsables entre sus socios comerciales y anteponerse a la obligación de hacer todo lo posible al respecto.
- *Elección del momento oportuno*
Lo razonable de toda acción posible se considerará en relación con las circunstancias y hechos en el momento de la autoevaluación o de la auditoría de certificación del miembro.

Capacidad de influir

La influencia de los miembros sobre sus socios comerciales será variable, dependiendo de la naturaleza de la relación, el tamaño de cada organización y el contexto social y económico del negocio. Por ejemplo, una empresa pequeña que represente sólo una mínima parte de la cartera de clientes de un determinado proveedor tendrá menos influencia sobre ese proveedor que un gran cliente. Los auditores deben tener en cuenta la capacidad de influencia de cada miembro cuando evalúen su voluntad de hacer todo lo posible al respecto.

Socios comerciales en las instalaciones

En general, se considera que los contratistas que trabajan en las instalaciones de los miembros se encuentran bajo la responsabilidad de la empresa del miembro. Por esta razón, el Código de Prácticas exige que estos socios comerciales cumplan con la gestión y sistemas operativos del miembro, que han sido establecidos para cumplir con las obligaciones debidas al RJC.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Los estándares internacionales, tales como SA8000 (Responsabilidad Social), ISO14001 (Sistemas de Gestión Ambiental) y OHSAS 18001 (Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), contienen elementos que requieren un abordaje sistemático de la gestión de los socios comerciales para minimizar los riesgos de dichos socios comerciales, de los empleados y de otras partes interesadas. Se exige que las organizaciones hagan extensivo a aquellos socios comerciales que operan en sus instalaciones el mismo nivel de gestión que se utilice con sus empleados directos. Bajo dichos estándares:

- Los socios comerciales deben ser conscientes de los riesgos y controles existentes en la misma medida que los empleados.
- Según la naturaleza, ámbito y complejidad de su trabajo, los socios comerciales deben recibir los comunicados de la gerencia, así como toda capacitación que resulte pertinente.
- Las organizaciones deberán establecer procesos para evaluar y seleccionar a sus socios comerciales de acuerdo con las posibilidades que estos tengan de trabajar y proveer bienes según las prácticas, políticas y procedimientos estipulados por la organización.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos promueven los procesos de diligencia debida en derechos humanos que incluyen a los socios comerciales ligados directamente a las operaciones, productos o servicios de la empresa. Para obtener más información, véase **Derechos Humanos**.

Legislación nacional

La mayoría de los países cuentan con leyes que aseguran el bienestar de los socios comerciales que trabajan en instalaciones ajenas. Debido a la naturaleza de la actividad, resulta esencial que los miembros sean conscientes de los requisitos legales y regulatorios específicos de la jurisdicción en la que operan. De todas maneras, la mayoría de las normativas regulan la necesidad de contar con controles y con un nivel razonable de supervisión para las actividades realizadas por dichos socios comerciales.

Las leyes generalmente se basan en la premisa de que es responsabilidad de la organización miembro que los socios comerciales que realizan tareas en sus instalaciones se comporten dentro de la ley. Los miembros deben asegurarse de que los socios comerciales conozcan las actividades que se realizan en las instalaciones y asegurarse de que los materiales traídos y desechados en las instalaciones cumplan con las prácticas de gestión de la empresa y con la legislación vigente.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 5.1: Promoción de prácticas comerciales responsables:** Los miembros harán todo lo posible, acorde a su capacidad de influencia, para promover las prácticas comerciales responsables entre sus principales socios comerciales.

El enfoque para este proceso puede incluir los siguientes pasos:

- En primer lugar, revise todas las relaciones comerciales de importancia y determine cuáles son las principales.

Los socios comerciales principales podrían ser los siguientes:

 - Grandes clientes o proveedores, por ejemplo, aquellos con relaciones comerciales económicamente importantes.
 - Socios comerciales cuyas acciones pueden causar impacto en la reputación del miembro, como por ejemplo, a través de prácticas comerciales poco adecuadas.
 - Socios comerciales cuyas actividades supongan un riesgo de impactos adversos de importancia para los trabajadores, las comunidades y/o el medio ambiente.
- En segundo lugar, realice una evaluación para establecer el nivel y la naturaleza de los riesgos atribuidos a las principales relaciones comerciales. Las evaluaciones se pueden llevar a cabo antes de establecer acuerdos comerciales o, en el caso de los acuerdos ya existentes, cuando se hayan identificado los riesgos.
 - Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde encontrará un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.
 - Los riesgos específicos sobre derechos humanos y trabajo que deben evaluarse pueden incluir, cuando sea relevante: **Derechos Humanos, Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala, Zonas de conflicto, Seguridad, Trabajo infantil, Trabajo forzado y Salud y seguridad**. Si ya se hubiera llevado a cabo una diligencia debida aparte para alguno de estos temas, se podrá utilizar para esta evaluación, o bien se puede abordar de manera integrada para cada socio comercial principal.
 - Identificar aquellos socios comerciales que ya se han comprometido a mantener prácticas comerciales responsables, por ejemplo, por ser miembros del RJC o por haberse comprometido con otras iniciativas como el Pacto Global de las Naciones Unidas, SA8000, OHSAS, ISO 14001, el Programa De Beers de principios de mejores prácticas (BPP) y otros programas relevantes.

- Identifique aquellos socios comerciales sobre los que el miembro, haciendo todo lo posible, pueda tener una capacidad de influencia razonable.
 - En tercer lugar, establezca un vínculo con los socios comerciales que haya identificado como principales y hágales tomar conciencia sobre las prácticas comerciales responsables. La promoción de las prácticas comerciales responsables debe ser proporcional a la posibilidad de realizar cambios positivos.
 - Dicha promoción puede incluir proporcionar a los socios comerciales una copia de la política del miembro donde se compromete a la adopción de prácticas comerciales responsables (véase **Política e Implementación**). Considere la posibilidad de adjuntar la(s) política(s) a los contratos de la empresa, cuando sea pertinente.
 - Conserve registros de comunicaciones con los socios comerciales en las que se promuevan las prácticas comerciales responsables.
 - *Nota: Al evaluar esta cláusula, tanto miembros como auditores deben revisar las acciones de los miembros para promover las prácticas responsables, no las acciones de aquellas empresas que no sean miembros.*
- **COP 5.2: Contratistas:** *Se exigirá a los visitantes y a los contratistas que trabajen en las instalaciones de los miembros que cumplan con las políticas, los sistemas y los procedimientos del miembro relacionados con el Código de Prácticas.*

Puntos a tener en cuenta:

 - Establezca y documente relaciones que incluyan informes, contabilidad y líneas de comunicación claras con los contratistas que trabajan en las instalaciones del miembro. Considere la posibilidad de incorporar las políticas y obligaciones, tales como las relacionadas con la salud y seguridad, horas de trabajo acordadas y salarios mínimos legales, a la documentación contractual.
 - Proporcione a todos los visitantes y contratistas una instancia de orientación para explicar las políticas, sistemas y procedimientos relevantes. Asegúrese de que en ella se incluya toda la información y orientación necesarias para permitir la conformidad.
 - Supervise al contratista para asegurarse de que implementa los sistemas específicos de la empresa y las medidas de control de riesgos.
 - *Nota: Al evaluar esta cláusula, los miembros y auditores deben revisar las acciones que los miembros realizan y todo registro que los miembros ya lleven para asegurarse la conformidad de los contratistas que trabajan en sus instalaciones.*

Pequeñas empresas

Las empresas pequeñas a medianas (PME) son en su conjunto muy significativas en la cadena de suministro de productos de joyería, siendo las empresas familiares de venta y diseño/fabricación de joyería una tradición vigente en muchos países. También en minería son habituales los productores de pequeña escala que enlazan con complejas cadenas de suministro en etapas posteriores.

Muchos miembros del RJC son PME que se toman muy seriamente el compromiso con las prácticas responsables. Aunque las empresas pequeñas puedan pensar que no tienen muchas posibilidades de ejercer influencia sobre sus socios comerciales más grandes, lo que sí pueden hacer es tomar medidas simples para la evaluación de riesgos, para identificar a los socios principales y para comunicar la importancia de las prácticas responsables y sus propios compromisos. Pese a esto, existen ejemplos en los que una empresa pequeña ha logrado transmitir un fuerte mensaje a una empresa más grande.

La Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos proporciona un modelo de evaluación de riesgos que ha sido diseñado especialmente para empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha identificado a sus principales socios comerciales?
- ✓ ¿Necesita priorizar la comunicación con dichos socios comerciales? Un proceso de evaluación de riesgos puede servir para evaluar el nivel y la naturaleza de los riesgos con los principales socios comerciales.
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo ha promovido las prácticas comerciales responsables entre los socios comerciales identificados/priorizados?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo su empresa exige a los socios comerciales que trabajan en sus instalaciones que cumplan con aquellos requisitos pertinentes para el Código de Prácticas?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web contienen información adicional sobre los estándares e iniciativas mencionados en las Secciones C y D:

- Principios De Beers de mejores prácticas (BPP)
www.debeersgroup.com/sustainability/ethics/best-practice-principles/
- ISO 14000/ISO 14001 Estándar para los Sistemas de Gestión Ambiental (2007)
www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/
- OHSAS 18001 Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007)
www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional (SAI) –SA 8000 Estándar Internacional de Responsabilidad Social (2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights - Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 6) Derechos humanos

A. Definiciones y pertinencia

Los **derechos humanos** son derechos y libertades universales considerados inherentes a todas las personas sin distinción, basados en estándares reconocidos internacionalmente. Como mínimo, el RJC entiende que los derechos humanos son aquellos enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en toda legislación vigente.

Fuente:

- *Naciones Unidas y Derechos Humanos - ¿Qué son los derechos humanos?*
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx

La sección del COP sobre **Derechos Humanos** es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

Los derechos humanos son relevantes para todas las empresas, sin importar su tamaño, sector o país de operación. Los derechos que se consideran derechos humanos incluyen:

- Los derechos sociales, culturales y económicos, tales como el derecho a participar en actividades culturales, el derecho al alimento, el derecho al agua potable y a las instalaciones sanitarias y el derecho a la educación.
- Los derechos laborales, tales como el derecho a la asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación de convenios colectivos, así como la condena al trabajo forzado, al trabajo infantil y a la discriminación.
- Los derechos civiles y políticos, tales como el derecho a la vida y la libertad, la libertad de expresión y la igualdad ante la ley.

Aunque estos derechos puedan parecer muy abstractos desde un punto de vista empresarial, suelen ser la razón de ser de las políticas y procedimientos de cualquier empresa. Por ejemplo, los procedimientos de salud y seguridad de una empresa posiblemente no mencionen los "derechos humanos", pero en efecto respetan el derecho a la vida de los empleados, el derecho a las condiciones de trabajo justas y favorables y el derecho a la salud. La política que una empresa pueda tener sobre el trabajo infantil respeta el derecho a la protección del niño y el derecho a la educación.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas publicó los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos para desarrollar el Marco de las Naciones Unidas para la empresa y los derechos humanos adoptado en 2008. El marco "Proteger, respetar y remediar" de las Naciones Unidas se basa en tres principios rectores:

- Deber del estado (requisito) de **proteger** contra los abusos de los derechos humanos perpetrados por terceras partes, empresas incluidas, mediante las políticas, normativas y adjudicaciones adecuadas;
- Responsabilidad de las empresas (lo que se espera de ellas) de **respetar** los derechos humanos, lo que

Pequeñas empresas

Las pequeñas empresas también tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Sin embargo, el enfoque que dan las pequeñas empresas a esta responsabilidad variará según su tamaño, sector, contexto operacional y estructura, así como el riesgo de generar impactos negativos sobre los derechos humanos. Las empresas de menor tamaño suelen contar con procesos y estructuras administrativas menos formales que las empresas más grandes, por lo que sus políticas y procesos en relación con el respeto a los derechos humanos serán generalmente más informales. Pero cuando una empresa pequeña exhiba serios impactos negativos sobre los derechos humanos, será necesario tomar las medidas correspondientes, sin que importe el tamaño de la empresa.

implica actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los demás y para abordar los impactos negativos que se vinculen con sus actividades; y

- Acceso, por parte de las víctimas, a **remedios** efectivos, tanto judiciales como no judiciales.

El Marco reconoce como crítica la obligación legal de los estados de proteger a sus ciudadanos de las violaciones a los derechos humanos. Lamentablemente, las violaciones más graves a los derechos humanos suelen estar asociadas a una gobernanza débil, altos niveles de corrupción, situaciones de conflicto y bajos niveles de desarrollo. Aunque la solución a estos problemas sea asunto de los gobiernos, las empresas también tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos allí donde operen. Esto comienza con un punto de referencia de cumplimiento legal y se apoya en acciones proactivas para prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar la intervención de la empresa en acciones con impacto negativo sobre los derechos humanos.

El respeto por los derechos humanos se vuelve más difícil en situaciones en las que las leyes nacionales o su escasa implementación implican que las leyes nacionales no cubren totalmente o están en conflicto con los derechos reconocidos internacionalmente. En dichas situaciones, las empresas deben intentar cumplir con los principios de los derechos reconocidos internacionalmente (es decir, intención) cuando se encuentren con requisitos conflictivos aunque se cumplan las leyes nacionales. Las empresas también deben ser conscientes de los requisitos legales más amplios y de otros riesgos fuera del país de operación. De hecho, los Principios Rectores de las Naciones Unidas recomiendan que las empresas traten el riesgo de causar o contribuir a toda violación grave a los derechos humanos como un asunto de cumplimiento legal.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas buscan abarcar todo impacto negativo potencial de las empresas sobre los derechos humanos, tanto si surge de forma directa como a través de relaciones comerciales. Cuando el negocio de las empresas cuenta con muchas entidades a lo largo de la cadena de valor, los Principios Rectores de las Naciones Unidas reconocen que puede resultar muy difícil y poco razonable pretender realizar una diligencia debida en relación con los impactos negativos a los derechos humanos a todas esas entidades. En tal situación, las empresas pueden identificar áreas generales en las que el riesgo de impactos negativos sobre los derechos humanos sea más significativo, debido a cierto contexto operativo de los proveedores o de los clientes, de los productos o servicios involucrados, u otras consideraciones pertinentes, y priorizar éstos al realizar una diligencia debida sobre derechos humanos.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Los derechos humanos universales se suelen expresar y garantizar por ley, en forma de tratados, derecho internacional consuetudinario, principios generales y otras fuentes de derecho internacional. El instrumento internacional sobre derechos humanos más conocido es la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Pese a que la DUDH es una resolución no vinculante, actualmente se la considera un componente básico del derecho internacional consuetudinario, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Juntos, conforman la Carta Internacional de los Derechos Humanos. Aunque estos instrumentos no están dirigidos a las empresas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas (ver abajo) reconocen que las empresas son responsables del respeto a los derechos en ellos mencionados.

Además de estos instrumentos de la ONU, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha identificado los principios fundamentales del trabajo en su Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. A estos derechos se hace referencia directa en el Código de Prácticas del RJC en las siguientes cláusulas: **Trabajo infantil**, **Trabajo forzado**, **Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos** y **No discriminación**. Se puede obtener más información sobre estos temas en los capítulos correspondientes de la Guía de orientación sobre los estándares del RJC.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos (también conocidos como "Principios Ruggie") fueron adoptados en 2011 y se han convertido en la referencia principal sobre la

responsabilidad en el respeto por los derechos humanos para el sector privado. Los Principios Rectores definen el respeto por los derechos humanos de la siguiente manera:

- a) Que las empresas eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; y
- b) Que las empresas traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Aunque los Principios Rectores no crean nuevas leyes u obligaciones internacionales, sí se puede decir que elaboran las implicaciones de los estándares y prácticas existentes para los estados y las empresas, y los integran en un modelo único y exhaustivo. Los Principios Rectores han sido bien recibidos por todos los grupos de actores. Por ejemplo, se han incorporado los Principios Rectores en la revisión de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en el estándar ISO 26000 y en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC). La Unión Europea también ha reconocido a los Principios Rectores como una de las piedras angulares de un marco global en constante evolución sobre la responsabilidad social empresarial.

La "Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo" incluye recomendaciones para las empresas que forman parte de la cadena de suministro del oro para que eviten contribuir o ser asociadas con impactos negativos de importancia, incluyendo los abusos graves de los derechos humanos y los conflictos. La Orientación proporciona recomendaciones para la diligencia debida de la gestión de una cadena de suministro responsable y aspira a ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos a través de sus decisiones de abastecimiento.

Legislación nacional

Los principios de los derechos humanos también están representados en las leyes nacionales de la mayoría de los países. Es esencial asegurarse de que todas las operaciones comerciales conozcan y cumplan con estos principios y requisitos legales. La mayoría de las jurisdicciones nacionales sanciona la complicidad en la perpetración de un delito, y muchas consideran que las empresas tienen responsabilidad criminal en tales casos. Otras leyes, entre ellas las referidas a la salud y seguridad en el trabajo, la no discriminación, privacidad y disposiciones ambientales, pueden también incluir la protección de los derechos humanos. Algunos tribunales nacionales han aceptado o iniciado juicios alegando que ciertas empresas multinacionales radicadas en su país han contribuido a sabiendas a la violación de los derechos humanos en otros países. Las sanciones y restricciones gubernamentales pueden ser aplicables a las transacciones comerciales con ciertas regiones o países. Los miembros deben aspirar a cumplir con toda la legislación vigente y a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos dondequiera que operen.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos inician un nuevo proceso para conocer y mostrar que las empresas respetan los derechos humanos. La diligencia debida sobre derechos humanos que se articula en los Principios Rectores se basa en prácticas de gestión de riesgo bien conocidas en el ámbito empresarial. Sin embargo, su aplicación con respecto a los derechos humanos y las relaciones comerciales llevará algún tiempo para su implementación en las empresas; los miembros y auditores deben tener en cuenta la necesidad de instrumentar sistemas a lo largo de los años como parte de un proceso de mejora continua.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos son la base de muchas de las recomendaciones que aparecen a continuación, y pueden proporcionar orientación adicional para sustentar el siguiente enfoque:

- **COP 6.1 (a): Política escrita:** *Los miembros respetarán los derechos humanos y, acorde a su tamaño y las circunstancias, acatarán los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU (UNGP), incluyendo como mínimo:*
 - a) *El compromiso con una política de respeto por los derechos humanos.*

La declaración de política puede ser una declaración independiente o puede estar incorporada en el requisito de la cláusula **Política e implementación** (véase Guía). La declaración de política debe:

 - Estar aprobada por los niveles superiores de la empresa;
 - Estar avalada por expertos internos y/o externos, según corresponda;
 - Ser clara sobre las expectativas puestas en los empleados, contratistas y socios comerciales;
 - Estar disponible para el público y ser publicada en comunicaciones externas;
 - Reflejarse en las políticas y procedimientos operativos.

- **COP 6.1 (b): Llevar a cabo una diligencia debida:** *b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos que busque identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de la forma en que se abordan los impactos sobre los derechos humanos.*

Diligencia debida en materia de derechos humanos:

 - Debe cubrir los impactos adversos sobre los derechos humanos que la empresa pueda causar o que contribuya a provocar mediante sus actividades;
 - Debe intentar abordar todo impacto negativo sobre los derechos humanos que pueda estar directamente relacionado con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
 - Su complejidad variará según el tamaño de la empresa, el riesgo de impactos serios sobre los derechos humanos y la naturaleza y contexto de sus operaciones;
 - Debe ser actualizada regularmente; por ejemplo, cuando se comienza una nueva actividad o relación comercial de importancia, reconociendo que el riesgo de afectar los derechos humanos puede cambiar con el paso del tiempo.

Puntos a tener en cuenta:

- El proceso de diligencia debida en derechos humanos debe incluir la evaluación de los impactos potenciales sobre los derechos humanos y la acción sobre lo que se descubra, el seguimiento de las respuestas y la comunicación sobre cómo se han abordado dichos impactos.
- Según los Principios Rectores de las Naciones Unidas, se entiende como "riesgos para los derechos humanos" todos aquellos impactos negativos *potenciales* sobre los derechos humanos. Los impactos potenciales se deben abordar mediante la prevención o la mitigación. Los impactos reales son aquellos que ya han tenido lugar y deberían estar en proceso de eliminación (véase COP 6.1c).
- Considere cómo se abordará la evaluación. Las opciones son las siguientes:
 - La diligencia debida en derechos humanos se puede incluir dentro de sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, siempre que vaya más allá de la mera identificación y gestión de los riesgos importantes para la empresa, pero que también incluya los riesgos para aquellos que detentan los derechos. La diligencia debida en derechos humanos debe evaluar los riesgos e impactos sobre quienes detentan los derechos (sean clientes, empleados, proveedores, comunidades y otras partes interesadas), no sólo los riesgos que afecten exclusivamente a la empresa.
 - EL RJC ha desarrollado una Herramienta para la Diligencia Debida en Derechos Humanos, de uso independiente, que ha sido diseñada especialmente para su uso por empresas pequeñas o por aquellos que realicen este proceso por primera vez. Esta Herramienta se basa en la guía de gran utilidad editada en 2012 por la Comisión Europea denominada "*Mi empresa y los derechos humanos. Guía sobre derechos humanos para pequeñas y medianas empresas*" y en otras referencias. Aspira a identificar parte de los riesgos reales y potenciales para los derechos humanos en la **cadena de suministro** de los productos de joyería. El RJC espera una mejora continua de esta Herramienta a medida que se vayan recibiendo comentarios derivados de su implementación. De todas maneras, los miembros son libres de abordar el tema como prefieran.
 - El RJC también ha desarrollado una Herramienta para la evaluación de riesgos que está diseñada para ayudar a integrar varios requisitos del Código de Prácticas del RJC en un

marco individual más simple. Este marco puede por lo tanto utilizarse para evaluar los "riesgos de los derechos humanos" (es decir, los impactos negativos potenciales sobre los derechos humanos) como también para identificar los impactos reales. Los miembros son nuevamente libres de abordar la evaluación de riesgos como prefieran.

- Cuando utilice sus propios sistemas, considere la integración de la diligencia debida en materia de derechos humanos como parte de la evaluación de los socios comerciales, o como parte de las evaluaciones "Conozca a su cliente", o en las evaluaciones del impacto. Esta integración, más allá de cómo se haya logrado, mejora la efectividad del proceso de diligencia debida.
 - o La evaluación, más allá de cómo se haya abordado, debe contar con dos componentes principales.
 - En primer lugar, revise los impactos potenciales y reales de las actividades de su propia empresa, donde sea que ésta opere.
 - En segundo lugar, revise los riesgos que puedan surgir a través de las relaciones comerciales, incluyendo aquellos impactos que su empresa pueda contribuir a provocar y los impactos ligados a sus operaciones, productos o servicios.
 - o Concéntrese en las áreas de mayor riesgo para los derechos humanos, basándose en la escala, el ámbito y el carácter irremediable. Esto puede incluir (sin limitarse a): temas de seguridad y derechos humanos, trabajo infantil, trabajo forzado y tráfico de personas, salud y seguridad, derecho de asociación libre y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación de convenios colectivos, discriminación e igualdad de género, prácticas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración, comunidades indígenas, o abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala o zonas de conflicto.
 - o Es posible que no se pueda o no sea práctico evaluar todos y cada uno de los riesgos de la cadena de suministro. Cuando sea necesario priorizar, trate de prevenir y mitigar los riesgos más serios (también basándose en la escala, el ámbito y el carácter irremediable).
 - o Haga un mapa de los riesgos clave para los derechos humanos en relación con sus proveedores, con el fin de encontrar indicadores sobre en qué momento puede haber o hay impactos serios. Esto puede incluir la observación de la región, los tipos de proceso de producción o servicio, la demografía de los empleados, etc. Tenga en cuenta si sus prácticas de adquisición pueden provocar impactos en sus proveedores, como por ejemplo, estacionalidad de las órdenes, plazos de entrega, precios, etc. Nótese que la intención de los Principios Rectores de las Naciones Unidas no es exigir a las empresas que evalúen la trayectoria con respecto a los derechos humanos de todas las entidades con las que se relacionen.
 - o Recuerde que una vez que se hayan evaluado los riesgos, el proceso de diligencia debida implica integrar su evaluación de riesgos al negocio, como así también la supervisión y comunicación de sus impactos.
- **COP 6.1 (c): Proceso de reparación:** *c) Si los miembros detectan que han causado o contribuido a generar impactos negativos sobre los derechos humanos, deberán costear o cooperar en procesos legítimos que permitan remediar dichos impactos.*

Puntos a tener en cuenta:

- o La cláusula sobre rectificación se aplica si su empresa ha causado o contribuido a provocar impactos negativos sobre los derechos humanos. La admisión de su implicación puede ser resultado de su propia evaluación o puede haber sido traído a colación por terceros.
- o El proceso de reparación debe ser priorizado según la gravedad de los impactos sobre los derechos humanos que se hayan identificado.
- o La reparación puede tomar diversas formas: reconocimiento y disculpas, tomar medidas para que el daño no vuelva a suceder, compensación (económica o de otro tipo) por el daño causado, interrumpir la actividad o la relación, o cualquier otra forma de reparación acordada por las partes.
- o Puede resultar adecuado que la reparación sea realizada por una entidad ajena a la empresa, tales como un organismo estatal o los tribunales.
- o Analice cómo se comunicará el progreso y el resultado de los procesos de reparación, como parte de los **Informes**. Para hacer posible que las quejas y reclamos sean abordados de manera inmediata y sean remediados directamente, los miembros deben establecer o participar en

mecanismos que permitan presentar quejas y reclamos de manera efectiva para individuos y comunidades que pudieran sufrir impactos negativos.

- El Mecanismo de quejas del RJC ha sido diseñado como un mecanismo compatible con los derechos mediante el cual se pueden hacer llegar las preocupaciones de cualquier entidad con respecto a impactos negativos sobre los derechos humanos. El proceso del RJC es aplicable a todos los miembros a los que se les exija la participación en sus procesos como condición para ser miembro.
 - Las empresas también pueden establecer su(s) propio(s) mecanismo(s) de quejas y reclamos a nivel operacional, para que sea posible la reparación directa de quejas y reclamos. Las quejas elevadas al RJC que puedan ser resueltas mediante el compromiso y el diálogo a nivel operacional, serán dirigidas primero al miembro del RJC.
 - Los miembros poseedores de operaciones mineras deben contar con mecanismos de quejas y reclamos a nivel operacional, compatibles con los derechos que resulten accesibles para las comunidades afectadas, según lo dispuesto en la cláusula sobre **Participación comunitaria**.
 - Véase los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, sección III sobre "Acceso a mecanismos de reparación" (en particular el Principio 31), para obtener orientación adicional sobre los criterios para un proceso de reparación efectivo.
 - Las empresas también deberán cooperar con los mecanismos legítimos del estado, tanto judiciales como extra judiciales, así como con otros mecanismos no estatales.
- **COP 6.2: Abastecimiento de zonas afectadas por conflictos:** *Todo miembro que opere o se abastezca de diamantes, oro, o metales del grupo del platino directamente de una zona afectada por algún conflicto, usará el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para evaluar el riesgo exacerbado de generar impactos negativos sobre los derechos humanos.*
 - d) *Revise los riesgos exacerbados de impactos negativos sobre los derechos humanos.*
 - e) *Cuando se identifiquen riesgos, los miembros deberán implementar sistemas para gestionar y mitigar dichos riesgos, de modo que no causen o contribuyan con el conflicto ni con los impactos negativos sobre los derechos humanos.*

Debido a que se centra en los riesgos de conflicto en la cadena de suministro de productos de joyería, el Código de Prácticas contiene una cláusula específica sobre el abastecimiento a partir de zonas de conflicto. Esto implica que, para el proceso de auditoría, los miembros del RJC deberán identificar explícitamente si esta cláusula es aplicable a ellos o si no lo es. La cláusula se basa en los requisitos generales de los Principios Rectores de las Naciones Unidas que se mencionan en este capítulo de la Guía, pero también se refiere a otras guías y programas, incluyendo la "Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo". **Para ver el Enfoque sugerido para la implementación de la cláusula COP 6.2, por favor consulte al capítulo específico de la Guía sobre Zonas en conflicto.**

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Puede mostrar al auditor un compromiso por escrito, incluido en su política, de respeto por los derechos humanos? Este compromiso puede ser una declaración independiente o puede estar incorporado en otra(s) política(s).
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo se ha realizado el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos? Este puede ser un proceso independiente, tal como una evaluación de riesgos, o puede estar integrado en otro proceso.
- ✓ ¿Ha realizado esfuerzos para integrar los resultados de su evaluación de riesgos en el negocio?
- ✓ Si ha causado o contribuido a generar impactos negativos sobre los derechos humanos, ¿puede mostrar cómo ha contribuido o cooperado con los procesos de reparación y cómo está supervisando y comunicando cómo se abordan los impactos?

Preguntas frecuentes: Derechos humanos

1. ¿Es necesario que usemos el término "derechos humanos" en nuestras políticas?

No, no es imprescindible, aunque las partes interesadas pueden interpretar que la empresa no está posicionada con respecto a los derechos humanos si no se usa ese término. Para algunas empresas, en particular las pequeñas a medianas, puede ser pertinente enmarcar en una declaración sobre los derechos humanos cada tema específico que tenga un significado tangible para los empleados, tales como la salud y seguridad de los empleados, los derechos laborales, las prácticas comerciales responsables en general y/o los esfuerzos por abastecerse de manera responsable. El Apéndice 2 de esta Guía incluye algunos ejemplos del lenguaje usado en las declaraciones de política relacionadas con los derechos humanos, los cuales se pueden adaptar según resulte necesario.

2. El Código de Prácticas del RJC exige la reparación cuando una empresa "causa" o "contribuye" con impactos negativos sobre los derechos humanos. ¿Tener una relación comercial (contractual) implica que se ha "contribuido" con alguno o con todos los impactos negativos que ellos pudieran causar?

El tema principal es el impacto en sí mismo, no la relación comercial. Si alguna acción de su empresa ha incitado al socio comercial a causar un impacto negativo, usted ha "contribuido" a ese impacto. Por ejemplo, cambiar a último momento los requisitos de un producto sin ajustar los plazos de entrega ni los precios, puede llevar a los proveedores a infringir las normas laborales para poder entregar a tiempo, lo cual se puede considerar como una "contribución" a ese impacto negativo. Sin embargo, la mera relación comercial con esa persona/entidad no implica que se haya "contribuido" con ningún impacto negativo que dicha persona/entidad pueda causar.

Si se da cuenta de que se encuentra en riesgo de estar implicado en un impacto negativo por el solo hecho de que el impacto está relacionado con sus operaciones, productos o servicios a través de una relación comercial, usted no es responsable del impacto en sí: esa responsabilidad recaerá sobre la entidad que lo ha causado o ha contribuido a causarlo. No obstante ello, es posible que su relación comercial tenga el peso suficiente para que usted pueda utilizarla para "intentar prevenir o mitigar" futuros impactos negativos. Esto puede incluir un trabajo conjunto con la entidad y/o con otros que pudieran ayudar.

3. ¿Qué pasa si mi empresa no tiene suficiente peso para ejercer influencia sobre mis proveedores? Si identifico impactos negativos en los derechos humanos por parte de dicho proveedor, ¿qué debo hacer?

Cuando un proveedor está causando impactos negativos sobre los derechos humanos, nuestra influencia puede verse potenciada si se ofrece a la entidad, por ejemplo, un aumento de la capacidad u otros incentivos. En su defecto, usted puede considerar interrumpir la relación con ese proveedor, pero para tomar esta decisión, deberá evaluar los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos que esto pueda causar. Por otra parte, interrumpir la relación puede ser difícil si el proveedor le proporciona un producto o servicio que es esencial para la empresa y para el que no existen otros proveedores. En tal situación, usted puede decidir continuar la relación tras revisar cuidadosamente las consecuencias legales y no legales para su empresa y la gravedad del impacto sobre los derechos humanos. De todas maneras, cuanto más serio sea el impacto, más rápidamente debería tratar de encontrar alternativas.

4. Una diligencia debida en materia de derechos humanos ¿implica una auditoría completa de todos mis socios comerciales?

La intención de los Principios Rectores de las Naciones Unidas no es exigir a las empresas que evalúen la trayectoria a nivel de derechos humanos de todas las entidades con las que se relacionen, ni tampoco lo exige el RJC. Sin embargo, en aquellas situaciones en las que los riesgos sean elevados, las empresas pueden decidir que se realice una auditoría o una visita a sus socios comerciales como parte del proceso de diligencia debida. Mientras se lleva a cabo la diligencia debida, puede ser también pertinente observar mecanismos como el aumento de la capacidad o las disposiciones contractuales para apoyar la prevención o la mitigación de impactos.

5. ¿Cómo sería una diligencia debida en materia de derechos humanos en una pequeña empresa?

La Herramienta del RJC para la diligencia debida en materia de derechos humanos proporciona una plantilla para realizar el proceso de diligencia debida que se ha diseñado para ser usado por pequeñas empresas. Para las empresas pequeñas, suele funcionar mejor un enfoque integrado, como por ejemplo, considerar los riesgos o impactos sobre los derechos humanos al mismo tiempo que la evaluación de los **Socios comerciales**. La ventaja de realizar una diligencia debida de sus propias actividades y de aquellas relacionadas con ésta, es una mayor comprensión de los riesgos en su negocio y en la cadena de suministro en sentido amplio. Esto le permitirá responder con confianza a las preguntas de sus clientes y proveedores.

E. Información adicional

Las siguientes páginas se han utilizado como referencia para esta Guía y/o proporcionan información adicional sobre derechos humanos:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) - Alianza por una Minería Responsable: Acercamiento a la minería artesanal y de pequeña escala desde el punto de vista de los derechos humanos. Una llamada a la acción internacional (2013)
www.communitymining.org/attachments/059_Human_Rights_and_ASM_full%20version.pdf
- Empresa y Derechos Humanos –Portal sobre Principios Rectores de las Naciones Unidas (6 idiomas)
www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home
- Centro de Información sobre Empresa y Derechos Humanos - Joyería (2013)
www.business-humanrights.org/Categories/Sectors/Consumerproductsretail/Jewellery
- Iniciativa por la Empresa y los Derechos Humanos/Red del Pacto Global Países Bajos - Cómo hacer negocios respetando los derechos humanos: Una herramienta de orientación para las empresas (2010)
gcnetherlands.nl/report_business_human_rights.htm
- Comisión Europea - Mi empresa y los derechos humanos. Guía sobre derechos humanos para pequeñas y medianas empresas (2012)
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf
- Guía para la evaluación y gestión de impactos sobre los derechos humanos (2010)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management/
- Harvard Kennedy School - Mecanismos de quejas y reclamos compatibles con los derechos: Una herramienta de orientación para las empresas y sus partes interesadas (2008)
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms_May2008FNL.pdf
- Institute for Human Rights and Business (Instituto para los Derechos Humanos y Empresa) y Global Business Initiative on Human Rights (Iniciativa Empresarial Global sobre Derechos Humanos) - Informe de situación: La responsabilidad corporativa en el respeto por los derechos humanos en las relaciones comerciales
<http://www.ihrb.org/pdf/state-of-play/State-of-Play-Full-Report.pdf>
- International Council on Mining and Metals (ICMM –Consejo Internacional de Minería y Metales) - Derechos humanos en la industria minera y del metal: La integración de la diligencia debida en material de derechos humanos con los procesos de gestión de riesgos corporativos (2012)
www.icmm.com/page/75929/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes
- Corporación Financiera Internacional (CFI), Pacto Global, International Business Leaders Forum (IBLF-Foro Internacional de Líderes Empresariales) - Guía para la evaluación y gestión de los impactos sobre los derechos humanos (2010)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management
- Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo - Suplemento sobre el Oro. Segunda Edición (2012).
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Rio Tinto - Por qué son importantes los derechos humanos
http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional (SAI) y Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo (ICCO) - Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos: Cómo abordar la implementación de la cadena de suministro en seis pasos (2012)
www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1315
- Pacto Global de las Naciones Unidas - Derechos Humanos - Herramientas y orientación
www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

- Pacto Global de las Naciones Unidas/PRI - Orientación sobre comercio responsable en zonas en conflicto y de alto riesgo: Un recurso para empresas e inversores (2010)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB.pdf
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - ¿Qué son los derechos humanos?
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (2011)
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos - Guía para la interpretación (2012)
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 6.2) Zonas de conflicto

A. Definiciones y pertinencia

Conflicto significa agresión armada, violencia generalizada y/o abusos generalizados de los derechos humanos. Estos pueden incluir:

- i) cualquier forma de tortura o trato cruel, inhumano y degradante;
- ii) cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio, es decir, trabajos o servicios exigidos a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente;
- iii) las peores formas de trabajo infantil;
- iv) otras violaciones y abusos graves de los derechos humanos, tales como la violencia sexual generalizada;
- v) crímenes de guerra u otras violaciones del derecho humanitario internacional, crímenes de lesa humanidad o genocidio.

[Fuente: Anexo II, *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE*]

Las zonas de conflicto son zonas donde predominan los conflictos. Puede tratarse de una región, un país, una zona dentro de un país, o un área que cruce una o más fronteras entre países. Las operaciones en zonas en conflicto no son necesariamente cómplices del conflicto que las rodea.

Los derechos humanos son derechos y libertades universales considerados inherentes a todas las personas sin distinción, basados en estándares reconocidos internacionalmente. Como mínimo, el RJC entiende que los derechos humanos son aquellos enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en toda legislación vigente.

Fuente:

- *International Alert, Prácticas comerciales sensibles ante los conflictos: Orientación para las industrias extractivas (2005)*
www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries
- *Orientación para la diligencia debida de la OCDE sobre la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo. Segunda Edición (2012)*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- *Estándar del RJC para la Cadena de Custodia (2012)*
- *Naciones Unidas y Derechos Humanos - ¿Qué son los derechos humanos?*
www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx

La sección del COP sobre **Zonas de conflicto** es aplicable a aquellos miembros que operan con o se abastecen de diamantes, oro o metales del grupo del platino directamente de una zona de conflicto.

La sección del COP sobre **Zonas de conflicto** se debe leer e implementar en conjunto con las secciones sobre **Informes de sostenibilidad ambiental, Derechos humanos, Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones, Seguridad, Compromiso con el desarrollo de la comunidad y Evaluación del impacto**, según corresponda.

B. Antecedentes del tema

El capítulo de la Guía sobre **Derechos humanos** debe leerse junto a este capítulo.

Las zonas de conflicto se identifican por la presencia de conflicto armado, violencia generalizada u otros riesgos para la integridad de las personas. Algunos de los peores abusos a los derechos humanos relacionados con empresas se dan en medio de conflictos por el control de un territorio, de recursos o de un gobierno, cuando no se puede esperar que el régimen de derechos humanos funcione como es debido. De manera creciente, las empresas responsables buscan orientación para evitar contribuir con los abusos a los derechos humanos en estos difíciles contextos. En los últimos años, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Pacto Global de las Naciones Unidas han desarrollado documentos de orientación sobre prácticas responsables para las empresas que operan en dichas áreas.

Los conflictos constituyen una amenaza para los derechos humanos, la seguridad y el tejido social de los países o regiones afectados. En las zonas de conflicto, el estado "anfitrión" puede ser incapaz de proteger los derechos humanos adecuadamente debido a una falta de control efectivo. Cuando se trata de corporaciones transnacionales, sus estados "de origen" pueden involucrarse prestando asistencia tanto a dichas corporaciones como a los estados anfitriones, para asegurarse de que las empresas no se vean involucradas en los abusos a los derechos humanos.

La producción de diamantes, oro y metales del grupo del platino en ocasiones puede dar lugar al financiamiento de grupos armados ilegales, lo cual puede desencadenar o acelerar el conflicto. Sin embargo, es importante destacar que las instalaciones mineras ubicadas en zonas de conflicto no necesariamente participan en él, y pueden proporcionar a las comunidades locales un importante beneficio económico y desarrollo social, que pueden resultar vitales en un entorno de conflicto e inestabilidad.

Las empresas deben asegurarse de no contribuir al conflicto, ya sea a través de sus actividades o por relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por medio de sus relaciones comerciales. La obligación de evitar contribuir al conflicto debe formar parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos, y debe cubrir específicamente el riesgo o cualquier apoyo indirecto a grupos armados ilegales, que suelen cometer graves abusos a los derechos humanos.

La minería en zonas de conflicto

Las industrias extractivas en particular pueden en cierto momento hallarse cerca del frente del conflicto cuando operan en zonas de conflicto. Las actividades mineras pueden, involuntariamente, desatar o mantener la violencia, o convertirse en un foco de animadversión. Los costos impuestos por el conflicto sobre las empresas pueden ser tanto directos como indirectos. Los costos directos más evidentes se relacionan con el aumento de costos de protección para el personal y las propiedades. Los costos indirectos son aquellos que afectan el ámbito de la operación y que redundan en costos para la empresa. Un enfoque "sensible ante el conflicto" para hacer negocios es aquel que busca evitar estos costos mediante el desarrollo de estrategias de gestión del conflicto. Las empresas deben evitar toda complicidad en los daños que se cometen durante las situaciones de conflicto.

El cumplimiento de la ley de las sociedades anfitrionas es una obligación fundamental para los miembros del RJC: Sin embargo, en una zona de conflicto, es posible que no se hagan cumplir las leyes de manera adecuada, o que no se dé el ambiente adecuado para permitir las prácticas comerciales sensibles a los conflictos. Las empresas deben defender los instrumentos internacionales pertinentes, asegurándose de que sus operaciones estén dentro de lo permitido por las leyes internacionales y las buenas prácticas. Los instrumentos clave son, entre otros, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y la Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas. Ambos son requisitos para los miembros del RJC que operen en el sector minero.

Más allá del cumplimiento de dichos instrumentos, las empresas deben ser conscientes de su capacidad de desencadenar o exacerbar el conflicto, por lo cual deben desarrollar medidas de mitigación para evitar o minimizar los impactos negativos. Mediante las evaluaciones mejoradas de riesgo de conflicto e impacto, la participación de las partes interesadas y los procesos para el establecimiento de relaciones de confianza con éstas, las prácticas comerciales sensibles ante los conflictos ayudan a las empresas a identificar los aspectos del conflicto afectados directa o indirectamente por cada proyecto. Esto avala el diseño de estrategias de mitigación para atenuar el conflicto y que contribuyan con la pacificación, ya sea en asociación con otros, mediante actividades comerciales básicas, de inversión social o de diálogo sobre las políticas.

C. Iniciativas clave

Iniciativas internacionales

El estándar del RJC para la Cadena de custodia (CoC) cuenta con orientación adicional sobre cómo realizar una diligencia debida sensible ante los conflictos en la cadena de suministro de productos de joyería; la Guía del CoC se puede utilizar como una referencia general para sustentar la conformidad con esta cláusula. La certificación respecto al estándar CoC del RJC u otras iniciativas similares para realizar diligencias debidas sensibles ante los conflictos, brindarían los datos objetivos para alcanzar la conformidad con la COP 7.

Otros estándares disponibles como herramientas de referencia o de aseguramiento son:

- Estándar del oro libre de conflictos del World Gold Council (Consejo Mundial del Oro): proporciona orientación sobre la operación de minas de oro en zonas de conflicto. El aseguramiento independiente respecto a este estándar proporciona evidencia objetiva para la conformidad con la COP 7.
- Orientación sobre oro responsable del London Bullion Market Association (LBMA): proporciona orientación para los refinadores de oro sobre la diligencia debida para las cadenas de suministro responsables. El aseguramiento independiente respecto a este estándar proporciona evidencia objetiva para la conformidad con la COP 7.
- Iniciativa por un abastecimiento libre de conflictos (CFSI): proporciona orientación para los refinadores de oro sobre diligencias debidas relevantes para la sección 1502 de la Ley Dodd-Frank (EE.UU.). La inclusión del miembro en su Lista de fundiciones libres de conflicto proporciona evidencia objetiva para la conformidad con la COP 7.
- Orientación práctica y protocolo de revisiones del Dubai Multi Commodities Centre (DMCC) proporciona orientación para los refinadores de oro sobre la diligencia debida para las cadenas de suministro responsables. El aseguramiento independiente respecto a este estándar proporciona evidencia objetiva para la conformidad con la COP 7.
- Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo: incluye un Suplemento sobre el Oro que contiene recomendaciones para la cadena de suministro del oro.
- International Alert, Prácticas comerciales sensibles ante los conflictos. Orientación para las industrias extractivas: una herramienta de orientación genérica para ayudar a asegurarse de que las operaciones comerciales sean sensibles ante los conflictos.

Consulte también el capítulo de orientación sobre [Derechos humanos](#) para obtener más información sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos.

Legislación nacional

La Sección 1502 de la Ley Dodd Frank de los Estados Unidos exige que las sociedades responsables ante la Comisión de Bolsa y Valores de los EE.UU. declaren anualmente si algún mineral de zonas de conflicto "necesario para la funcionalidad o producción de un producto" que fabrique la empresa proviene de la República Democrática del Congo o de países limítrofes. La reglamentación de esta ley exige a las empresas la creación de un "Informe sobre minerales de zonas de conflicto", en caso de que la empresa tenga razones para creer que los minerales que utilizan provienen de esa región. El informe debe contener una descripción de la diligencia debida realizada para determinar el origen y la cadena de custodia de los minerales de zonas de conflicto y cumplir con un marco reconocido de diligencia debida, tal como la Orientación sobre diligencia debida de la OCDE.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 6.2: Zonas en conflicto:** *Todo miembro que opere o se abastezca de diamantes, oro, o metales del grupo del platino directamente de una zona afectada por algún conflicto, usará el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para evaluar el riesgo exacerbado de generar impactos negativos*

sobre los derechos humanos.

Puntos a tener en cuenta:

- Identificar si esta cláusula es aplicable implica primero identificar toda zona relevante de conflicto donde usted tenga operaciones o proveedores directos. Si no tiene la certeza de que opera o se abastece en zonas de conflicto, busque orientación en:
 - Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Tenga en cuenta que, si se aplica alguna sanción internacional, tal vez no sea posible operar según la legislación vigente.
 - Operaciones de paz de las Naciones Unidas.
 - "Mapa de los minerales de zonas de conflicto" del Departamento de Estado de los EE.UU. e informes asociados exigidos por la Ley Dodd-Frank.
 - Informes del Departamento de Estado de los EE.UU. sobre las prácticas relacionadas con los derechos humanos en otros países.
 - Barómetro de conflictos del Instituto Heidelberg.
 - Programa de Datos sobre Conflictos de Upsala.
 - International Alert.
 - International Crisis Group.
 - Las evaluaciones de riesgo y/o supervisión e informes sobre incidentes locales de la misma empresa.

Geneva Academy: Indicadores de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo

Entre estados:

- Uno o más estados atacan el territorio o las fuerzas armadas de otro estado con fuerzas de infantería;
- Uno o más estados atacan el territorio o las fuerzas armadas de otro estado con fuerzas aéreas;
- La marina de uno o más estados atacan el territorio o las fuerzas armadas de otro estado; y/o
- Uno o más estados ocupan el territorio de otro estado sin el consentimiento de este último.

Inestabilidad:

- El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas ha establecido que las leyes humanitarias internacionales se aplican ante una situación en particular;
- Un grupo armado organizado no estatal (GANE) controla territorio de un estado;
- Un GANE organizado combate las fuerzas armadas de un estado de manera frecuente;
- Muchos civiles escapan de las zonas de combate; y/o
- En un estado fallido o una zona donde no haya estado de derecho, los miembros de dos o más GANE organizados combaten entre sí de manera frecuente.

Conflicto armado:

- Una zona que queda dentro de un territorio en el cual ya existe un conflicto armado;
- Una zona en la que se encuentren personas desplazadas dentro del país que escapan de un conflicto armado; y/o
- Una zona en la que haya un campo de refugiados que han cruzado la frontera desde otro estado en el que ya existe un conflicto armado.

Zonas de alto riesgo:

- El estado ya no es capaz de controlar la criminalidad cotidiana;
- La policía u otras fuerzas de seguridad matan o maltratan a la gente común de manera aparentemente impune, o realizan arrestos generalizados y arbitrarios de gente común;
- La policía u otras fuerzas de seguridad no pueden entrar o patrullar de manera segura;
- El estado no puede proporcionar servicios básicos de salud y/o educación primaria;
- Se hace trabajar a los niños en tareas peligrosas;
- Hay altos niveles de violencia sexual;
- Se obliga a la gente a realizar trabajos;
- Se recluta a los niños en fuerzas o grupos armados;
- Se solicitan sobornos para conseguir servicios estatales corrientes;
- El poder judicial no hace cumplir la ley de manera imparcial; y/o
- Existen redes de crimen organizado que operan exitosamente y con aparente impunidad.

Puntos a tener en cuenta:

- Integre los compromisos de abastecimiento sensible ante los conflictos en la(s) política(s) de su empresa. Esto se puede lograr de la siguiente manera:
 - Incluyendo un compromiso de que se evitará contribuir con los conflictos en la declaración de política de la empresa con respecto al respeto por los derechos humanos (**Derechos humanos**) y/o de las prácticas comerciales responsables en general (**Política e implementación**); o bien
 - Estableciendo en la empresa una política más específica sobre la cadena de suministro de diamantes, oro y/o metales del grupo del platino provenientes de zonas de conflicto. En la Orientación sobre diligencia debida de la OCDE y en la Orientación para el Estándar de la Cadena de custodia del RJC se pueden encontrar modelos y plantillas de políticas.
- Utilice una evaluación de riesgos o un proceso de diligencia debida para documentar y revisar los riesgos exacerbados de impactos negativos sobre los derechos humanos y de contribuir con el conflicto.
 - Si la empresa trabaja en zonas de conflicto:
 - Controle que existan sistemas en uso para identificar a todo grupo armado ilegal y a sus integrantes en la zona de conflicto, y establezca sistemas para impedir pagos, asistencia logística o entregas de equipamiento a dichos grupos armados ilegales o a sus integrantes. Se puede encontrar más información sobre la diligencia debida libre de conflicto para empresas mineras que operan en zonas de conflicto en el documento Orientación sobre la Cadena de Custodia del RJC, en la cláusula 4.2 sobre Diligencia debida. Otros tipos de empresa pueden adaptar esta orientación a sus circunstancias. La orientación general para empresas que deben gestionar riesgos de conflicto puede encontrarse en la *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo*.
 - El nivel de detalle en la diligencia debida debe ser proporcional al nivel de riesgo de que el conflicto tenga lugar, basándose en las condiciones sociales o políticas del momento y/o la proximidad de las operaciones a los conflictos existentes o recientes, y/o la complejidad y naturaleza de los proveedores locales de la empresa.
 - Si la empresa se abastece de diamantes, oro o metales del grupo del platino que provienen directamente de una zona de conflicto:
 - Un proveedor directo es un proveedor que se relaciona directamente con el miembro, incluyendo aquellas entidades que sean filiales o estén bajo el control del proveedor.
 - Evalúe el riesgo de que el proveedor contribuya con el conflicto, en particular el riesgo de asistencia directa o indirecta a los grupos armados ilegales. Determine si los riesgos identificados se pueden mitigar continuando, suspendiendo o interrumpiendo su relación con el/los proveedor(es). Para obtener orientación adicional sobre aquellas empresas que deban gestionar riesgos en la cadena de suministro, se puede consultar la *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo*.
 - El nivel de detalle de la diligencia debida debe ser proporcional a la naturaleza y la complejidad de las operaciones del proveedor, e indicar si algún proveedor opera en un área que esté cerca de conflictos actuales o recientes.
- Cuando sea posible, integre los pasos para abordar los riesgos identificados con la implementación de otras cláusulas del COP:
 - Considere los riesgos exacerbados de sobornos y corrupción en las zonas de conflicto, y revise periódicamente la implementación de las políticas y procedimientos desarrollados en la cláusula **Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones**.
 - Considere el aumento del riesgo asociado al uso de fuerzas de seguridad. Se exige a los miembros que posean operaciones mineras que realicen evaluaciones de los riesgos de seguridad y que verifiquen que el personal de seguridad reciba capacitación y se maneje según los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, de acuerdo con la cláusula sobre **Seguridad**.
 - Analice cómo promover las prácticas comerciales responsables entre sus **Socios comerciales**

principales

- Aquellos miembros que operen en zonas de conflicto o se abastezcan de ellas deben publicar informes públicos sobre las políticas y prácticas relacionadas con la diligencia debida en materia de cadena de suministro. Dichos informes pueden incorporarse en los **Informes** de la cláusula correspondiente.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Sabe usted si su empresa opera o se abastece directamente en zonas de conflicto?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo han revisado los riesgos exacerbados de impactos negativos sobre los derechos humanos en relación con las operaciones o proveedores de las zonas de conflicto? Se exigirá algún tipo de evaluación de riesgos documentada o proceso de diligencia debida; puede tratarse de un documento independiente o estar integrado en otras evaluaciones del Código de Prácticas, como por ejemplo la que se refiere a los socios comerciales o a derechos humanos.
- ✓ ¿Está además documentando y cuando es adecuado, comunicando, qué pasos toma para evitar la contribución con el conflicto? Esto puede referirse a otras cláusulas del Código de Prácticas, tales como Seguridad, Socios comerciales, Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones e Informes.

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre zonas de conflicto:

- Iniciativa por un abastecimiento libre de conflictos
<http://www.conflictreesmelter.org/>
- Orientación práctica y protocolo de revisiones del Dubai Multi Commodities Centre (DMCC)
<http://www.dmcc.ae/jltauthority/gold/files/2012/09/DMCC-Practical-Guidance-for-Responsible-Supply-Chain.pdf>
- Geneva Academy
www.geneva-academy.ch
- Instituto de investigación de conflictos internacionales de Heidelberg
www.hiik.de/en/
- International Alert
www.international-alert.org/
- International Alert, Prácticas comerciales sensibles ante los conflictos: Orientación para las industrias extractivas (2005)
www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries
- International Crisis Group
www.crisisgroup.org/
- International Crisis Group - Boletín mensual CrisisWatch
www.crisisgroup.org/en/publication-type/crisiswatch.aspx
- Orientación sobre oro responsable del London Bullion Market Association (LBMA)
http://www.lbma.org.uk/pages/index.cfm?page_id=137
- Orientación para la diligencia debida de la OCDE sobre la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo. Segunda Edición (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Schulte Roth & Zabel - Conflict Minerals Resource Center
www.srz.com/conflict_minerals_resource_center/
- Universidad de Upsala –Programa de Datos sobre Conflictos de Upsala
www.pcr.uu.se/research/UCDP/
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos
www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- Operaciones de paz de las Naciones Unidas
www.un.org/en/peacekeeping/operations/current.shtml
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (CSNU)
www.un.org/en/sc/documents/resolutions/index.shtml
- Departamento de Estado de los EE.UU. - Informes sobre los derechos humanos

- www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/
- Comisión de Valores de los Estados Unidos (SEC) - Reglamento para la declaración de uso de minerales provenientes de zonas de conflicto - Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y para la Defensa de los Consumidores y Usuarios (2012)
www.sec.gov/news/press/2012/2012-163.htm
- Estándar del oro libre de conflictos del World Gold Council (Consejo Mundial del Oro)
http://www.gold.org/about_gold/sustainability/conflict_free_standard/

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 7) Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala

A. Definiciones y pertinencia

El **abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala** (ASM, por sus siglas en inglés) son aquellas operaciones formales o informales basadas predominantemente en formas simplificadas de exploración, extracción, proceso y transporte. La minería artesanal y de pequeña escala generalmente implica una baja inversión de capital y utiliza tecnologías más intensivas en términos de mano de obra. La minería artesanal y de pequeña escala puede incluir a hombres y mujeres que trabajan de manera individual o de manera familiar, en asociación o como miembros de cooperativas u otros tipos de asociaciones legales y emprendimientos con cientos o miles de mineros.

Fuente:

- *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo - Suplemento sobre el Oro. Segunda Edición (2012).*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

La sección sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala** del COP es aplicable a los miembros que se abastecen de oro, diamantes o metales del grupo del platino a través de productores ASM. Esto implica que, para el proceso de auditoría, los miembros del RJC deberán identificar explícitamente si esta cláusula es aplicable a ellos o si no lo es. El abastecimiento indirecto de productores ASM se incluye de manera más amplia en la cláusula sobre **Derechos humanos**, como parte de la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos.

La sección sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala** del COP se debe leer e implementar en conjunto con las secciones del COP sobre **Socios comerciales, Derechos humanos, Zonas de conflicto, Seguridad, Trabajo infantil, Trabajo forzado, Compromiso con el desarrollo de la comunidad, Evaluación del impacto** y **Mercurio**, según corresponda.

B. Antecedentes del tema

La orientación sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala** incluye los antecedentes sobre los productores ASM.

Como se explica en la orientación sobre **Socios comerciales**, a las empresas que operan en la economía global se les exige que asuman responsabilidades cada vez mayores en temas de ética comercial, derechos humanos y desempeño ambiental a lo largo de sus cadenas de suministros. El abastecimiento de oro, diamantes o metales del grupo del platino a partir de productores ASM aumenta las posibilidades de contribuir con prácticas nocivas de la ASM, que incluyen el uso de trabajo forzado e infantil, riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores y las comunidades, así como impactos ambientales de gravedad. Sin embargo, se reconoce cada vez más a la ASM como un sector que presenta oportunidades auténticas de desarrollo para familias y comunidades empobrecidas en todo el mundo. La ASM es fundamental en gran cantidad de programas de desarrollo y hay un amplio espectro de actores del mercado que pueden participar en una transformación positiva del sector.

Aunque todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y realizar diligencias debidas, esta cláusula se centra en los miembros que se abastecen directamente de los productores ASM. Aquellos miembros que se abastecen directamente son los que están en la mejor posición para evaluar los

riesgos y, como clientes, para trabajar directamente con sus proveedores con el fin de proporcionar o cooperar en la reparación de aquellos impactos que se hayan identificado, cuando fuera posible. Esta cláusula del COP y la orientación que la acompaña aspira por lo tanto a proporcionar más información sobre el sector de ASM a los miembros que realicen diligencias debidas bajo la COP6 sobre **Derechos humanos**, ya que la ASM representa una parte importante del sector de las extractivas en la cadena de suministro de productos de joyería.

Hacer lo posible

Hacer todo lo posible significa actuar de manera honesta, razonable y haciendo un esfuerzo positivo para realizar las obligaciones pertinentes; en este caso, se refiere a reducir o evitar el riesgo de que los productores ASM se vean involucrados en violaciones a los derechos humanos, prácticas laborales poco seguras y en la generación de impactos graves sobre el medio ambiente.

Capacidad de influir

La influencia de los miembros sobre los productores ASM será variable, dependiendo del contexto social y económico del negocio y de la naturaleza de las relaciones comerciales entre ellos y el productor ASM (de haberlas). Los auditores deben tener en cuenta la capacidad de influencia de cada miembro cuando evalúen su voluntad de hacer todo lo posible al respecto.

C. Normativas clave

Internacionales

La obligación de evaluar y reducir o evitar los riesgos causados por las prácticas de los proveedores ASM se corresponde con y se sustenta en varios instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la convención de la OIT sobre derechos laborales. Para obtener más información, consulte la orientación sobre **Derechos humanos**.

Los estándares para el establecimiento de prácticas responsables en las ASM que extraen oro y diamantes son el centro de organizaciones tales como la Alianza por una Minería Responsable (ARM), Diamond Development Initiative International (DDII) y Fairtrade International (FLO). Véase la orientación relacionada con **Minería artesanal y de pequeña escala**.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 7: Abastecimiento a partir de la ASM:** Los miembros que se abastezcan de diamantes, oro, y/o metales del grupo del platino directamente de productores de minería artesanal o de pequeña escala (ASM, por su sigla en inglés) que no se encuentren bajo el control de miembro deberán:
 - a. *Evaluar de forma regular los riesgos de ocurrencia de trabajo forzado, de las peores formas de trabajo infantil, de condiciones peligrosas de trabajo, del uso sin control del mercurio y de otros impactos ambientales importantes; y*
 - b. *Hacer todo lo posible para ejercer una influencia positiva sobre las prácticas, reducir o evitar los riesgos y costear o cooperar en procesos que permitan remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente.*

Puntos a tener en cuenta:

- Si los proveedores ASM están ubicados dentro de la zona de operación de un miembro que cuenta con operaciones mineras, dicho miembro debe identificar los riesgos y realizar esfuerzos para reducirlos o evitarlos, como parte integral de su programa de compromiso con el desarrollo de la comunidad y su plan para la evaluación de impacto y mitigación de riesgos (véase **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala, Compromiso con el**

desarrollo de la comunidad, Zonas de conflicto, Evaluación del impacto, Mercurio, Gestión Ambiental y Trabajo infantil).

- Si los proveedores ASM están ubicados fuera de la zona donde opera el miembro, éste debe realizar una diligencia debida adecuada a las circunstancias para identificar riesgos potenciales. La diligencia debida puede ser realizada por empleados propios y/o se pueden contratar profesionales con experiencia en la zona, pero siempre debe incluir visitas a las instalaciones.
- Si un miembro se abastece directamente de productores ASM, dicho miembro debe confirmar que los productores ASM operan de manera legal, o bien realizar los mayores esfuerzos tendientes a la legalización de los productores ASM. La legalización puede darse de varias maneras, incluyendo:
 - Los mismos productores ASM cumplen con los requisitos de las leyes locales y se registran de manera independiente, si dicha ley fuera adecuada para los productores del sector ASM¹;
 - Si la ley local lo permite, el miembro puede firmar un acuerdo con los productores ASM que operan en el área sobre la cual el miembro tiene permiso, para permitirles a su vez trabajar en las tierras del miembro. El proceso sugerido en el punto siguiente puede usarse para desarrollar este tipo de acuerdo.
- Es necesario desarrollar una política, lo cual debería hacerse con la colaboración de los productores ASM. El proceso podría ser el siguiente: el miembro redacta el borrador de la política, se les da luego a los productores ASM la posibilidad de contestar y compartir comentarios/inquietudes sobre ésta, y finalmente el miembro completa la política de acuerdo con lo recibido de los productores ASM. Dicha política se puede utilizar para establecer las condiciones y prácticas que deberán seguir tanto el miembro como los proveedores ASM, dejando lugar para acciones reparativas que fueran necesarias para cumplir los requisitos con el paso del tiempo. La política puede aclarar qué condiciones o actividades obligarían al miembro a interrumpir la relación.
- El enfoque sobre la supervisión y las reparaciones de los riesgos identificados puede incluir:
 - Supervisión de las condiciones y prácticas de las instalaciones, potencialmente a través de visitas del miembro o de sus representantes.
 - Capacitación y otras formas de asistencia y consejo técnicos para mejorar las condiciones de trabajo y reducir impactos, en particular sobre uso de mercurio, gestión ambiental y salud y seguridad.
 - Medidas de incremento de la capacidad, tales como apoyo a proyectos comunitarios relacionados con salud y educación, y educación de la comunidad sobre temas relacionados con trabajos forzados y trabajo infantil.
 - Incentivos económicos, cuando fueran adecuados, para estimular y facilitar la mejora de las condiciones y prácticas en las instalaciones.
- El uso de mercurio en la producción ASM de oro es un tema que causa gran preocupación a nivel internacional. Se deben realizar grandes esfuerzos para apoyar la eliminación gradual de las peores prácticas, de acuerdo con lo estipulado en la Convención de Minamata: amalgamación del mineral de la mena con mercurio, el quemado abierto de amalgamas o de amalgamas procesadas ni el quemado de amalgamas en áreas residenciales; tampoco realizarán el lixiviado de cianuro en sedimentos, mineral o relaves a los que se les ha agregado mercurio sin eliminar primero el mercurio. Véase la orientación sobre **Mercurio** para obtener más información.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo se han evaluado los riesgos asociados con los proveedores directos ASM de oro, diamantes y metales del grupo del platino?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor las iniciativas que ha desarrollado para reducir o evitar los riesgos?

¹ En algunos países, los requisitos para registrarse y operar como una entidad legal han sido desarrollados para el sector de minería a gran escala y no resultan razonables para los productores ASM.

F. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información sobre el abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala:

- Alliance for Responsible Mining (ARM) - Alianza por una Minería Responsable
www.communitymining.org
- Alianza por una Minería Responsable (ARM) - Guía de legalización de la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE). Borrador para discusión (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_ARM_Series5_Legalisation_guide_ASM.pdf
- Alianza por una Minería Responsable (ARM) - Cambios sólidos para la minería responsable (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_RSC_FINAL_web_low.pdf
- AngloGold Ashanti –Acercamiento a la minería artesanal y de pequeña escala (2006)
www.anglogoldashanti.com/subwebs/InformationForInvestors/ReportToSociety06/artisanal-mining.htm
- Programa para la minería artesanal y de pequeña escala en zonas protegidas y ecosistemas críticos (ASM-PACE)
www.asm-pace.org
- Artisanal Gold Council (AGC) –Consejo del Oro Artesanal
www.artisanalgold.org/home
- CommDev –Minería artesanal y de pequeña escala (ASM) (2012)
commdev.org/section/topics/artisanal_mining
- CommDev/CASM/ICMM - Trabajando juntos: cómo los mineros a gran escala pueden colaborar con los mineros artesanales y de pequeña escala (2008)
commdev.org/content/document/detail/2018/
- Communities and Small-Scale Mining (CASM) Las comunidades y la minería de pequeña escala – auspiciado por el Grupo del Banco Mundial
www.artisanalmining.org/index.cfm
- Diamond Development Initiative (DDI) –Minería artesanal aluvial de diamantes (2009)
www.ddiglobal.org/pages/ddi_artisanaldiamond.php
- Diamond Development Initiative (DDI) –Mecanización de la minería artesanal aluvial de diamantes: Barreras y factores de éxito (2010)
www.ddiglobal.org/login/Upload/Mechanisation-Alluvial-Artisanal-Diamond-Mining.pdf
- Estelle Levin Ltd. –Publicaciones
www.estellelevin.com/publications
- Human Rights Watch - Una mezcla venenosa. Trabajo infantil, mercurio y minería artesanal del oro en Mali (2011)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) –Datos sobre minería artesanal
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067582.pdf
- Instituto Internacional de Medio Ambiente y Desarrollo (IIED) - Respondiendo al desafío de la minería artesanal y de pequeña escala: ¿cómo pueden ayudar las redes de conocimiento? (2013)
pubs.iied.org/16532IIED.html?c=energy/mining
- Proyecto Global del Mercurio - Impactos globales de la oferta y demanda de mercurio en la minería de pequeñas escala (2007)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- Orientación para la diligencia debida de la OCDE sobre la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo. Segunda Edición (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) Asociación Mundial sobre el Mercurio - Una guía práctica: Cómo reducir el uso del mercurio en la minería de oro artesanal y de pequeña escala (2012)

www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf

- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) - Asociación Mundial sobre el Mercurio - Análisis de los acercamientos a la formalización en la minería de oro artesanal y de pequeña escala según las experiencias en Ecuador, Mongolia, Perú, Tanzania y Uganda (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- Banco Mundial - Aspectos de género en la minería artesanal y de pequeña escala: Herramienta para una evaluación rápida (2012)
commdev.org/userfiles/Gender_and_ASM_Toolkit.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 8) Desarrollo de la comunidad

A. Definiciones y pertinencia

Comunidad es un término generalmente aplicado a los habitantes de un área y sus alrededores, que de alguna manera resultan afectados por las actividades de una empresa; estos efectos pueden ser económicos y sociales, como así también medioambientales.

En el grupo de personas que se identifica como una comunidad puede haber gran diversidad de valores e intereses. Las comunidades no son homogéneas ni estáticas.

El **Desarrollo de la comunidad** es el proceso por el cual las personas consolidan la fortaleza y la eficiencia de sus comunidades, mejoran su calidad de vida, potencian su participación en la toma de decisiones y logran un mayor control a largo plazo sobre sus vidas. Este desarrollo se alcanza trabajando en conjunto con la comunidad, y no desde un enfoque externo, pues de esta manera se logran reflejar las necesidades y prioridades de las personas.

Fuente:

- *Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Compromiso y desarrollo de la comunidad (2006)*
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- *Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Herramienta para el desarrollo de la comunidad (2012)* www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit

La sección del COP sobre el **Desarrollo de la comunidad** es aplicable a aquellas instalaciones que operan en una comunidad tal como ha sido definida anteriormente.

Las cláusulas sobre **Desarrollo de la comunidad** se deben implementar en conjunto con las secciones del COP sobre **Derechos humanos** y, para los miembros en el sector minero, también con aquellas sobre **Compromiso con el desarrollo de la comunidad, Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo y Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala**.

B. Antecedentes del tema

Desarrollo de la comunidad

El desarrollo de la comunidad abarca el desarrollo económico, social y cultural, y está estrechamente ligado a los principios de los derechos humanos. Las contribuciones voluntarias de una empresa al desarrollo de la comunidad pueden variar enormemente en diferentes circunstancias, por ejemplo, en países desarrollados o en desarrollo, en zonas rurales o urbanas. Las condiciones locales, incluyendo la naturaleza y escala del negocio, los recursos y socios disponibles y, sobre todo, las necesidades y prioridades de la gente del lugar deben determinar el enfoque de la empresa.

Las consultas a la comunidad, la cooperación regional y la asociación con otras agencias son partes esenciales del diseño de un desarrollo sostenible para la comunidad. Las empresas deben intentar trabajar apoyando las prioridades de la comunidad local, los objetivos nacionales de desarrollo y los programas existentes cuando sea posible y adecuado. Los programas a menudo están pensados a largo plazo y pueden abordar temas tales como educación, salud, género, medio ambiente, desarrollo económico y actividades culturales. Cuando resulte práctico, las empresas deben evitar ocupar funciones que son responsabilidad de otros, especialmente de los gobiernos, y en su lugar, abordar el desarrollo de la comunidad desde la asociación o colaboración con

otras iniciativas. Las empresas pueden realizar ciertas tareas, pero no pueden ocuparse exclusivamente del desarrollo de la comunidad. Un enfoque práctico del desarrollo de la comunidad puede incluir:

- Diseñar programas de capacitación, empleo y retención de trabajadores infrautilizados;
- Ofrecer programas para la diversificación de proveedores;
- Apoyar a las empresas basadas en la comunidad y que sean propiedad de minorías;
- Invertir en instrumentos financieros e instituciones para el desarrollo de la comunidad;
- Emplazar negocios minoristas, oficinas centrales, fábricas, depósitos o instalaciones logísticas en mercados desatendidos;
- Colaborar con centros educativos locales y regionales para promover la excelencia en oportunidades educativas;
- Capacitar a miembros de la comunidad local en temas de supervisión ambiental y gestión de recursos naturales.

En un contexto minero, la existencia de una mina y sus programas asociados de desarrollo de la comunidad pueden tener un papel importante y hasta dominante en el desarrollo local, regional y hasta nacional. Esto requiere un rigor aún mayor en el diseño y planificación de los programas. Es posible que sea necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Puntos de referencia, supervisión y evaluaciones regulares de los impactos socioeconómicos, trabajando en asociación con agencias de desarrollo y miembros de la comunidad local, cuando sea adecuado;
- Aumento de la capacidad y las habilidades para la participación de la comunidad y aptitud para aprovechar las oportunidades de los programas durante la vida útil de una operación;
- Planificación y desarrollo de la capacidad para la subsistencia después del cierre de la mina a cargo de todas las partes interesadas.

El desarrollo de la comunidad puede ser un concepto difícil de poner en práctica. Los temas que se deben tener en cuenta incluyen la creación de oportunidades para que las mujeres puedan participar de manera activa en los procesos de toma de decisiones y en las oportunidades de desarrollo; llegar a personas marginadas y vulnerables de esas comunidades; equilibrar el conocimiento de los expertos con el de la comunidad; y contribuir con las estrategias de desarrollo local sostenible a largo plazo. En ciertas culturas, es posible que las empresas participen activamente en actividades de desarrollo comunitario pero que no quieran difundirlas públicamente, por considerar que esto contradice el sentido de la donación.

A pesar de los desafíos que presenta, cuando el trabajo en temas de desarrollo de la comunidad resulta exitoso puede ayudar a la contratación y retención de empleados, a mejorar la imagen de la marca y a la fidelización de los empleados, como así también a contribuir a que las comunidades sean más sanas.

C. Marcos e iniciativas clave

El desarrollo de la comunidad es, en la mayoría de los casos, una actividad voluntaria de la empresa. Sin embargo, es cada vez más frecuente encontrarlo como parte de los acuerdos con las comunidades o gobiernos, o como requisito regulatorio para obtener la aprobación de desarrollo de proyectos industriales nuevos o en expansión. Es fundamental conocer la legislación vigente en todas las jurisdicciones en que se opere.

Un importante marco internacional para el desarrollo son los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), un programa del Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas (PDNU). Se trata de ocho ODM: terminar con la pobreza y el hambre, educación universal, igualdad de género, salud infantil, salud materna, lucha contra el HIV/SIDA, sostenibilidad ambiental y alianza mundial para el desarrollo. Estos ODM conforman un plan de acción acordado por todas las naciones del mundo y las principales instituciones de desarrollo del mundo, con un plazo hasta 2015. La ONU también trabaja con los gobiernos, la sociedad civil y otras entidades para aprovechar el impulso generado por los ODM y continuar con un plan de desarrollo posterior al 2015. Aunque los ODM sean un compromiso adquirido por los gobiernos, proporcionan un marco importante para la planificación del desarrollo comunitario por parte del sector privado y de las organizaciones de la sociedad civil.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 8: Desarrollo comunitario:** Los miembros deberán fomentar el desarrollo de las comunidades en las que operan brindando apoyo a las iniciativas que las mismas emprendan.

Puntos a tener en cuenta:

- Aborde el desarrollo de la comunidad como una oportunidad de trabajar en asociación con otros. Un enfoque estratégico del desarrollo de la comunidad puede ser la alineación de los objetivos de la empresa con los planes de desarrollo existentes y futuros para esa comunidad o región.
- Consiga y aproveche la experiencia adecuada sobre desarrollo comunitario, de modo que se comprendan e incluyan los contextos locales, regionales y/o nacionales.
- Haga un mapa de las partes interesadas para identificar los sectores de la comunidad que estén interesados y se vean afectados por las actividades de la empresa, priorizando aquellas que sean vulnerables o estén marginadas.
- Identifique los programas de desarrollo comunitario existentes y considere asociarse con ellos o proporcionar otro tipo de apoyo.
- Describa los objetivos de las iniciativas de su comunidad, los principios claves que deben seguirse y las expectativas del personal y de otras partes interesadas.
- Cuando se permite a las comunidades ser parte de la toma de decisiones sobre el reparto de beneficios del proyecto, la sostenibilidad de los programas de desarrollo comunitario se ve aumentada. Intente que estén representados la mayor variedad posible de miembros de la comunidad, y asegúrese de que se incluya a las mujeres y a los grupos vulnerables y/o marginados.
- El trabajo en colaboración formal o informal puede reducir la duplicación, los costos y la dependencia de la operación minera. Todas las organizaciones, ya sean privadas gubernamentales, ONG u organizaciones de la comunidad, pueden colaborar aportando sus habilidades y recursos.
- Supervise sus iniciativas de desarrollo comunitario y evalúelas periódicamente en relación con indicadores seleccionados. La supervisión y evaluación periódicas permiten el ajuste de los programas para aumentar su éxito.
- La inclusión de los miembros de la comunidad en procesos participativos de supervisión es una manera útil de aumentar los comentarios recibidos y facilita la comunicación de progreso al resto de la comunidad. La comunicación adicional de progreso y desafíos enfrentados, por medio de informes internos y externos de resultados, puede propiciar un mayor apoyo a los programas.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha identificado a las partes interesadas prioritarias de la comunidad afectada?
- ✓ ¿Se incluye a los miembros de la comunidad en el diseño y entrega de sus iniciativas comunitarias?
- ✓ ¿Qué iniciativas ha emprendido para apoyar el desarrollo de las comunidades afectadas?
- ✓ ¿Qué impacto positivo tendrán y cómo se lo evaluará?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre desarrollo de la comunidad:

- Business for Social Responsibility - Empresas por la Responsabilidad Social - Artículos de BSR Insight sobre compromiso y desarrollo de la comunidad
www.bsr.org/en/topic/channel/bsr-insight/community-engagement-development

- Centre for Social Responsibility in Mining (CSRM) - Centro por la Responsabilidad Social en Minería - Compromiso y desarrollo de la comunidad
<http://www.csr.uq.edu.au/Research/CommunityEngagementandDevelopment.aspx>
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Consejo Internacional de Minería y Metales - Herramienta para el desarrollo comunitario (2012)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- Declaración de posición del ICMM - Minería: Alianza para el desarrollo (2010)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/position-statements
- International Finance Corporation (IFC): Programa CommDev
commdev.org/extractives/
- Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Compromiso y desarrollo de la comunidad (2006)
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- Objetivos de Desarrollo para el Milenio
www.un.org/millenniumgoals/
- Banco Mundial - Desarrollo impulsado por la comunidad
web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,menuPK:430167~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:430161,00.html

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 9) Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones

A. Definiciones y pertinencia

Sobornar significa ofrecer, prometer o dar (como así también pedir o aceptar) cualquier tipo de ventaja indebida, ya sea de manera directa o indirecta, de o a:

- un empleado público o funcionario del gobierno (personas con exposición política);
- un candidato o dirigente político, o un partido político; o
- todo empleado del sector privado (incluyendo a toda persona que dirija o trabaje en cualquier empresa del sector privado, independientemente de su cargo), o sus agentes o representantes.

Los pagos para facilitar trámites o gestiones se realizan para recibir un trato preferencial por algo que quien recibe dicho pago está obligado a hacer de todas maneras.

Fuente:

- *Ley sobre Sobornos del Reino Unido (2010)*
www.thebriberyact2010.co.uk/what-is-a-bribe.asp
- *Código de Prácticas del RJC (2013)*

La sección del COP sobre **Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones** es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

Hace sólo unas décadas, el pago de sobornos era un gasto de las empresas que, en muchos países, era deducible de impuestos. A comienzos de la década de 1990, las organizaciones no gubernamentales comenzaron una campaña internacional contra la corrupción. Se reconoció que la corrupción —un abuso del poder público otorgado para beneficio propio— entorpece el desarrollo económico, corroe el tejido social y distorsiona el comercio nacional e internacional. La corrupción puede también minar los estándares de trabajo y ambientales, el acceso a los derechos humanos y el estado de derecho.

Los sobornos son la forma de corrupción más comúnmente condenada. Actualmente, casi todos los países han tipificado como delito los sobornos que ocurren dentro de sus fronteras. En muchos países, hasta se puede ser procesado por delitos que han tenido lugar en otro país. Los sobornos pueden ser dinero en efectivo, regalos, hospitalidad, gastos, ventajas o promesas. En algunos casos, quien soborna tiene una posición de poder y controla la transacción. En otros, el soborno se obtiene a expensas de la persona que paga.

Históricamente, los pagos para facilitar gestiones suscitan una respuesta más ambigua. En países en los que los sueldos son bajos o en los que hacer regalos es inherente a las relaciones, los pagos para facilitar gestiones se tienen por más o menos aceptables en ciertas culturas. Sin embargo, en la práctica puede resultar difícil distinguir entre un soborno y un pago para facilitar gestiones. Es por ello que los pagos para facilitar gestiones se suelen considerar sobornos y están prohibidos en las iniciativas anticorrupción.

Las empresas cada vez se posicionan de manera más firme contra la corrupción. La confianza de los inversores y la reputación de ciertos sectores se han visto gravemente afectadas por escándalos de ética empresarial. Actualmente se entiende que la corrupción aumenta la carga financiera de las empresas. El Pacto Global de las Naciones Unidas estima que en ciertas partes del mundo puede incrementar en un 10% o más el costo de hacer negocios. Se está formando un consenso sobre la corrupción y los sobornos: que dañan la integridad de las empresas, que degradan el ambiente empresarial y que no crean ventajas competitivas.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

El Convenio de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de la OCDE (1997) fue el primer instrumento internacional para combatir la corrupción en acuerdos internacionales de negocios. Desde entonces, ha sido ratificado por los 34 países de la OCDE y por seis países no miembros. Los gobiernos nacionales y las empresas han utilizado este Convenio para mejorar la legislación y elevar los estándares sobre el tema. El soborno de agentes extranjeros es ahora un delito en todos los países firmantes.

Transparencia Internacional, una organización no gubernamental, presentó en 2002 sus Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno. Estos principios aspiran a proporcionar un modelo para que las empresas implementen programas exhaustivos contra los sobornos. El enfoque incluye tanto políticas y prácticas internas como también sugerencias para el trato con socios comerciales y la cadena de suministro. Estos principios son adecuados para ser usados por empresas de todos los tamaños.

Las Naciones Unidas (ONU) adoptó en 2003 su Convención contra la Corrupción para los estados que la ratificaron. Fue el primer instrumento internacional anticorrupción jurídicamente vinculante. Esto conllevó a que se agregara un décimo Principio contra la corrupción al Pacto Global de las Naciones Unidas en 2004.

Legislación nacional

Toda forma de soborno es ilegal en la mayoría de las jurisdicciones. En algunos países, sin embargo, los pagos para facilitar gestiones son habituales en los negocios y actividades personales y pueden incluso ser legales. Es esencial estar bien informado sobre toda la legislación y normativas pertinentes en cada jurisdicción en que se opere.

Ley sobre Sobornos del Reino Unido

En 2010, se promulgó la Ley sobre Sobornos del Reino Unido que actualizó y mejoró la ley anterior e incluyó los sobornos en el extranjero, para un mejor cumplimiento de lo exigido por la Convención Antisobornos de la OCDE (1997). Actualmente, es una de las leyes sobre sobornos más estrictas del mundo. La Ley sobre Sobornos del Reino Unido (que entró en vigor el 1 de julio de 2011) tiene importantes implicancias tanto para las empresas registradas en el Reino Unido como para las empresas extranjeras que hacen negocios en el Reino Unido.

La Ley sobre Sobornos del Reino Unido crea cuatro delitos principales:

- Dos delitos generales que cubren el ofrecimiento, promesa o otorgamiento de ventajas, y también la solicitud, acuerdo para recibir o la aceptación de ventajas;
- Un delito diferenciado de soborno de funcionarios públicos extranjeros; y
- Un nuevo delito para aquellas organizaciones comerciales que no logren evitar pagar un soborno para conseguir o retener negocios o ventajas comerciales (si se cometiera este delito, sería una buena defensa que la organización cuente con procedimientos adecuados para impedir los sobornos).

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 9.1: Política:** *Los miembros establecerán políticas que: a) prohíban los sobornos en todas las prácticas y transacciones comerciales realizadas por el miembro y por agentes que actúen en su nombre; b) protegerán a sus empleados de toda penalización o consecuencias adversas por identificar de buena fe asuntos relacionados con sospechas de sobornos, o por negarse a participar en sobornos o pagar para facilitar gestiones donde estos pagos estén prohibidos, aún cuando dicha acción resulte en pérdida de negocios para la empresa; c) establecer los criterios y procedimientos de aprobación que deban seguir los empleados en relación con la oferta y/o aceptación de regalos a/de terceras partes.*

Puntos a tener en cuenta:

- La responsabilidad operativa de los programas anticorrupción debe estar a cargo de un gerente senior.
 - Se deberá establecer formalmente una política o políticas en conformidad con las exigencias del COP del RJC sobre **Sobornos y pagos para facilitar trámites o gestiones**, la cual deberá ser avalada por la alta gerencia de la empresa.
 - La(s) política(s) debe(n) ser comunicada(s) a todos los empleados y toda tercera parte que actúe como agente en representación del miembro, y debe(n) estar presente(s) en los documentos contractuales que correspondan.
 - Dicha(s) política(s) debe(n) aspirar a crear conciencia sobre temas y riesgos relacionados con la corrupción, y creará(n) las bases de una cultura anticorrupción bien enraizada en la organización.
 - La política(s) incluirá(n) sanciones en casos de incumplimiento.
 - Los miembros deberán considerar la designación de una persona u oficina de contacto que pueda aconsejar y canalizar quejas o inquietudes sobre el cumplimiento de dicha(s) política(s). En empresas grandes en las que se hayan identificado riesgos significativos, la(s) política(s) deben considerar el establecimiento de un mecanismo de denuncia para empleados y agentes.
 - La(s) política(s) debe(n) abordar también las donaciones a organizaciones políticas, y las contribuciones o patrocinios a instituciones de caridad (y similares o equivalentes).
 - Los criterios y procedimientos para el registro y aprobación del ofrecimiento y/o aceptación de regalos de terceras partes, incluyendo la hospitalidad y el entretenimiento, deben ser claros y prácticos y deben ponerse en conocimiento de los empleados, agentes y contratistas relevantes. Será necesario cierto discernimiento a la hora de establecer los criterios para poner el límite entre lo que puede ser un intercambio habitual aceptable o constituir riesgo de corrupción.
 - Los miembros deberán asegurarse de que conocen la legislación vigente, incluyendo el alcance extraterritorial de la legislación de algunos países. En caso de duda, se deberá pedir consejo a un asesor legal calificado.
- **COP 9.2: Sistemas:** *Los miembros contarán con sistemas para afrontar los riesgos de que se paguen sobornos en su organización. Dichos sistemas incluirán: a) Identificación y control de las áreas de la empresa del miembro que presenten riesgos altos de participar en sobornos; b) Capacitación en políticas y procedimientos para los directivos y empleados de relevancia; Un registro de obsequios que detalle los obsequios entregados y recibidos de terceros, de acuerdo con la política establecida por el miembro; c) Investigación de cualquier sospecha de ocurrencia de sobornos dentro de la organización; d) Sanciones para todo caso o intento de soborno.*

Puntos a tener en cuenta:

- Los miembros deberán realizar una evaluación de riesgos para identificar qué áreas de la empresa están más expuestas al riesgo de participar en casos de sobornos. Analice solicitar la asistencia de expertos profesionales, en particular en el caso de empresas complejas que operan en varios lugares. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.
- Los riesgos variarán según el tipo de empresa y la ubicación geográfica de la misma, pero a menudo involucran a individuos que están en posición de influenciar (o de dejarse influenciar) en relación con transacciones o relaciones comerciales con terceras partes, incluyendo entidades gubernamentales (y entidades en las que funcionarios públicos o gubernamentales tengan intereses).
- La evaluación de riesgos debe identificar los tipos de riesgo pertinentes, según la naturaleza de la empresa, y distinguir las distintas partes de la empresa según su nivel de riesgo, de modo que los programas, controles, capacitación y supervisión anticorrupción se puedan concentrar en las áreas de mayor riesgo.
- Se debe establecer y documentar un programa anticorrupción para mitigar los riesgos identificados, por ejemplo, mediante cursos de capacitación, procedimientos formales de aprobación que eviten la concentración de autoridad en una sola persona, intensificando la supervisión de transacciones de alto riesgo, usando criterios documentados de selección apoyados por la diligencia debida para la selección de nuevos agentes o contratistas relevantes,

- incorporando cláusulas anticorrupción adecuadas en los documentos contractuales y registrando toda instancia en la que se haya intentado el soborno y su investigación posterior.
 - Se deberá proporcionar capacitación para asegurarse de que las pólizas y procedimientos sean comprendidos por los empleados, agentes y contratistas pertinentes, en particular si son nuevas o si han cambiado de manera notoria.
 - Se deberá establecer un registro de regalos de terceros y utilizarlo para registrar aquellos regalos dados, recibidos y aceptados, según se los identifique en los criterios establecidos en la cláusula 9.1. El concepto de regalo incluye grandes contribuciones a obras de caridad, patrocinios o pagos a la comunidad y gastos significativos de hospitalidad ofrecidos en circunstancias comerciales con riesgo de soborno. No es necesario que el registro de regalos sea un documento independiente, pudiendo por ejemplo estar integrado en el sistema de pagos del miembro.
 - El cumplimiento del programa anticorrupción debe ser revisado periódicamente por personal competente que no presente conflicto de intereses.
 - La supervisión debe estar acorde a las circunstancias de la empresa y puede incluir un análisis financiero, entrevistas, pruebas de aprobaciones y capacitación que fomente la toma de conciencia ante la aparición de señales de alarma.
- **COP 9.3: Pagos para facilitar trámites o gestiones:** *Cuando la legislación vigente permita realizar pagos para facilitar trámites o gestiones, los miembros deberán: a) Tomar medidas para eliminar todos los pagos para facilitar trámites o gestiones, o disminuir el importe y la frecuencia de dichos pagos para facilitar trámites o gestiones con el paso del tiempo; b) Asegurarse de que los pagos para facilitar trámites o gestiones tengan un carácter y alcance limitado; c) Implementar controles para hacer un seguimiento que permita supervisar y justificar plenamente todos los pagos para facilitar trámites o gestiones realizados por el miembro o en su nombre.*

Puntos a tener en cuenta:

- Los miembros deben conocer la legislación vigente en materia de pagos para facilitar trámites y gestiones. Cuando la legislación vigente no permita los pagos para facilitar trámites y gestiones, éstos deberán abordarse según las cláusulas sobre sobornos mencionadas anteriormente.
- La(s) política(s) deben incluir orientación práctica y clara sobre qué pagos para facilitar gestiones son aceptables o inaceptables, adecuados a lo que sea apropiado en cada lugar. Cuando los pagos para facilitar trámites y gestiones estén prohibidos por ley, o por el programa antisobornos del miembro, no es necesario hacer distinción entre uno y otro en la(s) política(s) del miembro.
- La(s) política(s) deben cubrir económicamente los requisitos de aprobación bajo la autoridad de un gerente responsable.
- Todos los pagos para facilitar trámites y gestiones deben estar justificados y asentados en un registro.
- Se deberá pensar en informar a aquellas terceras partes que reciben pagos para facilitar trámites y gestiones sobre las políticas del miembro que limitan su naturaleza y alcance.
- Se deberán supervisar las implicaciones y consecuencias de la reducción de pagos para facilitar gestiones, con el fin de identificar aquellos pagos que se podrían reducir o eliminar.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Conoce la legislación vigente en materia de sobornos y pagos para facilitar trámites y gestiones?
- ✓ ¿Ha establecido una política antisobornos y se la ha comunicado a sus empleados y agentes?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor sus sistemas de apoyo, tales como la evaluación de riesgos, una capacitación sobre el tema, un registro de regalos y los procedimientos de investigación y sanción?
- ✓ ¿Cuenta con sistemas adecuados para controlar los pagos para facilitar gestiones (donde estén permitidos)?; si los realiza, ¿tiene intención de reducirlos y eliminarlos en el futuro?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información relacionada con sobornos y corrupción:

- Institute of Business Ethics - Instituto de Ética Empresarial - Principios para el sector de las extractivas www.ibe.org.uk/userfiles/exten_anti-corruptionprinciples_2011.pdf

- El Convenio de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de la OCDE (1997)
www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34859_2017813_1_1_1_1,00.html
- Publiquen Lo Que Pagan (PWYP)
www.publishwhatyoupay.org
- PwC - Ley sobre Sobornos del Reino Unido: la ley británica contra la corrupción no es algo que las empresas belgas puedan pasar por alto (2011)
www.pwc.be/en/press/2011-08-30-british-act-against-corruption.jhtml
- Transparencia Internacional
www.transparency.org.uk/our-work/bribery-act
- Transparencia Internacional - Procedimientos adecuados - Guía para la Ley sobre Sobornos del Reino Unido (2010)
www.transparency.org.uk/our-work/publications/10-publications/95-adequate-procedures-guidance-to-the-uk-bribery-act-2010
- Ley sobre Sobornos del Reino Unido (2010)
www.thebriberyact2010.co.uk/default.asp
- Pacto Global de las Naciones Unidas - Principio 10 Anticorrupción (2004)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/anti-corruption.html
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) - Acción contra la corrupción y la delincuencia económica
www.unodc.org/unodc/en/corruption/index.html
- World Economic Forum - Foro Económico Mundial - Iniciativa Alianza contra la Corrupción
www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 10) Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo

A. Definiciones y pertinencia

El **usufructuario** es la persona o personas que, en última instancia, es propietaria o controla a un cliente y/o la persona en cuyo nombre se realiza una transacción. También incluye a aquellas personas que ejercen control efectivo en última instancia sobre una persona jurídica o un acuerdo.

El **lavado de dinero** es el proceso mediante el cual los beneficios financieros de las actividades delictivas se encubren para ocultar su origen ilegal.

El **financiamiento del terrorismo** es toda clase de apoyo financiero a quienes fomenten, participen o planeen cometer actos terroristas. El significado de terrorismo no es aceptado de manera universal debido a las considerables implicaciones políticas, religiosas y nacionales que varían de un país a otro.

Los **principios "Conozca a su cliente" (KYC)** fueron establecidos para combatir el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo. Los principios de "conocer al cliente" requieren que las empresas determinen la identidad de todas las organizaciones con las que se manejan, con el objeto de lograr una comprensión cabal de sus relaciones comerciales y para tener la capacidad de identificar y reaccionar ante patrones de transacciones que sean inusuales o resulten sospechosas.

Fuente:

- *Banco Mundial - Guía de referencia para la lucha contra el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo*
http://siteresources.worldbank.org/EXTAML/Resources/396511-1146581427871/Reference_Guide_AMLCFT_2ndSupplement.pdf
- *Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) - Orientación para comerciantes de metales y piedras preciosas*
www.fatf-gafi.org/documents/riskbasedapproach/fatfguidanceontherisk-basedapproachfordealersinpreciousmetalsandstones.html

La sección del COP sobre **Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo** es aplicable a todas las instalaciones.

B. Antecedentes del tema

El lavado de dinero es un término que engloba múltiples prácticas orientadas a esconder dinero ilegal o "sucio". Las ganancias provenientes de actividades ilegales (tales como venta ilegal de armas, el tráfico de drogas, la prostitución, el fraude, el tráfico de información privilegiada, el robo o la evasión de impuestos) pasan por una serie de transferencias y acuerdos hasta que su origen ilegal queda oculto. Tras ese proceso, el dinero reaparece como fondos o bienes "limpios" o legítimos.

El proceso de lavado de dinero generalmente se realiza en tres etapas. En la etapa inicial del lavado de dinero, o colocación, quien realiza la operación ingresa los beneficios ilegales en el sistema financiero. Generalmente, esta operación consiste en dividir grandes cantidades de dinero en efectivo en sumas más pequeñas. Estas sumas se depositan como dinero en efectivo, cheques o giros en diversas cuentas bancarias de distintos lugares.

Una vez que los fondos han sido ingresados al sistema financiero, comienza la segunda etapa. En esta etapa se realiza una serie de conversiones o movimientos de fondos para alejarlos de su origen ilegal. Los fondos

pueden utilizarse para realizar compras y ventas de bienes de inversión, o son transferidos a través de varias cuentas bancarias internacionales. Este uso de cuentas bancarias dispersas es especialmente importante en aquellas jurisdicciones que no colaboran con las investigaciones contra el lavado de dinero.

En la tercera etapa, conocida como "integración", los fondos regresan a la economía legítima. Los fondos legítimos y los ilegales pueden encontrarse y mezclarse en las cuentas de las empresas comerciales. Quienes realizan lavado de dinero suelen escoger bienes de valor elevado para su compra y tal vez su reventa. Estos bienes incluyen propiedades, emprendimientos comerciales o productos tales como metales preciosos, diamantes, joyas, automóviles o antigüedades.

El financiamiento del terrorismo utiliza transacciones similares para ocultar y disimular el origen del dinero, aunque con diferencias en las etapas uno y tres. En la primera etapa, los fondos para el financiamiento del terrorismo pueden haberse originado tanto por medios legales además como también a través de actividades delictivas. Los medios legales pueden incluir donaciones a fundaciones u organizaciones benéficas que se utilizan a su vez para apoyar a organizaciones o actividades terroristas. En la tercera etapa, la distribución de los fondos se orienta hacia las organizaciones ilegales o a sus actividades, mientras que el lavado de dinero va en la dirección opuesta, es decir, hacia la integración de los fondos de origen ilegal en la economía legítima.

Tanto el lavado de dinero como el financiamiento del terrorismo pueden darse, y se dan, en cualquier país del mundo. Por su relación con el comercio de bienes de valor elevado, es posible que varias partes de la cadena de suministro de la joyería se conviertan en objetivos de los procesos de lavado de dinero. Es por lo tanto vital que el sector adopte sistemas muy estrictos para minimizar el riesgo de encontrarse envuelto en procesos de lavado de dinero o de financiamiento del terrorismo.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

El Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) fue establecido durante la cumbre del G-7 en París en 1989 para coordinar la acción internacional contra el lavado de dinero. En 2001, la misión del GAFI se amplió para incluir la reducción o eliminación del financiamiento del terrorismo.

Las Recomendaciones GAFI de 2012 establecen las medidas que los gobiernos deberían tomar para implementar programas que impidan, detecten y supriman tanto el lavado de dinero como el financiamiento del terrorismo, así como otros tipos de delitos financieros. El GAFI también ha publicado un documento de orientación basado en los riesgos para un abordaje del lavado de dinero y del financiamiento del terrorismo, que ha sido diseñado para quienes comercian con metales y piedras preciosos.

Legislación nacional

La mayoría de los países ha promulgado leyes y normativas estrictas en contra del lavado de dinero. Debido a la naturaleza ilegal de esta actividad, es esencial conocer la legislación relevante en cada jurisdicción en la que se opere. El hecho de trabajar con bienes de valor elevado, como son los metales y piedras preciosas y los productos de joyería, a menudo implica la necesidad legal de implementar controles y supervisión de las transacciones a nivel interno.

Ante la ausencia de una legislación nacional, el RJC exige a sus miembros la supervisión y registro de todas las transacciones en efectivo iguales o superiores a 15.000 euros o dólares, cuando dichas transacciones se realicen en una sola operación o en varias operaciones que parezcan estar vinculadas. Cuando los miembros realicen transacciones internacionales que puedan estar sujetas a más de una jurisdicción, deberán conocer y cumplir con la legislación vigente en todas las jurisdicciones pertinentes.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 10.1: El principio "Conozca a su cliente":** Los miembros aplicarán los principios de "Conozca a su cliente" sobre todo socio comercial que sea proveedor o cliente de diamantes, oro y metales del grupo del platino o productos de joyería que los contengan, incluyendo:
 - a) Establecer la identidad y verificar los usufructuarios o mandantes del proveedor o cliente cuando una evaluación de riesgos o la legislación vigente así lo requiera;
 - b) Tener una comprensión cabal de la naturaleza de sus negocios;
 - c) Verificar que no se observen actividades inusuales o sospechosas en las transacciones y reportar ante la autoridad competente toda sospecha de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo.

Puntos a tener en cuenta:

- El concepto de socios comerciales no incluye a los consumidores finales.
- Los miembros deben conocer la legislación vigente en todas las jurisdicciones pertinentes.
- Se deberá llevar a cabo en la empresa una evaluación de riesgo para identificar puntos débiles en relación con el lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo. Se establecerán indicadores de alto riesgo o "señales de alarma", que se utilizarán para filtrar nuevos clientes o proveedores antes de iniciar transacciones con ellos, y para la supervisión de las transacciones en curso.
 - Los proveedores o clientes de alto riesgo son aquellos que muestran alguna de las siguientes características (véase la Guía de enfoque basado en riesgo del GAFI para obtener más información):
 - Escaso conocimiento del sector
 - Pedido de condiciones y plazos financieros fuera de lo corriente
 - Ausencia de sede establecida, o dicha sede se ubica en un lugar fuera de lo corriente
 - Propuesta de transacción que no tiene sentido
 - Uso de bancos desconocidos o distantes
 - Uso de instituciones financieras no bancarias sin razón comercial legal evidente
 - Cambios de cuenta bancaria frecuentes y sin explicación
 - Cambios de personal de contabilidad frecuentes y sin explicación
 - Uso de empresas sin que haya motivos fiscales, legales o comerciales legítimos para su uso
 - Estructura organizativa anormalmente compleja
 - Oficinas ubicadas en jurisdicciones de alto riesgo
 - Implicación de terceras partes en las transacciones
 - Negativa a identificar a los usufructuarios o mandantes en casos en que sería lo esperable en términos comerciales
 - Búsqueda de anonimato mediante el uso de contadores, abogados u otros intermediarios para realizar transacciones comerciales corrientes
 - Uso de dinero efectivo de manera poco común
 - Implicación de personas con exposición política.
- Los procedimientos "Conozca a su cliente" deben estar en funcionamiento para establecer la identidad, como así también los usufructuarios y mandantes de los clientes y/o proveedores (a veces llamados "contrapartes") cuando la legislación vigente lo requiera y/o cuando la evaluación de riesgo lo justifique.
 - Capacite a los empleados que corresponda en el principio "Conozca a su cliente" y otros procedimientos de cumplimiento, incluyendo los indicadores de riesgo que resulten pertinentes.
 - Busque y mantenga actualizados los registros que documenten la identificación y el conocimiento de la empresa relacionados con todos los clientes y proveedores relevantes.
 - El nivel de supervisión debe ser proporcional al nivel de riesgo. Con aquellos clientes o proveedores considerados de alto riesgo según la evaluación de riesgo, se debe aplicar una mayor supervisión y controles más estrictos, así como la aprobación de las autoridades.
 - Establezca procedimientos para identificar y denunciar debidamente toda actividad sospechosa ante las autoridades correspondientes. Si se identificara el riesgo de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo, no es responsabilidad de los miembros determinar el tipo de actividad criminal subyacente ni la finalidad terrorista prevista. La obligación se limita a identificar y denunciar dicha actividad sospechosa ante las autoridades correspondientes. La denuncia puede ser motivada por una evaluación de riesgo o por reglas para la denuncia que estén establecidas en la legislación.

- En el caso de grandes empresas, o de empresas expuestas a mayores riesgos, se deberá establecer un programa formal contra el lavado de dinero/financiamiento del terrorismo (LAFT) bajo la autoridad de un gerente. Puede resultar adecuada la implementación del programa en coordinación con otros programas de cumplimiento y seguridad de la empresa. Considere la posibilidad de recurrir a un auditor calificado independiente para revisar y poner a prueba el programa y procedimientos anti LAFT.
- **COP 10.2: Transacciones en efectivo:** *Los miembros llevarán registros de todas las transacciones en efectivo o de tipo efectivo que superen un valor financiero de base predefinido bajo la legislación vigente y, si procede, informen acerca de estas transacciones a la autoridad competente. Ante la inexistencia de una legislación vigente, los miembros deben verificar y registrar todas las transacciones en efectivo iguales o superiores a 15.000 euros o dólares, cuando dichas transacciones se realicen en una sola operación o en varias operaciones que parezcan estar vinculadas.*

Puntos a tener en cuenta:

- Las circunstancias que pueden desencadenar la exigencia de denunciar una transacción o actividad sospechosa a las autoridades competentes generalmente se basan en las reglas y están establecidas en las leyes del país. Pueden incluir a ambos socios comerciales (B2B) y consumidores finales (B2C).
- Los miembros deben conocer los umbrales pertinentes en todas las jurisdicciones en las que operen. Donde no haya legislación al respecto, el umbral para pagos en efectivo para registrar una transacción es de 15.000 euros/dólares estadounidenses o superior.
- Deben existir procedimientos que desencadenen automáticamente la exigencia de presentar informes cuando se excedan estos umbrales.
- Las transacciones que estén o parezcan estar relacionadas se considerarán como una única transacción.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha documentado la identidad de todos los socios comerciales que sean proveedores o compradores de diamantes, oro y metales el grupo del platino, o de productos de joyería que los contengan?
- ✓ ¿Ha realizado una evaluación de riesgos sobre estos socios comerciales para identificar su vulnerabilidad respecto a la participación en el lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo?
- ✓ En el caso de los proveedores y clientes de alto riesgo, o cuando las normativas así lo requieran, ¿ha establecido quién(es) es/son los usufructuarios y mandantes de estas empresas?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo supervisa las transacciones relacionadas con actividades extrañas o sospechosas, en comparación con el conocimiento general de la naturaleza de su negocio?
- ✓ ¿Cuenta con procedimientos para denunciar transacciones sospechosas ante las autoridades pertinentes designadas?

Preguntas frecuentes: Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo**1. ¿Qué sucede si solicitamos información de los clientes o proveedores pero no la recibimos completa, a pesar de nuestra insistencia? ¿Nuestra calificación de conformidad depende de cómo funcione nuestro sistema y procedimientos o de conseguir el 100% de los datos?**

El COP exige a sus miembros que establezcan la identidad de todos los clientes y proveedores, y de los usufructuarios o mandantes del proveedor o cliente cuando una evaluación de riesgos o la legislación vigente así lo requiera. Esto no implica que sea necesario conseguir siempre "el 100% de los datos", ya que conseguir y mantener la información necesaria es un proceso continuo. Los auditores deberán tener en cuenta el alcance y la índole de la información faltante, las razones por las que falta y si esto demuestra que los sistemas de gestión del miembro son débiles.

Por ejemplo, en ocasiones puede haber razones lógicas y prácticas para que falte cierta información identificativa, como puede ser que la información sobre una empresa esté desactualizada porque la relación comercial está inactiva o porque se han mudado o cambiado su número de teléfono, o debido a un error administrativo menor. Pero si falta información identificativa básica que imposibilita contactarse o ubicar a una contraparte activa, o si a menudo faltan datos (que indican que los sistemas no están funcionando adecuadamente), entonces es posible que el miembro se encuentre en una situación de no conformidad.

Es posible que conseguir la información sobre los usufructuarios no resulte tan fácil como conseguir información identificativa básica. Por ejemplo, los resultados de una evaluación de riesgo pueden llevar a un miembro a solicitar información sobre los usufructuarios, pero esta información puede no ser obligatoria por ley y, por lo tanto, la contraparte quizás no colabore; o es posible que haya que "rastrear" la información de un nuevo cliente o de uno que ha cambiado de dueños recientemente. De todos modos, si la información obligatoria por ley faltara, especialmente si esto sucede en relación con varias cuentas, o si el miembro no es capaz de demostrar que está haciendo todo lo posible para reunir toda la información necesaria, en tal caso el miembro posiblemente se encuentre en situación de no conformidad.

2. ¿Cómo pueden hacer las empresas pequeñas para conseguir información de las empresas muy grandes?

Los recursos disponibles públicamente pueden en ocasiones proporcionar acceso a información relevante. Por ejemplo, los miembros pueden no necesitar recabar ni verificar la información de la contraparte, si ésta ya se encuentra registrada en un programa regulatorio y/o asociación industrial que exija información similar. Esto incluye, por ejemplo, a los miembros de mercados que sean miembros de la Federación Mundial de Mercados de Diamantes (WFDB), a las empresas que aparecen en la página web de las Empresas Belgas de Diamantes Registradas Oficialmente, o a las empresas miembro del LBMA [Fuente: GAFI - Orientación para comerciantes de metales y piedras preciosas]. En algunos países puede haber excepciones en relación con la identificación de los usufructuarios de empresas que cotizan en bolsa e instituciones financieras.

Existen también algunas iniciativas sectoriales de apoyo al enfoque "Conozca a su cliente". Por ejemplo, en el sector del diamante en Bélgica, la AWDC y el Servicio Federal Público de Economía han colaborado en la creación de una herramienta para el sistema "Conozca a su cliente" en la siguiente página web:

<http://www.registereddiamondcompanies.be/>

3. ¿Existe una lista de umbrales para la presentación de informes financieros por países?

Las Recomendaciones GAFI son el principal impulso para la legislación sobre informes financieros en países individuales. Actualmente, hay más de 180 jurisdicciones que se han comprometido las Recomendaciones GAFI mediante la pertenencia a los organismos regionales del GAFI u otros similares. El umbral designado para transacciones ocasionales según la Recomendación 10 es de 15.000 euros/dólares. En algunos países se usa el mismo umbral, mientras que en otros ese umbral puede haberse bajado y representar una cantidad menor.

El GAFI no cuenta con una lista de umbrales para la presentación de informes financieros por países. De todas maneras, la información sobre dichos umbrales para la presentación de informes se encuentra disponible en los Informes de Evaluación Mutua del GAFI, que se pueden leer en la página web del GAFI: <http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations/>

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre la lucha contra el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo:

- Comité de Supervisión Bancaria de Basilea
www.bis.org/bcbs/index.htm
- Deloitte - Auditoría de estados contables obligatorios (Bélgica)
www.deloitte.com/view/en_BE/be/services/aers/audit/auditrequirementsinbelgium/audit-of-statutory-financial-statements/index.htm
- Dube –Cuttini –Estados contables
<http://dubecuttini.com/services/financial-statements/>
- Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI)
www.fatf-gafi.org
- Recomendaciones GAFI - 2012
www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/recommendations/pdfs/FATF_Recommendations.pdf
- Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) - Orientación para comerciantes de metales y piedras preciosas
www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/reports/RBA%20for%20Dealers%20in%20Precious%20Metal%20and%20Stones.pdf
- Evaluaciones Mutuas del FATF, por países
<http://www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations/>
- Red de Información Internacional sobre Lavado de Activos (IMoLIN)
www.imolin.org/imolin/index.html
- Jeweler's Vigilance Committee (EE.UU.) (Comité de vigilancia del joyero)
www.jvcllegal.org/
- Empresas belgas de diamantes registradas oficialmente –Una herramienta para el programa "Conozca a su cliente"
<http://www.registereddiamondcompanies.be>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) - Unidad de Cumplimiento de la Ley, Delincuencia Organizada y Lucha contra el Blanqueo de Capitales
www.unodc.org/unodc/en/money-laundering/index.html
- Grupo Banco Mundial - Guía de referencia para la lucha contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo (2006)
http://siteresources.worldbank.org/EXTAML/Resources/396511-1146581427871/Reference_Guide_AMLCFT_2ndSupplement.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 11) Seguridad

A. Definiciones y pertinencia

El **personal de seguridad** es personal formalmente empleado o contratado para proteger las propiedades, los bienes y/o a las personas.

La sección **Uso de personal de seguridad** del COP es aplicable a las instalaciones en las que se trabaja con productos de joyería y/o se utilizan guardias de seguridad o se recurre a proveedores de seguridad públicos o privados para obtener servicios de seguridad o apoyo.

La implementación de la cláusula 11.3 relacionada con los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos es aplicable a los miembros que cuentan con operaciones mineras y debe ser implementada junto con la cláusula del COP sobre **Derechos humanos**. La implementación de la cláusula 11.4 es aplicable a todos los miembros que proporcionan servicios de seguridad a la cadena de suministro de productos de joyería.

B. Antecedentes del tema

Tal como se indica en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, la seguridad es una necesidad básica, compartida tanto por individuos y comunidades, como por empresas y gobiernos.

La seguridad es relevante en todas las partes de la cadena de suministro de productos de joyería. Los diamantes, oro y metales del grupo del platino son materiales de alto valor que pueden convertirse en el blanco de actividades delictivas para obtener ganancias económicas. Los riesgos que resultan tanto sobre la seguridad de las personas como de las propiedades exigen que se tomen medidas responsables para minimizar las amenazas a la seguridad. Lamentablemente, algunas de estas medidas de seguridad (incluyendo el personal de seguridad) pueden, bajo ciertas circunstancias, provocar otros riesgos que también se hace necesario gestionar.

El rol principal del personal de seguridad es la protección de la empresa: sus empleados, propiedades y reputación. Para desempeñar esta función, el personal de seguridad debe realizar una gran variedad de procedimientos y recibir capacitación adecuada para asegurar que provee seguridad de manera efectiva y responsable. En algunos casos, el personal de seguridad está entrenado para hacer cumplir las reglas de la empresa, aunque el Código de Prácticas aclara que esta función no debe incluir la aplicación de medidas disciplinarias a los empleados. En todo momento, y especialmente cuando esté armado, el personal de seguridad deberá usar la fuerza mínima en proporción con la amenaza recibida.

Los disturbios sociales y conflictos constantes crean un ambiente muy difícil para los negocios. Los empleados de la empresa, sus bienes o las instalaciones estratégicas pueden convertirse en objetivos de acciones violentas. En estas situaciones, es frecuente el uso de fuerzas privadas de seguridad para proteger a las personas y las propiedades. Cuando las amenazas y la evaluación de riesgos así lo justifiquen, también se recurrirá a las fuerzas públicas de seguridad para que colaboren con la seguridad de la empresa.

Algunas organizaciones públicas de seguridad tienen una historia conflictiva, en particular en las sociedades represivas. Existen muchos casos documentados en los que las fuerzas públicas de seguridad han estado implicadas en graves violaciones a los derechos humanos, o han llevado a cabo políticas o prácticas corruptas. Ha sucedido que grupos de seguridad pública a los que se había recurrido para proteger al personal y los bienes de una empresa, han terminado involucrándose en actividades corruptas, obteniendo beneficios a partir de actividades ilícitas, empleando la fuerza o armas de fuego de manera inapropiada, o creando otro tipo de conflictos.

Las empresas son legalmente responsables ante sus empleados y accionistas de asegurar que el personal y las propiedades serán protegidos de actos violentos o ilegales. Las amenazas a la seguridad pueden provenir de grupos criminales, comunidades locales, empleados de la empresa, mineros artesanales ilegales y trabajadores migratorios. Las amenazas potenciales a la seguridad incluyen:

- Robos en general
- Fraude
- Disturbios violentos
- Sabotaje de infraestructura
- Extracción ilegal (entrar a una mina llevando armas para robar mineral)
- Robo organizado de minerales o productos de la empresa (oro/platino/diamantes)
- Robo organizado de combustible y otras mercancías
- Secuestro, intimidación o asesinato del personal.

La estrategia de seguridad desplegada por la empresa afectará a todas las partes interesadas, tanto internas como externas. Para evitar el aumento de conflictos potenciales, la estrategia de seguridad debe estar basada en los riesgos y, para aquellos miembros con operaciones mineras, incluye también el cumplimiento de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

Seguridad pública:

Aunque los gobiernos tienen entre sus obligaciones el mantenimiento de la ley y el orden, la seguridad y el respeto por los derechos humanos, las empresas tienen también interés en asegurarse de que las acciones que realizan las fuerzas públicas de seguridad, tales como la policía o las fuerzas armadas, sean coherentes con la protección y promoción de los derechos humanos. En aquellos casos en los que sea necesario reforzar la seguridad privada, es posible que se espere o exija a las empresas que contribuyan con el costo que significa a la seguridad pública la protección de las instalaciones y el personal de la empresa. Si bien la seguridad pública debería actuar según las leyes locales y nacionales, como así también según los derechos humanos y las leyes humanitarias internacionales, siempre pueden darse casos de abusos.

En particular, las operaciones mineras de determinados sitios pueden contar con personal policial y/o militar para proteger la propiedad o las concesiones situadas en el lugar, utilizando para ello las instalaciones de la mina o recibiendo otro tipo de apoyo por parte de la mina. Cuando se dan dichas situaciones, las posibilidades de corrupción, conflicto y violencia política se potencian y las empresas deben mantenerse alerta ante el riesgo de abusos a los derechos humanos. Aunque estos temas pueden resultar complejos, las empresas deben intentar que los gobiernos se comprometan con los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos mediante acuerdos formales, cuando sea posible.

C. Iniciativas clave

Estándares e iniciativas internacionales

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos se desarrollaron mediante una colaboración entre cuatro gobiernos nacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas de los sectores energético y minero. Los Principios buscan guiar a las empresas en cuanto a mantener la seguridad de sus operaciones dentro de un marco de respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Los Principios se dividen en tres categorías: evaluación de riesgos, relaciones con las fuerzas públicas de seguridad, y relaciones con la seguridad privada. Estos Principios requieren tanto de actualizaciones periódicas de las evaluaciones de riesgos de seguridad como de la participación de las comunidades locales en temas de seguridad. Los Principios estipulan que la seguridad privada solo debe proporcionar servicios de prevención y defensa, y que no se debe involucrar en actividades que son responsabilidad exclusiva de las fuerzas militares del estado o de las autoridades policiales.

International Alert, en colaboración con empresas, gobiernos, agencias intergubernamentales y otras ONG, ha desarrollado una guía para conocer las "Prácticas comerciales sensibles ante conflictos para las industrias extractivas", desde los estudios de factibilidad hasta el cierre de la mina. Proporciona orientación y herramientas para hacer negocios en sociedades que presenten riesgo de conflictos para los gerentes de campo que trabajen en varias áreas de actividad comercial, así como para el personal de las oficinas centrales encargado de los departamentos de riesgos políticos, seguridad, relaciones externas y desempeño social.

El Código de Conducta Internacional para las Empresas Proveedoras de Servicios de Seguridad Privados (ICoC) articula los principios para dichos proveedores según las leyes humanitarias internacionales y las normativas internacionales sobre derechos humanos. Estos incluyen reglas para el uso de la fuerza, la prohibición de la tortura, del tráfico de personas y otros abusos de los derechos humanos, y compromisos específicos relacionados con la administración y gobernanza de las empresas, incluyendo cómo escudriñar al personal y a los subcontratistas, la administración de armas y cómo manejar las quejas y reclamos a nivel interno. El ICoC deriva del “Documento de Montreux sobre las obligaciones jurídicas internacionales pertinentes y las buenas prácticas de los Estados en lo que respecta a las operaciones de las empresas militares y de seguridad privadas durante los conflictos armados”.

Legislación nacional

La mayoría de los países cuentan con legislación y normativas que regulan el rol de las fuerzas armadas y de seguridad en la sociedad. Muchas jurisdicciones nacionales y estatales exigen capacitación y permisos para portar armas tales como las armas de fuego, porras o gas pimienta. Para ciertas tareas de seguridad puede ser necesaria una certificación de la policía o de las fuerzas armadas.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 11.1: Medidas de seguridad:** *Los miembros establecerán medidas que evalúen los riesgos de seguridad y se protegerán contra posibles hurtos, daños o sustituciones en los productos, tanto dentro de su propio predio como durante el envío de los mismos. Las medidas de protección de los productos deberán dar prioridad a la protección de los empleados, contratistas, visitantes y del personal empleado por otros socios comerciales de relevancia.*

Puntos a tener en cuenta:

- La responsabilidad de gestionar la seguridad debe ser parte de las funciones de una gerencia senior.
- Se debe llevar a cabo una evaluación de riesgos de seguridad para comprender el nivel general de riesgos de seguridad. Dicha evaluación debe identificar:
 - Tipo de amenazas, nivel de exposición a dichas amenazas, debilidades y vulnerabilidades.
 - Los riesgos de seguridad vistos desde múltiples perspectivas, incluyendo factores políticos, económicos, civiles, sociales o ambientales según corresponda.
 - Posibilidad de violaciones a los derechos humanos como resultado de la aplicación de las medidas de seguridad.
- Establecer procesos que puedan identificar amenazas estructurales y emergentes a la seguridad, y abordarlas en varios niveles, incluyendo estrategias efectivas de gestión de la seguridad, a través de actividades de compromiso con la comunidad. Estas actividades pueden incluir, según corresponda:
 - Políticas de seguridad y procedimientos que prioricen claramente la protección de las personas por sobre la protección del producto.
 - Capacitación sobre las políticas y procedimientos de seguridad pertinentes para empleados y contratistas que trabajen en las instalaciones del miembro.
 - Procedimientos de control interno para permitir la rápida detección de robos, si ocurrieran.
 - Medidas de seguridad apropiadas durante los envíos y para la protección del personal de seguridad encargado del transporte.
 - Relaciones con las instituciones de policía locales, cuando corresponda.
 - Consultas periódicas a los gobiernos huéspedes y a las comunidades locales sobre el impacto de sus medidas de seguridad en esas comunidades, cuando corresponda.

- La documentación confidencial relacionada con la seguridad debe ser controlada y protegida rigurosamente. Es posible que los auditores no siempre puedan acceder a los detalles de las medidas de seguridad, como parte del control de riesgos de la empresa, pero siempre pueden utilizar la observación y las entrevistas para determinar si las medidas de seguridad son adecuadas.
- **COP 11.2: Personal de seguridad:** *Los miembros se asegurarán de que todo el personal de seguridad respete los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, y del uso de la fuerza solo cuando sea estrictamente necesario y en la mínima proporción con respecto a la posible amenaza.*

Puntos a tener en cuenta:

- Se debe redactar una política o acuerdo por escrito sobre la conducta del personal de seguridad que establezca la importancia del respeto por los derechos humanos, los límites a las actividades de seguridad, los procedimientos apropiados para gestionar los temas de seguridad, y las consecuencias de los abusos a los derechos humanos.
 - Deben existir medidas que permitan la supervisión del desempeño en relación con la política, y en caso de investigaciones y acciones disciplinarias.
 - Ciertas situaciones y actividades pueden requerir que el personal de seguridad se encuentre armado, y esto puede ser decisión de la empresa de seguridad, según su propia evaluación del riesgo. Todo personal armado debe estar debidamente capacitado y en posesión de la licencia correspondiente, según la legislación vigente.
- **COP 11.3: Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos:** *Los miembros que posean operaciones mineras se asegurarán de que el personal de seguridad reciba capacitación y se maneje de acuerdo con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000). La capacitación del personal de seguridad privada debe incluir explícitamente los derechos humanos de toda minería artesanal y de pequeña escala (ASM).*

Puntos a tener en cuenta:

- Las Herramientas de Orientación para la Implementación se encuentran disponibles en la página web de los Principios Voluntarios.
 - Nótese que las evaluaciones de riesgos de seguridad deben incluir los riesgos relacionados con las interacciones entre las operaciones mineras y los mineros artesanales y de pequeña escala (ASM) locales. La capacitación del personal de seguridad debe incluir políticas específicas que regulen su conducta cuando interactúen con los ASM y con las comunidades locales en general.
- Fuerzas públicas de seguridad:
 - Los convenios para recurrir a las fuerzas públicas de seguridad deben hacerse según lo dispuesto en la sección "Interacción entre las empresas y las fuerzas públicas de seguridad" de los Principios Voluntarios.
 - Deben comunicar las políticas relacionadas con la conducta ética y los derechos humanos, y expresar las expectativas del miembro de que la seguridad será brindada de manera coherente con esas políticas y mediante personal adecuada y eficazmente capacitado.
- Fuerzas de seguridad privadas:
 - Los acuerdos con las empresas proveedoras de seguridad privada deben incluir referencias a los principios definidos en la sección "Interacción entre las empresas y la seguridad privada" de los Principios Voluntarios.
 - Los acuerdos deben incluir los requisitos de que el personal reciba una capacitación adecuada y efectiva sobre los principios pertinentes, como así también sobre las políticas del miembro respecto a las conductas apropiadas y el uso local de la fuerza; determinar ciertas "normas para la intervención" podrían servir a tal efecto.
- Personal de seguridad interno:
 - El personal de seguridad interno debe cumplir con requisitos equivalentes.
- Se conservarán registros sobre toda la capacitación recibida por el personal de seguridad.
- Se deben establecer medidas de supervisión para asegurar que las políticas y requisitos se cumplen y que se investiga (y, si correspondiera, se denuncia) todo alegato de incumplimiento.

- **COP 11.4: Código de Conducta Internacional para las Empresas Proveedoras de Servicios de Seguridad Privados (ICoC):** Los miembros que posean empresas que brinden servicios de seguridad privada para la cadena de suministro de la joyería deberán ser signatarios del Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada (ICoC).

Puntos a tener en cuenta:

- Según el ICoC, las empresas firmantes se comprometen a operar de acuerdo con el Código y a respetar los derechos humanos de todos aquellos afectados por sus actividades comerciales, así como a cumplir con las responsabilidades humanitarias correspondientes.
- El ICoC no conlleva en sí mismo obligaciones ni responsabilidades legales para las empresas firmantes, más allá de las que ya existan en la legislación nacional o internacional.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha realizado una evaluación de los riesgos de seguridad y cuenta con medidas de seguridad apropiadas para minimizar dichos riesgos?
- ✓ Las medidas de seguridad, ¿priorizan la protección de las personas?
- ✓ El personal de seguridad, ¿sabe qué expectativas se tienen respecto de su conducta?
- ✓ Miembros que operan en el sector minero: ¿Está capacitado el personal de seguridad para operar según los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos?
- ✓ Miembros que proporcionan servicios de seguridad: ¿Ha firmado el Código de Conducta Internacional para las Empresas Proveedoras de Servicios de Seguridad Privados (ICoC)?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web contienen información adicional sobre el uso de personal de seguridad y situaciones de conflicto:

- Centro de Información sobre Empresa y Derechos Humanos
www.business-humanrights.org/
- International Alert –Implementación de la Práctica Empresarial Sensible al Conflicto (PESC)
www.international-alert.org/our-work/implementation-conflict-sensitive-business-practice-csbp
- Foro Internacional de Líderes Empresariales (IBLF)
www.iblf.org/
- Código de Conducta Internacional para las Empresas Proveedoras de Servicios de Seguridad Privados (ICoC)
www.icoc-psp.org/
- Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) - Centro de Recursos
www.icrc.org/eng/resources/index.jsp
- Documento de Montreux sobre empresas militares y de seguridad privadas
www.eda.admin.ch/psc
- OCDE - Herramientas de Sensibilización sobre los Riesgos de Empresas Multinacionales en Zonas de Gobernanza Débil (2006)
www.oecd.org/daf/inv/mne/weakgovernancezones-riskawarenesstoolformultinationalenterprises-oecd.htm
- OCDE Watch Fact Sheet 3 - Evaluación de la adhesión a las directrices de las cláusulas sobre derechos humanos de la OCDE
http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_2402
- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
www.voluntaryprinciples.org/
- Herramientas de implementación y orientación para los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_IGT_Final_13-09-11.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 12) Declaración de procedencia

A. Definiciones y pertinencia

La **Declaración de procedencia** es una declaración documentada realizada mediante descripciones o símbolos, en relación con los diamantes, diamantes sintéticos, oro y/o metales del grupo del platino que se ofrezcan a la venta (ya sea como materiales sueltos o utilizados en un producto de joyería) y especialmente en relación con su:

- Origen —procedencia geográfica del material, por ejemplo: país, región, mina o empresa propietaria de la operación minera; y/o
- Fuente —tipo de fuente, por ejemplo: reciclado, extraído en mina, extraído artesanalmente en mina, o fecha de producción; y/o
- Prácticas —prácticas específicas que se utilizan en la cadena de suministro y que son relevantes en relación con el Código de Prácticas, entre otras, estándares aplicables a la extracción, procesamiento o fabricación, estado de libre de conflicto o diligencia debida en relación con las fuentes.

Las declaraciones de procedencia también pueden referirse al origen, a la fuente o a las prácticas que están específicamente excluidas de la cadena de suministro, tal como a través de una "garantía negativa".

Según el COP, las declaraciones de procedencia no incluyen declaraciones que se relacionen solo con la calidad del producto, o que se relacionen únicamente con el lugar de fabricación, tales como "Fabricado en (país)", ya que esas declaraciones no atañen al material que lo compone.

El **Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley** y el **Sistema de Garantías del World Diamond Council (Consejo Mundial del Diamante)** se tratan en una cláusula diferente del COP y no entran dentro del ámbito de la cláusula sobre Declaración de procedencia.

La cláusula sobre **Declaración de procedencia** del COP es aplicable a los miembros que realicen declaraciones a otras empresas o a los consumidores sobre la procedencia de los diamantes y/o oro y/o metales del grupo del platino utilizados en un producto de joyería, según la definición anterior. No se exige a los miembros que realicen declaraciones de procedencia y esta cláusula no se aplica a aquellos miembros que no realicen declaraciones de procedencia.

Nótese que todas las declaraciones, sin importar si constituyen una declaración de procedencia, deben ser realizadas de acuerdo con la cláusula del COP sobre **Información sobre los productos**, la cual requiere que:

- Los miembros no realizarán ninguna descripción, representación u omisión material que sea falsa, errónea o engañosa en la venta, publicidad o distribución de cualquier diamante, sintético o de imitación, y/o productos de joyería de oro y/o de metales del grupo del platino.

B. Antecedentes del tema

De manera creciente, se indaga a las empresas de la cadena de suministro de productos de joyería sobre la fuente de los diamantes, oro y metales del grupo del platino que venden. Muchas de las partes interesadas, incluyendo legisladores, instituciones internacionales y la sociedad civil, se interesan por temas tales como los conflictos, el trabajo infantil, los abusos a los derechos humanos, las prácticas mineras deficientes y otros riesgos en la "génesis" de la cadena de suministro de productos de joyería. Las empresas utilizan con una frecuencia creciente estas declaraciones de procedencia para asegurar a sus clientes que ese tipo de condiciones no existen en la cadena de suministros de los materiales para sus productos.

Iniciativas tales como la *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgos* y la Sección 1502 sobre Minerales de zonas de conflicto de la *Ley Dodd Frank de Estados Unidos* han dado origen a motivaciones

específicas del negocio para la diligencia debida de la cadena de suministros sobre estos temas. De esta manera se ha creado una cultura más motivada por el cumplimiento en lo que hace a las declaraciones de procedencia, en las que cada empresa de la cadena de suministro confía en las declaraciones de sus proveedores. Por ello, se han establecido numerosos programas en la industria que apoyan las diligencias debidas en la cadena de suministros dentro de este contexto. Existen también muchas iniciativas nuevas sobre abastecimiento responsable en un sentido más general, que abordan temas tales como normas de trabajo, gestión medioambiental, prácticas mineras y otros temas relacionados con la cadena de suministro.

Por estas y otras razones, los miembros pueden escoger o se les puede exigir que realicen declaraciones sobre el origen, la historia, la procedencia u otras características de la cadena de suministro de los productos de joyería de oro, metales del grupo del platino y diamantes para sus clientes y/o para los consumidores finales. Si tales declaraciones se realizan, deben ser verídicas y estar sustentadas por evidencia verificable. Toda declaración errónea o engañosa sobre la procedencia u otros atributos del producto plantea un riesgo considerable para la reputación de las empresas individuales y para la industria en su conjunto, y puede dar inicio, como mínimo, a problemas sobre cumplimiento legal donde existan leyes que prohíban la publicidad o información falsa o engañosa.

Por lo tanto, la cláusula sobre Declaración de procedencia está diseñada para reducir los riesgos que involucren a los miembros del RJC en las descripciones sobre su cadena de suministro, en particular en el contexto de los requisitos legales tales como la Ley Dodd Frank y las sanciones de los EE.UU./UE a ciertas entidades que puedan formar parte de la cadena de suministro de productos de joyería. La cláusula posibilita y exige que aquellos miembros que realicen diversas declaraciones de procedencia sobre sus cadenas de suministro realicen auditorías a sus sistemas de apoyo según el Código de Prácticas. La información sobre la certificación del miembro en la página web del RJC identificará si la cláusula sobre declaraciones de procedencia se aplica al miembro y, en tal caso, qué tipo de declaraciones se auditaron en el momento de la auditoría de certificación. La siguiente tabla muestra tres ejemplos ilustrativos:

| Certificado de declaración de procedencia - (Nombre del miembro) | | | |
|---|---------------------------|----------------------|------------------------------|
| | Diamantes | Oro | MGP |
| Origen | <i>Extraído en Canadá</i> | | |
| Fuente | | <i>Oro reciclado</i> | |
| Prácticas | | | <i>Certificación SA 8000</i> |

C. Normativas clave

Estándares internacionales

La Confederación Internacional de Joyeros (CIBJO) ha presentado el Libro Azul (Blue Book): una publicación que define la terminología, clasificación y directrices éticas para la industria del diamante, al que se hace referencia en la cláusula **Información sobre los productos** de esta guía. El Libro Azul contiene normas relativas a las declaraciones erróneas y falsas sobre, entre otros temas, origen, formación o producción. El Libro Azul también estipula que los nombres de las zonas geográficas sólo se utilizarán cuando denoten las zonas en las que fueron extraídos (lugar de origen), y que los nombres de los centros de corte, procesado o exportación no deben utilizarse para implicar origen geográfico.

En 2012, el RJC presentó un Estándar para la Cadena de Custodia (CoC) de metales preciosos, el cual es de adhesión voluntaria para los miembros del RJC. La conformidad con la cláusula sobre las declaraciones de procedencia del Código de Prácticas no es equivalente con la conformidad respecto al Estándar CoC, ya que el Código de Prácticas se aplica sólo a las prácticas comerciales del miembro del RJC, mientras que el Estándar CoC aplica un estándar coherente a cada una de las sucesivas empresas involucradas a lo largo de la cadena de suministro de materiales CoC. Los miembros del RJC que implementen y obtengan la certificación respecto al estándar de la Cadena de Custodia del RJC pueden, sin embargo, utilizar esta certificación como datos objetivos para la conformidad respecto a la cláusula de Declaraciones de procedencia para declaraciones relacionadas. Nótese que, según la naturaleza de la Declaración de procedencia, el enfoque de la cadena de custodia puede no ser necesariamente pertinente. El Estándar para la Cadena de custodia está disponible para

ser usado por los miembros como orientación general sobre el establecimiento de procedimientos internos y para llevar a cabo diligencias debidas.

Existen también otros estándares relevantes para la industria; a continuación se enumeran algunos de ellos. Los sistemas y procedimientos que se ajustan a dichos estándares pueden ser utilizados como datos objetivos para la conformidad con la cláusula sobre Declaraciones de procedencia:

- London Bullion Market Association (LBMA) - Programa sobre oro responsable
- Iniciativa por un abastecimiento libre de conflictos EICC-GeSI —Programa de evaluación de fundiciones libres de conflicto
- Consejo Mundial del Oro - Estándar del oro libre de conflictos
- Estándares Fairtrade y Fairmined
- Voluntary Code of Conduct for Canadian Diamond Claims (Código de conducta voluntario para las declaraciones sobre diamantes canadienses)
- US Diamond Source Warranty Protocol (Protocolo de los EE.UU. para la garantía del origen de los diamantes)

Nótese que no se exige a los miembros la adopción de ninguno de estos estándares de la industria y que se les permite desarrollar sus propios sistemas y procedimientos internos para cumplir con los requisitos de la cláusula sobre Declaraciones de procedencia, si correspondiera.

Legislación nacional

Las Declaraciones de procedencia son una forma de representación y pueden estar reguladas por las leyes de protección al consumidor que prohíben la publicidad falsa y engañosa (véase [Información sobre los productos y Clasificación y valuación](#)). Es esencial que los miembros conozcan y cumplan con la legislación vigente en todas las jurisdicciones en las que operen.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

Cómo determinar si la cláusula es aplicable: Los miembros deberán confirmar primero si la cláusula sobre la declaración de procedencia es aplicable a su empresa. En caso de duda, debido por ejemplo a la complejidad de la empresa y de sus canales de venta, los miembros deberán revisar toda la publicidad, el material de *marketing* y toda otra documentación relacionada con ventas para determinar si se realiza alguna declaración de procedencia. Si la revisión determina que esta cláusula no es aplicable los resultados deberán documentarse y ser aprobados por un gerente senior. El diagrama de flujo en la página 71, al final de este capítulo, puede ayudar a determinar si los miembros están realizando alguna declaración de procedencia.

La cláusula sobre la declaración de procedencia del Código de Prácticas del RJC no pretende limitar el uso legítimo de terminología o de descripciones en el *marketing* o la publicidad destinada a los consumidores, la cual puede utilizar expresiones creativas que no se interpretarán de manera literal. Por el contrario, una declaración de procedencia debe ser una información de naturaleza objetiva y basada en hechos. Las declaraciones de procedencia que entran en el ámbito de la certificación son aquellas que especifican el origen, la fuente o las prácticas aplicadas en la cadena de suministro de los materiales en venta. La comunicación corporativa en general, las cuestiones y las imágenes de *marketing* aplicadas al nivel de una empresa o las instalaciones que no se relacionan directamente con los productos de joyería a la venta, en general no se consideran declaraciones de procedencia y, por lo tanto, no entran dentro del ámbito de la certificación. Por lo tanto, las declaraciones de procedencia pueden aparecer más frecuentemente en las transacciones entre empresas, permitiendo así que la información pase a través de una cadena de suministros, aunque también pueden hacerse a nivel del consumidor final.

En ciertos casos, será necesario tener criterio para determinar si se está realizando una declaración de procedencia, como cuando se usan imágenes sugestivas o descripciones escritas donde la declaración queda implícita aunque no se la explicita. Esto deberá determinarse sobre la base de si el comprador puede

interpretar razonablemente que la declaración hace referencia al origen, a la fuente o a las prácticas de la cadena de suministro del producto físico que se está adquiriendo. En este caso, sí correspondería aplicar los requisitos de la cláusula sobre declaraciones de procedencia del COP.

Dentro del ámbito de la certificación: Algunos ejemplos ilustrativos de declaraciones de procedencia:

- "País de origen"
- "No proviene de cierto país o región"
- "Originado solo a partir de ciertas minas"
- "Oro reciclado"
- "Refinado antes de enero 2012"
- "Extraído sin utilizar cianuro"
- "Oro libre de conflictos"
- "Sin elementos sintéticos"
- "Obtenido responsablemente"
- "Apoyo a programas de beneficio local o desarrollo de la comunidad"

Nota: Las declaraciones de procedencia pueden afectar solamente a un porcentaje del contenido de diamantes, oro o metales del grupo del platino contenidos en el producto de joyería. En tal caso, el hecho de que la declaración se aplique solo a un porcentaje de los materiales debe aparecer claramente especificado para no causar confusión.

Fuera del ámbito de la certificación: algunos ejemplos de representaciones que **no** se consideran declaraciones de procedencia según el Código de Prácticas:

- Diamantes naturales (es decir, extraídos), ya sea dicho explícita o implícitamente.
- Garantías y declaraciones que refieren al cumplimiento con el Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley y/o con el Sistema de Garantías del World Diamond Council, que se abordan en las cláusulas del Código de Prácticas relacionadas con el Proceso de Kimberley y con el Sistema de Garantías.
- Una representación que mencione únicamente el lugar de ensamblaje o fabricación de un producto de joyería, por ejemplo, la declaración "fabricado en Suiza" respecto a un reloj, ya que este tipo de declaraciones no afectan al material con que está hecho el producto.
- La comunicación corporativa en general, las cuestiones e imágenes de marketing aplicados al nivel de la empresa o a las instalaciones que no se relacionan o no están documentadas en asociación directa con productos de joyería específicos a la venta o con los materiales que los componen (diamantes, sintéticos, oro, metales del grupo del platino).

Implementación de la cláusula:

- **COP 12.1: Sistemas:** *Aquellos miembros que realicen declaración(es) sobre la procedencia de los minerales deberán contar con algún sistema que asegure que la(s) declaración(es) es/son válida(s) y que se cuenta con evidencia que la(s) sustente(n).*

Puntos a tener en cuenta:

- Algunos elementos de los sistemas del miembro pueden ser implementados por terceras partes externas, como por ejemplo, proveedores, auditores externos o sistemas de estándares de terceras partes;
- La naturaleza de la declaración y el diseño de los sistemas no están prescriptos por el Código de Prácticas;
- La declaración no debe manifestar o insinuar información sobre la procedencia que no esté sustentada por la implementación de los sistemas.

- **COP 12.1.a: Criterios documentados:** *Criterios documentados o requisitos que sean compatibles con la(s) declaración(es) de procedencia;*

Los criterios deben:

- Ser claramente compatibles con la propia declaración de procedencia;

- Estar documentados y ser puestos a disposición del auditor del RJC, aunque podrá mantenerse su confidencialidad en todo otro momento.
- Ser verificables o auditables, de modo que el cumplimiento de los criterios puede ser demostrado mediante datos objetivos.

- **COP 12.1.b: Procedimientos:** *Procedimientos para el registro y la verificación de que se cumplen dichos criterios o requisitos.*

Puntos a tener en cuenta:

- Deben estar disponibles los registros que demuestren que se han realizado las verificaciones y de que existe un proceso que garantice que se abordan todas las fallas de conformidad según los criterios establecidos de acuerdo con la cláusula 12.1a;
- Las verificaciones pueden ser realizadas internamente por el miembro, por los proveedores o por terceras partes independientes.
 - Si la verificación es realizada por un proveedor u otra tercera parte, el miembro deberá poder proporcionar evidencia que demuestre su decisión de que dicha verificación fuera realizada de acuerdo con los requisitos de esta cláusula;
 - Si la tercera parte utiliza un estándar relevante para la industria, la evidencia necesaria se puede demostrar a través de registros públicos que indiquen el cumplimiento del estándar. Por ejemplo, la evidencia de cumplimiento con la Buena Entrega de LBMA, según lo establecido en el Programa sobre oro responsable del LBMA, debería ser evidencia suficiente para demostrar que se ha realizado una verificación.
 - De manera similar, las medidas contractuales para cumplir con requisitos legales relevantes, tales como contratos y auditorías según el Protocolo de los EE.UU. para la garantía del origen de los diamantes, o las cláusulas contractuales de responsabilidad solidaria que ayuden a la implementación de la cláusula sobre minerales provenientes de zonas de conflicto de la Ley Dodd-Frank, debería también proporcionar evidencia para demostrar la implementación de los procedimientos pertinentes.
- Las verificaciones deben ser realizadas por personas competentes y libres de conflictos de intereses que pudieran afectar negativamente la evaluación.
- La complejidad de los criterios y el riesgo de fallas de conformidad se deben tener en cuenta para determinar la frecuencia y naturaleza de la verificación.

- **COP 12.1.c: Controles internos de materiales:** *Controles para mantener la integridad de los materiales incluidos en la(s) declaración(es) de procedencia*

Puntos a tener en cuenta:

- Documento cómo se ingresan en inventario y se controlan durante su permanencia en éste los materiales cubiertos por la declaración de procedencia, y cómo se mantienen separados de otros materiales a los que no se les aplica la declaración de procedencia, cuando corresponda.
- Identifique todos los puntos en los que los materiales cubiertos por la declaración(es) de procedencia se pudieran mezclar inadvertidamente con otros materiales no cubiertos por dicha(s) declaración(es), y establezca mecanismos para impedirlo.
- Si se utilizan contratistas externos para gestionar o procesar los materiales cubiertos por la(s) declaración(es) de procedencia, establezca procedimientos formales relacionados con la manera de mantener la separación entre los materiales, y compruebe el desempeño de dichos procedimientos.

- **COP 12.1.d: Capacitación:** *Capacitación para asegurarse de que los empleados encargados de responder las consultas sobre productos comprendan la(s) declaración(es) de procedencia y puedan explicarla(s) correctamente.*

Puntos a tener en cuenta:

- Designe uno o más gerentes responsables para supervisar la capacitación de los empleados que estén a cargo de responder las consultas sobre productos.
- Asegúrese de que estos empleados tengan acceso a toda la documentación relacionada con la(s) declaración(es) de procedencia.

- Proporcione material y procedimientos para la capacitación, y mantenga un registro de los empleados responsables, así como evidencia de cuándo se llevó a cabo la capacitación.
- **COP 12.1.e: Mecanismo de quejas:** *Un mecanismo de quejas y reclamos adecuado a la naturaleza, escala e impacto de la empresa para permitir que las partes interesadas expresen sus dudas sobre la veracidad de la(s) declaración(es) de procedencia.*

Puntos a tener en cuenta:

- El mecanismo debe ser documentado y la información al respecto debe estar a disposición de todas las partes interesadas, incluso de los clientes;
- El documento debe describir los tipos de quejas y reclamos admisibles y aquellos que no lo son, y los procedimientos a seguir para su investigación y abordaje;
- Los miembros, en particular las empresas pequeñas, pueden utilizar el Ejemplo de Mecanismo de Quejas que se encuentra en el Apéndice 2 de la Guía de Orientación sobre el Estándar de la Cadena de Custodia del RJC;
- Si necesita orientación adicional sobre políticas para las cadenas de suministro y mecanismos de quejas y reclamos, puede encontrarla en la *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo y Suplemento sobre el Oro.*

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha confirmado si su empresa realiza algún tipo de declaración de procedencia? En caso de dudas, revise todo el material de publicidad, *marketing* y otra documentación relacionada con las ventas.
- ✓ Si su empresa no realiza declaraciones de procedencia, ¿puede proporcionar documentación sobre los resultados de su revisión?
- ✓ Si realiza declaraciones de procedencia, ¿cuenta con sistemas en funcionamiento para asegurarse de que dichas declaraciones son válidas y de que cuenta con evidencia que las sustente?
- ✓ ¿Ha establecido criterios documentados o requisitos que sean coherentes con la declaración y que puedan cumplirse mediante datos objetivos?
- ✓ ¿Cuenta con procedimientos en funcionamiento para verificar que se cumple con los criterios?
- ✓ ¿Cuenta usted con controles internos para proteger la integridad de los materiales cubiertos por las declaraciones de procedencia?
- ✓ ¿Ha establecido procedimientos para la capacitación de aquellos empleados que la necesiten?
- ✓ ¿Cuenta con un mecanismo de quejas y reclamos en funcionamiento?

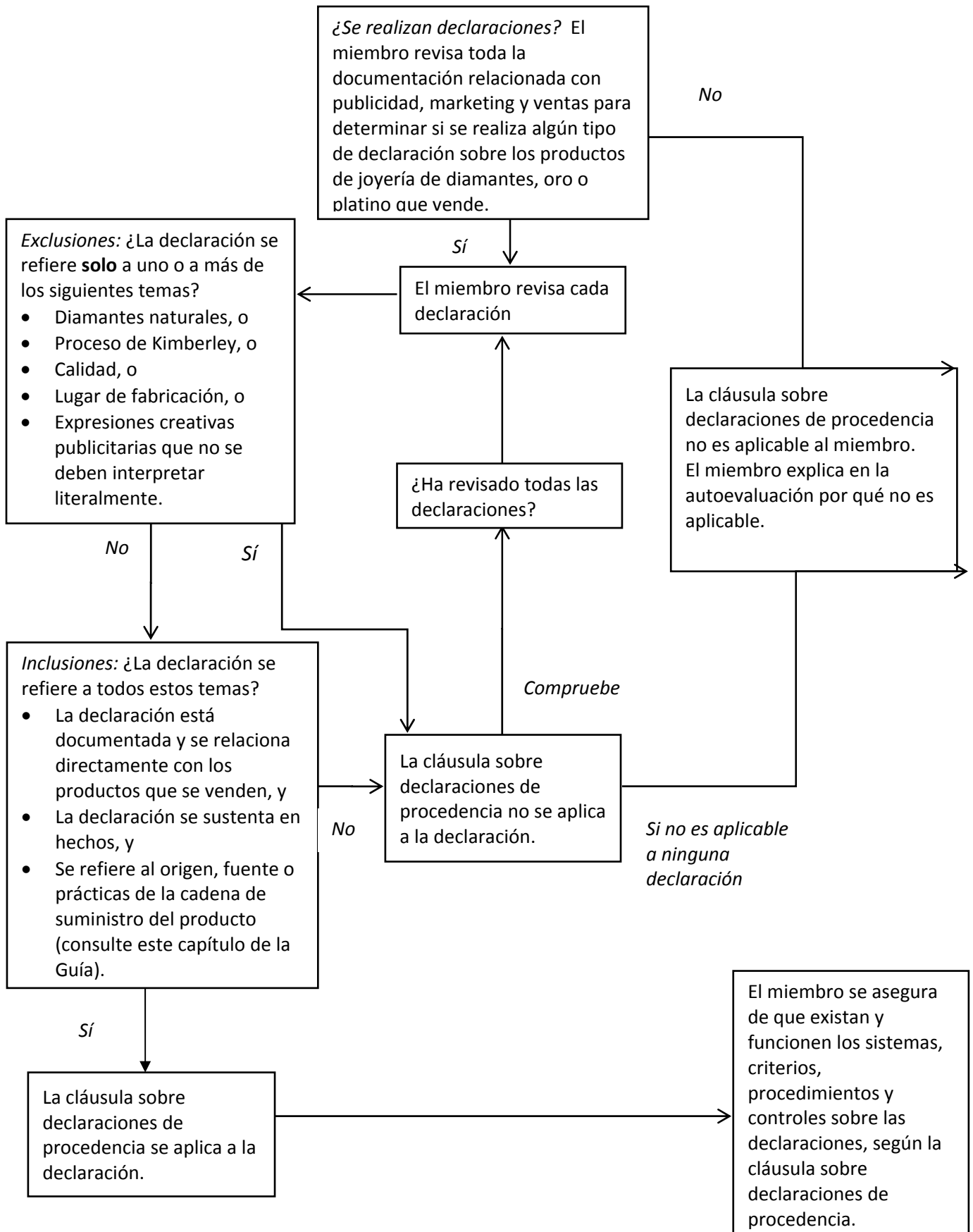
E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional:

- Canadian Diamond Code of Conduct - Código de conducta voluntario canadiense
www.canadiandiamondcodeofconduct.ca/index.html
- Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) (Coalición ciudadana de la industria electrónica) / Global e-Sustainability Initiative (GeSI) (Iniciativa Mundial sobre Cipersustentabilidad) - Programa de evaluación de fundiciones libres de conflicto (2011)
www.conflictreesmelter.org/
- Fairmined Standard (Estándar de minería justa)
www.communitymining.org/index.php/en/fairtrade-and-fairmined-standard
- Fairtrade Standard (Estándar de comercio justo)
www.fairgold.org/
- London Bullion Market Association (LBMA) - Programa sobre oro responsable
www.lbma.org.uk/pages/index.cfm?page_id=137
- Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo - Suplemento sobre el Oro (2012)
www.oecd.org/corporate/guidelinesformultinationallenterprises/goldsupplementtotheduediligenceguidance.htm

- Consejo de Joyería Responsable (RJC) - Certificación de la Cadena de Custodia (2012)
www.responsiblejewellery.com/chain-of-custody-certification/#RJCChain-of-CustodyCertification
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) –Confederación Internacional de Joyeros - Los Libros Azules
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261
- US Diamond Source Warranty Protocol (Protocolo de los EE UU para la garantía del origen de los diamantes) (2012)
<http://www.jewelers.org/files/diamond-source-warranty-protocol.pdf>
- Comisión de Valores de los Estados Unidos (SEC) - Regla para la declaración de uso de minerales provenientes de zonas de conflicto - Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y para la Defensa de los Consumidores y Usuarios (2012)
www.sec.gov/news/press/2012/2012-163.htm
- Estándar del oro libre de conflictos del Consejo Mundial del Oro (2012)
www.gold.org/about_gold/sustainability/conflict_free_standard/

Diagrama de flujo para determinar la aplicabilidad de la cláusula sobre declaraciones de procedencia



GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 13) Condiciones generales de empleo

A. Definiciones y pertinencia

Una **relación laboral** es el vínculo legal entre un empleador y un empleado que existe cuando una persona realiza trabajos o servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.

Un **empleado** es una persona que ha comenzado a trabajar o trabaja con un miembro bajo un contrato de trabajo o un contrato de servicio o de aprendizaje, ya sea explícito o implícito, y (en caso de ser explícito) ya sea oral o escrito, o tal como define la legislación vigente. Lo anterior incluye empleados permanentes, temporales, a tiempo completo, a tiempo parcial, informales, a domicilio y/o por temporada, de cualquier nivel.

El **trabajo a domicilio** es cuando una empresa, un proveedor, subproveedor o subcontratista, contrata a una persona pero ésta realiza el trabajo en sus propias instalaciones.

Fuente:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Indicadores del trabajo digno - Concepto y definiciones www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000 Orientación resumida: Estándar 2008 www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

La sección del COP sobre **Condiciones generales y prácticas de empleo** es aplicable a todos los miembros que tengan empleados.

B. Antecedentes del tema

La relación laboral es el vínculo legal entre un empleador y un empleado. Existe cuando una persona realiza trabajos o servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración. El instrumento legal correspondiente es un contrato de empleo, cuya forma puede darse de manera expresa o implícita, por escrito o de palabra.

Es mediante la relación laboral, más allá de cómo se haya definido contractualmente, que se crean derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. Es también el principal vehículo por el cual los trabajadores acceden a los derechos y beneficios asociados con el empleo en cuanto a legislación laboral y seguridad social. Un registro riguroso de los beneficios y derechos de los empleados es parte esencial del papel del empleador para asegurarse de que los derechos y beneficios de los trabajadores sean respetados.

La relación laboral tradicional solía basarse en un empleo a tiempo completo con un solo empleador, bajo un contrato de empleo de duración indefinida, con protección contra el despido injustificado. En los últimos treinta años han aparecido nuevas pautas de empleo en la economía global. Entre éstas se encuentran un creciente uso de contratos por tiempo determinado y acuerdos contractuales en los que los trabajadores no son empleados en un sentido estricto. Bajo algunos de estos acuerdos, los trabajadores pueden gozar de una menor protección ante las leyes de trabajo o de seguridad social, en particular los trabajadores migratorios y los que trabajan en su domicilio. También han aparecido acuerdos de explotación laboral, tales como los falsos planes de aprendizaje de oficios, en los que los trabajadores cobran salarios más bajos durante un "período de capacitación" durante el cual no existe una intención real de enseñar el oficio ni de brindar un empleo estable una vez terminado dicho período.

El trabajo a domicilio, los contratos sucesivos de corta duración, los planes de aprendizaje, las subcontrataciones y los contratos sin relación de dependencia son modalidades que se pueden utilizar de manera legítima como relaciones laborales. Sin embargo, bajo ese tipo de acuerdos existe un riesgo mayor de que no se cumplan las obligaciones legales para con los trabajadores. Por lo tanto, el Código de Prácticas del RJC no restringe indebidamente el uso de estos acuerdos de trabajo en términos generales, pero sí exige que no se los utilice para evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Ante el creciente número de trabajadores que carecen de protección en sus relaciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 2006 la Recomendación 198 sobre la Relación Laboral. Esta recomendación proporciona orientación a los estados miembro sobre reformas a las legislaciones nacionales y prácticas para proteger a los trabajadores de la elusión de obligaciones por medio de acuerdos contractuales y/o otros acuerdos legales.

Legislación nacional

Las legislaciones y normativas nacionales, así como los acuerdos colectivos, ofrecen a los trabajadores una protección que está ligada a la existencia de una relación laboral entre el empleador y el empleado. Es esencial estar actualizado sobre los requisitos legales de los contratos laborales en todas las jurisdicciones en las que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 13.1: Condiciones de empleo:** *Los miembros se asegurarán de que los empleados comprenden sus condiciones actuales de empleo en términos de salarios, horarios de trabajo y otras condiciones del empleo.*
 - Puntos a tener en cuenta:**
 - Los contratos laborales por escrito constituyen una manera directa de comunicar los términos de empleo. Los miembros deben proporcionar contratos laborales por escrito en un lenguaje que los trabajadores puedan comprender y que indiquen sus derechos y responsabilidades en relación con su salario, horario de trabajo y otras condiciones.
 - Los contratos laborales no siempre se hacen por escrito, como por ejemplo, en algunas empresas pequeñas o en el caso de empleados senior de larga trayectoria. En estos casos, los miembros deben asegurarse de que esos empleados conozcan los términos y condiciones de empleo. Las condiciones pueden consistir en información legal que se pone a la disposición del empleado.
 - Las siguientes prácticas *no cumplen* los requisitos de la cláusula 13.1:
 - Los términos y condiciones de empleo acordados en el momento de la contratación no son los que aparecen en el contrato de trabajo, porque se han hecho cambios sin el conocimiento o consentimiento del trabajador;
 - Las cláusulas del contrato que se acordaron en el momento de la contratación se reemplazan por cláusulas menos favorables para el trabajador, en una o más ocasiones durante el transcurso del proceso de contratación y distribución ("sustitución de contratos") o cuando el trabajador ha llegado al lugar de trabajo (los llamados "acuerdos complementarios").
 - Los trabajadores migratorios dedicados a trabajos en fábricas, producción o trabajos poco calificados pueden encontrarse en situaciones más vulnerables para la negociación de condiciones de empleo, debido a barreras lingüísticas y culturales, así como a diferencias sociales.

- Compruebe que todos los gerentes senior están al tanto de los requisitos legales para las relaciones laborales, así como las áreas de mayor riesgo dentro de todas las áreas de la empresa que deban cumplir con el estándar.
- **COP 13.2: Evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social** *Los miembros no evitarán el cumplimiento de las obligaciones para con los empleados estipuladas por la legislación vigente en relación con la seguridad social y laboral mediante el uso de contratos sin relación de dependencia, falsos planes de aprendizaje de oficios, exceso de contratos de duración determinada consecutivos y/o subcontrataciones o contratos de trabajo a domicilio.*

Puntos a tener en cuenta:

- Algunas formas de contratación sin relación de dependencia están prohibidas bajo la legislación vigente. Muchas jurisdicciones cuentan con directrices o criterios para distinguir los acuerdos contractuales de esta naturaleza que sean admisibles. Éstos pueden incluir, por ejemplo, si el trabajador provee el material y/o equipamiento para realizar la tarea, si tiene derecho de delegar su trabajo, si proveen sus servicios por medio de una empresa independiente y si también proveen esos servicios a otros. Los miembros que utilicen contratos sin relación de dependencia deben asegurarse de que los contratos sean legítimos y que no se están usando para evitar el cumplimiento de las obligaciones legales hacia los empleados.
- Los planes de aprendizaje de oficios tienen un papel importante en la capacitación y están permitidos por el Código de Prácticas. En muchas jurisdicciones está regulado el período de capacitación y la compensación que se les debe pagar a los aprendices en diversos sectores. Los "aprendizajes" o "pasantías" son falsos cuando se los utiliza con el fin de pagar menos a los trabajadores o de evitar las obligaciones legales, sin intención real de enseñar el oficio o de brindar un empleo estable. Los niños que trabajan y los jóvenes son particularmente vulnerables a la explotación por medio de tales falsos planes. Los miembros deben asegurarse de que los puestos de aprendizaje de oficios y las pasantías sean legítimos y cumplan con la legislación vigente.
- El uso de los contratos laborales de duración determinada (por ejemplo, empleados temporales), las subcontrataciones y el trabajo a domicilio están permitidos por el código de Prácticas. En ocasiones se hace necesario contratar empleados temporales o subcontratados para hacer frente a las demandas variables del negocio. Aún así, estos acuerdos laborales no pueden ser utilizados para evitar las obligaciones estatutarias para con los empleados. Por ejemplo, el uso de contratos breves de duración determinada (de menos de seis meses) puede ser considerado excesivo si hay gran cantidad de trabajadores contratados bajo esa modalidad, y si los trabajadores deben volver a solicitar empleo bajo sucesivos contratos breves, en ocasiones durante varios años. Cuando se dé este tipo de prácticas, considere desarrollar políticas y programas sobre cómo mejorar la planificación del negocio para fortalecer la seguridad laboral de los trabajadores.
- Recurrir a intermediarios laborales puede presentar riesgos si las condiciones de contratación dejan de estar bajo el control y supervisión de los empleadores. Consulte la sección **Trabajos forzados** para obtener más orientación sobre la supervisión de los riesgos de tráfico de personas.
- **COP 13.3: Registros:** *Los miembros mantendrán registros apropiados sobre sus empleados, incluyendo registros de tarifas a destajo y horas trabajadas, para todos los empleados, ya sean trabajadores contratados a tiempo completo, a tiempo parcial o por temporada.*

Puntos a tener en cuenta:

- Cuando el pago del salario varíe según las horas trabajadas, las horas de esos empleados en particular deberán ser registradas diaria, semanal o mensualmente, según corresponda.
- Un sistema de trabajo a destajo es aquél en el cual el empleado cobra según la cantidad de unidades producidas, y no por el tiempo transcurrido. Debido a que los sistemas a destajo pueden resultar complejos, es esencial llevar un registro cuidadoso de la cantidad producida, así como la base para los cálculos de los salarios correspondientes. El registro de las horas trabajadas y los pagos totales de salarios también son relevantes para comprobar la conformidad con los requisitos del RJC sobre **Horario de trabajo y Remuneración**.
- Se deberán conservar los registros de cada empleado de manera coherente con los términos y condiciones del contrato de trabajo. Cuando el horario de trabajo no cambie o sea fijo (como en el caso de una oficina o en un comercio minorista) o quede a criterio del empleado (por ejemplo,

para quienes trabajan en gerencia), bastará con registrar las horas de trabajo en las oficinas o como esté descrito en los contratos laborales.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Puede mostrar al auditor que los empleados comprenden los términos de su contratación, ya sea por medio de contratos escritos o por otros medios?
- ✓ Si utiliza contratos sin relación de dependencia, planes de aprendizaje, contratos laborales de corta duración sucesivos, subcontrataciones o acuerdos de trabajo a domicilio, ¿están estructurados para garantizar que los empleados reciban los beneficios laborales y de seguridad social que les correspondan?
- ✓ ¿Cuenta con registros apropiados sobre los pagos de tarifas a destajo, de salarios y de horarios de trabajo para todos los empleados?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre términos y prácticas generales de empleo:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Relación laboral
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - La relación laboral: Una guía comentada sobre la Recomendación N° 198 (2007)
www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_172417/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Indicadores del trabajo digno - Concepto y definiciones
www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000
Orientación resumida: Estándar 2008
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- Verité - Una guía sobre contratación justa para empresas responsables (2011)
www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A Fair Hiring Framework for Responsible Business.pdf
- Verité - Herramienta de contratación justa
www.verite.org/helpwanted/toolkit.
- Verité - ¿Qué se debe buscar? - Identificación del riesgo y las vulnerabilidades respecto al tráfico de personas y al trabajo forzado de los trabajadores migratorios en la empresa
www.verite.org/node/719/

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 14) Horario de trabajo

A. Definiciones y pertinencia

El **horario de trabajo** es el lapso durante el cual las personas empleadas están a disposición del empleador.

Los **períodos de descanso** son lapsos durante los cuales las personas empleadas no están a disposición del empleador.

La **semana normal de trabajo** tiene un máximo de 48 horas, o cualquier número menor de horas máximas semanales que se haya establecido, ya sea por la legislación nacional o local o a través de un convenio colectivo de trabajo.

Las **horas extra** son las horas trabajadas adicionales a las horas de la semana normal de trabajo.

Los **convenios colectivos** son convenios escritos de validez legal entre la gerencia de una empresa y sus empleados, representados por un gremio o asociación equivalente, que explicitan los términos y condiciones de empleo. Los convenios colectivos deben cumplir con la legislación vigente.

Fuente:

- *Convenio 30 de la OIT - Horas de trabajo*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C030
- *Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000 Orientación resumida: Estándar 2008*
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

La sección del COP sobre **Horario de trabajo** es aplicable a todas las instalaciones con empleados.

B. Antecedentes del tema

El horario de trabajo es un componente fundamental de las condiciones laborales seguras y humanitarias. La primera convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizada en 1919 versó sobre el horario de trabajo, estipulando un máximo de 48 horas por semana laboral. Los horarios de trabajo excesivos en las industrias manufactureras y extractivas continúan siendo uno de reclamos más frecuentes de la sociedad civil y los gremios. Además de las preocupaciones relacionadas con la explotación y el impacto sobre la vida familiar, existen riesgos a la salud y a la seguridad en el ámbito de trabajo ocasionados a los horarios de trabajo excesivos.

En la industria minera son corrientes los horarios de trabajo extensos, debido a la combinación de instalaciones alejadas, trabajadores migratorios o extranjeros y retribuciones especiales por turnos de trabajo largos. También se han documentado horarios extensos de trabajo seguidos de descansos o permisos inadecuados en las industrias manufactureras, tales como las dedicadas al corte de diamantes. La demanda de los clientes, la capacidad de la empresa de hacer frente a esa demanda y el deseo de los trabajadores de trabajar horas extra pueden contribuir a que esto suceda. El horario de trabajo está fuertemente ligado a los salarios, de modo que los empleados pueden querer hacer un horario más largo para aumentar sus ingresos. Por ejemplo, aquellos acuerdos bajo los que los trabajadores cobran por pieza en vez de por horas, pueden resultar en horarios de trabajo prologados.

Toda hora trabajada más allá de lo que es la semana de trabajo legal o acordada se considera hora extra. Las horas extra deben ser voluntarias y no se deben forzar. Que los trabajadores se vean forzados a trabajar horas extra para ganar el salario mínimo, o que se los obligue a hacer horas extra más allá del límite legal podría constituir trabajo forzado. Muchos acuerdos entre empleadores y trabajadores exigen que los trabajadores

estén disponibles para a trabajar una cantidad "razonable" de horas extra, o un número ya establecido de las mismas. Las solicitudes para trabajar horas extra deben tener en cuenta la salud y la seguridad, así como las circunstancias personales de los trabajadores, incluyendo las responsabilidades familiares.

La razón para limitar las horas de trabajo es fomentar una mayor conciliación entre el trabajo y la vida privada y reducir las enfermedades y accidentes de los trabajadores relacionados con el estrés ocupacional. El descanso semanal y las vacaciones anuales pagas son parte normal de la mayoría de los acuerdos laborales y no pueden dejarse de lado. Cuando el trabajo por turnos, como se hace en muchas minas, implique que no se cumple con un día de descanso por cada siete de trabajo, se deben acordar otras alternativas como compensación. Las licencias especiales, tales como las de maternidad o paternidad, o las licencias por asuntos familiares, serán otorgadas a los empleados en cumplimiento de la legislación nacional vigente.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con una cantidad de convenios sobre los horarios de trabajo, descanso semanal y vacaciones. El Convenio 1 de la OIT sobre Horas de trabajo (Industria), de 1919, estableció el principio básico de 8 horas al día o 48 a la semana. Posteriormente, el Convenio 30 de la OIT sobre Horas de trabajo (Comercio y oficinas), de 1930, reforzó este principio. Esto se ha convertido en la base de la legislación de muchos países sobre semanas laborales de 48 horas o menos.

Tanto el Convenio 1 como el 30 permiten cierta flexibilidad con respecto a estos límites bajo determinadas circunstancias. Por ejemplo, hay excepciones para categorías de empleados cuyo trabajo es por naturaleza intermitente o debe ser realizado fuera de los límites establecidos para otros empleados. Se reconoce la necesidad de excepciones temporales, las cuales deben tener lugar según las directrices de los entes reguladores de cada país. Éstas incluyen, por ejemplo, trabajos o reparaciones excepcionales o urgentes, y acuerdos para trabajar en horarios alternativos que se decidan entre los representantes de los trabajadores, de los empleadores y el gobierno. Existen también excepciones para aquellos trabajos que se deben realizar continuamente mediante turnos sucesivos. En estos casos, el máximo semanal se fija en 56 horas, con días de descanso semanal compensados mediante un proceso garantizado por la legislación nacional.

En 1962, la Recomendación 116 sobre Reducción de horas de trabajo fijó el principio de la semana laboral de 40 horas, el cual se ha ido adoptando desde entonces en los países industrializados.

El Convenio 14 sobre Descanso semanal (Industria) de 1921 y el Convenio 106 sobre Descanso semanal (Comercio y oficinas) de 1957 establecen que todos los trabajadores tienen derecho a por lo menos 24 horas consecutivas de descanso por semana. Los empleadores pueden acordar excepciones o arreglos alternativos, consultándolos con los gremios u otros representantes de los trabajadores.

El Convenio 132 de la OIT sobre Vacaciones pagas (revisado) de 1970 establece que los trabajadores deben tener un período mínimo garantizado de vacaciones por año. Dichas vacaciones no deben ser menos de tres semanas por un año de servicio.

El Convenio 183 sobre Protección de la maternidad (2000) establece que las mujeres deben tener acceso a un período de licencia por maternidad después de dar a luz. Cuando las mujeres regresan al trabajo, el Convenio 183 también establece que deben contar con tiempo durante el día para amamantar a sus hijos.

Legislación nacional

Casi todos los países cuentan con una legislación que fija las horas de trabajo diario y semanal, para todo el país y/o para sectores o empleos específicos. En muchos países existe un máximo fijo de horas por semana, que puede variar entre 35 y 48 horas semanales. Esto puede referirse a un máximo fijo o a un promedio cada cierto período de tiempo. La legislación también suele estipular un número máximo de horas extra que se pueden trabajar, junto con requisitos en cuanto a días de descanso semanal y el derecho a vacaciones anuales. En muchos países se estipula que los empleadores deben proporcionar un periodo de licencia de maternidad y/o paternidad ante el nacimiento de un hijo del trabajador.

La legislación nacional aplicable a las circunstancias de una empresa puede diferir de los Convenios de la OIT mencionados y primar sobre ellos bajo el sistema del RJC. Es esencial conocer bien toda la legislación y las normativas pertinentes en cada jurisdicción en la que se opere. El incumplimiento de las leyes sobre horarios de trabajo, descansos y licencias puede motivar sanciones que van desde las multas hasta el encarcelamiento de personas.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

Sugerencias generales para los sistemas que gestionen la implementación de esta cláusula:

- Asigne la responsabilidad de fijar y controlar los horarios de trabajo y los derechos al descanso y a las licencias a las funciones de una gerencia senior, por ejemplo la de Recursos Humanos.
 - Comprenda la legislación vigente relacionada con horarios de trabajo y licencias en todos los países en los que opere. Todo convenio colectivo de trabajo acordado con los gremios u otras organizaciones de trabajadores debe incluir el tema de horarios de trabajo, horas extra, descansos y licencias.
 - Desarrolle un sistema efectivo para el registro de la cantidad de horas trabajadas por cada trabajador, y realice un seguimiento de las horas extra y del derecho a licencias. Asegúrese de que los gerentes y los trabajadores comprendan el sistema, de modo que puedan registrar fácilmente las horas y cualquier cambio que se realice al horario habitual de trabajo.
 - Proporcione capacitación en relación con los acuerdos sobre horarios de trabajo de la empresa y el sistema de registro para los empleados a cargo de la gestión diaria de los horarios de trabajo.
 - Cuando resulte pertinente, realice una evaluación de riesgos adecuada a las circunstancias de la empresa para evaluar si existe la posibilidad de que se exceda la cantidad máxima de horas de trabajo semanal o de que no se estén otorgando las licencias debidas.
- **COP 14.1: Semana normal de trabajo:** *Los miembros cumplirán la legislación vigente respecto de los horarios de trabajo. Una semana de trabajo normal, sin contar las horas extras, no excederá las 48 horas, a menos que la legislación vigente haya fijado límites más altos para el sector en el que el miembro opera.*

Puntos a tener en cuenta:

 - No existe un límite explícito de horas de trabajo permitidas por día bajo el COP, pero tenga en cuenta que este límite suele darlo la legislación nacional.
 - Los límites de la semana laboral normal y de las horas extra (14.2) se aplican a los gerentes cuyo contrato de trabajo especifique un horario de trabajo, pero no se aplican a aquellos gerentes que realmente establecen sus propios horarios y horas de trabajo.
 - En las instalaciones mineras y otros ámbitos industriales similares que operen por turnos, o en situaciones de emergencia / fuerza mayor, es posible que los horarios de trabajo sean más largos, pero aún así se deberá cumplir con la legislación vigente.
 - Las cuotas de producción por trabajo a destajo u otros sistemas de incentivos deben establecerse de modo que la cuota mínima diaria sea alcanzable para la mayoría de los trabajadores dentro de un turno de 8 horas, y que la mayoría de los trabajadores no tengan que trabajar más allá de un turno de 8 horas para ganar al menos el salario mínimo o el salario predominante en la industria. Las cuotas y tarifas de trabajo a destajo debe estar estructuradas de tal manera que una cantidad importante de trabajadores excedan la

Horario máximo de trabajo

Anteriormente, el COP del RJC había definido el límite de horas extra en 12 por semana. En la actualidad, el COP revisado define el máximo de horas de trabajo como la suma de la semana laboral normal y las horas extra, cuya combinación no debe exceder las 60 horas semanales.

Este cambio se ha pensado para adaptarse al carácter estacional de la cadena de suministro de productos de joyería. Algunas empresas establecen una semana laboral normal más corta, lo cual permite mayor flexibilidad para alargar los horarios de trabajo durante los picos de demanda.

Como en todos los casos la semana laboral normal debe pagarse acorde al salario mínimo o más, y las horas extra se pagan según una tarifa especial, los empleados se benefician con este tipo de arreglos. La mayor cantidad de horas de trabajo también sirve para una mejor planificación de la producción.

- o cuota mínima diaria para ganar un dinero adicional.
 - o La semana laboral normal para los trabajadores a tiempo parcial debe calcularse en proporción con la semana laboral a tiempo completo.
 - o Cuando la legislación vigente lo permita, las horas de trabajo se pueden calcular como un promedio sobre un período de tiempo mayor que una semana. Es posible que haya requisitos formales y de procedimiento relacionados con dichos cálculos, tales como la obtención de permisos de las autoridades competentes, y los períodos durante los que se pueden realizar dichos cálculos pueden estar sujetos a limitaciones.
- **COP 14.2: Horas extra:** *Si la empresa necesitara que los empleados realicen horas extra, los miembros deberán asegurarse de que:*
 - a). *Se solicita que se trabajen horas extra dentro de un sistema en el que dichas horas son voluntarias. Se permiten las horas extra sólo cuando se encuentren dentro de los límites permitidos por la legislación vigente o por los convenios colectivos existentes.*
 - b). *La suma de la semana normal de trabajo y las horas extra no debe exceder las 60 horas semanales, a menos que se definan de otra manera en la legislación vigente o se permitan en el convenio colectivo de trabajo.*

Puntos a tener en cuenta:

- o La razón para limitar las horas de trabajo es fomentar una mayor conciliación entre el trabajo y la vida privada y reducir de las enfermedades y accidentes de los trabajadores relacionados con el estrés ocupacional.
- o Al solicitarles que hagan horas extra, los miembros deben intentar hacer concesiones a las circunstancias personales y domésticas de cada trabajador. Los miembros deben contemplar medidas para las mujeres embarazadas o que amamantan o para las personas discapacitadas. Los niños no deben trabajar horas extra (véase [Trabajo infantil](#)).
- o Ante la ausencia de gremios, como suele suceder en países como la India, los acuerdos que especifiquen las horas extras requeridas pueden establecerse mediante registros escritos de las reuniones entre el empleador y los representantes, siendo estos últimos designados libremente por los trabajadores, sin obstrucción ni intervención del empleador. Para obtener más información sobre cómo determinar la conformidad ante tales situaciones, véase el recuadro *Convenios colectivos de trabajo, horarios de trabajo y remuneración*, en el capítulo de la guía sobre [Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos](#).
- o Los convenios colectivos de trabajo no pueden prevalecer sobre la legislación vigente. Si la legislación vigente no permite que mediante un convenio colectivo de trabajo se exceda el máximo de 60 horas por semana de trabajo normal y horas extra, entonces tal exceso supondría una falla de conformidad.
- o Cuando la legislación vigente lo permita, las horas de trabajo, incluyendo las horas extra, se pueden calcular como un promedio sobre un período de tiempo mayor que una semana.

India - Sector de corte y pulido de diamantes - Variaciones de las horas extra

Debido al alto valor de inventario, la cadena de suministro de productos de joyería responde a los picos estacionales de demanda de los consumidores, que se dan en torno al día de San Valentín y a la Navidad en Europa y los Estados Unidos. En la India, donde el sector de corte y pulido de diamantes es muy importante, esto genera un pico estacional de producción antes de la fiesta anual hindú de Diwali, que cae entre mediados de octubre y mediados de noviembre.

Programas como los Principios De Beers de mejores prácticas (BPP) han trabajado proactivamente para abordar el tema de los horarios de trabajo en el sector de corte y pulido de diamantes en la India. Tras una investigación sobre los esquemas de horas y acuerdos de los trabajadores sobre horas extra, los BPP permiten hacer un promedio del total de horas de trabajo durante un año para adaptarse a este período. Las horas extra deben ser voluntarias y deben ser pagadas adecuadamente; el programa BPP incluye una línea para denuncias que los trabajadores pueden utilizar para comunicarse directamente con el programa.

El RJC reconoce que los miembros aspiran a lograr la conformidad con el Código de Prácticas del RJC en todas sus prácticas pero que, dependiendo de las circunstancias, esto puede llevar tiempo. La siguiente orientación puede ser utilizada por miembros y auditores para evaluar la conformidad con la cláusula sobre **Horario de trabajo**, en relación con la realización de un promedio del horario de trabajo normal y horas extra según 14.2b (teniendo en cuenta que todos los otros requisitos de los puntos 14 y 15 también deben cumplirse):

Conformidad:

- Las horas extra se encuentran dentro de los límites aplicables y existe evidencia de que los empleados tienen derecho a rechazarlas.

Falla leve de conformidad:

- Se hace un promedio de las horas de trabajo normal con las horas extra a lo largo del año, dentro de los límites aplicables y existe evidencia de que éstas son voluntarias.

Falla grave de conformidad:

- Se hace un promedio de las horas de trabajo normal con las horas extra a lo largo del año, por encima de los límites aplicables y/o existe evidencia de que éstas no son voluntarias.

Esta orientación se puede aplicar a situaciones similares que se den en otros países. Si necesita consultar o pedir aclaraciones en relación con situaciones similares en otros países, póngase en contacto con el RJC.

- **COP 14.3: Días de descanso:** *Los miembros concederán a todos los empleados al menos un día de descanso cada siete días consecutivos de trabajo, según el Convenio 14 de la OIT. Los horarios de trabajo que excedan estos límites se permiten sólo bajo convenios colectivos de trabajo y/o legislaciones vigentes que permitan más horas de trabajo pero que incluyan períodos de descanso adecuados.*

Puntos a tener en cuenta:

- Cuando, mediante un convenio colectivo, se ha acordado promediar el horario de trabajo, asegúrese de que se ha evaluado la salud y seguridad de los trabajadores y que no se encuentran comprometidas.
- Un día de descanso se debe interpretar como al menos 24 horas consecutivas.
- Si los trabajadores deben trabajar en un día de descanso, se les debe proporcionar otras 24 horas dentro del mismo período de siete días o inmediatamente después.
- El equivalente de al menos un día de descanso por cada período de siete días debe ser proporcionado a los empleados que trabajan por turnos en instalaciones mineras.

- **COP 14.4: Vacaciones:** *Los miembros permitirán a los empleados acogerse a todo períodos de licencia y días feriados que estipula la ley, incluyendo maternidad y paternidad, licencias por asuntos familiares y vacaciones pagas. Donde no exista una legislación vigente al respecto, se otorgarán vacaciones anuales pagas según lo establecido en el Convenio 132 de la OIT.*

Puntos a tener en cuenta:

- Cuando existan períodos de vacaciones generales que requieran el cese temporal de las operaciones durante cierta época del año, dichos períodos serán utilizados como vacaciones anuales.
- Cuando esté permitido por la legislación vigente, el convenio colectivo puede permitir el intercambio de los días feriados por períodos alternativos.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta con un sistema en funcionamiento para el registro de la cantidad de horas trabajadas por cada trabajador, y realiza un seguimiento de las horas extra y del derecho a licencias?
- ✓ ¿Conoce y cumple con la legislación vigente sobre horario de trabajo y vacaciones en todos los países en los que opera?
- ✓ Si utiliza sistemas de cuotas de producción o trabajo a destajo, ¿permiten éstos una cuota mínima diaria que pueda ser alcanzada por la mayoría de los trabajadores en un turno de 8 horas?
- ✓ ¿Se encuentran las horas extra solicitadas dentro de los límites permitidos por la *legislación vigente* o por los *convenios colectivos* existentes? Por otra parte, ¿las horas extra son siempre voluntarias?
- ✓ La suma de la semana laboral normal y las horas extra, ¿se encuentra dentro del límite de 60 horas semanales? Si no es así, ¿cumple con la legislación vigente o con un convenio colectivo?
- ✓ ¿Se proporciona al menos un día de descanso por cada 7 días consecutivos de trabajo? De no ser así, ¿el horario de trabajo cumple con *convenios colectivos* de trabajo o *legislaciones vigentes* que permitan más horas de trabajo pero que incluyan períodos de descanso adecuados?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre horarios de trabajo, descanso y licencias:

- Employers and Work-Life Balance (Empleadores y Conciliación de la vida laboral y privada, RU) www.employersforwork-lifebalance.org.uk/
- Asociación por el Trabajo Justo (FLA) - Código de conducta en el trabajo y parámetros de cumplimiento (2011) www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio 30 - Horas de trabajo www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C030
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenios 1, 14, 132 y183: (enlaces al texto) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Un empleo mejor - Hoja de orientación 8: Horario de trabajo betterwork.com/global/wp-content/uploads/8-Working-Time.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Rama de condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Horarios de trabajo en todo el mundo (2007) www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104895/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Preguntas y respuestas sobre empresa y horarios de trabajo (2012) www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000 Orientación resumida: Estándar 2008 www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- Ley de fábricas, 1948, enmendada por la Ley de fábricas (enmienda), 1987 (India) www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32063/64873/E87IND01.htm

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 15) Remuneración

A. Definiciones y pertinencia

La **remuneración** es lo que paga el empleador al trabajador. Incluye todo sueldo o salario y cualquier otro beneficio en efectivo o en especie.

El **salario mínimo** es el que resulte más alto entre el que haya sido fijado por el gobierno y el que esté estipulado en el convenio colectivo correspondiente.

Los **convenios colectivos** son convenios escritos de validez legal entre la gerencia de una empresa y sus empleados (representados por un gremio o asociación equivalente) que explicita los términos y condiciones de empleo. Los convenios colectivos deben cumplir con la legislación vigente.

Fuente:

- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Igualdad de remuneración*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100
- *Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional (SAI) –SA 8000 Estándar Internacional de Responsabilidad Social (2008)*
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- *Código de Prácticas del RJC (2013)*

La sección del COP sobre **Remuneración** es aplicable a todos los miembros que tengan empleados.

B. Antecedentes del tema

Los beneficios relacionados con el salario son diferentes en cada país, pero a menudo incluyen aspectos tales como vacaciones, pago de horas extra, licencia remunerada por enfermedad, servicios de salud, incentivos y beneficios extra, prestaciones familiares limitadas pagas y planes de ahorro. En algunos casos, se proporcionarán prestaciones no salariales tales como servicios de salud, alojamiento, educación para los empleados y servicios básicos, tales como agua y electricidad.

El salario mínimo es la cantidad mínima a percibir por los trabajadores de un país. Generalmente se calcula mensualmente, por días o por horas. Más del 90% de los países cuenta con legislación que regula el salario mínimo. Idealmente, este salario está definido de manera que cubra las necesidades mínimas del trabajador y su familia, en el contexto de las condiciones sociales y económicas del país (un "salario digno"). Sin embargo, en las industrias de trabajo intensivo esto no siempre se cumple, lo cual conduce a un ciclo en el que los trabajadores aceptan horarios excesivamente largos y/o horas extra para poder cubrir sus necesidades. El horario de trabajo y la remuneración están íntimamente relacionados.

Además de los niveles salariales, es importante que los trabajadores reciban su paga regularmente para poder hacer frente a sus necesidades domésticas. La frecuencia de los pagos (semanal, quincenal o mensual, por ejemplo) se debe determinar por anticipado y debe ser respetada. Los salarios deben pagarse ya sea mediante transferencia bancaria, en efectivo o con un cheque, según se haya acordado con los trabajadores. Dar a los trabajadores información clara sobre cómo se calculan sus salarios suele ser un requisito legal a cumplir por los empleadores, así como llevar registros sobre horarios, salarios y licencias (véase **Condiciones generales de empleo**). Los empleados deben recibir periódicamente recibos de sueldo donde aparezcan claramente detalladas las tarifas y los beneficios pagados, así como los descuentos aplicables.

Toda cantidad deducida de los salarios debe estar determinada por un proceso debido. Los descuentos legítimos incluyen, por ejemplo, el impuesto a las ganancias, los aportes a los fondos de pensiones y las cuotas de asociación gremial. Ejemplos de descuentos inaceptables bajo el Código de Prácticas del RJC son los pagos

por contratación, ya sea al empleador o a agencias, los pagos por equipos de protección personal y todo tipo de depósito o adelanto por equipos. No se realizarán descuentos como medida disciplinaria por el comportamiento del empleado, excepto cuando aparezca explícitamente en los contratos de los empleados o en los convenios colectivos. Los trabajadores no serán obligados a comprar mercaderías o servicios al empleador o en el lugar de trabajo. Es importante asegurarse de que los descuentos no disminuyan los ingresos del empleado por debajo del salario mínimo.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

En 1928, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 28, según el cual se exigió a las naciones firmantes que establecieran una institución encargada de fijar el salario mínimo que debía "tener en cuenta la necesidad de permitir que los trabajadores mantengan un nivel de vida adecuado". En 1970, la OIT adoptó el Convenio 131, donde se delineaban los factores que debían incluirse en el cálculo del salario mínimo: "la necesidad de los trabajadores y sus familias, el nivel general de salarios del país, el costo de vida, los beneficios de seguridad social, el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, las exigencias del desarrollo económico, el nivel de productividad del país y el mantenimiento de altos niveles de empleo". El Convenio 30 de la OIT sobre Horas de trabajo (Comercio y oficinas), Art. 7.4 recomienda que los países firmantes establezcan una tarifa para las horas extra que no sea inferior a 1.75 veces la tarifa normal.

El derecho a una remuneración justa y favorable también aparece representado en el Art. 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). En él se declara que la remuneración debe asegurar al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

Legislación nacional

Casi todos los países cuentan con un organismo nacional que determina el salario mínimo a nivel nacional, o bien por sectores y/o ocupaciones. Los salarios y otros beneficios también pueden negociarse por medio de los convenios colectivos entre empleadores y trabajadores, siendo estos últimos representados por gremios independientes. En la mayoría de las jurisdicciones, las horas extra se pagan a una tarifa especial, superior a la normal. Como esto varía según los sectores y los países, la tarifa de las horas extra se debe calcular según lo que se especifique en la legislación nacional o en los convenios colectivos correspondientes. Es fundamental conocer todas las condiciones aplicables a las remuneraciones en todas las jurisdicciones en las que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 15.1: Salario por semana laboral normal:** *Los miembros pagarán a todos sus empleados un salario por semana normal de trabajo, sin contar las horas extra, basado en el valor que resulte más alto de entre el salario mínimo legal vigente (más los beneficios asociados que establezca la ley) o los estándares predominantes en la industria. Los salarios que se paguen según un sistema de remuneración por desempeño no serán menores que el salario mínimo legal por una semana normal de trabajo.*

Puntos a tener en cuenta:

- Asigne la responsabilidad de fijar y controlar las remuneraciones a las funciones de una gerencia senior, por ejemplo la de Recursos Humanos.
- Comprenda la legislación vigente relacionada con las remuneraciones en todos los países en los que opere. El salario mínimo correcto variará dependiendo de la región, el tipo de fábrica y las calificaciones del trabajador. Todo convenio colectivo deberá tratar el tema de los salarios, las tarifas de las horas extra, las formas de pago y los descuentos (si correspondieran).
- En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, se calcularán los salarios de manera proporcional según corresponda.
- Cuando el trabajo por período de prueba o por capacitación esté permitido legalmente, el salario percibido no será inferior al salario mínimo legal aplicable a esa categoría de trabajo.

- El pago por trabajo a destajo es frecuente en el sector de corte y pulido de diamantes y, hasta cierto punto, en la fabricación de productos de joyería. Los miembros no establecerán los objetivos de producción, tarifas por trabajo a destajo u otros incentivos o sistemas de producción, a un nivel tal que los empleados necesiten trabajar más de lo admisible en una semana de trabajo para cobrar al menos el que resulte más alto entre el salario mínimo o el salario predominante en la industria. Modelos tales como el "pago fijo mensual" se utilizan cada vez más para el trabajo a destajo en el sector del diamante de la India. De ese modo se establece un salario mínimo legal basado en la producción promedio durante el horario normal de trabajo de los trabajadores a destajo de la empresa, el cual variará según el tamaño del material.
- Cuando el pago de los beneficios obligatorios dependa del registro de los empleados en el sistema de seguridad social (o en sistemas similares), los miembros serán responsables de los trámites administrativos correspondientes para garantizar que los empleados reciben sus beneficios según la legislación vigente.
- Como el cálculo de la remuneración puede depender de las horas trabajadas, véase también la orientación sobre **Horario de trabajo**.

India —Caja de Previsión de los Empleados

En 2011, el Tribunal Superior de Madras y el Tribunal Superior de Madhya Pradesh, en dos casos independientes, dictaminaron que varias prestaciones pagadas por los empleadores a los empleados bajo diversos ítems tales como transporte, educación, alimentación, servicio médico, vacaciones especiales, incentivo por turno noche, prestación compensatoria urbana, etc. se consideraban salario básico según la sección 2(b) de la Ley de la Caja de Previsión y debían ser incluidas al calcular la contribución a la Caja de Previsión.

La Organización de la Caja de Previsión de los Empleados (EPFO) publicó una circular con fecha 30 de noviembre de 2012 para aclarar la base de cálculo para las contribuciones a la Caja de Previsión. La circular establece que los sueldos básicos incluirán todas las prestaciones que son pagadas a los empleados de manera "corriente, necesaria y uniforme". Por lo tanto, varias prestaciones como transporte, prestación de educación, prestación por servicios médicos, etc., deberán tenerse en cuenta al calcular la contribución a la Caja de Previsión. En diciembre de 2012, la circular fue suspendida temporalmente a la espera de una investigación más exhaustiva por parte del EPFO.

En vista del proceso de aclaración emprendido por el EPFO, la postura del RJC ante el cálculo de las contribuciones a la Caja de Previsión es que los miembros deben ser capaces de justificar la base de sus cálculos ante los auditores, basándose en la sección 2(b) de la Ley de la Caja de Previsión. La legislación vigente, que incluye las decisiones aplicables del Tribunal Superior, debe tenerse en cuenta al tomar esta decisión.

- **COP 15.2: Pago de horas extra:** *Los miembros pagarán las horas extra según una tarifa que será por lo menos igual a la exigida por la legislación vigente o el convenio colectivo, o si no estuviese contemplado en ninguno de ellos, se pagarán según una tarifa especial que sea al menos igual a los estándares predominantes en la industria.*

Puntos a tener en cuenta:

- Una tarifa especial es una tarifa mayor que la tarifa normal para la semana laboral. No existe una tarifa común internacional para las horas extra, por lo que es importante conocer la legislación vigente, los convenios colectivos y/o los estándares comparables de la industria. Véase también la orientación sobre **Cumplimiento de las leyes**. Nótese que los Convenios 1 y 30 de la OIT fijan la tarifa para las horas extra en no menos de 1,75 veces la tarifa normal, lo cual debe utilizarse como referencia en ausencia de otras normativas.
- Los beneficios del pago de horas extra se aplican a aquellos trabajadores y gerentes que tienen un contrato con horarios de trabajo definidos. No se requiere en el caso de gerentes que realmente establecen sus propios horarios y horas de trabajo.
- Los beneficios del pago de horas extra se deben calcular según lo establecido en la legislación vigente o en los convenios colectivos, de haberlos. Cuando ninguno de ellos proporcione instrucciones específicas sobre el cálculo de las horas extra, los beneficios del pago de horas extra se deben calcular con una tarifa especial sobre el salario pagado a ese empleado durante una semana laboral normal. La tarifa debe ser igual o mayor que los estándares predominantes en la industria. En la India, el cálculo de los beneficios del pago de horas extra debe realizarse con la tarifa especial legal (doble) y sobre el salario mínimo predominante (salario básico más prestaciones por costo de vida).

- Todo trabajo a destajo realizado en horas trabajadas que excedan la semana laboral normal se debe pagar a una tarifa mayor, como si fueran horas extra. El cálculo de incentivos de horas extra según una estructura de tarifas variables de trabajo a destajo puede ser muy complejo. Un sistema de incentivos simple, como puede ser una tarifa plana más alta por pieza para la producción por encima de las cuotas y/o más allá de la semana laboral normal, puede ser más fácil de comprender y, por lo tanto, de implementar tanto para los trabajadores como para la gerencia. Modelos tales como el de "tarifa fija mensual" (que se comenta en el apartado 15.1) fijan como salario mínimo legal la producción promedio durante el horario normal de trabajo para los trabajadores a destajo de la empresa. Toda producción superior se paga a una tarifa más alta como "pago de incentivos".
 - Como el cálculo de las horas extra depende de las horas trabajadas, véase también la orientación sobre [Horario de trabajo](#).
- **COP 15.3: Forma de pago:** *Los miembros pagarán los haberes a sus empleados a) de manera periódica y predeterminada, sin retrasos ni aplazamientos; b) por transferencia bancaria, en efectivo o bien mediante un cheque, y lo harán en una ubicación y de una manera que resulte conveniente para los empleados, y no mediante vales, cupones o pagarés; c) todos los pagos serán acompañados por un recibo, en el que se detalle claramente el salario, los beneficios y los descuentos, cuando correspondan.*

Puntos a tener en cuenta:

- La frecuencia de pago de la remuneración debe cumplir con la legislación y normativas nacionales, cuando corresponda.
 - Los trabajadores no deben ser obligados a viajar distancias significativas ni a realizar gastos para recoger su paga. Los empleadores no usarán pagarés, cupones ni mercadería como forma de pagar los salarios.
 - Los pagos a los empleados, incluyendo a aquellos que trabajan a destajo, irán acompañados de un recibo. Dicho recibo deberá proporcionar información adecuada sobre el cálculo del salario y debe identificar la cantidad y los motivos de cualquier descuento realizado.
- **COP 15.4: Descuentos:** *Los miembros sólo realizarán descuentos de los haberes decididos por el empleador cuando: a) los descuentos se determinen y calculen según un proceso documentado que se les haya comunicado claramente a los empleados; b) los descuentos se determinen y calculen según un proceso documentado que se les haya comunicado claramente a los empleados; c) todos los descuentos de índole disciplinaria deben estar contemplados en un convenio colectivo y/o permitidos por la legislación vigente;*

Puntos a tener en cuenta:

- Los descuentos habituales requeridos por ley incluyen impuestos, servicios de salud y de seguridad social. También pueden incluir las deducciones legales que se les exijan a los empleadores, cuando éstos deban deducir fondos del salario del empleado antes de que éste lo cobre, por ejemplo, para el pago de impuestos atrasados o bien de un préstamo o una compra sobre la que el empleador no tenga control alguno. Este tipo de deducciones exigidas por la ley están sujetas a la legislación vigente y quedan fuera del ámbito de la cláusula 15.4b.
 - Los descuentos corrientes y permitidos por la ley incluyen transporte, comidas, asistencia médica, guardería, cuotas del gremio, cuotas de préstamos, y tales descuentos deben cumplir siempre con la legislación vigente. Si el empleador *exige* estos descuentos, el salario resultante no debe ser inferior al salario mínimo. Si los descuentos se realizan a discreción del empleado, incluyendo préstamos que hayan solicitado voluntariamente al empleador, quedan fuera del ámbito de la cláusula 15.4b. Es necesario conservar en los registros de los empleados el consentimiento escrito del empleado en relación con los descuentos voluntarios del salario.
 - Los pagos por EPP no constituyen un descuento permitido, ya que se deben proporcionar gratuitamente a los empleados (véase [Salud y seguridad](#)).
 - Los empleados deben tener acceso a información clara sobre los términos y procesos relacionados con descuentos disciplinarios, especialmente en sistemas de trabajo a destajo.
- **COP 15.5: Provisiones:** *Los miembros no forzarán a los empleados a comprar mercaderías en instalaciones o empresas que pertenezcan a los propios miembros.*
- Puntos a tener en cuenta:**
- Ser forzado a comprar mercaderías al empleador puede constituir una forma de trabajo en régimen de servidumbre y puede socavar el propósito de las prácticas remunerativas correctas.

- Si los empleados compran provisiones al miembro, compruebe si se aplica la cláusula 15.4 sobre Descuentos.
- **COP 15.6: Préstamos:** *Los miembros que faciliten adelantos de salario o préstamos deberán asegurarse de que las tasas de interés y las condiciones de pago son transparentes y justas, y no resultan engañosas para el empleado.*

Puntos a tener en cuenta:

- Asegúrese de que los adelantos de salario o préstamos se ajustan a la legislación vigente.
- Las tasas de interés y los términos de devolución deben ser justos y no excesivos; compárelas con otras fuentes de crédito disponibles.
- El plazo de devolución del préstamo no debe exceder el plazo de duración del contrato del empleado, ya que esto puede constituir una forma de servidumbre por deudas.
- Debe existir un acuerdo previo por escrito, donde se estipulen los términos y condiciones del préstamo y su devolución, y debe estar firmado por ambas partes.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Puede mostrar al auditor que los salarios de todos los empleados se corresponden con el valor que resulte más alto entre el salario mínimo y los estándares predominantes en la industria?
- ✓ ¿El pago de las horas extra se realiza de acuerdo con la legislación vigente y/o con un convenio colectivo?
- ✓ ¿Se pagan los salarios a los empleados de manera regular, mediante transferencia bancaria/efectivo/cheque, y se los acompaña de un recibo?
- ✓ ¿Los descuentos decididos por el empleador se realizan sólo tras un proceso debido y no resultan en un salario inferior al mínimo?
- ✓ ¿Se obliga a los empleados a comprarle mercaderías a la empresa?
- ✓ Si proporciona adelantos de salario o préstamos, ¿puede mostrar al auditor que los términos de devolución son transparentes y justos?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre remuneraciones:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio 100 - Igualdad de remuneración
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Base de datos sobre Condiciones de Trabajo y Leyes Laborales
www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Guía de recursos sobre el salario mínimo
www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/salary.htm
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional (SAI) —SA 8000 Estándar Internacional de Responsabilidad Social (2008)
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000 Orientación resumida: Estándar 2008
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- Verité —Cómo revisar documentación
www.verite.org/zh-hans/node/705

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 16) Procesos disciplinarios y de quejas y reclamos

A. Definiciones y pertinencia

La **disciplina** en el lugar de trabajo es la manera de corregir o mejorar el comportamiento o desempeño laboral.

Los **procesos disciplinarios** sirven para asegurarse de que se siguen las normas de la empresa sobre conducta y desempeño en el trabajo. También proporcionan una manera justa y humanitaria de ocuparse de aquellos trabajadores que no cumplen con estas normas.

Los **procesos de quejas y reclamos** son un medio a disposición de los empleados para manifestar sus preocupaciones sobre prácticas o decisiones de la gerencia y para que se las investigue y resuelva. Todos los trabajadores, y en particular los trabajadores migratorios, deben tener acceso a los procesos de quejas y reclamos.

Fuente:

- *Libro de ejercicios para el proveedor de Sedex, Capítulo 1.10 : Procesos disciplinarios y de quejas y reclamos (2013)*
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.10-Discipline-Grievance_Sedex-Supplier-Workbook.pdf

La sección del COP sobre **Procesos disciplinarios y de quejas y reclamos** es aplicable a todas las instalaciones en las que haya empleados trabajando bajo supervisión.

B. Antecedentes del tema

La disciplina en el lugar de trabajo debe verse como una forma de corregir comportamientos problemáticos o problemas de desempeño. No se debe considerar simplemente una manera de castigar a los empleados. Los supervisores y otras personas con autoridad deben ser conscientes de que el objetivo de las acciones disciplinarias es corregir el problema, la acción o el comportamiento, no castigar a la persona.

Lamentablemente, en algunos lugares de trabajo, la disciplina puede adquirir formas extremas. Éstas pueden incluir el castigo físico y el abuso psicológico, mental o sexual. Entre los ejemplos de prácticas injustificadas que se han documentado en lugares de trabajo se incluyen: ser forzado a hacer flexiones de brazos o a correr; estar de pie al sol por períodos prolongados de tiempo; ser golpeado o recibir golpes en la cabeza; amenazas de violencia; acoso sexual o racial; o retención de salarios, comida o servicios. Estas acciones y otras similares se consideran violaciones de la dignidad humana básica y de los derechos humanos.

Las medidas disciplinarias, de ser necesarias, deben ser aplicadas de manera coherente y justa hacia todos los empleados. Los supervisores y contratistas (tales como las fuerzas de seguridad) deben recibir capacitación sobre cómo manejar de forma adecuada los temas disciplinarios. Las medidas disciplinarias no deben incluir el uso de trabajo obligatorio como castigo por participar en una huelga. Todos los empleados deben ser reincorporados después de una huelga (de no haber ocurrido faltas graves de conducta o actos delictivos). Se consideran castigos las siguientes acciones: el descuento de más días de los que correspondan a los días perdidos por una huelga, el despido de empleados, no renovar los contratos de los trabajadores, la reducción de beneficios o antigüedad y la imposición de mayor carga laboral. Cuando estén sujetos a acciones disciplinarias, los empleados deben tener acceso a los detalles de las alegaciones en su contra y deben tener derecho a responder y/o a apelar toda decisión disciplinaria sin sufrir consecuencias negativas por ello. No se debe permitir que los guardias de seguridad y los efectivos militares impartan disciplina a los empleados. Su

función debe estar claramente limitada al mantenimiento de la seguridad en las instalaciones y de las personas y productos que en ella se encuentren.

Cuando tengan lugar procesos disciplinarios en el lugar de trabajo, es fundamental que también haya procesos de quejas y reclamos. Éstos deben permitir a los trabajadores denunciar todo trato injusto ante una persona que no sea su supervisor. Los empleadores deben asegurarse de que ningún trabajador sea impedido de participar en los procesos de quejas y reclamos. Por lo tanto, toda comunicación relacionada con los mecanismos de quejas y reclamos debe estar disponible en idiomas que todos los trabajadores comprendan. Se deberá contratar a traductores cuando sea necesario.

Los procedimientos deben garantizar la confidencialidad y el anonimato para respetar la privacidad del empleado y para protegerlo de posibles represalias. Los trabajadores deben tener la posibilidad de ser acompañados por un compañero de trabajo o un representante del gremio durante los procesos formales.

Es importante establecer que los empleados que denuncian problemas o abusos no deben sufrir consecuencias negativas.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) prohíben la tortura u otro "tratamiento o castigo cruel, inhumano o degradante". El Art. 23 de la DUDH agrega que todos tienen derecho a "condiciones de trabajo justas y favorables".

La Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles o Degradantes (1975) especifica que "todo acto de tortura u otro tratamiento o castigo cruel, inhumano o degradante es una ofensa a la dignidad e integridad de los seres humanos y debe ser condenada como una negación de los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos".

Estos tratados y declaraciones han sido ratificados por la mayoría de los estados miembros de las Naciones Unidas.

Legislación nacional

Muchos países prohíben los castigos corporales, generalmente dentro de su marco constitucional. Además, en algunos países existe legislación específica para los empleadores sobre prácticas disciplinarias, abuso, acoso y procedimientos de quejas y reclamos. Los miembros deben conocer los requisitos legales locales de los países en los que operen.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 16.1: En contra de los castigos o tratos abusivos:** Los miembros se asegurarán de que los empleados no reciban castigos corporales ni sean tratados de manera violenta o degradante, o sujetos a acoso sexual o físico, maltrato o agresión mental, física o verbal, coerción o intimidación, o amenazas de este tipo hacia ellos, sus familias o colegas.

Puntos a tener en cuenta:

- La responsabilidad por los procesos disciplinarios y de quejas y reclamos debe ser parte de las funciones de una gerencia senior, tal como la de recursos humanos.
- Los riesgos de medidas disciplinarias inapropiadas pueden ser mayores o más evidentes en ciertos países, sectores de la industria o en determinadas ocupaciones en particular. Una evaluación de riesgo adecuada a las circunstancias de la empresa es una manera de comprobar si existe el riesgo de procedimientos disciplinarios inapropiados o inaceptables. Las fuerzas de seguridad pueden presentar riesgos particulares que deben ser evaluados en

las instalaciones donde se encuentren trabajando. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.

- **COP 16.2: Proceso disciplinario:** *Los miembros comunicarán claramente los procesos disciplinarios de la empresa y las normativas relacionadas con el trato a los empleados y los procesos disciplinarios, los cuales se aplicarán por igual tanto a los directivos como al personal.*

Puntos a tener en cuenta:

- Desarrolle por escrito la política y los procedimientos para los procesos disciplinarios y de quejas y reclamos; deben describir las sanciones legales y específicas de la empresa para los diferentes tipos de acciones inapropiadas, tanto para el comportamiento de los trabajadores como de los supervisores.
 - Analice establecer una serie de pasos progresivos para los procedimientos disciplinarios, de acuerdo con la gravedad del error de comportamiento.
 - Debe prohibirse que las fuerzas de seguridad impartan disciplina a los empleados.
 - Proporcione capacitación sobre las medidas disciplinarias apropiadas, en particular al personal encargado de supervisar a los trabajadores o que detente otro tipo de autoridad, tal como mantener la seguridad. Remítase a la política y haga hincapié en los procedimientos adecuados para impartir disciplina a los trabajadores.
 - Asegúrese de que los trabajadores conozcan los procesos disciplinarios permitidos en la empresa.
 - Los registros son elementos clave para demostrar que los procesos disciplinarios son justos y coherentes. Conserve registros de las advertencias (tanto verbales como escritas), de las suspensiones y de los despidos.
 - Cuando estén sujetos a acciones disciplinarias, los empleados debe tener acceso a los detalles de las alegaciones en su contra y deben tener derecho a responder y/o a apelar toda decisión disciplinaria sin sufrir consecuencias negativas por ello. Se debe dar tiempo a los trabajadores para preparar su defensa cuando se los acuse de mal comportamiento.
- **COP 16.3: Procedimientos de quejas y reclamos:** *Los miembros deberán proporcionar procesos claros para elevar e investigar quejas o reclamos, y explicarlos claramente a todos los empleados. a) Los empleados, actuando individualmente o con otros empleados, deberán tener libertad de presentar una queja sin sufrir sanciones ni represalias. b) Los procesos de quejas y reclamos deberán estar diseñados para funcionar de manera efectiva y conseguir resultados en un plazo adecuado. c) Se conservarán registros de las quejas elevadas por los empleados, las investigaciones y sus resultados.*

Puntos a tener en cuenta:

- Establezca procedimientos mediante los cuales los trabajadores puedan presentar quejas y reclamos sin que ello implique el riesgo de sufrir represalias. Diseñe los procedimientos de modo que permitan investigar la queja o el reclamo de manera efectiva y que se obtengan resultados en un plazo razonable.
- Proporcione capacitación sobre los procedimientos de quejas y reclamos, en especial para el personal que supervisa a los trabajadores.
- Designe a una persona de confianza, que en ciertas circunstancias puede estar fuera de la empresa, como responsable de la administración de quejas y reclamos.
- Ningún empleado debe ser impedido de participar en los procesos de quejas y reclamos, por lo cual la comunicación relacionada con las quejas y reclamos debe estar disponible en aquellos idiomas que los empleados comprendan.
- Asegúrese de que los trabajadores sepan cómo elevar quejas y reclamos, y que puedan hacerlo sin sufrir consecuencias.
- Los trabajadores deben tener la posibilidad de ser acompañados por un compañero de trabajo o un representante del gremio durante los procesos formales.
- Se debe mantener la confidencialidad durante los procesos de quejas y reclamos, para respetar la privacidad del empleado y protegerlo de posibles represalias.
- Los registros son elementos clave para que los procesos disciplinarios sean claros y efectivos. Mantenga registros de las quejas y reclamos elevados por los empleados, de las investigaciones que se realizaron al respecto y de sus resultados.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha evaluado el riesgo de trato o castigos abusivos en el lugar de trabajo? Los riesgos serán diferentes en los distintos tipos de empresa o negocio.
- ✓ ¿Ha documentado las políticas y los procedimientos de los procesos disciplinarios de la empresa, y se los ha comunicado a todos los trabajadores?
- ✓ ¿Cuenta con procesos de quejas y reclamos claros y efectivos para los empleados, que no resulten en penalizaciones ni represalias por presentar una queja o reclamo?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web contienen información adicional sobre el tema de los procedimientos disciplinarios y de quejas y reclamos:

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) - Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje – Manual de asesoría sobre disciplina, quejas y reclamos en el trabajo (RU) (2011)
www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=890
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) - Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo - Disciplina, quejas y reclamos en el trabajo (RU) (2012)
www.cipd.co.uk/subjects/emplaw/discipline/disciplingrievprocs.htm
- Iniciativa de Comercio Ético (ETI) - Promoción del trato igualitario de los trabajadores
www.ethicaltrade.org/in-action/projects/eti-supervisor-training-project
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Un empleo mejor - Hoja de orientación 6: Contratos y Recursos Humanos (2009)
www.betterwork.com/global/wp-content/uploads/6-Contracts-and-Human-Resources.pdf
- Libro de ejercicios para el proveedor de Sedex, Capítulo 1.10 : Procesos disciplinarios y de quejas y reclamos
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.10-Discipline-Grievance_Sedex-Supplier-Workbook.pdf
- Smart Manager –Abordaje de la disciplina en el lugar de trabajo
www.smartmanager.com.au/eprise/main/cms/content/au/smartmanager/en/pages/115_work.html
- Naciones Unidas (ONU) - Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes
untreaty.un.org/cod/avl/ha/catcidtp/catcidtp.html
- Verité - Introducción a los mecanismos de quejas y reclamos
www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/establishing-effective-grievance-mechanisms/tool-1

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 17) Trabajo infantil

A. Definiciones y pertinencia

El **trabajo infantil** se define como aquél que priva a los niños de su niñez, de su potencial y de su dignidad, y que es pernicioso para su desarrollo social, físico y mental. Se refiere a trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y pernicioso para los niños e interfiere en su escolarización al:

- impedirles asistir a la escuela;
- obligarlos a abandonar la escuela prematuramente; o
- exigirles que traten de combinar la asistencia a la escuela con jornadas de trabajo excesivamente largas o pesadas.

Un **niño** es toda persona menor de 18 años de edad. No todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se deba eliminar. La participación de niños o adolescentes en trabajos que no afecten su salud y desarrollo personal o interfieran en su educación se considera generalmente de manera positiva. Esto abarca actividades tales como colaborar con sus padres en el hogar, ayudar en una empresa familiar o ganarse su propio dinero fuera del horario escolar y durante las vacaciones. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones, habilidades y experiencia, y les ayudan a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

Aunque el trabajo infantil se presenta bajo diferentes formas, la prioridad actualmente es la eliminación inmediata de las **peores formas de trabajo infantil**, tal como se lo define en el Art. 3 del Convenio 182 de la OIT:

- (a) toda forma de esclavitud infantil o de prácticas semejantes a la esclavitud, tales como la venta y tráfico de niños, servidumbre por deudas, trabajo infantil forzado y el uso de niños en los conflictos armados;
- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución; la producción de pornografía u otros fines pornográficos;
- (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para su utilización en actividades ilícitas, en especial la producción y el tráfico de estupefacientes según su definición en los tratados internacionales pertinentes;
- (d) **Trabajo infantil peligroso**, que incluye todo aquel trabajo que por su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo, puede poner en peligro la salud, la seguridad o la moral de los niños.

Ninguna persona menor de 18 años debe realizar trabajo infantil peligroso u otras de las peores formas de trabajo infantil.

Fuente:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 'Qué es el trabajo infantil'
www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 138 - Edad mínima (1976)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Recomendación 146 - Edad mínima (1976)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 182 - Las peores formas de trabajo infantil (1999)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Recomendación 190 - Las peores formas de trabajo infantil (1999)

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

La sección **Trabajo infantil** del COP es aplicable a todos los miembros. Véase también la orientación sobre **Derechos humanos y Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala**.

B. Antecedentes del tema

El trabajo infantil es uno de los temas de desempeño social con mayor visibilidad y más ampliamente condenado. El uso de trabajo infantil está, aún hoy, muy extendido en muchas partes del mundo. El Informe Global sobre Trabajo Infantil más reciente de la OIT dio como resultado que hay unos 215 millones de niños (cuyas edades oscilan entre los 5 y los 17 años) en todo el mundo que todavía están atrapados en el trabajo infantil, de los cuales unos 115 millones lo sufren en sus peores formas².

La frase "trabajo infantil" se refiere a aquel trabajo que interfiere con la educación de los niños. Puede privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarlos a tener que abandonarla prematuramente o forzarlos a combinar la asistencia a la escuela con un trabajo exigente. El hecho de que ciertas formas de "trabajo" se encuentren prohibidas por constituir "trabajo infantil" depende de varios factores. Éstos incluyen la edad del niño, el tipo y horario del trabajo realizado, las condiciones en las que se realiza el trabajo y el marco legal de cada país y sector.

Es importante comprender el contexto en el que se da el trabajo infantil y los impactos que puede tener. Existen muchas razones por las que se emplea a niños, pero la principal es la necesidad económica. Las familias en circunstancias económicas marginales pueden llegar a depender del ingreso que consiguen los niños. Sin embargo, en última instancia, el trabajo infantil impide el crecimiento y desarrollo económicos. Los niños son privados de la oportunidad de recibir una educación para acceder a un trabajo productivo y decente, a menudo relegándolos a trabajos mal pagos y sin calificaciones incluso en la edad adulta, en el mejor de los casos. El trabajo infantil también puede tener efectos negativos sobre las condiciones laborales de los adultos, creando una presión negativa en los niveles salariales y aumentando las tasas de desempleo entre los adultos. Esto a su vez refuerza los problemas de pobreza y falta de desarrollo que dan origen al trabajo infantil. El resultado es que el trabajo infantil es un problema complejo y difícil de abordar, y lamentablemente no siempre se soluciona tan solo retirando a los niños del mercado laboral. Su abordaje debe hacerse con plena comprensión de los motivos económicos y con sensibilidad hacia las alternativas.

Bajo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo cual incluye el derecho a estar libres de casos de trabajo infantil. Las empresas deben evitar causar o fomentar el trabajo infantil por medio de sus propias actividades y, donde existan abusos a los derechos humanos, trabajar o colaborar en su reparación. Además, deben intentar impedir o mitigar el trabajo infantil que se encuentre directamente relacionado con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales, como por ejemplo, con sus proveedores.

C. Normativas clave

El 20 de noviembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó unánimemente la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN). La Convención describe los derechos humanos básicos que les corresponden a los niños y niñas de todas partes, tales como el derecho a la supervivencia y el derecho al desarrollo de su potencial mental y físico. La CDN define como "niño" a toda persona hasta la edad de 18 años.

² OIT: *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil*. Informe global de la OIT sobre el trabajo infantil - Ginebra, 2010. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_126752.pdf.

Convenios internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia tripartita de las Naciones Unidas, ha adoptado dos Convenios de importancia sobre el Trabajo infantil. Estos son el Convenio 138 sobre la edad mínima (1973) y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

El Convenio 138 de la OIT fija la edad mínima para trabajar en 15 años, o la edad en que se termina la escolaridad obligatoria, la que sea mayor. Bajo ciertas condiciones, un país miembro cuya economía e instituciones educativas no estén suficientemente desarrolladas puede inicialmente especificar una edad mínima de 14 años. Sin embargo, el Código de Prácticas del RJC exige que los miembros consigan, hacia el final de su primer período de certificación, que la edad mínima de sus trabajadores sea de 15 años.

Existen dos excepciones principales a la edad mínima de 15 años establecida en el Convenio 138 de la OIT:

- Una edad mínima más elevada, de 18 años, para el trabajo peligroso.
- Una edad mínima más baja, de 13 años, para el trabajo ligero. Los factores a considerar para decidir si un trabajo en particular constituye trabajo ligero para una persona menor de edad son: horas de trabajo, asistencia y rendimiento escolar y ámbito de trabajo. Las leyes o normativas nacionales podrán autorizar el empleo o el trabajo de personas de entre 13 y 15 años de edad en tareas ligeras, las cuales:
 - (a) es improbable que sean dañinas para la salud o el desarrollo del niño, y
 - (b) no perjudican su asistencia a la escuela, su participación en orientación vocacional o programas de capacitación aprobados por las autoridades competentes o su capacidad de beneficiarse de la enseñanza recibida.

El Convenio 138 de la OIT no se aplica al trabajo realizado por los niños o jóvenes en las escuelas como parte de su educación general, vocacional o técnica, o en otras instituciones de capacitación; o al trabajo realizado por personas de al menos 14 años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- (a) un curso de enseñanza o capacitación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de capacitación;
- (b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- (c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de capacitación.

El Convenio 182 convoca a los Estados Miembros para que prohíban y eliminen las peores formas de trabajo infantil, lo cual se aplica a todos los niños menores de 18 años. El Convenio 182 está acompañado por la Recomendación 190, la cual proporciona orientación sobre qué trabajo se puede considerar como "peligroso".

- **Trabajo peligroso:** trabajo que pone en riesgo el bienestar físico o psicológico de los niños, debido a la naturaleza del trabajo o a las condiciones en que se realiza. La Recomendación 190 de la OIT destaca que los puntos siguientes deben tenerse en cuenta en la determinación de qué tareas constituyen **trabajo infantil peligroso**:
 - los trabajos que expongan al niño a abuso físico, psicológico o sexual;
 - los trabajos que se realicen bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
 - los trabajos que se realicen con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conlleven la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
 - los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por

¿Qué sectores y/o actividades se consideran "peligrosos"?

La definición de trabajo peligroso depende de cada país. En muchos países existen actualmente listas de trabajos peligrosos para los niños, pero varios países deberían actualizar sus listas y otros aún no las han confeccionado.

La Recomendación 190 de la OIT especifica que las leyes o reglamentos nacionales o la autoridad competente podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los niños afectados, y que los niños reciban instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud;

- los trabajos que impliquen condiciones particularmente difíciles, tales como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

- **Las peores formas de trabajo infantil:** El Convenio 182 de la OIT hace un llamado a la prohibición y eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil y define al niño como toda persona menor de 18 años. Las "peores formas de trabajo infantil" son definidas como la esclavitud, el tráfico y otras formas de trabajo forzado, el reclutamiento forzado para la participación de niños en conflictos armados, prostitución, pornografía y demás actividades ilegales.

Los Convenios 138 y 182 están clasificados por la OIT como "convenios básicos". Además, la abolición efectiva del trabajo infantil está también incluida en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998). Todos los países miembros de la OIT se comprometen a promover y respetar el principio de la Declaración, más allá de que hayan ratificado los convenios básicos.

Legislación nacional

La mayoría de los países cuentan con leyes que establecen las edades mínimas para trabajar, a menudo con cláusulas específicas para cada sector. Los miembros del RJC deben obedecer los requisitos de la ley nacional cuando ésta fije una reglamentación más restrictiva que la OIT.

India - La Ley de trabajadores infantiles y adolescentes (Prohibición y reglamentación)

El 28 de agosto de 2012, el consejo de Ministros de la India aprobó las enmiendas a la Ley de 1986 sobre trabajadores infantiles y adolescentes (Prohibición y reglamentación). Esta ley, de implementarse, aseguraría que se prohibiría toda forma de trabajo infantil realizada por menores de 14 años, convirtiendo en delito la contratación de niños menores de 14 años y prohibiendo el empleo de niños de entre 14 y 18 años (llamados "adolescentes" en el texto de la ley) en trabajos peligrosos.

Según la enmienda de 2012, lo que se considera "trabajo peligroso" incluye los siguientes "empleos" que pueden ser relevantes para los miembros del RJC: todo empleo relacionado con minas (subterráneas y submarinas) y minas de carbón; corte y pulido de piedras preciosas, y los siguientes procesos: el uso de metales y sustancias tóxicas tales como plomo, mercurio, manganeso, cromo, cadmio, benceno, pesticidas y asbesto. No se permite el trabajo en estos sectores a ninguna persona menor de 18 años.

Para leer la enmienda de la Ley de trabajadores infantiles y adolescentes (Prohibición y reglamentación) (2012) visite: www.prsindia.org/uploads/media/Child%20Labour/Child%20Labour%20%28Prohibition%20and%20Regulation%29%20

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 17.1: Una edad mínima básica de 15 años para trabajar:** Los miembros no recurrirán ni fomentarán el empleo de niños, según se lo define en el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, que establece las edades mínimas para trabajar:
 - a) una edad mínima de 15 años para permitir que los niños terminen la educación obligatoria.
 - b) Los miembros que operen en países en desarrollo, en los que la educación obligatoria termine antes de los 15 años, podrán permitir inicialmente una edad de trabajo mínima de 14 años según la legislación vigente, pero dichos empleados deberán cumplir la edad mínima de 15 años para trabajar en las instalaciones antes del final del primer período de certificación de dicho miembro.
- **COP 17.2: Las peores formas de trabajo infantil:** Los miembros no recurrirán ni fomentarán las peores formas de trabajo infantil, según se define en el Convenio 182 y la Recomendación 190 de la OIT, incluyendo:

a) Trabajo infantil peligroso, el cual, por su naturaleza o circunstancias, puede poner en peligro la salud, la seguridad o la moral de las personas menores de 18 años. Adonde esté permitido por la legislación vigente y se apoye en las evaluaciones de riesgos e implementación de controles según **Salud y Seguridad**, se permitirá una edad mínima de 16 años bajo la condición de que la salud, la seguridad y la moral de los niños afectados sea protegida y que los niños hayan recibido entrenamiento adecuado y específico o formación profesional en la rama de la actividad que corresponda.

b) Toda forma de esclavitud infantil o de prácticas semejantes a la esclavitud, incluyendo servidumbre por deudas, tráfico de niños, trabajo infantil forzado y el uso de niños en los conflictos armados.

Puntos a tener en cuenta en relación con las cláusulas 17.1 y 17.2:

- Una evaluación de riesgo adecuada a las circunstancias de la empresa puede utilizarse para evaluar si existe riesgo de trabajo infantil. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. La Herramienta para la diligencia debida en materia de derechos humanos también se puede usar para evaluar los riesgos directos e indirectos de trabajo infantil. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos. Los temas que se deben evaluar incluyen:
 - Zonas de trabajo peligroso, realizando un mapa de las edades de los trabajadores actuales y de sus tareas. Confirmación de que no hay trabajadores menores de 18 años realizando trabajos peligrosos.
 - Contratistas que trabajan en las instalaciones del miembro.
 - Trabajadores migratorios y disponibilidad de la información sobre la identidad de los trabajadores.
 - Relaciones con proveedores/subcontratistas como un riesgo potencial de la cadena de suministro (véase también la orientación sobre **Derechos humanos**).
 - Toda relación de abastecimiento a partir de minería artesanal (véase también la orientación sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala**).
- Confirme que el conocimiento y responsabilidad relativa a temas de trabajo infantil es parte de las funciones de una gerencia senior, tal como Recursos Humanos.
- Desarrolle políticas y procedimientos para combatir el trabajo infantil. Esto debe incluir procedimientos efectivos para verificar la edad antes de la contratación y para no aceptar como trabajador de la empresa a ninguna persona que carezca de la identificación correspondiente para probar su edad y que parezca menor de 18 años. Cuando haya contratistas trabajando en las instalaciones, asegúrese de que cumplen con su política sobre trabajo infantil.
- Los miembros no deben despedir a los trabajadores menores de edad antes de la auditoría del RJC.
- Mantener registros: Conserve copias de la evidencia documental de las edades de los trabajadores (o su equivalente, por ejemplo, fechas de entrada en la empresa de trabajadores de larga data) en los archivos. Investigue toda posible discrepancia. En el caso de los trabajadores menores de 18 años, el registro debe incluir una descripción de las tareas o deberes del trabajador, para confirmar que no participa en trabajos peligrosos ni en las peores formas de trabajo infantil
- Nota: Según el Convenio 182 y la Recomendación 190 de la OIT, el trabajo ligero está permitido para los niños de entre 13 y 15 años de edad, siempre que no amenace su salud y seguridad, o entorpezca su educación u orientación y capacitación vocacional.

- **COP 17.3: Cuando se encuentre trabajo infantil en las instalaciones: Pese a lo establecido en 17.1, cuando se encuentre trabajo infantil en las instalaciones, los miembros deberán abrir un proceso de eliminación del trabajo infantil que incluya pasos para asegurar el bienestar constante del niño, teniendo en cuenta la situación económica de su familia. El proceso de eliminación incluirá:**
 - a) *El retiro inmediato de todo niño que se encuentre trabajando.*
 - b) *Encontrar, para aquellos niños que ya no estén sujetos a la educación obligatoria o asistan a la escuela, una fuente de ingresos alternativa y/o posibilidades de formación profesional, que pueden incluir un empleo decente y permitido.*
 - c) *Ofrecer, para aquellos niños que aún se encuentren sujetos a la educación obligatoria o asistan a la escuela, apoyo adecuado que permita al niño seguir asistiendo a la escuela hasta el final del período obligatorio.*
 - d) *Una revisión sistemática de lo que el miembro interpreta como evitar el trabajo infantil, para identificar la causas básicas de la no conformidad e implementar controles para evitar que se repita,*

Puntos a tener en cuenta:

- Recuerde que hay casos de trabajo infantil que requieren respuestas cuidadosas que tengan en cuenta las circunstancias locales y la legislación vigente.
- Desarrolle estrategias de eliminación apropiadas para enfrentar las instancias de no conformidad con los convenios de la OIT y/o la legislación local aplicable.
 - Si se encontraran niños realizando tareas peligrosas, deben ser retirados inmediatamente de estas tareas. Las situaciones consideradas "peores formas de trabajo infantil" pueden constituir delitos que deben ser denunciados a las autoridades competentes.
 - Si no estuvieran realizando tareas peligrosas, se les debe ofrecer a los niños fuentes de ingresos alternativas para sus familias. La clave es que los niños tengan acceso a una educación de calidad, que brinde posibilidades laborales reales y satisfactorias al finalizar la escolarización. Esto es especialmente importante cuando exista el riesgo de que esos niños, si se los retirara sin más de su puesto de trabajo, consigan empleo en otras organizaciones bajo condiciones laborales no controladas.
 - Cuando un niño que no participaba en las peores formas de trabajo infantil permanece empleado a tiempo parcial durante el proceso de eliminación, es importante asegurarse de que no trabaje durante el horario escolar; que las horas de viaje hacia y desde el trabajo y la escuela, más el tiempo en la escuela y el tiempo en el trabajo no excedan las 10 horas diarias; que cuente con un período mínimo de descanso nocturno de 12 horas y el descanso semanal habitual; que reciba una paga justa por su trabajo y que le está prohibido hacer horas extra. Se debe evaluar cuidadosamente la factibilidad de conseguir estos resultados en la práctica.
 - Según el sistema del RJC, la eliminación del trabajo infantil mediante lo antes expuesto no debe ser considerada una situación de incumplimiento crítico. Sin embargo, la empresa deberá desarrollar inmediatamente procedimientos para impedir que se emplee a otros niños en lo sucesivo.

Huérfanos del VIH/SIDA en África:

En África, hay niños que necesitan trabajar porque son huérfanos del VIH/SIDA. En algunos países, estos niños terminan trabajando en operaciones de minería artesanal (ASM). La decisión de negarles la posibilidad de subsistencia o de aceptar conscientemente participar en el trabajo infantil puede presentar un serio dilema para las comunidades que viven de la minería artesanal. La Alianza por la Minería Responsable ha considerado estos temas durante el desarrollo del estándar Fairmined, que es semejante al abordaje del Código de Prácticas del RJC.

Si se detectan niños que vivan en hogares encabezados por niños y/o fuera del cuidado de la familia u otros adultos que realicen trabajo infantil en la zona de la operación ASM, se deben seguir los principios rectores de la CDN para asegurar el bienestar y seguridad de los niños afectados. Si se detectaran niños más grandes (15-18 años) trabajando en las peores formas de trabajo infantil, deben ser retirados inmediatamente y se deben encontrar oportunidades alternativas más seguras para la generación de ingresos, incluyendo una escolarización flexible si fueran menores de 15 años (o más, según lo determine la legislación nacional). Cuando los miembros identifiquen la presencia de trabajo infantil en operaciones ASM en o cerca de sus concesiones, pero que no se encuentran bajo su control, deberán proporcionar su apoyo a programas dedicados a eliminar el trabajo infantil del ámbito de la minería, y también en el caso en que los miembros tengan una relación de abastecimiento, según COP 7, como parte del proceso de eliminación.

- Asegúrese de que el trabajo ligero que realizan los niños no interfiera con su educación. Se debe apoyar un programa estructurado de educación formal para los menores que se encuentren empleados.
- Considere apoyar los programas de desarrollo comunitario destinados a eliminar las causas primeras del trabajo infantil. Estos suelen ser posibles sólo mediante la cooperación con otras agencias, tales como el gobierno nacional o local, instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), gremios, ONG y grupos de la comunidad. Las empresas pueden considerar programas y proyectos que aspiren a: 1) mejorar el acceso a la educación, y 2) retirar a grandes grupos de niños del trabajo infantil y llevarlos a la escuela o a una formación profesional.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ El conocimiento y la responsabilidad sobre temas de trabajo infantil ¿son parte de las funciones de una gerencia senior, como la de Recursos Humanos?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor una política por escrito que muestre su compromiso en la lucha contra el trabajo infantil?
- ✓ ¿Ha identificado áreas de trabajo peligroso y ha comprobado que no trabajan allí empleados menores de 18 años?
- ✓ ¿Cuenta con procedimientos en funcionamiento para verificar la edad y para conservar registros?
- ✓ Si hubiera niños empleados, ¿existe un programa de eliminación apropiado, de acuerdo con la cláusula 17.3?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información sobre temas de trabajo infantil:

- Plataforma sobre el trabajo infantil - Informe 2010-2011 - Prácticas comerciales y experiencia adquirida en el abordaje del trabajo infantil (2011)
www.gcnetheerlands.nl/docs/child_labour_platform_report_2010-2011.pdf
- Human Rights Watch - Una mezcla venenosa. Trabajo infantil, mercurio y minería artesanal del oro en Mali (2011)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - 'Qué es el trabajo infantil'
www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 138 - Edad mínima (1976)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Recomendación 146 - Edad mínima (1976)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 182 - Las peores formas de trabajo infantil (1999)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Recomendación 190 - Las peores formas de trabajo infantil (1999)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso (2011)
www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/cl_handbook.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Intensificar la lucha contra el trabajo infantil. Informe global de la OIT sobre el trabajo infantil (2010)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_126752.pdf
- Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)
www.ilo.org/ipec/index.htm
- Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) - Niños en trabajos peligrosos (2011)

- www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/cl_handbook.pdf
- OIT/IPEC - Eliminación del trabajo infantil: Del compromiso a la acción (2012)
www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_181875/lang--en/index.htm
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional (SAI) –SA 8000 Estándar Internacional de Responsabilidad Social (2008)
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000 Orientación resumida: Estándar 2008
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- UNICEF - Guía de recursos sobre trabajo infantil
www.unicef.org.uk/campaigns/publications/clrg/index.asp
- UNICEF/Pacto Global de las Naciones Unidas/Save the Children - Derechos del niño y principios empresariales (2012)
www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/CRBP/Childrens_Rights_and_Business_Principles.pdf
- Pacto Global de las Naciones Unidas - Principio 5 sobre trabajo infantil (2004)
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 18) Trabajo forzado

A. Definiciones y pertinencia

El **trabajo forzado** es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. También se refiere a trabajos o servicios exigidos como medio para saldar una deuda pendiente.

El trabajo forzado incluye:

El **trabajo por deudas** que implica que el trabajador ha pedido un préstamo o un adelanto de salario a un empleador o a un encargado de seleccionar personal, y para su devolución promete su trabajo y, a veces, el de miembros de su familia. Sin embargo, los términos del préstamo suelen ser tales que el trabajador se encuentra atrapado con ese empleador durante años sin poder terminar de pagar el préstamo.

El **trabajo obligado** es aquel en el que un tercero, generalmente un padre o tutor, ofrece un trabajador a cambio de una suma de dinero. En esta situación, los trabajadores deben trabajar ya sea por un período definido de tiempo, o hasta que el propietario decida que ya se le ha pagado lo debido.

El **trabajo en cautiverio** es el trabajo no voluntario realizado por prisioneros que no han sido condenados por un tribunal y cuyo trabajo no está supervisado por las autoridades públicas y, por lo tanto, se considera trabajo forzado. De la misma manera, el trabajo realizado por un prisionero para beneficio de una empresa privada también se considera trabajo forzado.

El **tráfico de personas** es la contratación, transporte, transferencia, acogida o recibo de personas recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. El tráfico de personas puede conducir al trabajo forzado.

Fuente:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Recomendación 29 - Trabajo forzado u obligatorio (1930) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Combatir el trabajo forzado: Manual para empleadores y empresas (2008) www.ilo.org/sapfi/Informationresources/ILOPublications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional (SAI) –SA 8000 Estándar Internacional de Responsabilidad Social (2008) www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (2000). www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf

La sección del COP sobre **Trabajo forzado** es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

El trabajo forzado es un problema global que existe tanto en países industrializados como en aquellos en desarrollo, en economías formales e informales, en las cadenas de suministro globales de empresas multinacionales y también en las de empresas medianas y pequeñas. Al menos 20,9 millones de personas en

todo el mundo son víctimas del trabajo forzado (mujeres y hombres, adultos y niños). Según las estimaciones de la OIT, la mayoría de las víctimas del trabajo forzado son explotadas por agentes privados.

El trabajo forzado puede adoptar muchas formas. Aunque en algunos casos está impuesto por el estado, la mayor cantidad de casos son responsabilidad de la economía privada. El trabajo forzado en ocasiones incluye violencia física o abusos sexuales. El pago de un salario u otra compensación no significa necesariamente que el trabajo deje de ser forzado u obligatorio. La definición de trabajo forzado incluye situaciones en las que los trabajadores no pueden dejar su trabajo sin sufrir una sanción o amenazas de ser sancionados de alguna forma. La sanción puede ser la coacción o un castigo físico, pero también puede referirse a otras formas de abuso como las amenazas de deportación, la restricción de los movimientos de los trabajadores, la confiscación del pasaporte o la falta de pago del salario que en efecto atan al trabajador a su empleador o empleo.

Los siguientes ejemplos de trabajo forzado pueden ser relevantes para las cadenas de suministro de diamantes, oro y/o metales del grupo del platino:

- **Retención de documentación:** Cuando un empleador se queda con los documentos de identidad y/o pasaportes, lo que dificulta al empleado dejar el empleo. Si dichos documentos se entregan por motivos de seguridad, esta medida debe ser sólo temporal.
- **Servidumbre por deudas:** Esta situación se puede originar cuando un deudor promete sus servicios personales (o los de una persona bajo su control, por ejemplo un niño) como garantía de una deuda por un período de tiempo. En ocasiones, se permite a los trabajadores incrementar gradualmente sus deudas, mediante adelantos de salarios, créditos en tiendas y préstamos, más allá de su capacidad de pago. De este modo se puede crear un estado de servidumbre por muchos años, en el que los trabajadores ganan un salario que sólo sirve para pagar los intereses de esas deudas. En muchos casos, el valor de los servicios prometidos no se evalúa razonablemente y/o no se aplica de manera justa al pago de la deuda.
- **Trabajo obligado:** El trabajo obligado puede incluir las horas extra obligatorias –los casos en que los trabajadores no pueden negarse a realizar horas extra sin temer o ser amenazados con represalias, como por ejemplo, el despido– y el trabajo adicional exigido como castigo por haber participado en una huelga.
- **Confinamiento físico:** Los trabajadores sometidos a confinamiento físico dentro del lugar de trabajo, o la prohibición injustificada de que los empleados salgan del ámbito de la fábrica y alojamiento, son violaciones a la libertad de los trabajadores. De todos modos, es importante aclarar que las restricciones en el lugar de trabajo durante el horario laboral, siempre que sean apropiadas y no injustificadas, no se considerarán trabajo forzado. Además, fuera del horario de trabajo, pueden existir ciertas restricciones por motivos de seguridad, por lo que es necesario evaluar si las restricciones son razonables.
- **Intimidación verbal o física:** Las formas de intimidación incluyen las amenazas de castigos físicos o de no pago de salarios en caso de que el trabajador pretenda dejar el trabajo.

Los trabajadores migratorios son particularmente vulnerables al trabajo forzado. Pueden estar en situación ilegal o restringida para trabajar, ser económicamente vulnerables y/o pueden pertenecer a un grupo étnico sujeto a discriminación. Estos factores pueden ser utilizados de manera injusta por seleccionadores de personal o intermediarios coercitivos, que retienen sus documentos de identidad y amenazan a los trabajadores con la exposición pública (por ejemplo, amenazas de denuncia a las autoridades en caso de inmigrantes en situación irregular) o la deportación. Ante estas amenazas, los trabajadores migratorios suelen aceptar condiciones laborales inferiores a las normales, tales como la servidumbre por deudas o el trabajo obligado.

Si las empresas tienen trabajadores migratorios entre sus empleados, y en particular si se recurre a un tercero para su contratación, las empresas deben saber quiénes son estos trabajadores y de dónde vienen, y asegurarse de que su ingreso en la empresa se haya realizado de modo completamente legal, sin engaños ni amenazas. También es importante el desarrollo de una política de la empresa que se pueda utilizar como una directriz sobre la contratación de trabajadores migratorios, así como el uso de agencias respetables de empleo y contratación. Otras categorías de trabajadores vulnerables según las estimaciones de la OIT son las mujeres trabajadoras, las comunidades indígenas, además de los trabajadores pobres o analfabetos, y aquellos que viven en regiones remotas.

Tráfico de personas

El tráfico de personas, o trata de personas, puede llevar al trabajo forzado. Dicho tráfico es el movimiento de una persona, a veces a través de fronteras internacionales pero más frecuentemente dentro del mismo país, con el fin de explotarla. En los últimos años, el tráfico de personas ha adoptado nuevos formatos y dimensiones, a menudo ligados con nuevos desarrollos de la informática, el acceso al transporte y el crimen organizado. Puede darse por igual en países en desarrollo, en países en transición y en países industrializados con economía de mercado.

El tráfico de personas puede afectar a las empresas de muchas maneras. Éstas pueden estar relacionadas directamente con el tráfico a través de la contratación, el transporte, el refugio o recepción de una persona con el propósito de explotarla (en otras palabras, una víctima del tráfico). Sin embargo, las empresas también pueden estar relacionadas indirectamente con el tráfico a través de las acciones de sus proveedores o socios comerciales, incluyendo a los subcontratistas, intermediarios laborales o agencias privadas de empleo. De este modo, las empresas se pueden ver implicadas si se abastecen de bienes o utilizan servicios que han sido producidos o provistos por víctimas del tráfico. Las agencias de contratación pueden incrementar el riesgo de tráfico en las cadenas de suministro a nivel mundial, por lo que las relaciones con dichas agencias deben ser supervisadas.

C. Normativas clave

Convenios internacionales

El derecho a dar trabajo libremente está consagrado en el Artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que establece que nadie debe ser mantenido en esclavitud o servidumbre.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia tripartita de las Naciones Unidas, ha adoptado dos Convenios de importancia sobre el trabajo forzado. Estos son los Convenios 29 sobre trabajos forzados (1930) y 105 sobre la abolición del trabajo forzado (1957). Los aspectos clave de la definición en el Convenio 29 son que debe haber alguna forma de amenaza o castigo y que el trabajador no ha accedido voluntariamente a trabajar.

Los Convenios 29 y 105 están clasificados por la OIT como "convenios básicos". Además, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio se incluye en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998. Todos los países miembros de la OIT se comprometen a promover y respetar el principio de la Declaración, más allá de que hayan ratificado los convenios básicos.

La creciente preocupación sobre el tráfico de personas ha generado la elaboración de nuevos instrumentos regionales e internacionales anti-tráfico, como por ejemplo el Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas (2000), también conocido como el "Protocolo de Palermo", y el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (2005). Estos nuevos instrumentos transmiten un consenso creciente sobre el hecho de que el tráfico de personas puede incluir, resultar en o haber sido realizado para trabajos forzados, esclavitud y servidumbre. La adopción y ratificación de estos instrumentos ha contribuido con los rápidos cambios surgidos en la legislación y práctica de muchos países, así como la adopción de nuevas políticas en este campo.

Legislación nacional

Las leyes y normativas locales y nacionales sobre la materia existen para abordar el tráfico, la servidumbre involuntaria, el trabajo en cautiverio o la servidumbre por deudas. Es esencial conocer bien toda la legislación y normativas pertinentes en las jurisdicciones de todas las áreas en las que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 18.1: Contra el trabajo forzado:** *Los miembros no harán uso del trabajo forzado, según se define en el Convenio 29 de la OIT, que incluye servidumbre, contratos obligatorios no rescindibles por pago de deudas o personas en cautiverio.*

Puntos a tener en cuenta:

- Una evaluación de riesgo adecuada a las circunstancias de la empresa puede ayudar a evaluar si existe el riesgo de trabajos forzados y tráfico de personas. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos. Los temas a tener en cuenta incluyen:
 - Controle cuidadosamente el uso de contratistas, proveedores, agencias y proveedores de mano de obra. Los indicadores de riesgo incluyen los pagos por contratación cobrados a los trabajadores, la retención de pasaportes, los engaños relacionados con el pago de salarios, los préstamos ofrecidos a los trabajadores u otras prácticas que pueden potencialmente atar al trabajador a la agencia.
 - Cuando se contraten trabajadores migratorios, examine el proceso de contratación para asegurarse de que no haya habido coerción de ningún tipo.
 - Compruebe que no se utiliza el trabajo obligatorio como castigo por participar en huelgas.
 - Confirme que el conocimiento y responsabilidad con respecto a temas de trabajo forzado es parte de las funciones de una gerencia senior, tal como Recursos Humanos.
 - Utilice contratos de empleo estándar, donde se incluyan los términos legales y los acordados en los convenios colectivos, el horario de trabajo y el salario. Los pagos normales de salarios realizados directamente a los trabajadores no se pueden reemplazar por pagos en especie. Véase también **Condiciones generales de empleo**.
 - Prohíba formalmente el uso (o la amenaza) de violencia, el uso (o la amenaza) de sanciones o castigos u otras prácticas intimidatorias (tales como el acoso) por parte de empleados o contratistas. Establezca un mecanismo para la denuncia anónima, por parte de los empleados, de situaciones de amenaza, violencia u otras violaciones a la política. Véase también **Procesos disciplinarios y de quejas y reclamos**.
- **COP 18.2: Libertad de movimiento:** *Los miembros: a) no restringirán sin motivo razonable la libertad de movimiento de sus empleados, en el lugar de trabajo ni en viviendas situadas en el lugar de trabajo; b) no retendrán la documentación personal original de los empleados, por ejemplo, sus documentos de identidad; c) no solicitarán a los empleados ningún tipo de depósito, pago por contratación o adelanto por equipos, ya sea directamente o mediante agencias de contratación de personal; d) no impedirán a los empleados dejar su empleo tras un período razonable de preaviso, o según lo establezca la legislación vigente.*

Puntos a tener en cuenta:

- En la cadena de suministro de productos de joyería, a menudo se hacen necesarias medidas de seguridad, tales como mantener las puertas cerradas y la presencia de guardias de seguridad en las salidas, para proteger a las personas y las propiedades (véase la orientación sobre **Seguridad**). Si no existen amenazas de castigos y el trabajo se realiza voluntariamente, y si no se restringe injustificadamente la libertad de movimiento de los trabajadores dentro ni fuera del lugar de trabajo, no se considera que esta situación sea trabajo forzado.
- El acceso a la comida, al agua, al baño o a la atención médica en el lugar de trabajo no se pueden utilizar como medio para mantener la disciplina de los empleados.
- Tampoco están permitidas las restricciones injustificadas a la libertad de movimiento en ningún alojamiento proporcionado por el empleador, incluyendo tanto las residencias operadas por el empleador como las que pertenecen a terceras partes.
- Conserve únicamente copias de los documentos de identidad y pasaportes. La retención de los documentos originales por motivos legales o de seguridad debe ser una situación temporal y que el trabajador debe consentir y comprender. El trabajador debe tener acceso inmediato a sus documentos y el derecho de recuperarlos en cualquier momento sin restricciones (por ejemplo, al salir del lugar de trabajo).
- No se permite cobrar tarifas o depósitos a los empleados por su contratación.

- Considere cuidadosamente si los préstamos a los empleados pueden llegar a crear situaciones de trabajo forzado cuando los empleados no pueden devolverlos (véase también la orientación sobre **Remuneración**). Los indicadores de riesgo más típicos son las tasas de interés muy altas, los plazos de devolución muy extensos o las condiciones fraudulentas usadas por el empleador o la agencia para engañar al trabajador o para inflar la deuda artificialmente.
- **COP 18.3: Tráfico de personas:** *Los miembros, o aquellas entidades que provean de empleados a los miembros, no recurrirán ni fomentarán el tráfico de personas. Los miembros controlarán las relaciones con agencias de contratación de personal, debido al riesgo de tráfico de personas.*

Puntos a tener en cuenta:

- Algunos temas que los miembros deben tener en cuenta cuando tratan con agencias de contratación:
 - Asegúrese de que las agencias no utilicen prácticas fraudulentas que sitúan a los trabajadores en riesgo de trabajo forzado y de tráfico para explotación laboral;
 - Evite que se abuse de los trabajadores contratados por dichas agencias, por ejemplo, asegurándose de que dichos trabajadores reciban protección adecuada en temas relacionados con el salario, horarios de trabajo, horas extra y otras condiciones laborales;
 - Asegúrese de que las tarifas y costos relacionados con la contratación no sean asumidos por los trabajadores sino por la empresa contratante;
 - Utilice sólo agencias de contratación habilitadas o certificadas por la autoridad competente.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha evaluado el riesgo de incurrir en trabajo forzado y tráfico de personas en su empresa, proveedores directos y agencias de contratación?
- ✓ ¿Su servicio de seguridad restringe injustificadamente el movimiento de los trabajadores amenazándolos con castigos?
- ✓ ¿Pueden los trabajadores recuperar su documento de identidad cuando lo necesiten?

Preguntas frecuentes: Trabajo forzado**1. Si el empleado ha dado, verbalmente o por escrito, su consentimiento para trabajar ¿cómo es posible que se trate de trabajo forzado?**

El consentimiento formal dado por un empleado no siempre garantiza que dicho empleado trabaje por propia voluntad. Por ejemplo, cuando se ha dado el consentimiento para trabajar bajo amenaza de castigo (por ejemplo, amenaza de actos violentos) no se puede decir que el empleado "se ofrece voluntariamente". En este caso, una coacción externa o indirecta interfiere con la libertad del trabajador de ofrecerse voluntariamente. Esta coacción puede ser consecuencia de un acto de las autoridades, tal como un instrumento legislativo, o puede resultar de las prácticas de un empleador, por ejemplo cuando los trabajadores migratorios son inducidos mediante engaños, promesas falsas y retención de la identidad o son forzados a permanecer a disposición de un empleador. Dichas prácticas se consideran trabajo forzado según la definición de los Convenios de la OIT.

2. ¿La retención de la documentación personal durante el período de empleo se considera trabajo forzado?

No siempre. Sin embargo, la retención del documento de identidad o de otras posesiones personales de valor se puede considerar como un indicador de trabajo forzado si los trabajadores no tienen acceso a estos documentos a discreción y si ellos sienten que no pueden dejar el empleo sin correr el riesgo de perder la documentación. En muchos casos, sin esa documentación, el empleado no puede acceder a otro puesto de trabajo o incluso a ciertos servicios como ciudadano.

3. ¿Las horas extra obligatorias, necesarias para cumplir los plazos de producción, se consideran trabajo forzado?

La obligación de hacer horas extra obligatorias no se considera trabajo forzado si se mantiene dentro de los límites permitidos por la legislación nacional o por los acordados en los convenios colectivos. Esto significa que, según los estándares internacionales, sólo se considera trabajo forzado si las horas extra, más allá de los límites mensuales o semanales permitidos por la legislación, son obligatorias, sin importar las razones que motivan dichas horas extra. Si un empleador obliga a un empleado a trabajar en tales condiciones, en clara violación de la ley y bajo amenaza de castigos, puede considerarse trabajo forzado.

4. Si yo pago salarios completos con todos los beneficios, ¿puedo llegar a tener un problema de trabajo forzado?

Toda persona que no es libre de dejar su trabajo bajo amenaza de castigos constituye un caso de trabajo forzado, sin importar si se pagan salarios u otras formas de compensación.

5. Para evitar robos y proteger la seguridad de mis empleados y propiedades, tengo contratado personal de seguridad y cierro las puertas en el lugar de trabajo. ¿Se considera esto "trabajo forzado"?

Al igual que con la retención de la documentación personal, las puertas cerradas con llave se pueden considerar una indicación de trabajo forzado u obligatorio. Esto restringe la libertad de los empleados y levanta sospechas sobre la naturaleza voluntaria del trabajo. Sin embargo, lo que es importante recordar es que el trabajo forzado se caracteriza por la amenaza de castigos y la posibilidad de que el trabajo o servicio se realice de manera no voluntaria. Si no existe amenaza de castigos y el trabajo se realiza voluntariamente, no se considera trabajo forzado. Análogamente, tener guardias de seguridad en las puertas de salida de la fábrica por motivos de seguridad, no debe considerarse trabajo forzado. Sin embargo, el uso inadecuado del personal de seguridad puede ser indicador de trabajo forzado y por lo tanto debe ser evitado y tratado con precaución.

Fuente: OIT - Combatir el trabajo forzado: Un manual para empleadores y empresas (2008)

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información relacionada con trabajo forzado y tráfico de personas:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Recomendación 29 - Trabajo forzado u obligatorio (1930)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 105 - abolición del trabajo forzado (1957)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Combatir el trabajo forzado: Un manual para empleadores y empresas (2008)
www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzado
www.ilo.org/sapfl/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - El Trabajo Forzoso y la Trata de Personas - Manual para los inspectores del trabajo (2008)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional (SAI) –SA 8000 Estándar Internacional de Responsabilidad Social (2008)
[www.sa-intl.org/ data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf](http://www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf)
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000 Orientación resumida: Estándar 2008
[www.sa-intl.org/ data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf](http://www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf)
- Iniciativa mundial de las Naciones Unidas para luchar contra la trata de personas. (UN GIFT) - Trata de personas y empresa: Buenas prácticas para prevenir y combatir la trata de personas (2012)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf
- Iniciativa mundial de las Naciones Unidas para luchar contra la trata de personas. (UN GIFT) - Trata de personas y empresa: Curso eLearning para prevenir y combatir la trata de personas
www.ungift.org/knowledgehub/en/tools/elearning-tool-for-the-private-sector.html
- Pacto Global de las Naciones Unidas –Principio 4 sobre trabajo forzado y obligatorio
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle4.html
- Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (2000)
www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf
- Verité - Una guía sobre contratación justa para empresas responsables (2011)
www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A_Fair_Hiring_Framework_for_Responsible_Business.pdf
- Verité - Herramienta de contratación justa
<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit>.

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 19) Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos

A. Definiciones y pertinencia

El **derecho de asociación** es el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como de afiliarse a ellas, con arreglo solamente a las normas de la organización pertinente.

La **negociación de convenios colectivos** es el proceso a través del cual los empleadores (o sus organizaciones) y las asociaciones de trabajadores (o, en su ausencia, representantes escogidos libremente por los trabajadores) negocian los términos y condiciones de las actividades laborales. Ambos son derechos fundamentales y están relacionados. La negociación de convenios colectivos no puede funcionar sin el derecho de asociación libre, porque de otro modo no se representa adecuadamente el punto de vista de los trabajadores. Los trabajadores deben ser libres de elegir si serán representados y cómo lo serán, y los empleadores no deben interferir en este proceso.

Los **convenios colectivos** son convenios escritos de validez legal entre la gerencia de una empresa y sus empleados, representados por una organización de trabajadores, que define los términos y condiciones de empleo. Los convenios colectivos deben cumplir con la legislación vigente.

Una **organización de trabajadores** es una asociación voluntaria de trabajadores organizada con fines ocupacionales, con el objetivo de defender y promover los intereses de los trabajadores.

Fuente:

- *Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.*
<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-en/index.htm>
- *OIT Un empleo mejor - Hoja de orientación 4: Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos*
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/4-Freedom-of-Association.pdf>
- *Código de Prácticas del RJC (2013)*

La sección del COP sobre **Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos** es aplicable a todos los miembros que tengan empleados.

B. Antecedentes del tema

El derecho de asociación está proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el trabajo, implica el derecho de formar libremente asociaciones de trabajadores. Aquellos trabajadores que no deseen formar parte de tales organizaciones también tienen sus derechos protegidos, y no deben ser forzados a hacerlo contra su voluntad. La libertad de asociación no significa que las empresas deban organizar a sus empleados ni invitar a los gremios al lugar de trabajo. Significa que los empleadores no deben interferir en la decisión de los empleados de unirse o no a una asociación, ni de discriminar al empleado por su elección.

La negociación de convenios colectivos es un proceso voluntario que tiene lugar entre representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores. Generalmente se centra en la

Países en los que el derecho de asociación libre está restringido por ley

- En la mayor parte de los estados del Golfo Pérsico (Bahréin, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos): los gremios están terminantemente prohibidos.
- China y Vietnam: los gremios son controlados por el gobierno y no son independientes.

Fuente: Libro de ejercicios para el proveedor de Sedex, Capítulo 1.3 - Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos (2013)

negociación de los términos y condiciones de empleo, tales como salarios, horario de trabajo, condiciones, procedimientos de quejas y reclamos y los derechos y obligaciones de cada parte. El principio fundamental de la negociación es que se debe llevar a cabo de buena fe y que realmente se intenta llegar a un acuerdo dentro de un lapso razonable. Las partes suelen llamar "convenio colectivo" al resultado mutuamente aceptado de la negociación. Cuando no se llega a un acuerdo, los mecanismos para la resolución de litigios van desde la conciliación y la mediación hasta el arbitraje.

La aplicación práctica del derecho de asociación y de la negociación de convenios colectivos está regulada por la legislación vigente y puede variar de manera legítima de una jurisdicción a otra. Por otro lado, el derecho de asociación a veces se encuentra restringido por motivos políticos y/o económicos. En algunos países o en sus zonas económicas especiales, o para ciertas categorías de trabajadores como los migratorios, los gremios independientes están terminantemente prohibidos. Los empleadores, en ocasiones, han desautorizado directamente o indirectamente el derecho de asociación para arrebatar a los trabajadores el poder de negociación.

En general, es posible que el derecho de asociación no haya recibido todavía la misma atención por parte de las empresas que los temas relacionados con la salud y la seguridad o con el trabajo infantil. Sin embargo, en años recientes, el derecho de asociación ha cobrado protagonismo debido a tendencias tales como la globalización, las privatizaciones y las acciones legales contra las empresas. Sigue siendo un tema crítico para las empresas porque es parte del marco de derechos humanos básicos. El hecho de que los trabajadores tengan representantes facilita las respuestas locales a la economía globalizada y puede servir de base para el crecimiento y las inversiones sostenibles.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

El derecho de asociación está consagrado en el Artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), donde se establece que todos tienen el derecho a la libertad de reunirse pacíficamente y a la negociación, y que nadie debe ser obligado a pertenecer a una asociación. El Artículo 23.4 hace mención específica del derecho de pertenecer a un gremio.

Estos derechos han sido definidos y profundizados en las leyes internacionales de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia tripartita de las Naciones Unidas, ha adoptado dos Convenios de importancia sobre derecho de asociación y negociación de convenios colectivos:

- El Convenio 87 sobre Libertad sindical y derecho de sindicación (1948)
- El Convenio 98 sobre Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Los Convenios 87 y 98 han sido clasificados por la OIT como "convenios básicos". Adicionalmente, el derecho de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación de convenios colectivos están incluidos en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998). Todos los países miembros de la OIT se comprometen a promover y respetar el principio de la Declaración, más allá de que hayan ratificado los convenios básicos.

Legislación nacional

La mayoría de las leyes nacionales sobre trabajo y empleo tienen cláusulas específicas sobre el derecho de asociación, la negociación de convenios colectivos y las estructuras que sustentan a ambos. Es fundamental conocer la legislación pertinente en todas las jurisdicciones en las que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 19.1 Respete el derecho de los empleados de asociarse libremente:** Los miembros respetarán el derecho de los empleados de asociarse libremente en gremios u organizaciones de trabajadores, sin interferencia o consecuencias negativas hacia ellos por parte de los miembros.

Puntos a tener en cuenta:

- Confirme que el conocimiento, la responsabilidad del cumplimiento de la libertad de asociación y de acceso a los requisitos de negociación de convenios colectivos sea parte de las funciones de una gerencia senior, como por ejemplo la de recursos humanos.
 - Los procedimientos de contratación, despido y revisión del desempeño no deben discriminar a los miembros de gremios o a aquellos que deseen formar un gremio, según la legislación vigente (véase también la orientación sobre **No Discriminación**). Deben existir mecanismos de quejas y reclamos que permitan a los trabajadores hacer conocer sus inquietudes a la empresa.
 - Los empleados tienen libertad de conformar o de unirse a un gremio de su elección sin interferencia de los empleadores.
 - La empresa no debe promover ningún gremio o asociación de trabajadores, ni debe forzar a los trabajadores a asociarse o abandonar gremio alguno. La elección de representantes de los gremios debe tener lugar sin obstrucción ni intervención del empleador.
 - Los gremios tienen derecho a llevar a cabo sus actividades tal como se describa en la legislación vigente.
- **COP 19.2 Respete el derecho de los empleados de negociar sus convenios colectivamente:** Los miembros respetarán el derecho de los empleados a la negociación de convenios colectivos y se someterán a las decisiones de los convenios colectivos donde éstos existan. Los miembros deberán, según indique la legislación vigente, participar en los procesos de convenios colectivos de buena fe.
- Puntos a tener en cuenta:**
- Cuando exista una organización de trabajadores, la empresa o sus representantes deben entablar una negociación con el fin de alcanzar un convenio colectivo.
 - Considere cómo la empresa puede negociar de buena fe, lo cual implica la voluntad de discutir, de hacer concesiones y de llegar a una solución de común acuerdo.
 - Cuando se haya llegado a un convenio colectivo –ya sea a nivel de la empresa, del sector o del país– éste debe ser implementado en la empresa.
 - La legislación pertinente varía significativamente en diferentes jurisdicciones; asegúrese de que la empresa conozca sus obligaciones legales.

Convenios colectivos, horarios de trabajo y remuneración

Los convenios colectivos son contrato de validez legal que definen los términos y condiciones de empleo entre un empleador y una asociación de trabajadores, de modo que también son relevantes en relación con las siguientes cláusulas del Código de Prácticas:

- **Horario de trabajo**, porque es posible que se requiera de los empleados que acepten colectivamente hacer horas extra bajo ciertas circunstancias, horarios de trabajo más largos o el promedio de tiempo de trabajo respecto de los días de descanso; y
- **Remuneración**, porque es posible que definan la tarifa acordada para las horas extra o si se realizarán descuentos con fines disciplinarios.

En algunas empresas o jurisdicciones, algunas formas de compromiso o acuerdos de los trabajadores pueden no llegar a satisfacer las exigencias de las cláusulas sobre Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos.

Por ejemplo, en la India, muchas empresas no tienen gremios y por lo tanto no existe la negociación de convenios colectivos. Sin embargo, se pueden formar Comités de Representantes de los Trabajadores para proporcionar a éstos un espacio donde debatir y elevar temas entre el comité y la gerencia. Según la Ley de Conflictos laborales de la India, la función de estos comités es lograr y preservar la armonía y las buenas relaciones entre el empleador y los trabajadores, conversar sobre inquietudes o temas de interés comunes y esforzarse por superar toda diferencia importante de opinión sobre estos temas. El RJC fomenta el uso de dichos comités como un espacio potencial para hacer conocer el Código de Prácticas del RJC

Los trabajadores que conforman dichos comités generalmente no son elegidos, sino que se designan por consenso general entre los trabajadores. Las discusiones, sus resultados y los acuerdos entre el comité y la

gerencia se suelen documentar mediante las minutas de las reuniones y, a veces, también mediante memorandos de acuerdo. Sin embargo, estos no se consideran equivalentes a los "convenios colectivos" según se definen en la legislación india, porque el comité no es una organización libre de los trabajadores ni un gremio.

El RJC reconoce que los miembros aspiran a lograr la conformidad con el Código de Prácticas del RJC en todas sus prácticas pero que, dependiendo de las circunstancias, esto puede llevar tiempo. La siguiente orientación puede ser utilizada por miembros y auditores en la evaluación de la conformidad respecto a las cláusulas sobre **Horario de trabajo y Remuneración**.

- Conformidad: Existe un convenio colectivo según la definición de la legislación vigente que rige las condiciones/términos de empleo relevantes:
 - Falla leve de conformidad: Existe algún tipo de participación de los trabajadores legalmente constituida y existe también documentación acordada (por ejemplo, minutas de reuniones debidamente constituidas) que rigen las condiciones/términos de empleo relevantes; y se permitiría legalmente el cambio de dichas condiciones/términos si fueran parte de un convenio colectivo, pero la documentación acordada no constituye un convenio colectivo según la legislación vigente. Se le exigirá al miembro que realice las acciones correctivas pertinentes durante el período de certificación para que lograr la conformidad respecto al tema. Esto se puede alcanzar instituyendo procesos para lograr convenios colectivos auténticos, o bien, asegurando la conformidad con la legislación vigente en relación con los términos y condiciones de empleo.
 - Falla grave de conformidad: No hay ninguna forma de participación de los trabajadores legalmente constituida que rija los términos/condiciones.
- **COP 19.3 Países en los que los derechos están restringidos:** *Aquellos miembros que operen en países en los que la legislación vigente restrinja el derecho de asociación libre y de convenios colectivos, no deberán obstruir los medios alternativos de asociación que la legislación vigente permita a los empleados.*
 - **Puntos a tener en cuenta:**
 - Los empleadores deben respetar los medios legales alternativos a los que los empleados puedan recurrir para asociarse.
 - Las empresas no deben presionar a los trabajadores para que se asocien a organizaciones controladas por la empresa en lugar de asociarse a una organización creada y controlada por los trabajadores.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Permite que los trabajadores se asocien libremente en las organizaciones o gremios de su elección?
- ✓ ¿Participa en la negociación de convenios colectivos de buena fe, y se aviene a los resultados acordados?
- ✓ En aquellos países en los que los derechos de asociación de los trabajadores se encuentran limitados, ¿permite que los trabajadores se asocien en gremios controlados por el estado y/o otros medios alternativos y legales de asociación?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web contienen información adicional sobre el derecho de libre asociación y de negociación colectiva:

- Ethical Trading Initiative (Iniciativa para el Comercio Ético) - Código Base (2012)
www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/eti-base-code
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 87 - Libertad sindical y derecho de sindicación (1948)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 98 - Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Un empleo mejor - Hoja de orientación 4: Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos (2009)
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/4-Freedom-of-Association.pdf>

- Libro de ejercicios para el proveedor de Sedex, Capítulo 1.3: Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos (2013)
www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/03/1.3-Freedom-of-Association-Collective-Bargaining_Sedex-Supplier-Workbook.pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos - Artículo 20
www.un.org/Overview/rights.html
- Pacto Global de las Naciones Unidas - Principio 3 - Derecho de asociación y negociación de convenios colectivos:
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 20) No Discriminación

A. Definiciones y pertinencia

La **discriminación** es la desigualdad en el trato hacia una persona debido a determinadas características (como raza, grupo étnico, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, filiación sindical, filiación política, estado civil, condición de embarazada, aspecto físico, portación de VIH, edad o cualquier otro criterio prohibido) que generan un deterioro en la igualdad de oportunidades y el trato.

La discriminación puede ser directa o indirecta, y no es necesariamente intencional. Las prácticas en apariencia neutras pero que resultan en el trato desigual de las personas con ciertas características se consideran discriminación indirecta. El acoso (el comportamiento que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante) también se considera discriminación cuando se basa en motivos discriminatorios. Ningún trabajador debe sufrir discriminación, ya sean personas nativas, extranjeras, trabajadores migratorios, a domicilio o que solicitan empleo.

Fuente:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) –*La discriminación en el lugar de trabajo* www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - *Un empleo mejor - Hoja de orientación 2: Discriminación (2009)* <http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf>

La sección del COP sobre **Discriminación** es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

La discriminación en la ocupación y el empleo adquiere muchas formas y tiene lugar en todo tipo de ambientes laborales. Puede ocurrir tanto en países desarrollados como en desarrollo, en zonas rurales o urbanas y en lugares de trabajo de alta o baja tecnología. Puede afectar a quienes buscan empleo o determinados puestos de trabajo. O bien, una vez conseguido el trabajo, puede resultar en un tratamiento diferente de los empleados según sus responsabilidades, condiciones, capacitación, promoción o seguridad laboral. En última instancia, la discriminación crea y refuerza las desigualdades y constituye una violación de los derechos humanos.

La no discriminación implica que los empleados son seleccionados por su capacidad de realizar una tarea, sin exclusión o preferencia de ningún otro tipo. Las distinciones basadas estrictamente en los requisitos inherentes a un trabajo en particular no constituyen discriminación.

A nivel mundial, las mujeres continúan siendo el grupo más grande de personas discriminadas, según los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las disparidades entre géneros resultan evidentes en las tasas de participación de los empleados, en las tasas de desempleo, en la remuneración y en el tipo de empleos desempeñado.

También se reconocen otras formas de discriminación, tales como un trato injusto tanto de jóvenes como de mayores, de personas discapacitadas y de aquellas con VIH/SIDA. Sin embargo, la supervisión de los niveles de discriminación puede verse dificultada por la falta de datos disponibles. La protección de la privacidad y las barreras ideológicas o políticas a menudo impiden recabar datos sobre ciertos grupos.

En la práctica, la discriminación puede ser difícil de identificar. Las prácticas discriminatorias pueden ser directas, como cuando las leyes, normativas o costumbres citan explícitamente una razón como el sexo o la raza para negar la igualdad de oportunidades. Sin embargo, la discriminación indirecta es mucho más común y por lo tanto, mucho más difícil de señalar. Aparece cuando las normativas, prácticas o actitudes resultan neutrales en apariencia pero en realidad conllevan exclusiones o tratos preferentes. El acoso también se considera discriminación cuando se basa en motivos discriminatorios. Cuando la discriminación existe de modo informal o está muy arraigada en una cultura, se requiere un esfuerzo consciente de parte de los empleadores para identificarla y abordarla con decisión.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Los principios antidiscriminación están consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El Artículo 2 declara que todo el mundo puede ejercer todos los derechos y libertades expuestos en esta Declaración, sin distinción de ningún tipo. El Artículo 7 declara que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja la Declaración. El Artículo 23 declara que todo el mundo tiene derecho a igual salario por igual trabajo.

Estos derechos también han sido definidos en las leyes internacionales de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia tripartita de las Naciones Unidas, ha adoptado dos Convenios de importancia sobre discriminación:

- Convenio 100 sobre Igual remuneración (1951)
- Convenio 111 sobre Discriminación (Empleo y ocupación) (1958)

Los Convenios 100 y 111 están clasificados por la OIT como "convenios básicos". Además, la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo u ocupación se incluye en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998. Todos los países miembros de la OIT se comprometen a promover y respetar el principio de la Declaración, más allá de que hayan ratificado los convenios básicos.

Legislación nacional

La mayoría de las leyes nacionales sobre trabajo y empleo tienen cláusulas sobre la no discriminación. Sin embargo, existen jurisdicciones en las que está legalmente permitida. En algunos países, existen cláusulas sobre discriminación "positiva" que intentan rectificar desigualdades históricas, tales como sexo o raza. Es fundamental conocer la legislación pertinente en todas las jurisdicciones en las que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 20.1: No practique ni condone ningún tipo de discriminación:** *Los miembros no practicarán ni consentirán ningún tipo de discriminación en el lugar de trabajo en términos de contratación, remuneración, horas extra, acceso a formación, promoción, despido o retiro que se base en la raza, grupo étnico, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, filiación sindical, filiación política, estado civil, condición de embarazada, aspecto físico, portación de VIH o edad, o cualquier otro criterio prohibido, de modo que todos los individuos que estén "capacitados para trabajar" tengan iguales oportunidades y no se los discrimine en función de factores que no se relacionen directamente con su capacidad de realizar su trabajo.*

Puntos a tener en cuenta:

- El conocimiento y la responsabilidad sobre temas de discriminación debe ser parte de las funciones de una gerencia senior, como la de Recursos Humanos.
- El riesgo de discriminación puede ser más grande o más evidente en ciertos países, sectores de la industria o en ciertas ocupaciones en particular, o en temas como la pertenencia a gremios o embarazo/maternidad. Las instancias de discriminación potencial requerirán respuestas meditadas que tengan en cuenta las circunstancias locales. Consulte la

Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.

- Cuando resulte adecuado para el tamaño y la naturaleza de la organización, desarrolle políticas y procedimientos para abordar cualquier problema de discriminación potencial o real. Haga que las calificaciones, los conocimientos y la experiencia sean la base de la contratación, del puesto, de la capacitación o la promoción del personal en todos los niveles.
- En las organizaciones grandes, los mecanismos de quejas y reclamos dan a los empleados la posibilidad de elevar quejas, lo cual permite que se traten todos los conflictos y apelaciones en un proceso adecuado a la cultura local.
- Proporcione capacitación sobre la diversidad y en contra de la discriminación, en particular en áreas en las que es probable que se discrimine, como en los métodos de contratación y promoción. Utilice la capacitación para potenciar la toma de conciencia sobre las prácticas de discriminación formal e informal.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Existe el riesgo de discriminación en su empresa? ¿La alta gerencia es consciente de ese riesgo?
- ✓ Si se identifican riesgos, ¿cuenta con políticas y procedimientos que puedan abordar los riesgos de discriminación?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web contienen información adicional sobre la discriminación:

- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Nota sobre buenas prácticas: No discriminación e igualdad de oportunidades (2006)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_nondiscrimination
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Igualdad y discriminación
www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Base de datos sobre Condiciones de Trabajo y Leyes Laborales www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Un empleo mejor - Hoja de orientación 2: Discriminación (2009)
<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/2-Discrimination.pdf>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos - Artículos 2, 7 y 23
www.un.org/Overview/rights.html
- Pacto Global de las Naciones Unidas - Principio 6 - Discriminación
www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle6.html

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 21) Salud y seguridad

A. Definiciones y pertinencia

El objetivo de las iniciativas relacionadas con la **salud y la seguridad** es la prevención de los daños y accidentes al bienestar de las personas que sean consecuencia del trabajo, que guarden relación con la actividad laboral o que sobrevengan durante el trabajo. Esto se consigue reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral.

Un **riesgo** es una fuente potencial de daños o lesiones.

Los **Equipos de Protección Personal (EPP)** se refieren a la indumentaria y otras prendas de protección (tales como guantes, calzado de seguridad, cascos, gafas protectoras y tapones para los oídos) confeccionadas para proteger al usuario de los riesgos laborales a los que se expone en su empleo.

Fuente:

- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 155 - Seguridad y Salud en el Trabajo (1981)*
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155
- *Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000*
Orientación resumida: Estándar 2008
www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf

La sección **Salud y seguridad** del COP es aplicable a todos los miembros.

B. Antecedentes del tema

La seguridad en el trabajo varía enormemente entre distintos países, sectores económicos y grupos sociales. Cada año, mueren más de dos millones de personas en todo el mundo debido a daños o enfermedades relacionadas con su trabajo. A menudo los más pobres y menos protegidos, como las mujeres, los niños y los trabajadores migratorios, son los más afectados por trabajar en lugares insalubres e inseguros.

La mayoría de los países cuentan con leyes relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. Asegurarse de que los trabajadores no resulten heridos a causa de su trabajo se ha convertido en una responsabilidad fundamental de las empresas. Los sistemas y programas de gestión de salud y seguridad suelen estar diseñados para cubrir a los empleados directos, a los trabajadores de las agencias y a los miembros del público (tales como los visitantes y las comunidades locales) que pudieran verse afectados por las operaciones de una empresa.

Una cultura de prevención en relación con la salud y la seguridad puede traducirse en una mejora sustancial de la productividad. Dicha mejora se debe a una menor cantidad de lesiones, de enfermedades y, por ende, de días de licencia, de reclamaciones de seguros, de primas y multas de entidades regulatorias, así como en una mayor motivación y un mejor desempeño del personal. Por el contrario, una gestión inadecuada de la salud y seguridad puede minar la reputación y el desempeño comercial de la empresa. Y lo más importante es que incrementa de manera directa el riesgo de lesiones, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo.

Los programas de salud y seguridad de las empresas generalmente se centran en la prevención de los daños y las enfermedades en el lugar de trabajo. Sin embargo, actualmente a algunas empresas les resulta estratégico desarrollar programas que apunten a la salud y el bienestar general de los trabajadores. Esas empresas están abordando la salud desde un punto de vista más amplio, como el estrés, la obesidad, la fatiga, el estado físico adecuado para el trabajo, las adicciones y el abuso de sustancias, la salud reproductiva y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

A continuación se detallan algunos tipos específicos de riesgos profesionales para la salud y la seguridad que pueden presentarse en la cadena de suministro de productos de joyería de los diamantes y el oro.

Minería

Las minas pueden ser lugares peligrosos. Algunos de los riesgos profesionales más comunes para la salud y la seguridad son:

- La exposición a sustancias, tales como el polvo, que pueden causar silicosis, o a productos químicos peligrosos, como el cianuro y el mercurio;
- Ruidos, vibraciones, calor, mala ventilación, sobreesfuerzos y ámbito laboral inadecuado, especialmente en operaciones subterráneas;
- Exposición a elementos naturales, incluyendo climas fríos y calor extremo;
- Lesiones o muerte como consecuencia del derrumbe de minas, la caída de rocas o los hundimientos debidos a la inestabilidad de las excavaciones o al mal uso de los explosivos;
- Riesgos derivados de trabajar en la altura y de la caída de objetos desde lo alto;
- Uso de equipos mal mantenidos, viejos o inadecuados por cualquier otra razón;
- Accidentes relacionados con equipamientos móviles, incluyendo vehículos de pasajeros y vehículos especiales de minería;
- Falta de conocimiento o de capacitación, en particular entre empleados con bajos niveles de educación;
- Enfermedades transmitidas por vectores, como la malaria, la fiebre amarilla, el dengue y otras.

Procesamiento y refinamiento del oro

El procesamiento y refinamiento del oro puede exponer a los trabajadores a riesgos como los siguientes:

- Metales fundidos, radiación electromagnética y otras fuentes de altas temperaturas;
- Exposición a productos químicos tóxicos, tales como el ácido clorhídrico y los gases de cloro;
- Exposición a plantas y equipos rotativos, tales como bombas, trituradoras, secadoras y a equipos móviles.

Pulido y tallado de diamantes

Los riesgos del tallado y pulido incluyen: inhalación de polvo, cansancio ocular, mala postura que lleva a problemas de hombros y espalda, largas horas de trabajo y accidentes con la maquinaria. Los ejemplos específicos incluyen:

- Ausencia o mal uso de los equipos de protección personal (EPP): en diferentes etapas de la producción se necesitan gafas protectoras, guantes de goma, botas, respiradores y máscaras para el polvo;
- Salidas de emergencia cerradas con llave: algunas fábricas tienen todas las puertas, incluso las de emergencia, cerradas con llave. La razón principal para hacer esto es evitar robos y/o pagar primas más altas por los seguros. Esta práctica es ilegal en la mayoría de las jurisdicciones;
- Condiciones de trabajo insalubres: en los talleres de pulido de diamantes se genera una gran cantidad de polvo. Las fábricas que no cuentan con sistemas de ventilación adecuados contribuyen a que sus empleados sufran problemas respiratorios graves o incluso fatales;
- Exposición a productos químicos: muy a menudo falta capacitación en relación con los productos químicos y las medidas de protección de los trabajadores.

Fabricación de artículos de joyería

La fabricación de artículos de joyería exhibe problemas similares, incluyendo los equipos de protección personal y las salidas de emergencia, los gases y productos químicos tóxicos (por ejemplo, el cadmio utilizado en las soldaduras de productos de oro o el polvo de sílice del proceso de fundición), cansancio ocular, falta de medidas de seguridad en la maquinaria y condiciones de trabajo insalubres.

Comercio, industrias de servicios y comercio minorista

Los riesgos generales del lugar de trabajo se aplican también a esta parte de la cadena de suministro. Estos incluyen, por ejemplo, el riesgo de patinar y tropezar, la manipulación, la ergonomía del espacio de trabajo, la higiene básica y el transporte. De manera más específica, puede haber riesgos por el uso excesivo durante el desempeño del trabajo, tales como las lesiones por esfuerzo repetitivo o la fatiga ocular debida a la manipulación de productos.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con más de 70 Convenios y Recomendaciones relacionados con temas de salud y seguridad. Se refieren a industrias específicas, a riesgos que afectan a diversos sectores y a medidas preventivas o de protección. Por ejemplo, el Convenio 176 de la OIT (1995) se refiere a la salud y seguridad en las minas. La Parte III brinda recomendaciones generales sobre temas como la manipulación de productos químicos, la preparación para emergencias y el derecho de los empleados de denunciar los accidentes ante las autoridades locales. El Artículo 8 requiere la preparación de un plan de respuesta a situaciones de emergencia que sea específico para cada mina, mientras que la Recomendación 183 de la OIT proporciona más detalles sobre lo que deben contener estos planes. Otros convenios de la OIT que tratan el tema de la salud y la seguridad de manera más general, como los Convenios 155 (1981) y 187 (2006), establecen estándares y recomendaciones relacionados con la identificación de riesgos, la educación y la capacitación, así como la entrega de vestimenta y equipos de protección personal. Aunque estas recomendaciones suelen estar incluidas en las normativas gubernamentales, las empresas pueden referirse a ellas para obtener orientación adicional.

Existen varias iniciativas voluntarias, como el Marco para el desarrollo sostenible del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), que cuenta con una sección sobre salud y seguridad, y el Código Internacional de Manejo del Cianuro (al que se hace referencia en la cláusula COP 2.3 Sustancias peligrosas). Las corporaciones financieras internacionales y los principales bancos también han desarrollado estándares que se pueden utilizar como orientación cuando se desarrollan programas sobre salud y seguridad. Como ejemplo de dichos estándares se pueden citar las Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad del Banco Mundial/Corporación Financiera Internacional y los Principios de Ecuador para el financiamiento de proyectos.

El estándar internacional OHSAS 18001 sobre Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OHSMS) nació de la necesidad de gestionar la seguridad en el ámbito laboral. Este estándar se creó basándose en el Estándar Británico BS 880 - Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y su estructura es similar a los estándares ISO 9000 (en el área de calidad) e ISO 14000 (en el aspecto ambiental).

De manera más general, la salud y la seguridad en el trabajo son parte de un marco más amplio sobre derechos humanos que se aborda en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos –véase [Derechos humanos](#).

Legislación nacional

Las normativas sobre temas de salud y seguridad recaen sobre todo en el plano nacional, e incluso local. Por lo tanto es vital el conocimiento de los estándares, los requisitos sobre informes, los procesos para garantizar el cumplimiento y las posibles penalizaciones por incumplimiento a nivel local. Los marcos legislativos a menudo definen los roles, las responsabilidades y los derechos de las autoridades, empleadores y trabajadores. En muchos países existen áreas de gobierno especializadas en la supervisión de la salud y la seguridad en el trabajo. Estos estándares y directrices pueden ayudar en el desarrollo de los programas internos. La legislación aplicable a la salud y a la seguridad de los consumidores puede recaer sobre las agencias o entes dedicados a la protección del consumidor, al comercio justo o de regulación de la energía nuclear.

Los métodos para garantizar el cumplimiento varían según los países, así como las sanciones para los empleadores que no cumplan con dicha legislación. En algunos países, las leyes locales pueden exigir rehabilitación y/o compensación para los trabajadores lesionados. Un accidente serio en el lugar de trabajo a menudo conlleva multas o costos de compensación significativos y puede afectar las licencias de operación y otros permisos. Generalmente, las condenas criminales conllevan importantes penas. En algunas jurisdicciones, dichas penas pueden incluir la responsabilidad penal personal de los gerentes senior o directores de la empresa que correspondan.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 21.1: Condiciones de trabajo:** *Los miembros se asegurarán de que se proporcionan condiciones laborales de higiene y seguridad a todos sus empleados y a los contratistas in situ según la legislación vigente y demás normativas de la industria que resulten pertinentes.*

Puntos a tener en cuenta:

 - La salud y la seguridad son importantes en todos los ámbitos de trabajo, incluso en las oficinas. Los miembros deben proporcionar:
 - un lugar de trabajo seguro y maneras seguras de trabajar
 - equipamiento, herramientas y maquinarias seguras y en buenas condiciones
 - instalaciones seguras e higiénicas, incluyendo baños, comedores y salas de primeros auxilios
 - información, capacitación y supervisión para todos los trabajadores
 - procesos para consultar a los trabajadores y para mantenerlos informados e involucrados en las decisiones que puedan afectar su salud y seguridad
 - procedimientos para identificar peligros, evaluar riesgos y controlarlos.
 - Los miembros deben tratar de establecer una cultura de la seguridad en todos los ámbitos de trabajo.
 - Los miembros deben establecer una política escrita sobre la salud y la seguridad, y exhibirla en las áreas comunes del lugar de trabajo.
 - Debe haber un gerente senior que se responsabilice por la salud y la seguridad de cada ámbito de trabajo.
 - Deben existir procedimientos en funcionamiento para mantenerse actualizados respecto a las leyes clave en relación con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, las normativas reguladoras, los temas y procedimientos de cumplimiento, así como los requisitos relacionados con los informes y el mantenimiento de registros en todas las jurisdicciones en las que la empresa tenga operaciones. Véase también la orientación sobre [Cumplimiento de las leyes](#).
- **COP 21.2: Lugares de trabajo** *Los miembros deberán proporcionar y mantener lugares de trabajo y viviendas en el lugar de trabajo, cuando las hubiera, que cuenten con:*
 - a. *acceso a agua potable segura;*
 - b. *instalaciones adecuadas para el almacenamiento y consumo de comida;*
 - c. *baños y duchas limpias y sanitarios en proporción con el sexo y la cantidad de empleados contratados;*
 - d. *equipos de lucha contra incendios y alarmas;*
 - e. *rutas de escape y salidas de emergencia bien señalizadas y que nunca estén cerradas con llave ni bloqueadas;*
 - f. *acceso a suministro eléctrico adecuado y luces de emergencia.*

Puntos a tener en cuenta:

 - Las instalaciones deben cumplir con las reglamentaciones y normas de construcción locales.
 - Las salidas de emergencia no deben estar cerradas con llave ni obstruidas (pero pueden tener alarmas).
 - Asegúrese de que las salidas de emergencia estén claramente identificadas y que haya equipos de energía de emergencia disponibles para iluminación de emergencia y señalización, en caso de cortes de energía.
 - Es importante mantener el orden: asegúrese de que se mantengan despejadas las salidas y pasarelas.
 - La gerencia debe visitar los lugares de trabajo con regularidad para supervisar las condiciones de trabajo y confirmar que se mantiene la conformidad con estos requisitos.
- **COP 21.3: Riesgos derivados del lugar de trabajo:** *Los miembros evaluarán los riesgos laborales e implementarán controles para minimizar el riesgo de accidentes y daños a los empleados y contratistas in situ. La evaluación de riesgo tendrá en cuenta los peligros asociados a la actividad del miembro y a los*

productos que ésta conlleva, entre los que se incluirán, cuando corresponda: uso de maquinaria y equipos móviles; almacenamiento y manipulación de productos químicos, incluso artículos de limpieza; exposición a emanaciones, partículas volátiles, niveles de ruido y de temperaturas, y/o iluminación inadecuada y ventilación; actividades de esfuerzo repetitivo; consideraciones a trabajadores menores de 18 años y mujeres embarazadas, y temas generales de higiene, orden y limpieza.

Puntos a tener en cuenta:

- La evaluación de riesgos debe ser adecuada a las circunstancias de la empresa y debe identificar las áreas donde pudieran surgir problemas, la probabilidad de que esto suceda y los procedimientos potencialmente deficientes. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.
 - Un enfoque habitual es la identificación de oportunidades de mejora para abordar los riesgos en el siguiente orden de prioridad:
 - *Elimine* los peligros quitando o modificando la actividad pertinente del proceso de trabajo. Como ejemplo se puede mencionar la sustitución por productos químicos menos peligrosos, o el uso de procesos de fabricación diferentes;
 - *Controle* el peligro en el punto en el que aparece. Como ejemplo se pueden mencionar el extractor de humo, los cuartos de aislamiento, la protección de máquinas o el aislamiento acústico y el control de ruidos;
 - *Minimice* el peligro mediante el diseño de sistemas de trabajo seguros y medidas administrativas o institucionales. Ejemplos de esto son: la entrega de información, como las Fichas de Seguridad de Materiales, la rotación de puestos de trabajo, la capacitación sobre procedimientos seguros de trabajo, la limitación de la exposición o duración del trabajo y uso de los EPP.
 - Deben existir sistemas para asegurar que los puntos de acción identificados en la evaluación de riesgos se implementan lo antes posible.
- **COP 21.4: Salud y seguridad** *Los miembros proporcionarán a los empleados y contratistas in situ un mecanismo, tal como un comité conjunto de salud y seguridad laboral, que permita a éstos presentar y discutir temas de salud y seguridad con la administración.*

Puntos a tener en cuenta:

- Establezca procedimientos para que los trabajadores escojan sus representantes en este comité, por ejemplo mediante el gremio o a través de designaciones/elecciones entre los empleados.
 - El mecanismo debe permitir la existencia de debates regulares y como respuesta a incidentes. El mecanismo también debe abordar las tendencias de salud identificadas por los empleados, contratistas y gerencia, a corto y a largo plazo.
 - Se debe conservar un registro de las reuniones, que incluya los temas debatidos y las acciones emprendidas.
 - Los trabajadores deben poder incorporar al debate temas relacionados con la salud y la seguridad sin temer críticas ni represalias.
 - Mientras que los contratistas que trabajan en las instalaciones pueden no estar autorizados a participar en el comité bajo ciertas circunstancias, el comité debe poder funcionar de todas maneras, como un mecanismo para la discusión de temas relacionados con la salud y la seguridad.
 - Considere otros procesos informales adicionales, como por ejemplo un buzón de sugerencias o reuniones de equipo, para consultar a los trabajadores sobre temas de salud y seguridad.
- **COP 21.5: Capacitación:** *Los miembros proveerán a los empleados y contratistas in situ la información y capacitación sobre salud y seguridad laboral de una manera y en un lenguaje que les resulte comprensible. Dicho material incluirá:*
 - a. *Controles y peligros para la salud y seguridad específicos de su puesto de trabajo;*
 - b. *Qué acciones son apropiadas en caso de accidente o emergencia;*
 - c. *Capacitación apropiada en seguridad contra incendios y procedimientos de emergencia;*
 - d. *Capacitación en primeros auxilios para quienes hayan sido designados representantes de los empleados;*

e. Los empleados y contratistas deberán ser conscientes de que tienen el derecho y la responsabilidad de dejar o de negarse a trabajar en situaciones que presenten riesgos no controlados, y que deben advertir sobre dichas situaciones a la administración y a quienes se encuentren en situación de riesgo inminente.

Puntos a tener en cuenta:

- La capacitación en temas de seguridad debe ser parte de la inserción en el ámbito de trabajo, o cuando se realizan capacitaciones debido a la introducción de equipamiento nuevo.
 - Se debe dar a los empleados relevantes una capacitación adecuada a sus necesidades, que dependerá de sus responsabilidades específicas, por ejemplo, la designación de encargados de la lucha contra incendios y el uso de equipamiento especializado contra incendios.
 - La capacitación debe tener en cuenta aspectos como el género, el idioma y el nivel educativo.
 - Se debe supervisar y comprobar que los empleados siguen los procedimientos correctamente. Analice establecer objetivos para motivar a los empleados a cumplir con los procedimientos clave.
 - Considere la exhibición de los procedimientos y de información como referencia en las áreas en las que se desarrollen actividades de alto riesgo, utilizando carteles y símbolos sencillos según corresponda.
 - Conserve registros de las capacitaciones realizadas, incluyendo listas de participantes, y actualícelos con la frecuencia que sea necesaria.
- **COP 21.6: Equipos de Protección Personal:** *Los miembros se asegurarán de que los Equipos de Protección Personal (EPP) adecuados se proporcionan gratuitamente, y verificarán que estén en buen estado y que se usen correctamente.*

Puntos a tener en cuenta:

- Los EPP se refieren a la indumentaria y otras prendas de protección (tales como guantes, calzado de seguridad, cascos, gafas protectoras y tapones para los oídos) confeccionadas para proteger al usuario de los riesgos laborales a los que se expone en su empleo.
 - En algunas empresas también se estipulan requisitos especiales relacionados con la vestimenta que resulta segura en el lugar de trabajo, por ejemplo: mangas largas, calzado cerrado o respiradores.
 - El miembro debe informar dónde y cómo se deben utilizar los EPP y los estándares que rigen su uso.
 - Los EPP deben ser adecuados a cada individuo, estar mantenidos adecuadamente, limpios e higiénicos, se deben guardar adecuadamente para evitar todo daño y deben ser reemplazados cuando caduquen o se dañen.
 - La persona que utilice EPP debe recibir capacitación sobre su uso y se le deben explicar las posibles limitaciones de los EPP.
 - Debe haber carteles en los lugares de trabajo en los que sea necesario utilizar los EPP. Estos signos sirven para recordar a los trabajadores qué tipo de EPP debe ser utilizado.
 - Los procesos de selección de EPP deben incluir:
 - Una evaluación detallada sobre el riesgo y las exigencias de rendimiento para los EPP;
 - Consultas a los usuarios;
 - Asegurar la compatibilidad entre los distintos EPP cuando se necesita más de un tipo de EPP (por ejemplo, orejeras y casco);
 - Tener en cuenta las condiciones de salud y las medidas que los trabajadores necesitan;
 - Se deben preferir los EPP que cumplan con estándares reconocidos.
- **COP 21.7: Instalaciones de salud:** *Los miembros proporcionarán instalaciones de salud adecuadas en el lugar de trabajo, incluyendo un botiquín de primeros auxilios claramente identificado, y desarrollarán procedimientos adecuados para el traslado a los hospitales o centros médicos más cercanos en el caso de emergencias médicas.*

Puntos a tener en cuenta:

- Todos los ámbitos de trabajo deben tener como mínimo un botiquín de primeros auxilios y al menos una persona con capacitación en primeros auxilios, incluso en ambientes de bajo riesgo que se encuentren cerca de un hospital o clínica.
- Las instalaciones de salud deben ser adecuadas al lugar de trabajo, y deben tener en cuenta la cantidad de trabajadores, los riesgos del lugar de trabajo, la proximidad y medios de transporte hasta clínicas u hospitales, y el acceso a dichos servicios fuera de los horarios laborales.

- Considere poner a disposición de los empleados material educativo sobre salud y bienestar personal.

- **COP 21.8: Procedimientos de emergencia:** *Los miembros establecerán procedimientos de emergencia y planes de evacuación para todas las emergencias que resulten previsibles dentro de lo razonable, las cuales deberán estar al alcance de los empleados o claramente exhibidos en las instalaciones, se los deberá poner a prueba con regularidad (incluyendo la realización de simulacros de evacuación), y se los deberá actualizar periódicamente.*

Puntos a tener en cuenta:

- El plan de emergencia debe ser un conjunto de instrucciones por escrito que describan lo que deben hacer los trabajadores y otras personas en el lugar de trabajo en el caso de una emergencia. Este plan debe estar al alcance de los trabajadores y/o encontrarse claramente exhibido.
- La evaluación de riesgos debe identificar aquellas emergencias razonablemente previsibles, las cuales pueden incluir incendios, explosiones, emergencias médicas, incidentes con productos químicos peligrosos, amenazas de bomba, enfrentamientos armados o desastres naturales.
- Cuando desarrolle, implemente o pruebe los procedimientos de emergencia y planes de evacuación, busque la participación y opinión de los servicios locales de respuesta ante emergencias, tales como los bomberos, los servicios de salud y la policía, donde los hubiera.
- Ponga los planes a prueba con regularidad, incluyendo simulacros de evacuación. Compruebe que todo el mundo puede ser evacuado con seguridad y rapidez.
- La experiencia adquirida en las pruebas o en incidentes reales debe ser aprovechada para revisar y mejorar los procedimientos de emergencia.
- El temor a los robos durante los simulacros de emergencia se puede contrarrestar planeando los simulacros con anticipación y realizándolos cuando los productos estén en lugar seguro.
- Las rutas de evacuación y las salidas deben estar marcadas de manera prominente.
- Los miembros que operan en el sector minero deben consultar también la sección sobre **Respuesta a situaciones de emergencia**.

- **COP 21.9: Investigación de incidentes:** *Los miembros investigarán todo incidente relacionado con la salud y la seguridad, y los resultados de dichas investigaciones se reflejarán en revisiones de los controles de los riesgos asociados para identificar posibles mejoras.*

Puntos a tener en cuenta:

- Toda investigación debe tratar de encontrar la causa o causas que originaron el incidente, no sólo el último hecho que haya sido la causa directa del incidente.
- Los incidentes deben incluir las situaciones de cuasi accidentes, en los que las consecuencias directas no tuvieron importancia pero que podrían haber sido graves.
- Notifique a los representantes de salud y seguridad de los trabajadores todo incidente y suceso peligroso, e incluya a los trabajadores y sus representantes en el proceso de investigación.
- Cuando se encuentre disponible y sea factible, utilice personal independiente y/o expertos externos en el equipo de investigación, especialmente cuando los incidentes hayan sido de importancia.
- Asegúrese de que se supervisa la implementación de las acciones correctivas y, una vez en funcionamiento, determine qué tan efectivas son estas acciones en la prevención de incidentes similares.
- Los lugares de trabajo más grandes deben analizar los incidentes en busca de tendencias.
- Se deberán conservar registros de los incidentes en el lugar de trabajo según lo requieran las reglamentaciones locales, o durante al menos tres años cuando tales reglamentaciones no existan. Cuando exista la posibilidad de enfermedades con largos períodos de latencia, como la pérdida de audición debida a ruidos o los cánceres relacionados con el trabajo, es posible que se deba conservar la información sobre la salud de los trabajadores durante 30 años.

- **COP 21.10: Discos de pulido libres de cobalto:** *Los miembros que se dediquen al tallado y pulido de diamantes utilizarán discos de pulido impregnados de diamantes y libres de cobalto.*

Puntos a tener en cuenta:

- La inhalación de polvo que contenga cobalto puede tener graves efectos sobre la salud.

- Confirme que el proveedor garantiza que todos los discos de pulido impregnados de diamantes que se utilizan en las instalaciones dedicadas al tallado y pulido están libres de cobalto.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha designado una persona a cargo de la salud y la seguridad de cada lugar de trabajo?
- ✓ ¿Conoce las leyes y normativas locales sobre salud y seguridad?
- ✓ ¿Se inspeccionan los lugares de trabajo para asegurarse de que cumplen con los requisitos de la cláusula COP 21.2?
- ✓ ¿Ha evaluado los riesgos derivados del lugar de trabajo e implementado controles para minimizarlos?
- ✓ ¿Existe un mecanismo en funcionamiento que permita a los trabajadores elevar a gerencia los problemas de salud y seguridad?
- ✓ ¿Conocen los trabajadores qué deben hacer en caso de un accidente o emergencia?
- ✓ ¿Se ha capacitado a los trabajadores sobre los peligros y controles relacionados con su puesto de trabajo?
- ✓ ¿Se proporcionan EPP gratuitamente y se utilizan según las políticas de la empresa y los requisitos regulatorios?
- ✓ ¿Existen instalaciones de salud en el lugar de trabajo?
- ✓ ¿Existen planes de evacuación en funcionamiento en caso de emergencias razonablemente previsibles? ¿Se ha comprobado su eficacia y se encuentran en exhibición?
- ✓ ¿Existen procedimientos en funcionamiento para investigar los incidentes?

Gestión de la salud y la seguridad en pequeñas empresas

Los peligros típicos de las pequeñas empresas y la manera de abordarlos son los siguientes:

1. **Incendios** Asegúrese de que haya extintores instalados, de que no estén vencidos y de que esté claramente marcado el tipo de fuego para el que sirven. Todas las salidas de incendios están despejadas y los carteles que las señalan están iluminados.
2. **Eléctricos** las tomas, enchufes e interruptores están en buenas condiciones. No hay cables de alargue por el suelo, y los que están en uso están probados y etiquetados cuando así lo exige la legislación vigente. Los interruptores de seguridad están firmemente conectados a los tableros eléctricos.
3. **Productos químicos** El registro de productos químicos y las fichas de seguridad de materiales del lugar de trabajo se encuentran actualizados. Los productos químicos se manipulan y almacenan según las directrices de las fichas de seguridad, y los empleados que los utilizan están capacitados debidamente en su uso seguro.
4. **Resbalones, tropiezos y caídas** Las zonas de trabajo se mantienen limpias, despejadas y bien iluminadas. Los empleados utilizan calzado adecuado.
5. **Almacenaje y estanterías** Las estanterías son estables y están en buenas condiciones, y cada una exhibe y cumple con la capacidad de carga máxima especificada. Las zonas de almacenaje cuentan con accesos seguros.
6. **Ruidos** Elimine o reduzca el ruido proveniente de procesos o equipamientos ruidosos. Donde resulte necesario, hay disponible protección para los oídos y hay carteles que indican cuándo se debe utilizar.
7. **Alturas** Los entresijos tienen accesos seguros y protección contra caídas, los pasamanos son seguros y los escalones están bien mantenidos, las escaleras de las plataformas son de calidad industrial y cumplen con los estándares.
8. **Manipulación** Se elimina la manipulación de materiales peligrosos. Hay espacio suficiente para trabajar o para almacenaje y se utilizan carretillas para trasladar objetos. La zona de trabajo se encuentra entre la altura de la rodilla y el hombro del trabajador, y está cerca del cuerpo de éste.
9. **Primeros auxilios** Existe un botiquín bien equipado a disposición de los trabajadores. Hay personal disponible capacitado para proporcionar primeros auxilios y los trabajadores lo saben. El equipamiento es suficiente para todos los trabajadores.
10. **Maquinaria** El acceso a la maquinaria y al equipamiento es seguro. Las partes móviles no pueden hacer daño o alcanzar a las personas, y se han evaluado otros peligros relacionados con la maquinaria, tales como humos, productos químicos y ruidos.

La seguridad en el lugar de trabajo no tiene que ser algo difícil. Puede utilizar los siguientes pasos para mejorar la gestión de los temas de salud y seguridad en el lugar de trabajo:

PASO 1 - Legislación vigente y responsabilidades

Se debe comenzar por buscar las leyes y normativas relativas a la salud y seguridad que resulten relevantes para su empresa. Cuando haga esto se dará cuenta de quién tiene responsabilidades específicas. Esta puede ser la base de su enfoque sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo.

PASO 2 - Haga planes para trabajar con seguridad

La seguridad en el trabajo implica planificar y pensar qué actividades se realizan en sus instalaciones. Este paso puede servirle para identificar las tareas y procedimientos que controlarán los riesgos derivados de dichas actividades.

PASO 3 - Involucre a sus empleados

Es importante consultar y hablar con los empleados, y cuando corresponda, con los contratistas in situ, para establecer cómo pueden participar y contribuir con las decisiones que puedan repercutir sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, hable de temas de salud y seguridad con el personal y ponga a la vista información relativa a salud y a la seguridad en formatos que sean fáciles de entender.

PASO 4 - Desarrolle procedimientos

Desarrolle e implemente procedimientos y procesos para gestionar peligros, implementar controles y evaluar los riesgos a la salud y a la seguridad derivados de su uso.

PASO 5 - Desarrolle y capacite a sus empleados

Informe y capacite a sus empleados, y cuando corresponda, a los contratistas in situ, sobre los peligros asociados a su puesto y a su lugar de trabajo. Proporcione a los empleados, especialmente a los que sean nuevos en las instalaciones o en el puesto, información, capacitación y supervisión. La capacitación puede ir desde una simple lista de control para su puesto o una formación más formal. Utilice lo que le resulte más apropiado o una combinación de ellos, según la naturaleza de las actividades, de los peligros y de los controles.

PASO 6 - Supervise y revise

Supervise y revise periódicamente todos los pasos que ha seguido para gestionar la salud y la seguridad. Adapte los controles, procedimientos e información para hacer frente a todo cambio en la ley o en las actividades y materiales que se manipulan en sus instalaciones. La gestión de la salud y seguridad es un proceso constante que debe formar parte de su manera de hacer negocios. Sus procesos, operaciones y personal pueden cambiar con el tiempo, al igual que los riesgos. No olvide revisar continuamente sus sistemas para asegurarse de que siguen siendo eficientes en relación con el bienestar de sus empleados y contratistas in situ, así como en relación con la seguridad del ámbito de trabajo.

Normativas de salud y seguridad en la India

La Ley de fábricas de la India (1948) especifica una cantidad de requisitos para ciertos tipos y tamaños de fábricas que son potencialmente relevantes para la cláusula sobre **Salud y seguridad**. Entre ellos se incluyen los siguientes, y los miembros y auditores deben considerar los siguientes factores para determinar la calificación de conformidad.

- a) Participación de un Encargado de Seguridad: la contratación de profesionales calificados y titulados para estos puestos puede ser complicado en determinadas partes de la India. Otras formas relevantes de capacitación externa en salud y seguridad se pueden utilizar como un medio paralelo de apoyo a la implementación del requisito de la Ley de Fábricas para la certificación del RJC (COP 21.1).
- b) Participación de un Encargado de Bienestar: la contratación de profesionales calificados y titulados para estos puestos también puede ser difícil. Otras formas relevantes de capacitación externa en gestión de personal o relaciones industriales se pueden utilizar como un medio paralelo de apoyo a la implementación del requisito de la Ley de Fábricas para la certificación del RJC (COP 21.1).
- c) Disponibilidad de un centro ambulatorio / enfermera titulada / médico en la empresa: el COP exige que en los lugares de trabajo haya, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios y al menos una persona capacitada para proporcionar primeros auxilios; su ausencia implicaría una falla grave de conformidad. Una dependencia como una sala de primeros auxilios o enfermería, con acceso a un transporte adecuado para asistir a los hospitales de la zona si fuera necesario, puede utilizarse como un medio paralelo de apoyo a la implementación del requisito de la Ley de Fábricas para la certificación del RJC. Hay casos de varias empresas que han acordado instalar y compartir los costos de instalación de una sala de primeros auxilios, lo cual es aceptable para la certificación del RJC (COP 21.1, 21.7).
- d) Instalación de comedor: donde haya comedores, el COP exige que se encuentren en condiciones adecuadas y que incluyan acceso a agua potable y segura (21.2 a y b). El pago de un subsidio de alimentos combinado con tiempo suficiente y acceso físico a comida preparada fuera de la fábrica puede utilizarse como un medio paralelo de apoyo a la implementación del requisito de la Ley de Fábricas para la certificación del RJC (COP 21.1).
- e) Instalación de una guardería: donde se ofrezca el servicio de guardería, el COP exige que ésta se encuentre en buenas condiciones, incluyendo acceso a agua potable segura, así como instalaciones de baños, duchas y sanitarios limpios (21.2 a, b y c). Si la Ley de Fábricas requiere que se cuente con una guardería en las instalaciones, pero los empleados no desean usarla, será necesario disponer de cartas firmadas por todos los empleados, indicando que ya cuentan con guarderías en otra parte. Los auditores deben verificar, mediante entrevistas con los trabajadores, que las cartas fueron entregadas voluntariamente y sin que haya mediado coerción alguna.

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información relacionada con salud y seguridad:

- Awareness and Preparedness for Emergencies at the Local Level (APELL) - Concientización y Preparación para Emergencias a Nivel Local para la Minería (2001)
www.unep.fr/scp/publications/details.asp?id=WEB/0055/PA
- International Council on Mining and Metals (ICMM –Consejo Internacional de Minería y Metales) - Buenas Prácticas en preparación para emergencias y respuesta
www.icmm.com/page/1169/library/documents/good-practice-in-emergency-preparedness-and-response
- International Council on Mining and Metals (ICMM –Consejo Internacional de Minería y Metales) - Marco de desarrollo sostenible - Principio 5 - Búsqueda de la mejora constante de nuestro desempeño en salud y seguridad
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles#05
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Consejo Internacional de Minería y Metales - Orientación sobre la evaluación del riesgo en el ámbito de la salud (2009)
<http://www.icmm.com/page/14733/new-guidance-on-health-risk-assessment>
- Corporación Financiera Internacional (IFC) - Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability+sustainability+framework/environmental%2C+health%2C+and+safety+guidelines/ehsguidelines
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 176 - Seguridad y Salud en las minas (1995)

- www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 155 - Seguridad y Salud en el Trabajo (1981)
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Recomendación 183 - Seguridad y Salud en las minas (1995)
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R183
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Código de Prácticas sobre seguridad y salud en minas a cielo abierto
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107828.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Salud y seguridad en el trabajo
www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Programa de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente (SAFEWORK)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/
- Asociación Minera de Canadá. (MAC) - Guía para la Planificación de la Gestión de Crisis. (2007)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/2007/Crisis_Man_03_2007.pdf
- Centro Nacional de la Piel - Alergia al níquel
www.nsc.gov.sg/showpage.asp?id=137
- Sedex y Verité —Instrucciones de seguridad contra incendios (2013)
<http://www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2013/09/Sedex-Briefing-Fire-Safety-August-2013.pdf>
- Social Accountability International - Responsabilidad Social Internacional - (SAI): SA® 8000
Orientación resumida: Estándar 2008
www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/SAI_AbridgedGuidance_SA8000_2008.pdf
- Comisión Reguladora Nuclear de los EE.UU. - Información básica sobre piedras preciosas irradiadas
www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/fact-sheets/irradiated-gemstones.html

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 22) Gestión medioambiental

A. Definiciones y pertinencia

El **medio ambiente** es el entorno de la operación minera, incluyendo el aire, el agua, la tierra, los recursos naturales, la flora, la fauna, los hábitats, los ecosistemas, la biodiversidad, los humanos (incluyendo reliquias humanas, sitios culturalmente significantes y aspectos sociales) y su interacción. El medio ambiente en este contexto se extiende más allá de la operación a un sistema global.

La **gestión medioambiental** es el proceso de regular y administrar riesgos y aspectos relacionados con el medio ambiente. Puede involucrar la gestión directa del medio ambiente en sí, pero más a menudo se trata de controlar las actividades de una organización, los productos y servicios que interactúan con el ambiente natural. Estos son controlados para minimizar los impactos adversos y, cuando sea posible, tener un efecto positivo en el medio ambiente.

Fuente:

- *Resumido del Código de Prácticas del RJC (2013)*
- *ISO14000 - Términos y definiciones*

La sección **Gestión medioambiental** del COP es aplicable a todos los miembros.

La cláusula de **Gestión medioambiental** del COP se debe leer e implementar en conjunto con las cláusulas sobre **Sustancias peligrosas**, **Desechos y emisiones**, **Uso de los recursos naturales** y, para los miembros en el sector minero, también con las cláusulas sobre **Evaluación del impacto**.

B. Antecedentes del tema

Compañías de todos los tamaños y sectores están logrando cada vez más beneficios empresariales tangibles al tomar en serio la protección del medio ambiente. Los beneficios netos de las iniciativas de protección ambiental pueden incluir costos operativos reducidos, uso reducido de materiales, aumento del compromiso del trabajador y mejora en la valoración de la marca. Las compañías líderes apuntan ahora a la integración efectiva de las consideraciones ambientales en la planificación, operación y desmantelamiento de todas las actividades industriales. Las compañías que observan y definen su compromiso con el desempeño ambiental, han trabajado con los mismos sistemas de negocios y enfoques gerenciales que hacen al éxito global de su empresa.

El desarrollo de una estrategia de protección ambiental depende de las leyes y regulaciones vigentes, de los aspectos y los impactos de la industria, así como del beneficio de los interesados, tal como los inversionistas, los consumidores, las comunidades y las organizaciones ambientalistas. Siempre debe realizarse una cuidadosa evaluación de las actividades y procesos de la empresa a fin de evitar daños graves o irreversibles al medio ambiente. En el caso donde varias opciones estén siendo consideradas, se deberá preferir la opción que ofrezca la mejor posibilidad de evitar daños irreversibles al medio ambiente y sea rentable. Esto debe incluir la consideración de los efectos de la opción de "no hacer nada".

En lo que respecta al entorno, la reducción de impactos adversos al medio ambiente puede ser medida mediante la protección de los ecosistemas, de manera que estos sean capaces de realizar todos los procesos ecológicos y mantener su potencial evolutivo a largo plazo. Cuando se reduce la integridad ecológica de un ecosistema, la capacidad del mismo, su genética y la diversidad de las especies que sobrevivan al cambio asociado al desarrollo, también se ven reducidas. La gente depende de la integridad de los ecosistemas y de los servicios que estos proveen, particularmente las personas pobres y vulnerables. Tanto las empresas grandes como las pequeñas pueden contribuir al desarrollo sostenible administrando su impacto ambiental.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Se ha desarrollado una diversidad de estándares para la gestión ambiental. Entre las iniciativas voluntarias para la industria se incluyen el Pacto Global de las Naciones Unidas y los Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC). El Pacto Global dictamina que las empresas deben: 1) respaldar una estrategia preventiva a los desafíos ambientales; 2) llevar a cabo iniciativas para promover una mayor responsabilidad hacia el medio ambiente; y 3) fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías amigables con el medio ambiente. Los Estándares de desempeño de la IFC son requeridos para sus clientes, pero son tomados como referencia por cada vez mayor cantidad de iniciativas, tal como los Principios de Ecuador.

Los estándares de gestión más comúnmente referidos son los desarrollados por la Organización Internacional de Normalización (ISO), que están diseñados para ser aplicados a todo tipo de organización. La serie ISO 14000 tiene por objetivo proveer a las organizaciones basadas en la gestión de riesgos una estructura para la implementación de sistemas de gestión de cuestiones ambientales. En particular, proporciona especificaciones y orientación sobre los elementos clave para un sistema de gestión ambiental efectivo.

Legislación nacional

El concepto de medio ambiente, en términos legislativos, ha sido tradicionalmente enfocado al entorno que rodea a los humanos, tanto a lo hecho por el hombre como por la naturaleza. La mayor parte de los países cuenta con leyes y regulaciones con respecto a la protección ambiental, al control de la contaminación y a la gestión ambiental. Muchas jurisdicciones nacionales y estatales requieren condiciones adicionales específicas que deben ser observadas especialmente en lo relativo a la calidad del aire y del agua, la biodiversidad y el manejo de la tierra, el ruido y la eliminación de residuos. Ciertos tipos de operaciones industriales deben estar habilitadas por leyes de protección ambiental, y estas habilitaciones deben ser válidas y acatadas siempre.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 22.1: Riesgos, impactos y desempeño:** *Los miembros identificarán los riesgos medioambientales, los impactos medioambientales significativos y las posibilidades de mejorar el desempeño medioambiental.*

Puntos a considerar:

 - Todos los procesos y actividades de la empresa deben ser revisados para identificar aquellos que tengan el potencial de causar un impacto adverso significativo en el medio ambiente, ya sea a través de la emisión de grandes volúmenes de desechos, o a través del uso de materiales o procesos peligrosos. Entre los riesgos e impactos se incluyen la contaminación del aire y del agua, el uso de materiales y de energía y los efectos visuales y auditivos.
 - Se deben identificar los entornos ambientales y receptores sensibles, tales como las vías fluviales naturales, la vegetación, la fauna y el hábitat de la fauna, y las comunidades cercanas que puedan verse afectadas.
 - Las oportunidades para mejorar el desempeño ambiental deben centrarse en eliminar los riesgos e impactos desde su origen, al utilizar menos materiales o procesos peligrosos, para luego utilizar controles efectivos para minimizar los riesgos e impactos.
 - Los riesgos deberán tener en cuenta las consecuencias potenciales en el caso de que los peligros no sean manejados efectivamente o que los vertidos excedan los límites aceptables.
 - La evaluación de riesgos debe ser adecuada a las circunstancias de la empresa y debe identificar dónde puedan surgir inconvenientes, la probabilidad que estos ocurran y los procedimientos potencialmente deficientes. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos, para documentar riesgos como así también todo impacto significativo.

- **COP 22.2: Controles:** *Los miembros implementarán, y revisarán periódicamente, controles para minimizar y mitigar los riesgos medioambientales identificados y los impactos ambientales significativos, y para mejorar el desempeño medioambiental.*

Puntos a tener en cuenta:

- Al desarrollar controles para gestionar los riesgos y minimizar los impactos medioambientales, deberá ser considerada la jerarquía de los controles. En orden, desde la opción más deseada a la menos deseada, la jerarquía es eliminación, sustitución, mitigación, tratamiento y vertido. Estas opciones pueden alcanzarse introduciendo cambios en los procesos operativos, los productos, las prácticas de trabajo o las materias primas.
 - **Eliminación** es cuando el riesgo es excluido. Por ejemplo cuando una sustancia contaminante ya no es generada o producida.
 - **Sustitución** supone el reemplazo de una materia prima o de un proceso por otro con un potencial menor de causar un impacto.
 - **Mitigación** supone métodos para reducir el grado del riesgo o del impacto y puede suponer la reutilización y las prácticas de reciclado.
 - **Tratamiento** de los riesgos está hacia el final de la jerarquía de control y disminución. Los riesgos son tratados a fin de reducir los impactos tóxicos o peligrosos para el medio ambiente.
 - **Vertido** es la opción menos deseable de la gestión ambiental, y concierne mayormente a la generación de desechos.
 - Se deben desarrollar reglamentos y procedimientos sobre las medidas de control, especialmente cuando las operaciones de las empresas y sus procesos tengan el potencial de causar impactos significativos o violaciones a las regulaciones ambientales. Los procedimientos pueden requerir el monitoreo, la medición y la elaboración de un informe sobre los procesos, los vertidos y las emisiones, según sea necesario. Cuantificar los cambios en los impactos puede ser una manera útil de monitorear las mejoras y los beneficios de las medidas de control; sin embargo, esto puede no ser siempre posible para las pequeñas empresas o para determinados riesgos.
 - Todos los miembros, independientemente de si sus operaciones tienen o no tienen el potencial de causar impactos adversos significativos en el ambiente, deben identificar e implementar oportunidades para mejorar el desempeño, como por ejemplo: reduciendo el uso de materiales, reciclando y sustituyendo para utilizar menos sustancias peligrosas.
 - Una estrategia de mejora continua es una parte integral de la gestión ambiental, y debe ser la base de la revisión frecuente de los controles.
- **COP 22.3: Capacitación:** *Los miembros proveerán, a los empleados y contratistas in situ que corresponda, información y capacitación sobre riesgos medioambientales y controles de una manera y en un lenguaje que les resulte comprensible.*

Puntos a tener en cuenta:

- Desarrollar y llevar a cabo una formación inicial para los empleados, contratistas in situ y visitantes.
- Asegurarse de que todo el personal relevante comprenda los riesgos potenciales y la gestión de los controles, así como sus roles y responsabilidades, especialmente si desempeñan actividades que hayan sido identificadas de tener el potencial de causar impactos adversos significativos en el medio ambiente.
- Mantener registros de las capacitaciones y utilizarlas para planificar capacitaciones actualizadas.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Revisó todas las actividades de su empresa e identificó aquellas que tienen el potencial de causar impactos ambientales adversos?
- ✓ ¿Identificó e implementó controles para eliminar o minimizar riesgos e impactos adversos significativos?
- ✓ ¿Identificó oportunidades para mejorar su desempeño ambiental, y estas están siendo implementadas?
- ✓ ¿Tiene en funcionamiento un sistema de gestión medioambiental global acorde a su nivel de riesgos e impactos?

Consejos para empresas pequeñas

Las empresas pequeñas pueden sacar provecho de una buena gestión medioambiental mejorando el uso de los recursos (agua, gas y electricidad) así como estando al corriente de los requerimientos especificados por la legislación vigente. Las cuestiones medioambientales típicas para una pequeña empresa incluyen:

- ✓ Consumo de energía, habitualmente electricidad para iluminación y trabajo, y gas para calefacción
- ✓ Agua
- ✓ Eliminación de desechos y agua residual
- ✓ Sustancias químicas peligrosas y eliminación de desechos peligrosos

Algunas de estas cuestiones tienen un bajo impacto ambiental o no requieren de complejos sistemas o controles de gestión. Sin embargo, bajo riesgo o bajo impacto ambiental no significa que estas puedan o deban ser ignoradas. Por ejemplo, en la mayor parte de las jurisdicciones donde operan los miembros (grandes o pequeños) hay controles estrictos para la gestión de sustancias peligrosas o para la eliminación de desechos peligrosos. Incluso verter incorrectamente cantidades menores de desechos peligrosos en desechos generales puede ocasionar multas o sanciones significativas. Por lo tanto, es importante que los riesgos medioambientales sean identificados y manejados adecuadamente. Las oportunidades de introducir mejoras sencillas para pequeñas empresas incluyen:

- ✓ Informar a los empleados sobre la manera adecuada de eliminar los desechos generales de la administración
- ✓ Instalar contenedores especiales adecuadamente etiquetados para los desechos peligrosos (a menudo los recolectores de desechos peligrosos pueden proveer contenedores especiales para materiales peligrosos)
- ✓ Comprometer a su proveedor de agua o energía a realizar una auditoría que podría identificar ahorros ambientales, y al mismo tiempo minimizar los costos de la empresa. Existe una buena posibilidad de que alguna otra persona tenga los mismos inconvenientes y haya hecho algo sencillo al respecto.

Consulte también las secciones de [Sustancias peligrosas, Desechos y emisiones](#) y [Uso de los recursos naturales](#).

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre gestión medioambiental:

- Business for Social Responsibility (BSR) - Empresas para la Responsabilidad Social (BSR) - Estrategia Ambiental
www.bsr.org/en/our-work/consulting-services/environmental-assessment-strategy
- Environment Agency - Agencia medioambiental (RU)
www.environment-agency.gov.uk
- Environment Canada
www.ec.gc.ca
- Global Reporting Initiative (GRI) - Iniciativa del Reporte Global
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- International Finance Corporation (IFC) - Estándar de Desempeño 3 - Eficiencia de los Recursos y Prevención de la Contaminación (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) - Guía 3 - Eficiencia de los Recursos y Prevención de la Contaminación (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/9187330049800a6baa9cfa336b93d75f/Updated_GN3-2012.pdf?MOD=AJPERES
- International Finance Corporation (IFC) - Directivas sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability+Sustainability+Framework/Environmental,+Health,+and+Safety+Guidelines/
- Organización Internacional de Normalización (ISO) - ISO 14000 Sistemas de Gestión Ambiental
www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- Naciones Unidas (ONU) - Reporte Ambiental del Estado Global
www.unep.org

- acto Global de las Naciones Unidas
www.unglobalcompact.org
- Naciones Unidas (ONU) - Plataforma de Conocimientos sobre el Desarrollo Sostenible
www.un.org/esa/sustdev/
- U.S. Environmental Protection Agency (EPA) - Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos
www.epa.gov
- U.S. Environmental Protection Agency (EPA) - Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos - Portal para la pequeña empresa
www.epa.gov/smallbusiness/

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 23) Sustancias peligrosas

A. Definiciones y pertinencia

Una **Sustancia Peligrosa** es cualquier material que presente una amenaza a la salud humana y/o al medio ambiente.

En la cadena de suministro de la joyería, las sustancias peligrosas pueden ser insumos o materias primas (por ejemplo solventes orgánicos, ácidos o fundentes para soldadura), o flujo de desechos y subproductos (vertidos al aire, agua o tierra, envases vacíos de sustancias peligrosas, residuos, suelo sulfatado ácido, etc.).

La sección del COP sobre sustancias peligrosas se aplica a todos los miembros que usen sustancias peligrosas. Nótese que el uso o la presencia de mercurio o cianuro en el sector minero es tratado aparte en las cláusulas sobre **Mercurio** y **Cianuro**.

La sección sobre Sustancias peligrosas del COP se debe leer e implementar en conjunto con las secciones del COP sobre **Salud y seguridad**, **Gestión medioambiental** y **Desechos y emisiones**.

B. Antecedentes del tema

Con el crecimiento y expansión de los procesos industriales durante el siglo XX, los gobiernos comenzaron a adoptar medidas para regular el uso y la gestión de sustancias químicas, con el fin de proteger a la gente y al medio ambiente. En la actualidad, muchos países industrializados cuentan con numerosas leyes y regulaciones para evaluar y gestionar la salud y la seguridad del lugar de trabajo, y los riesgos ambientales relacionados con las sustancias peligrosas.

En la mayoría de los lugares de trabajo está generalizado el uso de sustancias peligrosas y productos peligrosos. A menudo se incluyen únicamente los productos de limpieza y las sustancias usadas en ambientes controlados tal como los laboratorios, pero también pueden incluir sustancias químicas complejas y extremadamente peligrosas. Las siguientes son algunas de las sustancias peligrosas más comunes:

- Amianto
- Monóxido de carbono
- Cianuro
- Polvos y vapores
- Fibra de vidrio
- Líquidos inflamables
- Plomo inorgánico
- Isocianato en pinturas
- Mercurio
- Sustancias que reducen la capa de ozono (ODS)
- Bifenilos policlorados (PCB)
- Fundentes para soldadura
- Fibras minerales sintéticas

Los materiales peligrosos pueden también ser generados como desechos en varios puntos de la cadena de suministros de la joyería. A pesar de que las definiciones varían según las jurisdicciones, habitualmente los materiales son designados como peligrosos si son: inflamables, oxidantes, corrosivos, tóxicos, radioactivos o explosivos y si constituyen una amenaza a la salud pública o al medio ambiente. Algunos ejemplos pueden incluir la sobrecarga de la mina, el enriquecimiento del oro y los desechos del refinado, los residuos de la electrodeposición, los desechos del desengrase, el mercurio, los aceites usados, las baterías, los refrigerantes y

muchas sustancias químicas industriales y productos de limpieza. Estos y otros materiales suscitan diferentes condiciones regulativas, según las jurisdicciones.

Para obtener más información sobre el manejo de los desechos, consulte la orientación sobre [Desechos y emisiones](#).

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Existen estándares y regulaciones para muchas de las sustancias peligrosas que se utilizan en la cadena de suministro del oro y los diamantes empleados en la industria de la joyería. Algunas de las regulaciones internacionales clave relativas a las sustancias peligrosas son:

- La *Convención de Rotterdam* (1998) tiene por objetivo proteger la salud humana y el medio ambiente de daños potenciales surgidos del traslado o intercambio de sustancias peligrosas, así como contribuir con el uso racional de dichas sustancias. Esta convención crea obligaciones que son legalmente vinculantes para los países firmantes, así como la necesidad de un consentimiento informado previo sobre el traslado y los efectos de las sustancias peligrosas. La misma cubre pesticidas y sustancias químicas industriales que hayan sido prohibidas o limitadas severamente por razones de salud o ambientales. Las obligaciones de la convención son ratificadas a partir del momento en que los países establecen entes o organismos gubernamentales para la gestión de sustancias peligrosas dentro de sus jurisdicciones. Por lo tanto, el cumplimiento de la legislación local en vigencia generalmente significa que esta convención está siendo implementada.
- La Convención de Estocolmo (2004) es una convención internacional legalmente vinculante cuyo objetivo es ponerle fin al uso y descarga de contaminantes orgánicos persistentes (POP, por su sigla en inglés). Los POP se definen como sustancias químicas que persisten en el ambiente, que se bioacumulan a través de la red alimentaria y que representan un riesgo para el medio ambiente y la salud humana. Esta convención apunta a reducir y ulteriormente a eliminar las siguientes sustancias: nueve tipos de pesticidas, dos sustancias químicas industriales (hexaclorobenceno y bifenilos policlorados [PCB, por su sigla en inglés]) y dos familias de subproductos químicos (dioxinas y furanos) de los procesos de combustión y producción de sustancias cloradas.
- El Protocolo de Montreal sobre sustancias que reducen la capa de ozono (1989) elimina progresivamente la producción de un cierto número de sustancias que reducen la capa de ozono. El objetivo principal han sido los clorofluorocarbonos (CFC). La eliminación progresiva de las otras sustancias ha sido más lenta.
- En 2002, la Comisión económica de las Naciones Unidas para Europa propuso un sistema internacional para garantizar la seguridad en el uso, el transporte y la eliminación de sustancias químicas y productos peligrosos. El nuevo sistema, llamado "Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos" (GHS, por su sigla en inglés), trató la clasificación de las sustancias químicas por tipos de peligro, y estableció un lenguaje común para informar sobre las sustancias químicas, incluyendo etiquetas y fichas de seguridad de materiales. El GHS ha sido concebido principalmente para gobiernos, instituciones regionales y organizaciones internacionales, pero también contiene una guía de orientación y contexto para que la industria pueda poner en práctica los requisitos adoptados. Ya ha sido implementado por 67 países y se espera que el resto lo haga para el 2015. El GHS incluye un criterio de clasificación armonizado para:
 - peligros físicos,
 - peligros para la salud, y
 - peligros para el medio ambiente.
- La Convención de Minamata sobre el mercurio está abierta a ratificaciones desde el mes de octubre de 2013 y trata sobre los usos permitidos del mercurio como una manera de reducir las descargas al medio ambiente. Necesita ser ratificada por 50 países para entrar en vigor. Durante la negociación del

texto de la convención, los gobiernos acordaron que de aquí al 2020 se prohibirá la producción, exportación e importación de ciertos productos que contengan mercurio. La convención requiere que los países participantes establezcan estrategias y planes de acción de carácter nacional, cuyos objetivos sean reducir las emisiones y descargas de mercurio y reducir la exposición al mercurio en explotaciones mineras artesanales o de pequeña escala. Para los miembros que posean operaciones mineras, el control del mercurio está tratado aparte en la cláusula de COP sobre el **mercurio**.

Legislación nacional

La mayor parte de los países cuenta con leyes y regulaciones sobre la manipulación adecuada, la gestión, el uso y la eliminación de sustancias peligrosas. Muchas jurisdicciones nacionales y estatales requieren condiciones específicas adicionales que deben ser cumplidas por las empresas, especialmente en el caso del almacenamiento y la manipulación de sustancias peligrosas.

La mayor parte de los países ya cuenta con leyes sobre la implementación del programa GHS de las Naciones Unidas, que versa sobre la necesidad de que todas las sustancias peligrosas estén acompañadas por una ficha de seguridad de materiales (SDS, por su sigla en inglés), u otra información equivalente. La SDS es un documento que contiene información importante sobre una sustancia peligrosa y sobre cómo manipularla de manera segura. Habitualmente debe indicar:

- el nombre comercial de la sustancia peligrosa
- el nombre genérico y la designación química de ciertos ingredientes
- las propiedades químicas y físicas de las sustancias peligrosas
- información sobre peligros para la salud
- las precauciones a tener para que el uso y la manipulación sean seguros
- los procedimientos de primeros auxilios
- el nombre del fabricante o importador, su dirección y número telefónico.

La SDS brinda a los empleadores, a los trabajadores autónomos, a los empleados y a los representantes de salud y seguridad, la información necesaria para gestionar de manera segura los riesgos de la exposición a una sustancia peligrosa. Es importante que todos en el lugar de trabajo tengan acceso a la SDS, y que puedan leerla e interpretarla. Muchas jurisdicciones requieren que la SDS haya sido emitida dentro de los últimos 3 años. Por lo tanto, los miembros deben asegurarse que sus SDS estén actualizadas.

Es esencial que los miembros estén al tanto y cumplan con las leyes y regulaciones vigentes.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 23.1: Inventario y documentación:** Los miembros mantendrán un inventario de sustancias peligrosas en las instalaciones. Las Fichas de Seguridad de Material (u otra información equivalente) estarán disponibles en todo lugar donde se usen sustancias peligrosas, y los riesgos asociados a su uso se comunicarán claramente a todos los empleados y contratistas que trabajen con ellas

Puntos a tener en cuenta:

- Le sorprendería saber la cantidad y variedad de sustancias peligrosas que se encuentran en su lugar de trabajo; muchas están presentes en cantidades pequeñas y otras no han sido usadas en mucho tiempo. Varias sustancias peligrosas pueden no ser reconocidas como tales, y ser tomadas a la ligera, sin prestar la atención necesaria para su adecuada manipulación, etiquetado, almacenamiento y eliminación.
- Los miembros deben revisar el uso y manipulación de todas las sustancias peligrosas utilizadas en el lugar de trabajo para determinar si existen riesgos para la salud de los empleados o para el medio ambiente; así mismo, deben implementar controles para minimizar los riesgos, como por ejemplo, mejorando las capacitaciones y los procedimientos, y deben utilizar productos alternativos más seguros. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde

- hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.
- Se debe designar a una persona como responsable de mantener un inventario de sustancias peligrosas en cada lugar de trabajo, atribuyéndole la autoridad para aprobar el uso de nuevas sustancias químicas en las instalaciones, y brindándole recursos adecuados para almacenar y responder a incidentes específicos según la naturaleza de los materiales.
 - El sistema para mantener el registro de un inventario deberá ser adecuado a la cantidad y diversidad de sustancias peligrosas que se encuentren en su lugar de trabajo.
 - Para entornos similares a oficinas o lugares de trabajo que utilicen cantidades limitadas de sustancias peligrosas, las cantidades presentes en el lugar podrán ser registradas en un rango, en lugar de a través de un relevamiento continuo, como por ejemplo: "de 3 a 5 botellas de 150 ml de alcohol isopropílico".
 - Para un lugar de trabajo operativo donde se utilizan grandes cantidades de sustancias peligrosas como parte de un proceso, tal como en una refinería o una fábrica, será necesario implementar un sistema más sofisticado que releve de manera continua las cantidades, la ubicación y el estado de las sustancias peligrosas utilizadas. En este tipo de ambientes puede ser adecuado mantener el inventario en una base de datos electrónica. Existen para estos fines varios sistemas de bases de datos de organizaciones independientes.
 - Para las sustancias peligrosas usadas comúnmente y compradas en pequeñas cantidades, el equivalente de las Fichas de seguridad de materiales (SDS) estará impreso en la etiqueta del envase.
 - Los inventarios cambian constantemente, ya que las sustancias son utilizadas, trasladadas, reemplazadas y eliminadas. Tenga en cuenta lo siguiente al manejar sustancias peligrosas in situ.
 - Las sustancias peligrosas que se encuentran almacenadas por largo tiempo y no están en uso activo corren el riesgo de ser trasapeladas, etiquetadas de manera equivocada y manipuladas de manera inadecuada.
 - Los envases originales de sustancias peligrosas no deben ser reutilizados con otros fines sin antes haber sido limpiados de manera adecuada y vueltos a etiquetar.
 - Todas las etiquetas deben estar sujetadas adecuadamente y protegidas de posibles daños.
 - Los recipientes y envases deberán ser almacenados de tal manera que sus etiquetas sean visibles.
 - Se debe tener sumo cuidado al transferir sustancias peligrosas a otros envases para asegurarse que tengan las propiedades físicas adecuadas y que estén correctamente etiquetados.
 - Los envases vacíos de sustancias peligrosas y su embalaje deberán ser tratados como desechos peligrosos ya que pueden estar contaminados con restos del material. La mayor parte de los países cuenta con leyes sobre la eliminación de estos envases y prohíben su eliminación junto con los desechos generales.
 - Es necesario contar con políticas y procedimientos escritos sobre el control y el uso de sustancias químicas, incluyendo la exigencia de que toda sustancia peligrosa esté acompañada de un SDS.
 - Puede resultar útil conservar la información sobre los procedimientos en dos ubicaciones: por un lado, en un registro consolidado de todas las sustancias peligrosas; y por el otro, en un lugar cercano al depósito o donde se use la sustancia.
 - Todo empleado involucrado en la manipulación y uso de sustancias peligrosas debe conocer los riesgos relevantes, los procedimientos para el uso de la sustancia, y debe estar capacitado para manipularla de manera adecuada.
- **COP 23.2: Prohibiciones internacionales:** *Los miembros no fabricarán, comercializarán ni usarán sustancias químicas o sustancias peligrosas que estén prohibidas internacionalmente debido a su alto poder tóxico sobre organismos vivos, su persistencia ambiental, o su potencial de bioacumulación, su impacto ecológico irreversible o su potencial de reducción de la capa de ozono.*
- Puntos a tener en cuenta:**

- Verifique si está usando sustancias peligrosas que estén prohibidas internacionalmente. Consulte el cuadro adyacente sobre algunas de estas sustancias.
- Las sustancias peligrosas deberán ser adquiridas únicamente a través de proveedores comerciales legales.
- El uso *no consuntivo* de sustancias peligrosas (por ejemplo, los clorofluorocarbonos (CFC) incluidos en los equipos antes de se establecieron las restricciones) está permitido bajo esta cláusula en el caso de que su uso respete la legislación vigente.
- El cumplimiento de la legislación vigente debe, en la mayoría de los casos, resultar en evitar el uso de sustancias peligrosas prohibidas internacionalmente.
- Si existiesen dudas sobre el estatuto de ciertas sustancias, los miembros deberán tomar la iniciativa y verificar el cumplimiento.

Sustancias peligrosas prohibidas internacionalmente

La lista de sustancias peligrosas prohibidas internacionalmente se incrementa constantemente. Algunas de las sustancias peligrosas prohibidas internacionalmente son:

- Sustancias que reducen la capa de ozono tales como
 - Clorofluorocarbonos (CFC), hidrobromofluorocarbonos (HBFC, por su sigla en inglés) o hidroclorofluorocarbonos (HCFC, por su sigla en inglés)
 - Halones
 - Tetracloruro de carbono (CCl₄) y Metilcloroformo (CH₃CCl₃)
 - Bromuro de metilo (CH₃Br).
- Contaminantes orgánicos persistentes tales como
 - Aldrina, Clordano, Dieldrina, Endrina, Hexaclorobenceno, Mirex o Toxafeno
 - Dioxinas y furanos
 - Diclorodifeniltricloroetano (DDT)
 - Bifenilos policlorados (PCB) y Terfenilos policlorados (PCT, por su sigla en inglés).
- U otras sustancias tales como Tributilo de estaño (TBT, por su sigla en inglés), Cromo hexavalente, retardantes de llama bromados (BFR, por su sigla en inglés), Polibromobifenilos o Polibromodifenil éter.

- **COP 23.3: Alternativas:** Cuando resulte técnica y económicamente viable, los miembros buscarán alternativas para reemplazar a otras sustancias peligrosas utilizadas en la industria.

Puntos a tener en cuenta:

- Dé prioridad a las sustancias peligrosas usadas en el lugar de trabajo que constituyan el mayor riesgo para la salud de los empleados o del medio ambiente.
- Evalúe la efectividad de las alternativas y determine si pueden ser usadas sin afectar los resultados de la empresa.
- Los inconvenientes menores no deben ser un impedimento para adoptar una alternativa no peligrosa.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta con un inventario de sustancias peligrosas?
- ✓ ¿Todas las Fichas de seguridad de materiales son accesibles para los empleados y contratistas que las usan?
- ✓ ¿Revisó si su empresa fabrica, comercializa o usa alguna sustancia prohibida internacionalmente?
- ✓ ¿Examinó si existen alternativas adecuadas para las sustancias peligrosas que usa en su empresa?

Consejos para empresas pequeñas

Las empresas pequeñas a menudo emplearán ciertas sustancias peligrosas, muchas en pequeñas cantidades. Es útil llevar a cabo un recuento de inventario para determinar qué hay en las instalaciones, cuánto hay almacenado y cuál es la mejor manera de eliminar los desechos.

El siguiente es un ejemplo de un inventario tipo:

| Nombre de la instalación / Ubicación | | | | | Fecha de control | | |
|---|--|------------------------------------|--|--|--|--|---|
| Nombre del producto | Número de identificación de la sustancia química (p.ej. Número ONU) | Proveedor | Ubicación del almacén | Capacidad máxima de almacenamiento | Ubicación y fecha de las SDS | Empresa de eliminación de desechos | EPP / Equipos requeridos |
| Anote el nombre y los nombres alternativos de las sustancias químicas | La mayoría de las sustancias peligrosas tienen un ID o No. ONU único | Indique nombre(s) de proveedor(es) | Identifique la ubicación, sala, gabinete de almacenamiento donde está almacenada la sustancia. Analice anotar también dónde se la usa. | Indique la cantidad máxima histórica almacenada en el lugar. | Identifique la ubicación y fecha de todas las SDS. | Anote el nombre de la(s) empresa(s) de eliminación de desechos. Fijese que puede ser el mismo proveedor. | Anote los EPP especiales y el equipo para la manipulación segura de la sustancia. |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Este inventario debe ser examinado y actualizado regularmente, especialmente cada vez que ocurra un cambio mayor. También puede ser utilizado como la base de una evaluación del riesgo en relación a la manipulación, uso, almacenamiento y eliminación de las sustancias. La Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos proporciona un modelo de evaluación de riesgos que ha sido diseñado especialmente para empresas pequeñas a medianas.

El registro de sustancias peligrosas puede ser utilizado para identificar un posible derrame accidental que podría provocar la contaminación del suelo, del agua o del aire. Utilizando la jerarquía de los controles, se pueden identificar acciones prioritarias, por ejemplo:

- **Suprimir:** Deshágase de todas las sustancias químicas y sustancias peligrosas que no se usen o que no sean necesarias, mediante un contratista habilitado para la eliminación.
- **Sustituir:** Pida consejos a su proveedor para sustituir las sustancias tóxicas por otras menos tóxicas.
- **Mitigar:** Instale una zona de almacenamiento rodeada de un muro de contención para evitar la contaminación ocasionada por algún derrame accidental, o examine el plan de respuesta a situaciones de emergencia.
- **Administrar:** Desarrolle un procedimiento para la manipulación de sustancias químicas, así como una capacitación para los empleados.
- **Equipo de protección personal:** Asegúrese de que el personal tenga el equipo adecuado a disposición.

Consulte también la orientación sobre [Salud y seguridad](#), [Gestión medioambiental](#) y [Desechos y emisiones](#).

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre sustancias peligrosas:

- Material Safety Data Sheets (MSDS) Solutions Centre - Centro de soluciones para las fichas de seguridad del material
www.msds.com/
- Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional
www.pic.int
- Departamento de conservación y recursos naturales del estado de Nevada –Contaminación del aire - Minería
http://ndep.nv.gov/mercury/mercury_air.htm
- Convención de Estocolmo sobre Contaminantes orgánicos persistentes
www.pops.int/
- Protocolo de Montreal sobre sustancias que reducen la capa de ozono
www.theozonhole.com/montreal.htm
- Comisión económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) - Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos (GHS)
www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/ghs_welcome_e.html
www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/implementation_e.html
- Programa del medio ambiente de las Naciones Unidas (UNEP) - Asociación mundial del mercurio
www.chem.unep.ch/mercury/partnerships/new_partnership.htm
- Programa del medio ambiente de las Naciones Unidas - Contaminantes orgánicos persistentes
<http://www.chem.unep.ch/pops/>

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 24) Desechos y emisiones

A. Definiciones y pertinencia

Los **desechos y emisiones** son materiales sólidos, líquidos o gaseosos que son liberados, desechados o ya no se necesitan. Si no se los trata de manera adecuada, los desechos y emisiones pueden contaminar y causar un impacto negativo sobre el medio ambiente. Entre los principales desechos de la cadena de suministro de la joyería se encuentran las sustancias peligrosas, las emisiones que se liberan en el aire y las que se vierten en el agua, además de los desechos operativos generales.

Fuente:

- *Resumen del Código de Prácticas del RJC (2013)*

La sección del COP sobre **desechos y emisiones** es aplicable a todas las instalaciones que generen desechos.

La sección del COP sobre **desechos y emisiones** se debe leer e implementar en conjunto con las secciones del COP sobre **Sustancias peligrosas**, **Gestión medioambiental**, **Uso de la energía y del agua** y **Evaluación del impacto**.

B. Antecedentes del tema

Para una empresa, la generación de residuos puede estar directamente relacionada con los procesos operativos, incluyendo el manejo de las materias primas, el procesamiento y la calidad final de los productos. Los desechos también se pueden generar indirectamente, como por ejemplo, a través del desarrollo de la infraestructura, la administración y el transporte. Una gestión efectiva de los desechos implica contar con medidas adecuadas para su manipulación, almacenamiento, transporte y eliminación, junto con un compromiso para minimizar dichos residuos.

Debido a que la eliminación de desechos es cada vez más costosa, la reducción de desechos puede redundar en beneficios económicos sumados a los evidentes beneficios ambientales. Un enfoque orientado hacia métodos de producción más limpios, hacia la “eco-eficiencia” y el ciclo de vida, por ejemplo, lleva a volver a evaluar y diseñar tanto los procesos industriales como los productos para reducir su impacto medioambiental. Bajo este enfoque, las empresas a menudo consiguen minimizar los desechos que generan, o bien logran reutilizarlos en otros procesos.

La manera de abordar la gestión de desechos varía según las características de los desechos, la naturaleza de la operación y la disponibilidad de instalaciones de residuos en la zona o el país. Sin embargo, hay algunos principios relativos a la reducción de residuos que pueden aplicarse en todas partes. Estos principios son *reducir* la cantidad de desechos producidos, *reutilizar* los materiales de desecho, *reciclarlos* si no se los puede usar en su forma presente y *recuperar* recursos (como por ejemplo, la energía) a partir de los desechos. La medida final es asegurar la eliminación segura de los desechos residuales.

Las emisiones a la atmósfera causan una creciente preocupación internacional debido a su potencial contribución al cambio climático. Las emisiones más corrientes son el dióxido y el monóxido de carbono, el óxido de azufre y el óxido nitroso, los fluoruros y otras sustancias que reducen la capa de ozono. Las emisiones que contaminan el agua pueden ocurrir a través de la escorrentía superficial, la lixiviación a las aguas subterráneas, los derrames líquidos y los vertidos de aguas residuales. Algunos ejemplos específicos de la minería suelen ser el drenaje de ácidos procedentes de las minas y las pérdidas de los procesos de lixiviación en pilas o de diques de relaves. Tanto las emisiones a la atmósfera como al agua han llevado a que muchos países establezcan límites regulatorios cada vez más estrictos y la obligatoriedad de presentar informes.

Algunos países han introducido regímenes comerciales de derechos de emisión, creando así incentivos para una medición precisa y reducciones progresivas.

En cualquier punto de la cadena de suministro de productos de joyería se generan desechos comunes. Dependiendo del tipo de empresa, los desechos más comunes son, por ejemplo, productos de madera y papel, plásticos, restos de comida y plantas, objetos metálicos, artículos de oficina, equipamientos obsoletos de las plantas o de las oficinas y desechos comerciales. La separación de desechos dentro de la empresa es un primer paso esencial para su gestión responsable. Se deben buscar oportunidades de reducir, reutilizar, reciclar y recuperar recursos, aunque estas variarán en las distintas empresas y los distintos países.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Para las empresas, el estándar más ampliamente reconocido en materia de sistemas de gestión ambiental es la familia de estándares ISO14000, desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO). Las empresas pueden utilizarlos como marco para el desarrollo de sus propios sistemas y pueden acceder a la certificación si su abordaje cumple con el estándar. El estándar ISO no aborda el desempeño.

La Iniciativa de Reporte Global es un estándar internacional ampliamente aceptado para informes de sostenibilidad. Un componente importante del estándar es la información pública sobre desechos y emisiones de las empresas. Cuenta con un marco básico que es aplicable a todas las organizaciones, como así también con suplementos que se han desarrollado para diversos sectores en particular, como la minería.

El Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos y su eliminación (1989) es el acuerdo ambiental internacional más exhaustivo sobre desechos peligrosos y otros residuos. El Convenio aspira a proteger la salud de las personas y el medio ambiente de los efectos adversos resultantes de la generación, gestión, movimientos transfronterizos y eliminación de desechos peligrosos y otros residuos.

La Convención de Bamako prohíbe la importación de desechos peligrosos a África y controla los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos en África (1991). La Convención de Bamako utiliza un formato y lenguaje similares a los del Convenio de Basilea, pero es mucho más enfática en su prohibición de la importación de todo tipo de residuos peligrosos. Además, no hace excepciones para ciertos tipos de residuos peligrosos (tal como los materiales radioactivos), a diferencia del Convenio de Basilea.

La Alianza Internacional Basura Cero (Zero Waste International Alliance) se estableció con el fin de promover alternativas positivas a los vertederos y a la incineración, y para crear conciencia en la comunidad sobre los beneficios sociales y económicos de ver la basura como una base de recursos.

La Corporación Financiera Internacional (CFI) en su Estándar de desempeño 3 - Eficiencia de recursos y prevención de la contaminación, del año 2012, proporciona requisitos detallados y orientación para la gestión de los desechos y materiales peligrosos. Dicho estándar incluye requisitos para:

- Evitar la generación de desechos peligrosos y no peligrosos.
- Cuando no se pueda evitar la generación de desechos, se deben analizar medidas para reducir la cantidad y, en la medida de lo posible, recuperar, reutilizar y reciclar los materiales.
- La eliminación de desechos según las leyes locales y de manera aceptable desde un punto de vista ambiental. Esto incluye restricciones y permisos asociados con el movimiento transfronterizo de desechos.

Legislación nacional

La reglamentación sobre temas ambientales y de desechos suele ser compleja, con responsabilidades variables a nivel nacional, estatal y/o local. La mayoría de los países cuenta con leyes ambientales y procesos regulatorios detallados, generalmente supervisados por departamentos oficiales y organismos públicos. La gestión de los residuos es un tema prominente y suele haber límites relacionados con la forma de la eliminación de muchos materiales, dependiendo del impacto ambiental, del tipo de material y de su cantidad.

En algunas jurisdicciones existen incentivos para la reducción voluntaria de residuos. Es fundamental conocer la legislación pertinente, las reglamentaciones asociadas y los organismos clave en todas las jurisdicciones en las que se opere.

Las penalizaciones por incumplimiento varían de un país a otro, pero pueden incluir multas elevadas y hasta responsabilidad criminal. La infracción o violación de las normativas sobre eliminación de desechos o emisiones puede afectar las licencias de operación y otros permisos. Los impactos ambientales significativos pueden requerir que la empresa se encargue de su reparación y corra con dichos gastos.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 24.1: Identifique los desechos y emisiones:** Los miembros identificarán los desechos y emisiones que se liberan en el aire y las que se viertan en el agua y en la tierra generadas por sus procesos industriales.

Puntos a tener en cuenta:

- Se deben revisar todos los procesos y actividades de la empresa para identificar los desechos y las emisiones significativas. Identifique los insumos y productos asociados con las actividades clave e identifique los flujos e desechos que se liberan en la atmósfera, cursos de agua, cloacas, tierra y otras rutas de eliminación fuera de las instalaciones.
- Realice una evaluación de riesgos para determinar cuándo los desechos y las emisiones son "significativos". Que las emisiones y desechos sean significativos depende de varios factores, tales como el volumen, la composición y la toxicidad, la sensibilidad del medio ambiente que los recibe, la intensidad de las descargas y los requisitos regulatorios, entre otros. Los desechos y emisiones que puedan potencialmente dañar el medio ambiente y/o sean peligrosos necesitan una manipulación y eliminación especiales, y/o están sujetos a licencias o permisos si se los considera significativos.
- Nótese que la evaluación de riesgos debe ser adecuada a las circunstancias de la empresa y debe identificar las áreas donde pudieran surgir problemas, la probabilidad de que esto suceda y los procedimientos potencialmente deficientes. Consulte la Herramienta del RJC para la evaluación de riesgos, donde hay un modelo de evaluación de riesgos que puede usarse a tal efecto, especialmente en empresas pequeñas a medianas. En su defecto, los miembros pueden utilizar su propio proceso de evaluación de riesgos.
- Aproveche las oportunidades de generar conciencia en los empleados sobre la gestión responsable de desechos y anime a los empleados a elevar sus inquietudes a la gerencia sobre la gestión de los desechos.

Qué son los desechos

Los productos de desecho pueden clasificarse como líquidos, sólidos o gaseosos. La siguiente información ayudará a evaluar los flujos de desechos de manera más detallada:

- Fuentes;
- Composición;
- Separación;
- Cantidades;
- Niveles de flujo/producción;
- Traslado de desechos;
- Almacenamiento;
- Tratamiento; y
- Destino / vías y eliminación.

- **COP 24.2: Gestión de desechos y emisiones identificados:** Los miembros deberán gestionar de manera responsable los desechos y emisiones identificados de las siguientes maneras:
 - a. Considerando el impacto ambiental al mismo tiempo que se consideran otros costos;
 - b. Aplicando los principios de reducción, recuperación, reutilización y reciclado para reducir el impacto ambiental cuando sea posible;
 - c. Realizando el vertido o eliminación de desechos y emisiones de acuerdo con la legislación vigente o, donde no haya legislación al respecto, según lo indiquen los estándares internacionales predominantes;
 - d. Siguiendo las tendencias en cuanto a desechos y emisiones para conseguir mejoras en el desempeño ambiental.

Puntos a tener en cuenta:

- Los miembros deben asegurarse de que conocen toda la legislación vigente relativa a desechos y emisiones para todas sus operaciones. Todos los desechos y emisiones deben cumplir con los límites regulatorios correspondientes.
- Si las operaciones estuvieran ubicadas en jurisdicciones con sistemas regulatorios laxos, los desechos o emisiones del miembro deberán cumplir con los estándares internacionales pertinentes. Los estándares internacionales predominantes son aquellos comentados en la sección C de este capítulo de la Guía.
- Se deben establecer políticas y procedimientos por escrito para la supervisión y control de todos los desechos y emisiones identificados y significativos, donde los roles y responsabilidades estén claramente definidos.
- La jerarquía para el control y reducción de emisiones o desechos debe ser, por orden de preferencia, eliminación, sustitución, mitigación, tratamiento y vertido:
- **Eliminación:** se da cuando se deja de producir la emisión o el desecho. Por ejemplo, se deja de producir o generar un flujo de desechos.
- **Sustitución:** implica el reemplazo de una materia prima o proceso por otro que produce desechos o emisiones en menor cantidad o menos peligrosas.
- **Mitigación:** implica métodos para reducir el impacto asociado con la emisión o el desecho y puede incluir prácticas de reutilización y reciclado cuando sea técnica y económicamente factible.
- **Tratamiento:** de emisiones o desechos, está hacia el final de la jerarquía de control y disminución. Las emisiones o desechos son tratados para reducir su impacto sobre el medio ambiente.
- **Vertido:** es la opción menos deseable de las opciones de gestión ambiental, y se aplica sobre todo a la generación de desechos.
- Realice una evaluación específica recurriendo a expertos para identificar y caracterizar los desechos y emisiones; calcule los costos y responsabilidades, desarrolle cánones y metas de desempeño e identifique las opciones para una gestión mejorada de los desechos. Las opciones pueden ser las siguientes:
 - Medidas técnicas (por ej., equipamiento de control de la contaminación; elementos de contención);
 - Controles operativos (por ej., procedimientos mejor definidos; controles sobre las horas de operaciones);
 - Controles de producción (por ej., restricción y control del tipo de materiales usados en el proceso productivo);
 - Controles de gestión (por ej., mejor supervisión; responsabilidades y autoridades claramente definidas); y
 - Capacitación.
- Realice una diligencia debida en relación con la selección y administración de los contratistas de residuos. En esto se incluye una revisión de las licencias obtenidas por el transportista de residuos y el lugar de vertido, que debe concordar con la naturaleza de los materiales de desecho, así como la realización de auditorías periódicas de los contratistas de residuos. La gestión responsable de los desechos debe ser incorporada en los criterios de selección de contratistas y en los documentos de contratación.
- Establezca un enfoque sistemático para la medición, supervisión y análisis de los desechos y emisiones característicos del funcionamiento a intervalos regulares. La supervisión implica recabar información, como por ejemplo mediciones y observaciones, a lo largo del tiempo. Las mediciones pueden ser tanto cuantitativas como cualitativas y deben ser realizadas mediante el uso de instrumentos calibrados y/o metodologías establecidas. Los sistemas efectivos de supervisión, medición, análisis y tendencias de desechos y emisiones pueden incluir programas que:
 - evalúan la conformidad con los requisitos regulatorios referentes a desechos y emisiones
 - gestionan la efectividad de los controles de riesgo en funcionamiento para minimizar los impactos de los desechos y emisiones
 - identifican tendencias y problemas emergentes en relación con los desechos y emisiones
 - proporcionan datos que sustentan las decisiones de gestión medioambiental, e
 - identifican iniciativas que llevan a la mejora continua en relación con el desempeño medioambiental.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha identificado flujos de desechos y emisiones significativos en todas las operaciones de su empresa? ¿Puede mostrar cómo se ha llevado a cabo este proceso? ¿Fue documentado?
- ✓ ¿Conoce la legislación vigente y cumple con los límites regulatorios establecidos?
- ✓ ¿Ha identificado oportunidades para reducir desechos y emisiones?
- ✓ ¿Puede demostrar las medidas que se han tomado para reducir, recuperar, reutilizar o reciclar los desechos o emisiones?
- ✓ ¿Se supervisan periódicamente los desechos y las emisiones y se encuentran sujetas a una política y a procedimientos de gestión responsable?
- ✓ ¿La gestión responsable de los desechos es parte de un sistema más amplio de gestión medioambiental?
- ✓ ¿Supervisa y analiza las características clave asociadas con los desechos y emisiones de su empresa para identificar tendencias? ¿Utiliza esta información para llevar a cabo mejoras?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre gestión de desechos:

- Convención de Bamako sobre la prohibición de la importación de desechos peligrosos a África y el control de movimientos transfronterizos y gestión de residuos peligrosos en África (1991)
www.ban.org/Library/bamako_treaty.html
- Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos y su eliminación
www.basel.int/
- Autoridad de Protección Ambiental –Evaluación de residuos (Victoria, Australia)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/waste_assessment.asp
- Global Reporting Initiative (GRI) - Iniciativa del Reporte Global
www.globalreporting.org/Pages/default.aspx
- International Cyanide Management Code –Código Internacional de Manejo del Cianuro - Para la minería de oro
www.cyanidecode.org/
- Corporación Financiera Internacional (CFI) en su Estándar de desempeño 3 - Eficiencia de recursos y prevención de la contaminación (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- Organización Internacional de Normalización (ISO) ISO14000 - Gestión Medioambiental
www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso_9000_iso_14000/iso_14000_essentials.htm
- Sustainable Business Associates –Herramientas para descargar
www.sba-int.ch/1083-Download_Tools
- Zero Waste International Alliance (Alianza Internacional Basura Cero)
www.zwia.org

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 25) Uso de los recursos naturales

A. Definición y pertinencia

Los **recursos naturales** son materiales y sustancias que se encuentran en la naturaleza, como el carbón, los aceites minerales, el gas natural, el agua y los productos forestales, y que se utilizan en las actividades humanas.

Fuente:

- *Resumen del Código de Prácticas del RJC (2013)*

La sección del COP sobre **uso de recursos naturales** es aplicable a todas las instalaciones.

La sección del COP sobre **uso de recursos naturales** se debe leer e implementar en conjunto con las secciones del COP sobre **gestión medioambiental** y **desechos y emisiones**.

B. Antecedentes del tema

Los recursos naturales, tales como la energía y el agua, son cada vez más el foco de las medidas de eficiencia de las empresas. Las mejoras en la eficiencia son la manera más efectiva de recortar los costos empresariales. Se pueden implementar en edificios e instalaciones, en procesos de producción y en los productos finales.

Uno de los motivos más importantes para buscar la eficiencia energética es que sus beneficios se pueden predecir, medir y calcular fácilmente. Las empresas pueden ahorrar energía de muchas maneras, por ejemplo:

- Instalación de iluminación eficiente;
- Captura y reutilización del calor residual;
- Mantenimiento periódico programado de equipos;
- Aislamiento de edificios;
- Temporizadores en los sistemas de calefacción y refrigeración;
- Aparatos de consumo energético eficiente en las oficinas;
- Minimizar el uso de agua caliente;
- Optimización de equipos y procesos;
- Apagado de luces y equipos que no están en uso.

Las empresas también logran un ahorro significativo cuando utilizan y tratan el agua de modo más eficiente en sus operaciones e instalaciones. Las siguientes son algunas de las oportunidades de ahorrar agua:

- Arreglo de grifos que gotean y tuberías que pierden;
- Instalación de accesorios para el ahorro de agua en la empresa (la empresa local de aguas generalmente puede aconsejar sobre esto);
- Evalúe la posibilidad de tratar el agua para su reutilización y no para desecharla;
- Evite usar agua cuando existan técnicas secas, por ejemplo, para la limpieza o transporte de materiales;
- Sustitución del agua potable por otra agua de inferior calidad (en términos sociales y ambientales);
- Determine el volumen mínimo de agua necesario para los procesos y realice mejoras donde sea posible.

La medición del consumo de agua y energía puede ayudar a identificar qué oportunidades existen en la empresa.

El uso ineficiente de combustibles fósiles puede aumentar el aporte de gases de efecto invernadero al medio ambiente, agravando el cambio climático. El cambio climático causado por los gases de efecto invernadero es uno de los desafíos más serios a los que se enfrentan las comunidades de todo el mundo. La reducción de

emisiones de gases de efecto invernadero no es algo exclusivo de las grandes empresas. La mayoría de las medidas para reducir el consumo de energía y la emisión de gases de efecto invernadero le harán ahorrar dinero a largo plazo, aumentando la rentabilidad. La reducción del consumo de energía y de emisiones de gases con efecto invernadero debe verse como una oportunidad de dar a su empresa una gran ventaja comercial.

El comercio de carbono o de emisiones ya está disponible en algunos mercados. Generalmente está a cargo del gobierno o de una autoridad central, y apunta a brindar un incentivo económico a las empresas que reduzcan las emisiones. Las compensaciones de carbono generalmente son acciones para mitigar las emisiones, acordadas por un proveedor comercial o sin fines de lucro. Los métodos de compensación suelen incluir el plantar árboles, las inversiones en energías renovables, la conservación de energía y la captura de metano. La efectividad real de estos enfoques aún está en debate. Deben verse como medidas complementarias a otros esfuerzos más directos para reducir el consumo de energía y las emisiones de las instalaciones y de las operaciones, incluyendo el transporte.

Otros recursos en los que las empresas pueden centrarse como medidas de eficiencia son los productos forestales (papel, cartón y madera) y los plásticos (por ejemplo, en el envasado de los productos).

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Pese a los grandes avances en la toma de conciencia sobre el uso eficiente de la energía y del agua, existen relativamente pocos estándares comunes. La mayoría de los programas de etiquetado de agua o energía, de eficiencia mínima y de códigos de construcción son voluntarios y varían según el sector de la industria y la ubicación geográfica. De todos modos, cuando existen, proporcionan una herramienta para comparar entre distintas opciones de productos y proceso.

La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (1994) ha sido ratificada por 192 países, lo que la convierte en una convención prácticamente universal. La Convención sobre el cambio climático se creó para comenzar a pensar qué puede hacerse para reducir el calentamiento global y cómo hacer frente a aquellos cambios que resulten inevitables. El Protocolo de Kyoto ha sido anexo a la Convención. Es un acuerdo legalmente vinculante para los signatarios, que aspira a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en todo el mundo.

La Corporación Financiera Internacional (CFI) en su Estándar de desempeño 3 - Eficiencia de recursos y prevención de la contaminación (2012), brinda requisitos detallados y orientación para grandes proyectos de desarrollo:

- Que promuevan un uso más sostenible de los recursos, incluyendo la energía y el agua
- Que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con el proyecto.

Específicamente, el Estándar exige que las instalaciones consideren medidas técnica y económicamente factibles y rentables a lo largo del ciclo de vida de la operación en relación con el consumo de energía, agua y otros materiales. La rentabilidad se determina según los costos de capital y de explotación y los beneficios económicos de la medida analizada, durante la vida útil de dicha medida. A los efectos del Estándar de Desempeño del CFI, se considera que una medida de eficiencia de recursos o de reducción de gases de efecto invernadero es rentable si se espera que proporcione un rendimiento de la inversión al menos comparable al proyecto mismo.

Legislación nacional

Los gobiernos nacionales y locales suelen establecer normativas, directrices y objetivos para la industria en relación con el uso eficiente del agua y la energía. Según la Convención, los gobiernos deben lanzar estrategias nacionales para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Dichas estrategias incluyen los objetivos nacionales para la reducción de emisiones, así como leyes específicas y normativas relacionadas con el uso de energía y los recursos.

Como este es un tema en el que hay cambios constantes, es importante mantenerse al día sobre los requisitos legales y los incentivos para las empresas relacionados con la energía y el uso de recursos.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 25.1: Energía y agua:** Los miembros controlarán el uso de energía y agua en sus operaciones comerciales e implementarán iniciativas para una mayor eficiencia energética y de aprovechamiento del agua.
- **COP 25.2: Otros recursos:** Los miembros identificarán otros recursos naturales significativos que se utilicen en sus procesos industriales e intentarán asegurar que se haga un uso eficiente de los mismos.

Puntos a tener en cuenta:

- Prácticamente todos los lugares de trabajo necesitan energía, agua y otros recursos naturales, como por ejemplo, minerales y productos forestales.
- Los miembros deben identificar el origen del agua extraída y consumida (por ejemplo, por fuente, calidad y/o cantidad), la energía consumida (por ejemplo, identificando el tipo de combustible y/o su cantidad) y todo otro recurso de importancia.
 - En la medida de lo posible, el uso de energía debe permitir el establecimiento de un equilibrio que muestre las emisiones de gases de efecto invernadero en las actividades productivas clave.
 - La importancia del uso de otros recursos será determinada por el tipo de recurso (por ejemplo, por su escasez o riesgo de impacto) y/o por el volumen del mismo utilizado por la empresa.
- La supervisión del consumo debería ser bastante simple en la mayoría de los casos, ya que la energía a consumir generalmente debe ser adquirida.
 - En ocasiones, no es posible supervisar el consumo de agua y energía en lugares de trabajo pequeños que no tienen medidores independientes, por ejemplo, en el caso de una oficina en un edificio de oficinas. En tales casos, los miembros deben igualmente implementar iniciativas para aumentar la eficiencia dentro de lo posible (véanse los ejemplos de la sección B, más arriba).
 - En los lugares de trabajo más grandes, y aquellos que realizan procesos que requieren consumo de agua, energía u otros recursos, los miembros deben:
 - establecer procedimientos para controlar el consumo y supervisarlos a lo largo del tiempo
 - considerar el establecimiento de objetivos para la mejora de la eficiencia
 - realizar análisis técnicos adecuados relativos a la naturaleza de los procesos de la empresa para identificar mejoras de la eficiencia que sean, además, rentables
 - adoptar soluciones técnicas y económicamente factibles para reducir el consumo y/o aumentar la eficiencia.
 - Utilice la información y los consejos que le puedan dar las empresas locales de servicios, así como las entidades públicas, siempre que estén disponibles y sean adecuados.
 - Evalúe usar un servicio de auditoría de energía a cargo de expertos calificados para que le proporcionen por escrito evaluaciones detalladas sobre el consumo y las oportunidades detectadas para mejorar la eficiencia.
- Priorice las iniciativas según su costo, ahorro y seguridad.
 - Las más importantes mejoras de la eficiencia a menudo se pueden llevar a cabo sin realizar inversiones nuevas, y por eso deben ser prioritarias. Por ejemplo, dar recomendaciones simples (tales como recordar a los trabajadores que deben apagar los equipos y las luces cuando no los están utilizando) pueden implementarse con un costo mínimo.

- Calcule la amortización (cuánto tiempo se tarda en recuperar un gasto mediante el ahorro de energía que permite) para demostrar y comunicar las ventajas de cada mejora de eficiencia, y priorice las iniciativas según los resultados.
- Como regla general, las iniciativas que dan un resultado económico positivo deben implementarse, a menos que se identifiquen otros riesgos.
- Al considerar las medidas de eficiencia energética se deben tener en cuenta las emisiones de gases con efecto invernadero a lo largo de la vida útil de cada producto, proyecto o proceso.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Supervisa el consumo de energía y agua?
- ✓ ¿Ha puesto en funcionamiento iniciativas para el uso eficiente de la energía y el agua?
- ✓ ¿Ha identificado si en su empresa se utilizan otros recursos naturales significativos, como por ejemplo, los productos de papel?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo trata de asegurarse de que se los utiliza de manera eficiente?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información relacionada con agua, energía y otros recursos:

- Business for Social Responsibility - Empresas por la Responsabilidad Social - Energía
www.bsr.org/en/our-work/industry-focus/energy
- Carbon Catalogue –Directorio de compensaciones por emisión de carbono
<http://forestcarbonportal.org/>
- Carbon Footprint –Reduzca su impacto
www.carbonfootprint.com/
- Agencia de Protección Ambiental - Conservación de la energía (Australia)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserves_energy.asp
- Agencia de Protección Ambiental - Conservación del agua (Australia)
www.epa.vic.gov.au/bus/resource_efficiency/conserves_water.asp
- Amigos de la Tierra - Escocia - Plan de transporte ecológico
www.green-office.org.uk/audit.php?goingto=factsheet7
- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero - Estándar corporativo
www.ghgprotocol.org/standards/corporate-standard
- Panel Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (IPCC)
www.ipcc.ch/publications_and_data/ar4/syr/en/mains1.html
- Asociación Internacional de Comercio de Emisiones (IETA)
www.ieta.org/
- Corporación Financiera Internacional (CFI) Estándar de desempeño 3 - Eficiencia de recursos y prevención de la contaminación (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/25356f8049a78eeeb804faa8c6a8312a/PS3_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (1994) - La respuesta internacional al cambio climático.
unfccc.int/essential_background/items/2877.php
- Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos - Programa WaterSense
www.epa.gov/watersense/

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 26) Información sobre los productos

A. Definiciones y pertinencia

La **información sobre los productos** en la industria de la joyería atañe a la divulgación adecuada y exacta de toda la información relevante sobre los productos de joyería, incluyendo diamantes, diamantes tratados, sintéticos, de imitación, oro y metales del grupo del platino.

La **representación** incluye ilustraciones, descripciones, expresiones, palabras, cifras, detalles o símbolos mostrados de manera que parezcan estar relacionados con el producto de joyería. Las representaciones, en particular aquellas dirigidas al consumidor final, deben ser verídicas y exactas.

La **venta** incluye poner a la venta, exhibir para la venta o mostrar el producto de manera que parezca que está exhibido para ser vendido. Para evitar dudas, se incluye la costumbre habitual en la industria de dejar mercancía en consignación a los clientes durante un período de tiempo acordado previamente, para incrementar las posibles ventas.

La **publicidad** incluye promocionar directa o indirectamente la venta o el uso de un producto.

Un **diamante tratado** ha sido sometido un proceso para mejorar su calidad.

Un diamante **sintético** es un diamante fabricado por el hombre y no extraído de una mina, pero tiene las mismas propiedades físicas.

Un diamante de **imitación** es un material cualquiera que se utiliza para imitar la apariencia de un diamante.

Fuentes:

- *Resumen del Código de Prácticas del RJC (2013)*
- *The World Jewellery Confederation (CIBJO) –Confederación Internacional de Joyeros - Los Libros Azules*
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261

La sección del COP sobre **Información de los productos** es aplicable a todas las instalaciones en las que se manipulan diamantes y/o oro, y/o metales del grupo del platino.

B. Antecedentes del tema

La información sobre los productos en la industria de la joyería depende de la honestidad y transparencia respecto a la naturaleza y calidad de los productos que se compran y venden. Es de particular importancia para la cadena de suministro del oro, de los metales del grupo del platino y de los diamantes, ya que los productos de joyería a menudo son compras discrecionales de valor elevado. Los consumidores finales no suelen tener grandes conocimientos técnicos sobre los artículos que compran y confían en el consejo del vendedor. Las nuevas tecnologías –tales como las utilizadas para el tratamiento de las piedras– la creación de piedras sintéticas y de imitación y el desarrollo de nuevas aleaciones, han vuelto aún más compleja la cadena de suministro y el mercado de consumidores finales.

Para proteger a los consumidores y para asistir a la industria de los metales preciosos y de los diamantes, se han establecido directrices para la industria y requisitos legales en diversos países, que cubren las siguientes áreas:

- Análisis del oro y el platino, marcas de calidad o sellos para indicar la pureza;

- Clasificación de diamantes para las piedras más grandes, proporcionada por laboratorios gemológicos independientes, y
- Estándares de terminología y clasificación para la comunicación de los atributos de los productos.

La información errónea o incorrecta sobre los artículos a la venta, en cualquier punto de la cadena de suministro hasta el consumidor final, implica un riesgo considerable para la reputación de las empresas en particular y para la industria en general. Para una empresa, no brindar toda la información relevante o realizar declaraciones falsas sobre los artículos vendidos, exponen al miembro a la expulsión de las organizaciones del sector y la consecuente pérdida de mercado.

Existe además un considerable riesgo legal. La venta de artículos de joyería de diamantes y/o oro y/o metales del grupo del platino sin la información completa y precisa sobre el producto, o si ésta es engañosa, incluso involuntariamente, es ilegal en la mayoría de las jurisdicciones. Quienes incumplan esta norma pueden enfrentarse a sanciones tales como multas o sentencias de cárcel.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Los principales estándares internacionales en relación con la información y representaciones de los productos han sido desarrollados por organizaciones de la industria como parte de un enfoque autorregulatorio. La Confederación Internacional de Joyeros (CIBJO) ha presentado los Libros Azules (Blue Books): unas publicaciones que definen la terminología, clasificación y directrices éticas para la industria del diamante y los metales preciosos (consulte los libros "Diamond Book" y "Precious Metals Book", respectivamente). Los Libros Azules del CIBJO son considerados estándares de importancia en relación con la información sobre los productos y, aunque voluntarios, están dirigidos a mayoristas, proveedores, fabricantes y minoristas en todos los puntos del mercado internacional. Los estándares están diseñados para su aplicación a todos los métodos de *marketing* y ventas, y para declaraciones directas e indirectas sobre los productos.

"Diamantes negros"

Aunque los diamantes negros existen en la naturaleza, es muy posible que los diamantes pulidos de color negro hayan sido tratados. Algunos vendedores pueden suponer que esto es de público conocimiento, y es posible que los llamen simplemente "diamantes negros", sin informar sobre el tratamiento. Este proceder es incorrecto.

Si un diamante ha sido tratado, se debe proporcionar información al respecto. Como se especifica en el Libro Azul del CIBJO, se debe hacer referencia al tratamiento en particular que haya recibido la piedra, y su descripción debe ser tan visible como la(s) palabra(s) "diamante" o "diamante sintético", según corresponda.

En 2008, el Consejo Internacional del Diamante (IDC) publicó una revisión de las Reglas Internacionales para la Clasificación de Diamantes Pulidos. Desde su publicación inicial en 1978, el IDC ha sido reconocido por el CIBJO y se ha convertido en la autoridad de referencia para una terminología clara relativa a los diamantes. Las reglas revisadas del IDC incluyen una terminología que amplía la variedad de descriptores que pueden utilizarse para los diamantes de calidad gema que han sido creados en un laboratorio o fábrica, y que hasta la fecha se los llama simplemente "sintéticos". Esta revisión ha sido plasmada en el Código de Prácticas del RJC.

El Consejo Mundial del Oro (WGC) ofrece información sobre los estándares internacionales relativos a la pureza del oro. En su página web proporciona resúmenes detallados de los requisitos de cada país sobre la pureza de los productos de joyería de oro y las marcas de calidad. El WGC ha publicado varios manuales sobre la fabricación de productos de joyería de oro, incluyendo orientación técnica para el análisis y el refinado del oro.

Legislación nacional

Las leyes y normativas nacionales variarán de un país a otro, pero en general tienden a enfocarse hacia la protección del consumidor, los estándares comerciales y el fraude. La mayoría de los países cuentan con leyes que regulan el comercio y la venta al consumidor final; dichas leyes especifican la ilegalidad de describir erróneamente los bienes en relación con su composición, características físicas o historia. Además, algunos países cuentan con leyes o normativas específicas relacionadas con las piedras y metales preciosos. Por ejemplo, la Comisión Federal de Comercio de los Estados Unidos (FTC) cuenta con Guías sobre las industrias de

la Joyería, los Metales Preciosos y el Peltre. Los miembros deben usar los términos especificados en la legislación de cada país y, de no haberla, deben seguir el Código de Prácticas.

Las obligaciones legales se ocupan de la información errónea o engañosa que se brinda (ya sea voluntaria o involuntariamente) al vender un producto. Los miembros deben asegurarse de mantenerse actualizados en relación con la legislación pertinente en todas sus áreas de operación.

Nótese que si hubiera conflicto entre las cláusulas del RJC y la legislación vigente, tendrá prioridad la legislación vigente. Dichas situaciones deben ser informadas al RJC de modo que se puedan preparar consejos coherentes tanto para los miembros como para los auditores.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 26.1: Descripciones:** *Los miembros no realizarán ninguna descripción, representación u omisión pertinente que sea falsa, errónea o engañosa en la venta, publicidad o distribución de cualquier diamante, sintético o de imitación, y/o productos de joyería de oro y/o de metales del grupo del platino.*

Puntos a tener en cuenta:

- Una descripción falsa o inexacta o una omisión pertinentes implican que, deliberadamente, se evita dar información o que ésta es incorrecta, cuando dicha información podría influir sobre la decisión del comprador
- Los miembros deben asegurarse de que conocen la legislación vigente en relación con las descripciones falsas o engañosas, en particular aquellas dirigidas a los consumidores finales.
- Una descripción puede adquirir diversas formas, tales como símbolos o ilustraciones, además de palabras, y puede ser explícita o estar implícita.
- Las descripciones se pueden publicar en diversas clases de medios, incluso en Internet.
- El personal de ventas debe estar capacitado para asegurarse de que conoce sus obligaciones y no participa en descripciones verbales engañosas o falsas sobre los productos en venta.
- La pertinencia de la información dependerá del contexto de la empresa; por ejemplo, la información pertinente para un consumidor final puede ser diferente de la que necesita un profesional operando en una transacción entre empresas (*business-to-business*). Si fuera necesario recurrir al buen juicio para determinar la pertinencia de la información, como por ejemplo en un contexto *business-to-business*, se debe evaluar si la omisión de dicha información es incompatible con las prácticas comerciales aceptadas en el sector o jurisdicción.

- **COP 26.2: Divulgación:** *La información sobre las características físicas de los diamantes, sintéticos o de imitación, oro y/o metales del grupo del platino se presentará de acuerdo con la legislación vigente. A menos que surgiera un conflicto con la legislación vigente, los miembros cumplirán los siguientes requisitos para apoyar la información relevante sobre las características físicas de sus productos:*

Puntos a tener en cuenta:

- La implementación de la cláusula sobre **Cumplimiento de las leyes** debe incluir una revisión sobre los estándares relevantes y los requisitos regulatorios referentes a la información sobre los productos. Se debe establecer una política o registro referente a la información sobre productos que explique las leyes, normativas y estándares de la industria que resulten pertinentes, y que incluya las penalizaciones o sanciones por incumplimiento.
- La evidencia de una falta de conocimiento de la legislación vigente por parte de los gerentes senior responsables del área, en particular si la empresa se dedica a la venta minorista, será una señal de un riesgo mucho mayor de incumplimiento y debe alertar a los auditores.
- Se exige al vendedor la divulgación de la información sobre el producto según la legislación vigente y el COP, incluso si el comprador no la ha solicitado.
- Debe haber procedimientos en funcionamiento para que la información sea divulgada adecuadamente en todas las transacciones, incluso en las compras. Los procedimientos deben

incluir normas claras sobre cómo actuar si un proveedor no proporciona información adecuada sobre sus productos.

- Los miembros deben establecer, cuando corresponda, procedimientos para la revisión y aprobación de los materiales de ventas y marketing, de modo de asegurarse que cumplen la ley y los requisitos específicos del Código de Prácticas, y que no contienen información que pudiera ser errónea o engañosa.
- Los empleados relevantes deben recibir capacitación que asegure que, según corresponda, conocen lo siguiente:
 - Identificación de los diamantes mediante las "4 C";
 - Marcas de calidad y sellos de pureza del oro que sean aplicables;
 - Libro Azul del CIBJO (o estándar equivalente) relativo a la información y comunicación.
- Los registros son elementos clave en cuanto a la información sobre los productos y la integridad de los mismos, especialmente en las etapas de procesamiento de los recursos (refinado del oro o tallado de los diamantes, por ejemplo). Los miembros deben identificar claramente quién es responsable de la implementación y control de los procedimientos de registro.

a. Productos de oro y metales del grupo del platino: *La pureza del oro o de los metales del grupo del platino se debe informar con exactitud. La descripción de la pureza o contenidos será tan visible como la palabra "oro" o el metal del grupo del platino, o su abreviatura, y toda marca de calidad que se utilice, será aplicada según la legislación vigente o los estándares de la industria.*

Puntos a tener en cuenta:

- Si se aplican marcas de calidad, éstas deben indicar la calidad del oro o metal del grupo del platino y deben cumplir con la legislación vigente o con los estándares internacionales pertinentes.
- La descripción de la pureza no es exigible si la legislación vigente permite que no se declare; por ejemplo, en algunas jurisdicciones no se requiere que se describa la pureza del oro de 24k ni la del platino que sea más de 950 por mil.

b. Diamantes tratados: *Todo diamante tratado se declarará como "tratado" o se debe describirá el tratamiento específico al que ha sido sometido. Dicha descripción será tan visible como la palabra "diamante". Se especificará cualquier requisito de cuidado especial que haya sido generado por el tratamiento.*

Puntos a tener en cuenta:

- No se debe emplear ningún término que busque ocultar el tratamiento al que ha sido sometido el diamante, que implique que el tratamiento forma parte del proceso normal de pulido o que intente engañar de cualquier forma al cliente. Por ejemplo, no se debe emplear el término "mejorado" para describir un diamante tratado.
- El Código de Prácticas no indica en qué lugar se debe colocar la descripción del tratamiento, siempre y cuando la palabra exigida aparezca asociada con la(s) palabra(s) "diamante" o "sintético", y con una apariencia y visibilidad similares. De todos modos, compruebe que la legislación vigente no especifique exigencias adicionales.
- No se deben emplear nombres de empresas, fabricantes o marcas registradas en conexión con los diamantes tratados, a menos que dichos nombres estén claramente seguidos de la palabra "tratado", tal como se lo ha definido en esta sección, o bien sean declarados como tratados de manera clara y visible.

c. Diamantes sintéticos: *Los diamantes parcial o completamente sintéticos se declararán como "creado en el laboratorio", "cultivado en el laboratorio" y/o "sintético", y la descripción debe ser igual de visible que la palabra "diamante".*

Puntos a tener en cuenta:

- No debe usarse ningún término que intente ocultar el hecho de que un diamante es sintético o que intente engañar al consumidor en cualquier modo.
- El término "cultivado" no es una descripción aceptable para un diamante sintético.
- El término "diamante" sin calificativos siempre indica que se trata de un diamante natural.

d. Imitaciones: *Se informará qué mineral o compuesto conforma aquellas imitaciones que tengan el aspecto de diamantes.*

Puntos a tener en cuenta:

- Todo término que se utilice para ocultar el hecho de que una piedra es de imitación o que engañe al consumidor en cualquier modo no debe ser utilizado.
- Las palabras "verdadero" y "genuino" (o similares) utilizadas para describir un diamante de imitación son engañosas y no deben utilizarse. La palabra "natural" no debe utilizarse para describir diamantes de imitación, a menos que el material de la imitación sea un mineral o compuesto de origen natural.
- Nótese que esta cláusula se aplica sólo a los diamantes de imitación que estén a la venta. Aquellos utilizados con fines promocionales o para exhibición, por ejemplo, en comercios minoristas, no necesitan información asociada a menos que se pongan en venta.

e. Calidad del diamante: diamantes pulidos: *Al describir el peso, el color, la claridad y la talla de diamantes y diamantes sintéticos, se seguirán las pautas que resulten apropiadas y sean reconocidas en cada jurisdicción en particular.*

Puntos a tener en cuenta:

- Si las descripciones no incluyen el peso, color, claridad o talla –por ejemplo en el caso de diamantes pequeños engarzados en una pieza de joyería– no es necesario, según estas reglas, que cada diamante sea descrito individualmente. Sin embargo, cuando el peso, color, claridad o talla aparecen descritos, entonces dicha descripción debe ser consistente con las Reglas para la Clasificación de Diamantes Pulidos del Consejo Internacional del Diamante (IDC).
- Las palabras “perfectos” o “sin imperfecciones” no pueden utilizarse para describir:
 - todo diamante que presente defectos, fisuras, inclusiones, manchas de carbono, nubes, mejoras realizadas con láser u otras manchas o imperfecciones de cualquier clase al ser examinado por una persona experta en gradación de diamantes, con lentes de aumento de 10x, bajo una iluminación adecuada; o
 - todo artículo de joyería que contenga uno o más diamantes que no puedan calificarse como “perfectos” o “sin imperfecciones”.
- Los términos “brillante” o “talla brillante” o “talla completa” no deben utilizarse para identificar o referirse a cualquier diamante que no sea un diamante redondo con al menos 32 facetas sumadas a la tabla sobre el filetín (o cintura) y por lo menos 24 facetas debajo de él.

f. Información de salud y seguridad acerca de los productos: *Toda información relevante que concierna a la salud y seguridad sobre los diamantes, sintéticos, oro y/o metales del grupo del platino deberá estar presente en los productos de joyería vendidos por los miembros a los consumidores finales.*

Puntos a tener en cuenta:

- En su estado natural sólido o metálico, el oro es inerte y no se lo considera peligroso. Sin embargo, generalmente se lo utiliza en distintos niveles de pureza y en los productos de joyería se lo vende con purezas desde 9 quilates (generalmente 37,5% Au m/m) hasta 24 quilates (generalmente 99,9% Au m/m). En contacto con la piel, el oro puede causar dermatitis de contacto, aunque su ingestión generalmente no es tóxica.
- Se sabe que la joyería de oro hecha con aleaciones que contienen níquel puede causar alergia al níquel. La alergia al níquel suele aparecer inicialmente como una erupción roja con picor, sobre todo donde el níquel está en contacto con la piel. Aunque el níquel es un componente corriente de muchas aleaciones metálicas de uso diario, la alergia suele ser causada por productos de joyería que lo contengan. Esta condición suele llamarse "dermatitis de contacto". El tratamiento para la alergia al níquel implica que las personas que la sufren deben evitar el contacto con todo objeto que contenga níquel.
- El diamante en su estado natural cristalino es el material más duro que se conoce y es químicamente inerte. El único riesgo potencial para la salud puede provenir de los tratamientos para mejorar las características gemológicas y el valor de la piedra.
- La irradiación de los diamantes es un tratamiento utilizado para potenciar el color. La irradiación puede volver a las piedras ligeramente radiactivas, por lo que generalmente se las aparta un tiempo para permitir que la radiactividad disminuya. La distribución de piedras irradiadas suele seguir un proceso reglamentado para controlar que la radiactividad se mantenga dentro de los límites legales.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Conoce los requisitos regulatorios vigentes y los estándares relativos a la información sobre diamantes, oro y metales del grupo del platino?
- ✓ ¿Puede mostrar al auditor cómo controla que el material de *marketing* y ventas cumple con la ley y con los requisitos específicos del Código de Prácticas?
- ✓ ¿Cuenta con registros y capacitación adecuados para proporcionar información correcta sobre los productos?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web contienen información adicional relativa al tema de la información sobre productos:

- Consejo Internacional del Diamante (IDC) - Libro de Reglas del IDC
www.internationaldiamondcouncil.org/books/idc-rule-book/idc-rule-book
- In the Loupe –Publicidad de diamantes, piedras preciosas y perlas (EE.UU.)
www.lawpublish.com/ftc-gem.html
- Jeweler’s Vigilance Committee (Comité de vigilancia del joyero)
www.jvclegal.org
- The World Jewellery Confederation (CIBJO) –Confederación Internacional de Joyeros - Los Libros Azules
www.cibjo.org/index.php?option=com_content&view=article&id=270&Itemid=261
- Confederación Internacional de Joyeros (CIBJO) - Informe especial: La Comisión de metales preciosos revisa los cambios en la legislación de la Unión Europea (2013)
[congress2013.cibjo.org/CIBJO%20Special%20Report%20\(Precious%20Metals%20Commission\)%202013.pdf](http://congress2013.cibjo.org/CIBJO%20Special%20Report%20(Precious%20Metals%20Commission)%202013.pdf)
- Comisión Federal de Comercio del Gobierno de los Estados Unidos - Decisión sobre la petición en relación con el uso del término "cultivado" para las piedras preciosas (2008)
www.ftc.gov/opa/2008/07/jvc.shtm
- Comisión Federal de Comercio del Gobierno de los Estados Unidos - Guías e información sobre productos de joyería (2011)
www.ftc.gov/os/statutes/jewelryjump.shtm
- World Gold Council (Consejo Mundial del Oro)
www.gold.org/

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 27) Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley y Sistema de Garantías del World Diamond Council (Consejo Mundial del Diamante)

A. Definiciones y pertinencia

El **Proceso de Kimberley** es una iniciativa conjunta de los gobiernos, la industria internacional del diamante y la sociedad civil para detener el flujo de los diamantes de zonas en conflicto.

Los **diamantes de zonas en conflicto** son diamantes en bruto usados por movimientos rebeldes o por sus aliados para financiar conflictos armados con el propósito de desestabilizar a gobiernos legítimos, tal como los describen las resoluciones vigentes del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (CSNU) u otras resoluciones similares del CSNU que puedan ser adoptadas en el futuro, y tal como los entiende y reconoce la Resolución 55/56 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) u otras resoluciones similares de la Asamblea que se puedan adoptar en el futuro.

El **Sistema de Garantías del World Diamond Council (Consejo Mundial del Diamante)** es un programa de autorregulación que realiza un seguimiento, a lo largo de la cadena de suministro, de los diamantes certificados por el Proceso de Kimberley. El Sistema de garantías requiere que todos los proveedores de diamantes y todos los fabricantes de joyas con diamantes entreguen una declaración de garantía cada vez que un diamante cambia de manos, asegurando al siguiente comprador que los diamantes se originaron bajo el sistema del Proceso de Kimberley.

Fuente:

- *El Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley (KPCS)*
www.kimberleyprocess.com
- *Jewelers of America (EE.UU.)*
www.jewelers.org

La sección del COP sobre el **Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley y el Sistema de Garantías del World Diamond Council** se aplica a todos los miembros que manipulen diamantes.

B. Antecedentes del tema

El tema de los diamantes de zonas de conflicto cobró importancia para el público a finales de los años 90. Las organizaciones no gubernamentales (ONG) de derechos humanos pusieron sobre el tapete el comercio ilegal de diamantes en bruto. Este comercio proporcionaba fondos para los movimientos rebeldes en Angola y Sierra Leona, e indirectamente contribuía con las atrocidades cometidas contra los derechos humanos. La industria del diamante se encontró de pronto en la mira de los medios y de los consumidores.

Como respuesta, la industria del diamante y la joyería, a través de la organización que la representa, el Consejo Mundial del Diamante (WDC), comenzó a trabajar con las Naciones Unidas, los gobiernos de los países afectados y las ONG para buscar una solución. Estas reuniones recibieron el nombre de Proceso de Kimberley. El resultado fue el Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley (KPCS), que aspira a evitar que los diamantes de zonas de conflicto ingresen a la cadena de suministro. El sistema es implementado por los gobiernos y realiza un seguimiento de las importaciones y exportaciones de diamantes en bruto obtenidos por medios legales entre los países participantes. Como apoyo, el WDC también creó un programa voluntario de autorregulación para la industria denominado Sistema de Garantías (SoW), que incluye el comercio de piedras talladas y pulidas.

La industria del diamante se ha comprometido seriamente con el Proceso de Kimberley, ya que la complicidad con el comercio de diamantes de zonas de conflicto implica un gran riesgo para la reputación de las empresas a nivel individual y para la industria en su conjunto. En el caso de las empresas, si no cumplen con el KPCS o el WDC SoW, se arriesgan a ser expulsadas de las organizaciones de la industria, con la consiguiente pérdida del negocio y del mercado.

En los últimos años, el KPCS/SoW ha recibido críticas ya que su efectividad resulta relativa debido a la definición original de "diamante de zona de conflicto", que incluye a los movimientos rebeldes pero deja fuera los hechos de violencia y abusos a los derechos humanos perpetrados por los gobiernos o las firmas de seguridad privada. En este sentido, aunque es esencial el cumplimiento del KPCS, desde una perspectiva más amplia éste puede no proporcionar suficientes garantías de que los diamantes estén relacionados con otros tipos de situaciones de conflicto o de alto riesgo que afectan a la cadena de suministro. También es importante ser consciente de que las transacciones con diamantes que cumplen con el KPCS pueden ser igualmente ilegales si incluyen a individuos, entidades u organizaciones que hayan recibido sanciones nacionales o internacionales.

C. Normativas clave

El Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley (KPCS)

El Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley (KPCS) entró en funcionamiento en 2003. El KPCS exige que las naciones participantes no permitan que los diamantes de zonas de conflicto ingresen a los canales de comercio legal. Todas las importaciones y exportaciones de diamantes en bruto deben realizarse a través de un organismo gubernamental. Dicho organismo verifica la fuente, empaca las cargas de diamantes a transportar en contenedores inviolables y emite el Certificado de Proceso de Kimberley, validado por su gobierno, que debe acompañar la carga. Cada certificado debe ser a prueba de falsificaciones, contar con un número único e incluir información que describa los contenidos del envío y el país exportador. Los gobiernos firmantes del Proceso de Kimberley deben implementar los controles internos necesarios sobre el movimiento de diamantes y sólo pueden exportar/importar diamantes hacia/desde otros países que formen parte del KPCS. Nótese que los diamantes en bruto que se tallan y pulen en su país de origen no entran dentro del KPCS, ya que no se exportan como piedras en bruto.

El Sistema de Garantías del World Diamond Council (SoW)

Para dar apoyo al KPCS desde la industria y proporcionar seguridad adicional a los consumidores finales, el Consejo Mundial del Diamante (WDC) creó un programa voluntario de autorregulación, el Sistema de Garantías del World Diamond Council (SoW). Este programa exige que todos los envíos de diamantes, ya sean en bruto, pulidos o engarzados en artículos de joyería, estén acompañados de una garantía escrita en todas las facturas de la cadena de suministro. Esto se aplica cada vez que los diamantes cambian de manos y se extiende hasta los joyeros minoristas (pero no a los consumidores finales). La declaración oficial de la garantía del WDC dice lo siguiente:

“Los diamantes aquí facturados han sido adquiridos a fuentes legítimas no involucradas en el financiamiento de conflictos y cumplen con las resoluciones de las Naciones Unidas. Sobre la base de sus propios conocimientos y/o a través de garantías escritas presentadas por el proveedor, el vendedor garantiza por la presente que estos diamantes no provienen de zonas en conflicto”.

Observe que la declaración del WDC SoW no se incluye en las facturas que se entregan al consumidor final. Para los minoristas, todas las facturas de compra de diamantes y de ventas a empresas, no a consumidores finales, deben contener esta declaración.

Se deben mantener registros de las facturas con la garantía recibidas y emitidas, las cuales serán auditables y actualizadas anualmente. En caso de ser requeridos por un organismo estatal debidamente autorizado, estos registros deben servir como prueba del cumplimiento con el *Proceso de Kimberley* en el caso de diamantes en bruto.

Principios de Autorregulación de la Industria

Además de la adhesión al KP y al SoW, todas las organizaciones de la industria del diamante y la joyería y sus miembros han adoptado los siguientes principios de autorregulación, los cuales los obligan a:

- comerciar sólo con empresas que incluyan la declaración de la garantía en sus facturas;
- no comprar diamantes de fuentes sospechosas o de proveedores desconocidos, o que se originen en países que no han implementado el Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley;
- no comprar diamantes a fuentes que, tras un proceso de diligencia debida legalmente vinculante, se haya descubierto que han violado las normativas gubernamentales que restringen el comercio de diamantes de zonas de conflicto;
- no comprar diamantes en o de cualquier región que sea mencionada en advertencias de autoridades gubernamentales indicando que de allí provienen diamantes de zonas de conflicto o que allí se encuentran en venta, a menos que los diamantes se hayan exportado de dicha región en cumplimiento del Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley;
- no comprar ni vender –involuntariamente– diamantes de zonas de conflicto, ni ayudar a otros a hacerlo;
- asegurarse de que todo el personal de la empresa, que se dedica a la compra o venta de diamantes, esté bien informado sobre las resoluciones de la industria y las normativas gubernamentales que restringen el comercio de diamantes de zonas de conflicto.

Sanciones nacionales e internacionales

Las sanciones pueden abarcar un amplio espectro de medidas, incluyendo leyes y normativas que restringen o prohíben el comercio u otras actividades económicas con estados, individuos, entidades u organizaciones a nivel no estatal relacionados con los diamantes de zonas de conflicto. Estas medidas a menudo se aplican multilateralmente, bajo resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Las sanciones pueden prohibir tanto las transacciones directas como las indirectas con las entidades o individuos bloqueados. La información actualizada sobre las sanciones aplicables se puede encontrar en las listas publicadas por las autoridades correspondientes.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 27.1: Diamante de zonas en conflicto:** *Los miembros no comprarán o venderán, a sabiendas, diamantes de zonas en conflicto ni ayudarán a otros a hacerlo.*

Puntos a tener en cuenta:

 - La responsabilidad de administrar la implementación del KPCS/SoW debe recaer sobre un gerente senior, incluyendo el programa interno, la capacitación del personal y los informes externos correspondientes, como así también la función de mantener actualizada la información sobre todas las sanciones aplicables (véase también **Cumplimiento de las leyes**).
 - Realizar una evaluación de riesgos adecuada a las circunstancias de la empresa puede ser útil para identificar la vulnerabilidad ante la posible participación en la venta de diamantes de zonas de conflicto y en transacciones con individuos, entidades u organizaciones que hayan recibido sanciones.
 - Deben existir sistemas en funcionamiento, incluyendo procedimientos, pruebas y capacitación, para evitar las transacciones con diamantes que provengan de fuentes sospechosas o proveedores desconocidos, o que se originan en países que no han implementado el KPCS o que puedan involucrar a individuos, entidades u organizaciones que hayan recibido sanciones.
 - Si hubiera sospechas de que alguna transacción podría involucrar indirectamente a dichos individuos, entidades u organizaciones, se deberá realizar una diligencia debida.
- **COP 27.2: Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley (KPCS):** *Los miembros que participen del comercio internacional de diamantes en bruto cumplirán con las leyes nacionales vigentes y aplicarán los controles y el sistema de verificación de exportación e importación de diamantes en bruto establecido en el Esquema de Certificación del Proceso de Kimberley.*

Puntos a tener en cuenta:

- Cada envío de diamantes en bruto que se exporte y cruce fronteras internacionales debe ir acompañado de un Certificado del Proceso de Kimberley, numerado y validado por el gobierno.
 - Las empresas que deseen reexportar diamantes en bruto ya importados mediante un Certificado PK deben poder demostrar de manera auditable que los diamantes contenidos en el envío están cubiertos por las garantías exigidas.
 - Los miembros deben tener acceso y estar familiarizados con la legislación nacional pertinente sobre la implementación del Proceso de Kimberley en todas las jurisdicciones en que operen.
- **COP 27.3: Sistema de garantías:** *Los miembros, cuando participen en la compra y venta de diamantes (ya sean en bruto, pulidos o montados en piezas de joyería) adoptarán el Sistema de Garantías del World Diamond Council, y contarán con sistemas para asegurarse de que todas las facturas presentan la siguiente declaración afirmativa, o una redacción equivalente que implique la misma garantía:*

“Los diamantes aquí facturados han sido adquiridos a fuentes legítimas no involucradas en el financiamiento de conflictos y en conformidad con las resoluciones de las Naciones Unidas. Sobre la base de sus propios conocimientos y/o a través de garantías escritas presentadas por el proveedor, el vendedor garantiza por la presente que estos diamantes no provienen de zonas en conflicto”.

Puntos a tener en cuenta:

- La declaración SoW o una equivalente debe acompañar cada factura individual.
 - Debe haber procedimientos en funcionamiento que aseguren que no se aceptan envíos de diamantes si no vienen acompañados de la declaración de garantía, y establecer los pasos a seguir en el caso de que un proveedor no proporcione la garantía correspondiente.
- **COP 27.4: Auditorías:** *Los miembros deben conservar registros de los certificados del Proceso de Kimberley y de todas las facturas recibidas y emitidas bajo el Sistema de Garantías, y serán auditadas y conciliadas anualmente, ya sea como parte de una auditoría de la RJC o por un auditor acreditado ante la RJC durante el período de certificación, o por un auditor independiente, según convenga a las circunstancias de la empresa. En caso de ser requeridos por un organismo estatal debidamente autorizado, estos registros deben servir como prueba del cumplimiento con el Proceso de Kimberley.*

Puntos a tener en cuenta:

- Se deben conservar durante cinco años los registros de las facturas con las garantías emitidas y recibidas.
 - Cada año, el auditor debe ser capaz de verificar que se han llevado registros precisos y actualizados de las garantías recibidas y de las entregadas.
 - Los registros relacionados con el SoW deben estar integrados en los procedimientos normales de control interno.
 - El auditor debe ser independiente del miembro.
 - Evalúe pedir al auditor que revise y ponga a prueba sus procedimientos relativos al KPCS/SoW
- **COP 27.5: Sanciones relacionadas con los diamantes:** *Los miembros conocerán y cumplirán con toda sanción nacional e internacional que prohíba las transacciones que involucren diamantes con determinados individuos, entidades u organizaciones.*

Puntos a tener en cuenta:

- Véase **Puntos a tener en cuenta** de la cláusula COP 27.1 anterior.
- **COP 27.6: Informe a los empleados:** *Los miembros informarán a todos los empleados que compren o vendan diamantes sobre las restricciones gubernamentales que pesan sobre el comercio de los diamantes de zonas en conflicto, sobre el Esquema de Certificación del Proceso de Kimberley y sobre el sistema de garantías del Consejo Mundial del Diamante.*

Puntos a tener en cuenta:

- El gerente responsable debe llevar un registro de todos los empleados que compran o vendan diamantes, y asentar que han recibido una capacitación adecuada.
- La capacitación debe ser adecuada al puesto y a las responsabilidades de cada empleado, y debe incluir formación sobre los procedimientos a seguir para asegurar el cumplimiento del KPCS y del SoW.

- Analice establecer como requisito que todos esos empleados firmen un documento declarando que han leído y comprendido la *Guía Esencial para la implementación del Proceso de Kimberley*.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta con un sistema en funcionamiento para impedir la compra de diamantes de zonas de conflicto y las transacciones con entidades bloqueadas?
- ✓ Los empleados relevantes, ¿han recibido capacitación relativa al KPCS/SoW?
- ✓ ¿Conoce todas las sanciones pertinentes, tanto nacionales como internacionales?
- ✓ ¿Se realiza una verificación anual, a cargo de un auditor, para comprobar que se han llevado registros precisos y actualizados de las garantías recibidas y entregadas?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley y Sistema de Garantías del World Diamond Council:

- De Beers –Diamantes de zonas de conflicto
www.debeersgroup.com/sustainability/ethics/conflict-diamonds/
- Diamond Development Initiative (DDI)
www.ddiglobal.org
- Comisión Europea - Servicio Europeo de Acción Exterior - Sanciones
http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/index_en.htm
- Global Witness –Diamantes de zonas de conflicto
www.globalwitness.org/conflict-diamonds
- Jewelers of America (EE.UU.)
www.jewelers.org
- Sistema de Certificación del Proceso de Kimberley (KPCS):
www.kimberleyprocess.com
- Partnership Africa Canada - Diamantes de zonas de conflicto
www.pacweb.org/en/conflict-diamonds
- Departamento del Tesoro de los Estados Unidos - Oficina de Control de Activos Extranjeros
www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Pages/Programs.aspx
- Lista de Sanciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas
www.un.org/sc/committees/index.shtml
- Consejo Mundial del Diamante - Información sobre los diamantes
www.diamondfacts.org

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 28) Clasificación y valuación

A. Definiciones y pertinencia

La **clasificación de los diamantes** es la clasificación de las características físicas de un diamante, generalmente en términos de corte, color, claridad y peso en quilates.

La clasificación de los diamantes es el proceso de clasificación de las características de las gemas, el cual se puede realizar en un laboratorio independiente o en la misma empresa. Un diamante se puede pesar y se le da un valor exacto en quilates, por ejemplo, 1,17 k, mientras que características como la talla, el color y la claridad se clasifican e informan dentro de un determinado rango. Por ejemplo, un diamante de color E es mejor que uno F pero peor que uno D; análogamente, la claridad VS1 es mejor que la VS2 pero peor que la VVS2. Los estándares y la metodología utilizados en la clasificación de los diamantes, así como la información contenida en los informes o certificados de clasificación, varían según el laboratorio.

Un **informe de clasificación del diamante** es un informe sobre la clasificación de las características físicas de un diamante, generalmente en términos de corte, color, claridad y peso en quilates. Si además se incluye una opinión sobre su valor monetario, se lo considera también un informe de valuación.

La **valuación** es la generación de una opinión documentada sobre el valor monetario de un producto de joyería basada en la identidad, composición y cualidades del producto.

La valuación se apoya en la información generada por el análisis y la clasificación, y le asigna un valor monetario a un producto de joyería, dejando constancia en un documento. Los valuadores usan guías, listas de precios y su propia experiencia para identificar la composición y cualidades, y para poner precio a una gema o un producto de joyería. Las valuaciones se suelen realizar para evaluaciones de seguros, de legitimidad o de mercado. Algunos valuadores trabajan de manera independiente, mientras que otros trabajan o son propietarios de comercios minoristas. El uso de valuaciones en las ventas minoristas puede causar problemas legales bajo las leyes de protección del consumidor, las cuales varían considerablemente de una jurisdicción a otra.

Un **Informe de valuación** es una opinión documentada sobre el valor monetario de un producto de joyería basado en la identidad, composición y cualidades de éste.

B. Antecedentes del tema

Los informes de clasificación y valuación cumplen un papel importante en la industria de la joyería y pueden ayudar a los consumidores a tomar decisiones de compra y a proteger y asegurar su patrimonio. La información proporcionada en los informes de clasificación y valuación debe, por lo tanto, ser transparente y no debe usarse de manera que pueda resultar engañosa.

Tanto la clasificación como la valuación requieren de la opinión y juicio de un experto, y en ocasiones pueden ser realizadas por personas que no sean independientes. Si el clasificador o valuador tiene algún interés particular en el objeto que se clasifica o valúa, es esencial que dicho interés sea hecho público.

Un informe o certificado de clasificación de un diamante generalmente incluye el peso, color, claridad y talla de una piedra sin engarzar. El informe también incluye una declaración sobre si se ha identificado el diamante como natural, o si está tratado o es sintético; su forma y medidas, proporciones de talla y grado de terminación, fluorescencia, comentarios sobre marcas identificativas, y lugar y fecha de emisión.

Las valuaciones en la industria de la joyería suelen ser realizadas por los minoristas, para ser usadas en la emisión de pólizas de seguros. Las leyes y las directrices de la industria pueden distinguir entre esas

valuaciones, que sería más adecuado describir como "estimaciones de costo de reposición para compañías de seguros", y las valuaciones llevadas a cabo por expertos según estándares profesiones reconocidos, tales como el International Valuation Standards Council (Consejo de Estándares Internacionales de Valuación) y los Estándares Uniformes de la Práctica de Tasación Profesional.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

Aplicable a la clasificación de los diamantes:

El Consejo Internacional del Diamante (IDC) publicó las Reglas para la Clasificación de Diamantes Pulidos, que fueron actualizadas en 2008. Las Reglas del IDC han sido reconocidas por el CIBJO y se han convertido en la autoridad de referencia para una terminología clara relativa a los diamantes.

ISO/IEC 17025:2005 establece los requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y de calibración. Es utilizado por los laboratorios para desarrollar sistemas de gestión para las operaciones de calidad, administrativas y técnicas.

El Libro del CIBJO para el Laboratorio Gemológico proporciona orientación para que los laboratorios gemológicos puedan desarrollar sistemas de gestión para las operaciones de calidad, administrativas y técnicas.

El Libro del Diamante del CIBJO está diseñado para asistir a todos aquellos que participan en la compra o venta de diamantes, diamantes tratados, diamantes sintéticos e imitaciones de diamantes, y para asegurar un uso correcto de la nomenclatura.

Aplicable a la valuación:

El International Valuation Standards Council (IVSC - Consejo de Estándares Internacionales de Valuación) desarrolla estándares técnicos y éticos para la realización de valuaciones.

La Fundación de Tasación publica los estándares generalmente aceptados de la profesión de tasación de los Estados Unidos, por medio de los Estándares Uniformes de la Práctica de Tasación Profesional (USPAP).

Legislación nacional

La mayoría de los países cuentan con leyes que regulan el comercio y la venta al consumidor final, y que especifican la ilegalidad de describir erróneamente los aspectos materiales de cualquier bien, incluyendo los productos de joyería. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la Guía de la Comisión Federal de Comercio de los Estados Unidos (FTC) para las industrias de la Joyería, los Metales Preciosos y el Peltre, en su punto S 23.1 Engaños (general) establece:

Es injusto o engañoso representar erróneamente el tipo, clase, grado, calidad, cantidad, contenido metálico, tamaño, peso, talla, color, carácter, tratamiento, sustancia, durabilidad, capacidad de servicio, origen, precio, valor, preparación, producción, fabricación, distribución o cualquier otro aspecto importante de un producto de la industria.

Las Directivas de la UE sobre Publicidad Engañosa y Comparativa abordan el tema de la publicidad engañosa, la cual es cualquier publicidad que, tanto en su presentación como en su discurso:

- engañe o es probable que engañe a las personas a las que está dirigida o que la reciben.
- por causa de su naturaleza engañosa, es probable que afecte su comportamiento económico.
- o, por esas razones, dañe o es probable que dañe a su competencia.

Los miembros deben asegurarse de que conocen la legislación vigente en todas las jurisdicciones en las que operen.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

Utilice su enfoque hacia el **Cumplimiento de las leyes** para identificar la legislación vigente y cualquier posibilidad de violación de los estándares internacionales y de los requisitos regulatorios relativos a la clasificación y valuación.

- **COP 28.1: Detección de diamantes sintéticos y/o tratados:** Los miembros que generen informes independientes de clasificación de diamantes especificarán si la detección de diamantes sintéticos y/o tratados es parte de su evaluación.

Puntos a tener en cuenta:

- Los informes de clasificación generalmente incluyen una identificación del diamante como natural, tratado o sintético. Sin embargo, los consumidores pueden erróneamente suponer que un laboratorio de clasificación de diamantes siempre realiza pruebas para determinar si un diamante es sintético o está tratado.
- Los miembros que generen informes independientes de clasificación de diamantes deben revisar el contenido de los mismos para asegurarse de que se explica claramente si la evaluación incluye la detección de diamantes sintéticos y/o tratados, y que cuentan con sistemas en funcionamiento para asegurar que la información es adecuada en todos los informes de clasificación.

- **COP 28.2: Objetivo del informe de valuación:** Los miembros que generen informes independientes de valuación para consumidores finales incluirán el nombre del consumidor a quien se entrega el informe y una declaración que especifique el fin de la valuación.

Puntos a tener en cuenta:

- Las valuaciones en la industria de la joyería son un tema complejo y toda persona dedicada a proporcionar opiniones sobre el valor de los productos de joyería debe asegurarse de conocer sus obligaciones legales.
- El Código de Prácticas no aspira a proporcionar estándares detallados para los valuadores de productos de joyería. Los miembros que generen informes independientes de valuación deben hacerlo según la legislación vigente y los estándares profesionales. La mayoría de las jurisdicciones en las que operan los miembros poseen organizaciones profesionales de alcance nacional que proporcionan códigos de conducta y estándares mínimos para los servicios de valuación o tasación.
- Los valuadores y minoristas que proporcionen estimaciones de costo de reposición para las compañías de seguros, en particular aquellos que trabajen en los Estados Unidos, deben conocer el documento *Appraisal Task Force Recommended Minimum Guidelines for Insurance Replacement Cost Estimate Documentation for Jewelers (Directrices mínimas recomendadas para la estimación de costo de reposición para las compañías de seguros del Grupo de Tareas de Valuación)*. El Grupo de Tareas recomienda que los vendedores proporcionen una estimación de costo de reposición en vez de una "valuación", a menos que la documentación se pueda considerar una valuación según los estándares de la USPAP.

- **COP 28.3: Declaración de intereses particulares:** Los miembros que ofrezcan informes de clasificación o informes de valuación para consumidores finales que se entienda razonablemente que son independientes, declararán todo interés particular en la venta del producto de joyería en poder del clasificador o valuador.

Puntos a tener en cuenta:

- Debe haber políticas y procedimientos en funcionamiento para asegurarse de que se indica lo necesario en el informe de clasificación o de valuación.
- Un miembro puede tener un interés particular en un producto de joyería si el contenido del informe o valuación del miembro le proporciona a éste la oportunidad de obtener un rédito comercial o económico, directo o indirecto.

- El uso de una "lista de precios sugeridos por el fabricante" o una lista de precios minoristas de una marca de comerciantes de diamantes no se considera generalmente como engañosa, ya que la información la proporciona una parte que no se presenta como independiente.
- **COP 28.4: Uso de informes de valuación independientes inflados como herramienta de ventas:** Los miembros no utilizarán informes de valuación con los precios inflados como estrategia para engañar a los consumidores finales sobre el atractivo del precio de venta de un producto de joyería con diamantes, sintéticos, oro y/o metales del grupo del platino.

Puntos a tener en cuenta:

- Los miembros que vendan productos de joyería de diamantes, diamantes sintéticos, oro y/o metales del grupo del platino no deben presentar como "independientes" documentos de valuación redactados por ellos mismos. Debe ser inmediatamente claro para el cliente que el miembro mismo ha redactado dicha documentación, si tal fuera el caso.
- Los miembros que utilicen informes de valuación independientes en la venta de productos de joyería de diamantes, diamantes sintéticos, oro y/o metales del grupo del platino deben tener sistemas en funcionamiento que aseguren que cumplen con la legislación vigente en relación con las representaciones erróneas y prácticas de *marketing* engañosas.
- Si se utiliza un informe de valuación como parte de la venta de productos de joyería de diamantes, diamantes sintéticos, oro y/o metales del grupo del platino, y el precio de venta es más bajo que el de la valuación independiente, la razón de esa diferencia debe ser explicada al consumidor por escrito, en la documentación de venta.
- El uso de una "lista de precios sugeridos por el fabricante" o una lista de precios minoristas de una marca de comerciantes de diamantes no se considera generalmente como engañosa ya que la información la proporciona una parte que no se presenta como independiente

Compruebe lo siguiente:

- ✓ Si usted genera informes independientes de clasificación de diamantes, ¿incluye una explicación sobre si dicho informe incluye la detección de sintéticos y/o tratamientos?
- ✓ Si usted genera informes independientes de valuación para consumidores finales, ¿identifica al consumidor para el cual se realiza el informe y la finalidad de la valuación en sus informes?
- ✓ Si usted genera informes de clasificación de diamantes o de valuación para consumidores finales que pueden ser interpretados como independientes, cuando en realidad usted tiene un interés particular en la venta del producto, dicho interés debe ser comunicado al consumidor.
- ✓ ¿Cuenta con procedimientos en funcionamiento para asegurarse de que no se utilicen valuaciones "independientes" infladas para engañar a los consumidores?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional:

- Comisión Europea - Publicidad Engañosa y Comparativa
http://ec.europa.eu/consumers/cons_int/safe_shop/mis_adv/index_en.htm
- Gobierno de Canadá - Oficina de Competencia
www.competitionbureau.gc.ca/eic/site/cb-bc.nsf/eng/home
- Sociedad Internacional de Tasadores (ISA)
www.isa-appraisers.org/
- Directrices para la Valuación de Joyas (2010)
[www.jewellersvigilance.ca/docs/Jewellery Appraisal Guidelines 2010.pdf](http://www.jewellersvigilance.ca/docs/Jewellery_Appraisal_Guidelines_2010.pdf)
- Jewelers of America (EE.UU.)
www.jewelers.org
- The Appraisal Foundation (Fundación de Tasación)
www.appraisalfoundation.org/s_appraisal/index.asp
- Comisión Federal de Comercio de los Estados Unidos (FTC) - Guías sobre las industrias de la Joyería, los Metales Preciosos y el Peltre
www.ftc.gov/bcp/guides/jewel-gd.shtm

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 29) Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas

A. Definiciones y pertinencia

La **Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI)** establece un estándar mundial, implementado por los países y empresas signatarios, bajo el cual las empresas deben publicar lo que pagan por sus derechos de extracción de recursos y los gobiernos deben declarar lo que reciben del sector de las industrias extractivas.

Fuente:

- *Extractive Industries Transparency Initiative (Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas) eti.org*

La cláusula del COP sobre la **Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas** es aplicable a todos los miembros que operen en el sector minero.

Las cláusulas sobre la **Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas** deben implementarse en conjunto con las cláusulas sobre **Informes**.

B. Antecedentes del tema

En el caso de los países que cuentan con recursos naturales abundantes, la administración de los ingresos obtenidos por dichos recursos para beneficio de los ciudadanos del país es competencia de los gobiernos soberanos. Los ingresos provenientes de las empresas mineras en forma de impuestos, regalías, derechos de prospección inicial y otros pagos, debería contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social de los países en desarrollo y de transición. Sin embargo, si no se los administra bien, estos recursos pueden crear impactos económicos y sociales negativos. La transparencia conlleva una mayor responsabilidad, la cual a su vez conduce a una mejor gobernanza y menor corrupción.

La Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas aspira a fortalecer la gobernanza mejorando la transparencia y la responsabilidad en el sector de las extractivas. Es una iniciativa multilateral que abarca a gobiernos, empresas, grupos de la sociedad civil, inversores y organizaciones internacionales. La EITI establece un estándar mundial para que las empresas publiquen lo que pagan y los gobiernos declaren lo que cobran. Aunque es una iniciativa liderada por los gobiernos, las organizaciones del sector privado y la sociedad civil tienen roles de importancia en la implementación de esta iniciativa.

El concepto básico es simple: las empresas mineras deben declarar en los países anfitriones lo que pagan a los gobiernos, ya sea individualmente o en conjunto con una tercera parte independiente. Una vez que han sido auditadas bajo estándares internacionales, estas cifras se encuentran disponibles para su comparación con la declaración del país anfitrión de los ingresos recibidos, que se realiza aparte. Este doble proceso de validación independiente garantiza el informe y reduce las posibilidades de que los ingresos se pierdan.

Si bien la implementación es responsabilidad de los gobiernos, las empresas mineras pueden sumarse formalmente para apoyar la implementación de la EITI. Los beneficios para las empresas se centran en la reducción de los riesgos políticos y de reputación. En las industrias extractivas, se requiere una fuerte inversión inicial de capital que depende de una estabilidad a largo plazo para generar ganancias. La inestabilidad política generada por una gobernanza poco transparente es una amenaza para estas inversiones. La transparencia en los pagos puede colaborar en la prevención de conflictos relacionados con las actividades mineras y demostrar la contribución que la inversión minera realiza en el país. También mejora el compromiso y brinda mayor información a las comunidades para discutir el papel de la minería.

La transparencia relativa a los ingresos generados por la minería también se aborda en la Iniciativa del Reporte Global (GRI), la cual está incluida en la cláusula del COP sobre **Informes** para los miembros que operen en el sector minero. En el Suplemento sobre el Sector de la Minería y Metales del GRI se declaran el valor económico directo generado y distribuido, los pagos a los gobiernos y a los proveedores de capital, la ayuda económica de importancia prestada por los gobiernos, y el desarrollo e implementación de la EITI.

C. Normativas clave

Estándares internacionales

La EITI se anunció en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible en Johannesburgo, en septiembre de 2002. El Consejo de la EITI y la Secretaría Internacional se establecieron en 2006, y la metodología de validación de la EITI se acordó en 2008. De allí se evolucionó al "Estándar EITI", que fue acordado en 2013. La implementación de la EITI es responsabilidad individual de los países signatarios.

La EITI es un proceso por el cual los ingresos de un gobierno que han sido generados por las industrias extractivas (tales como impuestos, beneficios y regalías) se publican en informes verificados de manera independiente. Estos informes se basan en la información sobre los pagos hechos por las empresas y los ingresos recibidos por los gobiernos. Todos los programas EITI deben seguir los principios y criterios EITI, que se han acordado internacionalmente.

Si una empresa desea convertirse en parte del programa EITI, debe declarar su apoyo al mismo de manera pública y ayudar a promover la iniciativa internacionalmente y en los países en los que opere. Ser parte del programa EITI no exige informes ni declaraciones adicionales a las empresas que operan en los sectores pertinentes en aquellos países que implementen la EITI. A las empresas extractivas se les solicita que rellenen un formulario de autoevaluación a nivel internacional dentro del primer año desde que forman parte de las empresas que apoyan la EITI. A todas las empresas que operan en países de implementación de la EITI se les pedirá que rellenen un formulario de autoevaluación a nivel nacional cuando el país esté en proceso de validación.

En resumen, si una empresa apoya la EITI:

- ha realizado una declaración de apoyo a los principios y criterios de la EITI, la cual está disponible en su página web;
- contribuye a la implementación de la EITI en los países signatarios;
- se le solicita que realice un aporte anual para la gestión internacional de la EITI.

Nótese que el aporte económico es voluntario. El requisito del COP de que los miembros apoyen la EITI no implica que deban realizar dicha contribución económica a la Iniciativa. Nótese que los miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) se comprometen y apoyan la EITI a través del ICMM.

Implementación de los gobiernos

La EITI es una iniciativa voluntaria implementada por aquellos países cuyos gobiernos han decidido sumarse formalmente a la iniciativa. Actualmente, unos 39 países están implementando la EITI a través de planes de trabajo por países establecidos bajo grupos multilaterales. Para alcanzar el estatus de Cumplimiento de EITI, el país debe conseguir la Validación EITI en los primeros dos años desde que se convierte en País Candidato EITI. Una vez que el país ha logrado el Cumplimiento, debe aprobar una validación por lo menos una vez cada 5 años.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 29.1: EITI:** Los miembros que operen en el sector minero favorecerán y se comprometerán a implementar la Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI).

Puntos a tener en cuenta:

- Se debe nombrar un gerente senior con responsabilidad estratégica para la implementación y apoyo de la EITI mediante:
 - en países que implementan la EITI, la declaración de los pagos hechos a los gobiernos y la cooperación con el proceso de validación EITI;
 - la colaboración en la promoción de la EITI tanto a nivel internacional como en los países en los que opere la empresa, incluso en aquellos que actualmente no implementan el programa;
 - la participación o el apoyo a los procesos multilaterales, internacionalmente o en países que implementan la EITI.
- El gerente senior a cargo debe designar una persona principal de contacto y supervisar la implementación a nivel nacional.
- Las empresas que apoyan la EITI deben realizar una declaración en la que adhieran a los principios y criterios de la EITI, ya sea en forma de una política o similar, y publicarla en la página web de la empresa.
- Todos los pagos de importancia realizados a los gobiernos participantes en forma de impuestos, regalías, derechos de prospección inicial y otros pagos o beneficios deben ser declarados, de acuerdo con las plantillas de informes correspondientes y los planes de trabajo de los países. Los datos suministrados en los informes deben estar basados en los estados contables de la empresa, los cuales habrán sido auditados de conformidad con estándares internacionales. La Guía de Empresas de la EITI proporciona consejos sobre los requisitos de los informes EITI.
- Nótese que la EITI no se aplica exclusivamente a la minería: toda empresa que esté explorando activamente o llevando a cabo otras operaciones previas a la producción debe declarar todos los pagos de importancia que realice al gobierno en los países Candidatos EITI o que hayan alcanzado el estatus de Cumplimiento EITI.
- Se anima a las empresas a realizar declaraciones voluntarias de pagos a los gobiernos en países que no han firmado la EITI, cuando las cláusulas de confidencialidad de sus contratos permitan dichas declaraciones. Nótese que la Iniciativa del Reporte Global (véase COP 4 sobre **Informes**) requiere que se publiquen los pagos a los gobiernos a niveles internacional, nacional y local, incluyendo un desglose por países. En el informe que publique la empresa se debe incluir un resumen de la contribución de la empresa a la EITI, así como en la página web de la empresa.
- El personal que se dedica a asuntos externos, análisis de riesgo político, informes públicos y pagos a los gobiernos debe comprender y actuar en relación con el compromiso que la empresa tiene con la EITI. Adapte la capacitación a las responsabilidades del personal y proporcione comunicación periódica en relación con los avances de la EITI en la implementación por países.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha realizado una declaración pública de adhesión a los principios y criterios de la EITI?
- ✓ ¿Ha designado a un gerente senior como responsable de apoyar la EITI y han sido designadas las personas de contacto a nivel nacional?
- ✓ ¿Existen sistemas en funcionamiento que aseguren que todos los pagos realizados a los gobiernos participantes se declaran en conformidad con las plantillas de informes correspondientes y los planes de trabajo de los países?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web contienen información adicional sobre la transparencia en las industrias extractivas:

- Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI)
eiti.org/
- Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) - Hoja informativa - Cómo convertirse en empresa adherente
eiti.org/files/page/How%20to%20Support%20-%20Extractive.pdf

- Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) - Guía de Empresas - Cómo pueden las empresas apoyar la implementación (2008)
eti.org/files/document/EITI%20Business%20Guide.pdf
- Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI) - Promoción de la EITI en el sector minero
www.eti.org/document/mining
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Iniciativa por la Transparencia en las Industrias Extractivas
www.icmm.com/page/84051/about-us/who-we-work-with/articles/extractive-industries-transparency-initiative
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Declaración de posicionamiento sobre la transparencia de los ingresos por minerales (2009)
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/position-statements
- Fondo Monetario Internacional (FMI) - Código de buenas prácticas en transparencia fiscal (2007)
www.imf.org/external/np/pp/2007/eng/051507c.pdf
- Publiquen Lo Que Pagan (PWYP)
www.publishwhatyoupay.org
- Transparencia Internacional
www.transparency.org/

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 30) Participación comunitaria

A. Definiciones y pertinencia

Comunidad es un término generalmente aplicado a los habitantes de un área y sus alrededores, que de alguna manera resultan afectados por las actividades de una empresa; estos efectos pueden ser económicos y sociales, así como también medioambientales.

En el grupo de gente que se identifica como una comunidad puede haber gran diversidad de valores e intereses. Las comunidades no son homogéneas ni estáticas.

La **participación comunitaria** es un proceso recíproco de intercambio de información y de toma de decisiones acerca de los problemas y prioridades de la comunidad, como así también de las inquietudes y necesidades empresariales. Más allá de meramente sentarse a escuchar al otro, el objetivo es inculcar en las partes interesadas un sentido de receptividad y entendimiento mutuo que permita tomar las mejores decisiones en aquellos aspectos que potencialmente pueden afectar a todos los involucrados. Una participación exitosa requiere marcos constantes para el debate, consulta e interacción periódicos.

Fuente:

- *Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Compromiso y desarrollo de la comunidad (2006)*
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- *Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Herramienta para el desarrollo de la comunidad (2012)* www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit

La cláusula del COP sobre la **Participación comunitaria** es aplicable a todos los miembros que operan en el sector minero. Si bien la Cláusula 30.1, sobre participación temprana y continuada, es aplicable desde los comienzos de la exploración, no se espera una conformidad retroactiva si dichas prácticas no se aplicaban antes de ser miembro del RJC.

Las cláusulas sobre **participación comunitaria** se deben implementar en conjunto con las cláusulas sobre **derecho humanos, desarrollo comunitario** y, cuando corresponda, también aquellas sobre **Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo** y **minería artesanal y de pequeña escala**.

B. Antecedentes del tema

Participación comunitaria

El tiempo que se dedica a planificar, financiar y regular una operación minera se ha prolongado considerablemente en los últimos años, en particular si se trata de minas de gran escala. En la actualidad, las comunidades esperan poder participar en diálogos sobre los riesgos, impactos y beneficios de los desarrollos mineros. Como resultado, los enfoques relacionados con la participación comunitaria se han convertido en un ingrediente crítico para conseguir el "permiso social para operar".

La participación comunitaria puede adoptar un amplio abanico de formatos, según lo que resulte apropiado en cada situación. Estos diversos enfoques pueden considerarse parte de un espectro, donde cada paso que se da representa mayor impacto y poder público en el proceso. Un enfoque práctico de la participación comunitaria puede incluir:

- Entrega de información: hojas informativas, información en la página web, días de puertas abiertas
- Consultas: grupos de orientación, encuestas, reuniones públicas
- Involucramiento: talleres, sondeos deliberativos

- Colaboración: comités consultivos a nivel comunitario, procesos de construcción de consenso
- Fortalecimiento: jurados de ciudadanos, votación, procesos de toma de decisión participativos y delegados

Se debe identificar y convocar a participar a las partes interesadas clave, que representen temas amplios o grupos, tales como organizaciones de la sociedad civil o no gubernamentales (ONG), empleados, gremios, organizaciones laborales, como así también a otras partes interesadas, incluyendo a las mujeres. También se anima a los miembros a incluir a representantes y líderes más allá de la comunidad para permitir una participación equitativa mediante un enfoque de "comunidad completa". Los enfoques deben ser sensibles ante los conflictos e intentar gestionar las expectativas sobre el proceso y sus resultados.

Las relaciones entre la exploración, las empresas mineras, las comunidades locales y otras partes interesadas comienzan mucho antes de que se empiece a construir la mina, y las empresas deberían comenzar el proceso participativo lo más pronto posible. Los intereses y aspiraciones de desarrollo de las comunidades afectadas por la minería deben seguir siendo un tema fundamental durante todo el proceso consultivo en las diversas etapas del ciclo de vida de la mina. Los miembros deben intentar conseguir un amplio apoyo comunitario para sus nuevos proyectos o actividades mineras.

Un amplio apoyo comunitario es el conjunto de las expresiones de las comunidades afectadas, a través de individuos y/o sus representantes reconocidos, en apoyo al proyecto. Este apoyo puede tomar diversas formas, según la situación, tales como un acuerdo formal entre la empresa y la comunidad, o puede ser expresado durante la participación comunitaria en un diálogo constante sobre los impactos y beneficios del proyecto. Puede haber un amplio apoyo por parte de la comunidad aún si algunos individuos o grupos objetan el proyecto; por el contrario, la participación comunitaria en un diálogo con la empresa no equivale necesariamente a obtener su apoyo. El derecho de otorgar autorización para los proyectos es generalmente del estado soberano, y es un tema entre el estado y sus ciudadanos. Después de la consulta con la gente del lugar y las autoridades relevantes, la empresa puede decidir no seguir adelante con el desarrollo o la exploración, aún cuando tenga los permisos legales. Si los proyectos afectan a comunidades indígenas, consulte la cláusula COP 31 sobre [Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo](#).

Los beneficios de una participación comunitaria exitosa pueden incluir un mayor conocimiento y confianza de la comunidad, la reducción de tiempos en la negociación de acuerdos, un mejor perfil de riesgo corporativo y, potencialmente, la capacidad de facilitar el acceso al capital en condiciones más favorables. De todos modos, la participación y desarrollo comunitarios puede ser una tarea exigente a la vez que gratificante, y puede llegar a desarrollarse en situaciones de perspectivas y relaciones en conflicto. Las comunidades son complejas y dinámicas y lamentablemente no hay soluciones simples para el éxito. Una de las claves para operar de manera efectiva es contar con buenos sistemas y procesos en funcionamiento, que incluyan evaluaciones periódicas, y la capacidad de aprender y adaptarse a circunstancias cambiantes.

Empresas mineras pequeñas y la exploración

La participación comunitaria puede ser todo un desafío para las empresas mineras pequeñas, especialmente aquellas que se dedican a la exploración y desarrollo. Por otra parte, las declaraciones, actividades o compromisos inexactos y/o inapropiados que se puedan hacer al comienzo de un proyecto pueden llevar a la confusión y a expectativas poco realistas, y finalmente a posibles conflictos. Estas circunstancias pueden crear costos innecesarios para todas las partes interesadas.

Antes de que comiencen las actividades de campo, se debe tener cuidado de conseguir información relevante sobre las condiciones locales y asegurarse de que el equipo del proyecto cuenta con información, dirección y capacidad para comunicarse de manera efectiva con las comunidades locales y otras partes interesadas. El e3 Plus, un marco para la exploración responsable (2013) del PDAC, proporciona orientación y estrategias para abordar los riesgos y desafíos que implica la participación comunitaria para los exploradores.

Mecanismos de quejas y reclamos a nivel operacional

Una participación exitosa requiere marcos periódicos para el debate, la consulta y la interacción con los segmentos clave de la comunidad. Este enfoque de la participación debería ayudar a evitar quejas. De todos modos, en algunos casos, es probable que surjan quejas. Por lo tanto, un mecanismo de quejas y reclamos efectivo es una herramienta esencial en el enfoque de la empresa respecto de la participación de la comunidad y otras partes interesadas.

El centro de los requisitos del RJC se basa en los mecanismos que la empresa pueda establecer de manera creíble, idealmente con la cooperación de las partes interesadas más relevantes. En esto no se incluyen los procesos resolutorios (judiciales o no judiciales), los cuales deben estar al menos a un paso de distancia de todas las partes, incluida la empresa. Por el contrario, el énfasis aquí está puesto en los procesos de diálogo a nivel local u operacional. Con esto no se quiere decir que todas las quejas o reclamos se puedan procesar por medio de un mecanismo no judicial, pero en muchos casos sí es posible.

Los mecanismos de quejas y reclamos de la empresa deben estar situados dentro de una comprensión más amplia de los vehículos de la sociedad para elevar, resolver y reparar conflictos. Otras vías disponibles pueden ser los sistemas judiciales (por medio de los tribunales), los sistemas de administración pública (por medio de organismos oficiales gubernamentales, semi gubernamentales o independientes), los procesos de resolución de litigios tradicionales o locales, y los mecanismos privados no judiciales. El mecanismo de quejas y reclamos a nivel operacional debe fomentar la resolución de los problemas en las etapas más tempranas posibles y a nivel local cuando resulte posible, sin descartar el acceso a otros mecanismos. Las empresas también deben considerar la posibilidad de dar acceso a mecanismos de quejas y reclamos en manos de servicios externos, lo cual permite que las quejas se "des-identifiquen" y puedan ser presentadas a la empresa anónimamente. La intención es animar a ciertas partes legítimamente interesadas a que presenten sus quejas, quienes de lo contrario podrían guardar silencio bajo ciertas circunstancias.

Los **derechos humanos** son una dimensión importante de los mecanismos de quejas y reclamos, tanto en términos del proceso de resolución de litigios, como en el ámbito potencial de las quejas. Un mecanismo de quejas y reclamos es compatible con los derechos cuando constituye un medio para abordar las quejas y reclamos (se relacionen o no con cuestiones sustantivas sobre derechos humanos) de una forma que respete y respalde los derechos humanos. No hay una manera única de abordar estos temas que funcione para todas las empresas. Los mecanismos de quejas y reclamos se deben desarrollar mediante consultas con las partes interesadas y se deben adaptar a la industria, el país y la cultura para la cual se diseñan. El género puede ser un aspecto de importancia en ciertas quejas y reclamos y/o en el diseño de los mecanismos. Aquellos grupos de interesados que sean afectados pueden solicitar acceso a información y/o expertos independientes, o a un facilitador/mediador como respaldo al proceso de diálogo en algunos casos. La financiación de estos recursos por parte de la empresa debe ser transparente.

Los mecanismos de quejas y reclamos efectivos y compatibles con los derechos humanos ofrecen un canal a las personas y a las comunidades afectadas por las actividades de la empresa de elevar sus inquietudes de forma temprana, abierta y de manera informada, con la protección debida y en una atmósfera de respeto. Tienen la capacidad de limitar la escalada de los litigios, facilitan la resolución de los mismos y contribuyen con la prevención de litigios futuros porque permiten el conocimiento mutuo y la mejora de las relaciones. Siempre que sea posible, el mecanismo de quejas y reclamos debe estar en funcionamiento antes de que surjan conflictos, y no como consecuencia de ellos. Cuando resulte apropiado, los mecanismos deben integrarse en los acuerdos negociados con las comunidades afectadas. Las relaciones entre las minas y las partes interesadas continuará después de que la mina deje de operar, por lo que la continuación del mecanismo de quejas y reclamos debe ser una parte integral de la planificación del cierre de las minas.

C. Marcos e iniciativas clave

Participación comunitaria

La participación comunitaria es, en la mayoría de los casos, una actividad voluntaria de la empresa. Sin embargo, es cada vez más frecuente encontrarla como parte de los acuerdos con las comunidades o gobiernos, o como requisito regulatorio para obtener la aprobación de desarrollo de proyectos industriales

nuevos o en expansión. Es fundamental conocer la legislación vigente en todas las jurisdicciones en las que se opere.

En 2012, el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) presentó la actualización de su Herramienta para el desarrollo comunitario. Este documento contiene 20 herramientas orientadas a fomentar las relaciones constructivas entre las comunidades, las empresas y los gobiernos. Varias de las herramientas son nuevas y se basan en el trabajo sobre desarrollo sostenible que se ha realizado desde que se publicara la versión del 2005 con el Banco Mundial.

La Asociación de Prospectores Mineros de Canadá (PDAC) ha publicado el e3-Plus: *Un marco para la exploración responsable* con el fin de colaborar con las empresas de exploración en la mejora continua de su desempeño en las áreas social, ambiental y de salud y seguridad, para una integración exhaustiva de estos tres aspectos en todos sus programas de exploración. El Marco incluye orientación sobre participación comunitaria y viene acompañado de una Herramienta que aspira a reducir el riesgo de conflicto a nivel de la comunidad (disponible en inglés, francés y español).

La Corporación Financiera Internacional (CFI) en su Estándar de desempeño 1 (2012) sobre Evaluación del impacto ambiental y social, también incluye orientación sobre la participación comunitaria y de las partes interesadas, donde entre otros temas se trata el género, los grupos desfavorecidos y vulnerables y la discapacidad, así como el hecho de considerar a los trabajadores como partes interesadas de importancia. El Estándar de desempeño 7 - Pueblos indígenas (2012) contiene orientación sobre las consultas informadas y los enfoques participativos para estas comunidades afectadas.

Mecanismos de quejas y reclamos

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos de 2012 presentan un marco que comprende tres principios básicos: el deber del estado de proteger de los abusos a los derechos humanos por terceras partes; la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos; y la necesidad de un acceso más efectivo a las reparaciones pertinentes. (Para obtener más información, consulte la orientación sobre derechos humanos). Los Principios Rectores incluyen una lista de criterios de efectividad para mecanismos de quejas y reclamos compatibles con los derechos humanos:

- A. Legitimidad: ganar la confianza de los grupos interesados para cuyo uso están pensados, y ser responsable de la imparcialidad de los procesos de reclamaciones;
- B. Accesibilidad: que todos los grupos interesados para cuyo uso han sido creados conozcan estos mecanismos, y proporcionar asistencia adecuada para aquellos que puedan encontrar algún tipo de impedimento para acceder a ellos;
- C. Predictibilidad: proporcionar un procedimiento claro y conocido, con tiempos indicativos para cada etapa, y claridad en los tipos de procesos y resultados disponibles, así como medios para controlar la implementación;
- D. Equidad: tratar de asegurarse de que las partes afectadas cuenten con un acceso razonable a las fuentes de información, consejos y conocimientos necesarios para sumarse al proceso de reclamación en términos justos, informados y respetuosos;
- E. Transparencia: mantener a las partes de una reclamación informadas sobre su progreso, y proporcionar suficiente información sobre el desempeño del mecanismo para generar confianza en su efectividad y responder a todo interés público que esté en juego;
- F. Compatibilidad con los derechos: asegurarse de que los resultados y reparaciones estén de acuerdo con los derechos humanos reconocidos internacionalmente;
- G. Diálogo y participación: consultar a los grupos de interesados para cuyo uso están pensados estos mecanismos sobre el diseño y desempeño de los mismos, y centrarse en el diálogo como vía de abordar y resolver reclamaciones;
- H. Aprendizaje continuo: aprovechar las medidas relevantes para identificar cómo mejorar los mecanismos y prevenir futuras reclamaciones y daños.

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas publicó en 2011 un informe sobre un proyecto piloto de dos años de duración (desarrollado originalmente por la Universidad de Harvard en una Herramienta de orientación de 2008) que ponía a prueba la aplicabilidad práctica de estos principios en mecanismos de quejas y reclamos compatibles con los derechos. El informe de las Naciones Unidas proporciona un resumen de las principales lecciones aprendidas en la práctica, en relación con cada uno de estos principios.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

La **Participación comunitaria** se puede utilizar para apoyar las cláusulas COP sobre **desarrollo comunitario**, **Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo**, **Evaluación del impacto** y **Cierre de las minas** y, cuando corresponda, **Reasentamiento y minería artesanal y de pequeña escala**.

- **COP 30.1: Participación comunitaria temprana y continua:** Los miembros que operen en el sector minero tendrán implementados sistemas que les permitan mantener una permanente relación de compromiso con las comunidades afectadas y con otras partes interesadas para
 - a. Hacer uso de las aptitudes y recursos adecuados.
 - b. Que las aplique durante todo el ciclo vital del proyecto, es decir, desde las operaciones iniciales de exploración, durante la construcción previa al comienzo de la extracción y durante la explotación de la mina hasta el cierre de las instalaciones y la supervisión posterior al cierre.
 - c. Identificar las comunidades afectadas y otras partes interesadas relevantes en relación con los riesgos e impactos del proyecto y su fase de desarrollo.
 - d. Establecer medidas efectivas de comunicación para difundir la información relevante sobre el proyecto y recibir comentarios e inquietudes de manera inclusiva, equitativa, culturalmente apropiada y compatible con los derechos.
 - e. Tener en cuenta, mediante una consulta informada, los intereses y las aspiraciones de desarrollo de las comunidades afectadas en la toma de decisiones importantes durante el ciclo vital del proyecto, e intentar conseguir un amplio apoyo de dichas comunidades a las propuestas consiguientes.

Puntos a tener en cuenta:

- La responsabilidad de gestionar la participación comunitaria debe ser parte de las funciones de una gerencia senior. Aproveche su experiencia y pericia para desarrollar políticas, capacitación, estrategias, planes y acciones.
- Las políticas y procedimientos deben incluir el enfoque de la empresa ante la participación comunitaria. Puntos a tener en cuenta:
 - Describa los objetivos de las iniciativas de los programas comunitarios, los principios claves que deben seguirse y las expectativas del personal y de otras partes interesadas. Considere cómo se pueden gestionar las expectativas y los resultados de manera de abordar la participación comunitaria.
 - Cuando las comunidades afectadas incluyan pueblos indígenas, considere cómo se pueden establecer formas de participación que resulten adecuadas culturalmente. Nótese que el enfoque más efectivo será diferente en distintas comunidades y distintos contextos sociales: lo que funciona en una comunidad puede no ser adecuado en otra. (Véase también **Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo**).
 - Supervise el progreso de los enfoques relativos a la participación, los mecanismos de quejas y reclamos, los proyectos para el desarrollo y la participación en programas de colaboración, y evalúe los impactos junto con las partes interesadas, incluyendo a las mujeres.
 - Intente mejorar los planes, políticas y procedimientos según los resultados de las evaluaciones.
- Una buena participación y desarrollo de la comunidad depende en gran medida de contar con personas con las capacidades y comprensión adecuadas para llevar adelante los programas y de proporcionar la capacitación adecuada al personal dedicado al desarrollo comunitario para que realicen correctamente su trabajo.

- Evalúe las necesidades de recursos del programa de participación comunitaria para asegurarse de que el personal y los expertos externos puedan realizar sus funciones de manera efectiva.
 - Se debe tener en cuenta la necesidad de conocer la cultura local y de capacitarse en temas de género para los procesos y prácticas de participación, resolución de litigios y comprensión del enfoque sobre desarrollo comunitario y regional.
 - También puede hacerse necesario contar con expertos externos para enfrentar situaciones que involucren a pueblos indígenas, reasentamientos o comunidades dedicadas a la minería artesanal, o en ciertas etapas del proyecto, como por ejemplo, para la evaluación del impacto.
 - En ciertas situaciones, los miembros pueden necesitar la participación de organizaciones que guíen a las comunidades afectadas para que comprendan sus derechos –de modo que la consulta sea verdaderamente informada– y prestar apoyo activo a dichas organizaciones.
- Puede resultar útil trazar un mapa de las partes interesadas para ubicarlas y revisar la evaluación de impacto social y medioambiental, así como evaluar si las estrategias actuales para la participación y resolución de litigios son apropiadas, a la vez que se tienen en cuenta las necesidades y prioridades locales de desarrollo, los programas existentes y las estrategias de asociación.
 - Todo esto deberá revisarse cada tanto durante el ciclo de vida del proyecto, ya que las partes interesadas, así como sus prioridades y necesidades, evolucionarán con el tiempo.
 - Cuando planifique el enfoque sobre la participación comunitaria, considere cómo hacer que sea:
 - Inclusiva: vaya más allá de la participación de los representantes y líderes de la comunidad, asegurándose de que las mujeres, las minorías y otros grupos marginados y vulnerables también tengan acceso;
 - Equitativa: sea consciente de los desequilibrios de poder y trate de mitigarlos, sin perder de vista que son una fuente potencial de conflictos comunitarios;
 - Culturalmente adecuada: tenga en cuenta temas como estructuras de autoridad, idioma y género;
 - Compatible con los derechos: el enfoque debe respetar y apoyar los derechos humanos.
 - El apoyo comunitario puede tomar diversas formas, según la situación, tales como un acuerdo formal entre la empresa y la comunidad, o puede ser expresado durante la participación comunitaria en un diálogo continuado sobre los impactos y beneficios del proyecto. Nótese que puede haber un amplio apoyo por parte de la comunidad, aún si algunos individuos o grupos objetan el proyecto; por el contrario, la participación comunitaria en un diálogo con la empresa no equivale necesariamente a obtener su apoyo.
 - Considere cómo se puede dar respaldo a los siguientes temas cuando se busca un apoyo comunitario amplio:
 - Información exhaustiva sobre las actividades propuestas, incluyendo los posibles efectos negativos y las oportunidades positivas;
 - Acceso a asesoramiento independiente;
 - Participación de la comunidad en las evaluaciones sociales y ambientales, y en cualquier elemento de diseño del proyecto que pueda afectar a las comunidades;
 - Respeto por los valores sociales, y consultas realizadas de buena fe;
 - Comprensión informada y mutua sobre intereses y actividades;
 - Apoyo activo a las oportunidades y al desarrollo económico local.
- **COP 30.2: Acceso a mecanismos de quejas y reclamos compatibles con los derechos humanos:** *Los miembros que operen en el sector minero se asegurarán de que las comunidades afectadas tengan acceso a mecanismos que les permitan presentar quejas y reclamos compatibles con sus derechos a nivel operativo, e informar a las comunidades afectadas que estos recursos están a su disposición. Se conservarán registros de las quejas y los reclamos elevados, de los procesos de investigación y de sus resultados.*
 - Puntos a tener en cuenta:**
 - La supervisión y responsabilidad sobre el mecanismo de quejas y reclamos debe recaer sobre un gerente senior.

- Ponga a disposición de las comunidades afectadas y otras partes interesadas el nombre de los contactos de la empresa para realizar consultas y presentar quejas o reclamos.
- Al diseñar, revisar o evaluar un mecanismo de quejas y reclamos, tenga en cuenta cómo aborda los criterios de efectividad de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos (ver Sección C más arriba), para asegurar su efectividad en la práctica.
- Conserve documentación clara sobre el mecanismo de quejas y reclamos de la empresa o las instalaciones, y póngala a disposición de las comunidades o grupos afectados.
- Conserve registros de todas las reclamaciones presentadas, de los procesos de investigación y de sus resultados.
- El análisis periódico de la frecuencia, los patrones y las causas de las quejas y reclamos puede permitir a la empresa identificar qué parte de sus políticas, procedimientos o prácticas se pueden mejorar para evitar problemas futuros.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta con un sistema exhaustivo en funcionamiento para una participación comunitaria temprana y constante, que incluya líneas claras sobre responsabilidad, capacidades y recursos adecuados, y políticas y procedimientos?
- ✓ ¿Sus enfoques sobre la participación son inclusivos, equitativos y culturalmente apropiados?
- ✓ ¿Se han identificado las partes interesadas relevantes en relación con los riesgos e impactos del proyecto?
- ✓ ¿Existen medidas de comunicación efectivas en funcionamiento para difundir la información relevante sobre el proyecto y recibir comentarios?
- ✓ Al tomar decisiones importantes sobre minería, ¿ha tenido en cuenta, a través de consultas informadas, los intereses y las aspiraciones de desarrollo de las comunidades afectadas?
- ✓ ¿Existe un mecanismo de quejas y reclamos en funcionamiento para todas las operaciones, y se conservan registros apropiados?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre temas de participación y desarrollo de la comunidad:

- Anglo American –Participación comunitaria
www.angloamerican.com/development/social/community-engagement/engagement
- Anglo American –Programa Speak Up –mecanismo de reclamaciones independiente
www.anglospeakup.com
- Asociación para la Exploración Mineral de Columbia Británica - Exploración mineral, minería y participación de las comunidades aborígenes: Guía (Canadá) (2005)
commdev.org/content/document/detail/843/
- Fundación Canadiense para las Américas - Comunidades sostenibles: Minería y gobernanza indígena (Américas) (2008)
www.focal.ca/pdf/indigenous_FOCAL_sustainable%20communities%20mining%20indigenous%20governance_March%202008.pdf
- Centre for Social Responsibility in Mining (CSRMI) - Centro por la Responsabilidad Social en Minería - Compromiso y desarrollo de la comunidad
<http://www.csrmi.uq.edu.au/Research/CommunityEngagementandDevelopment.aspx>
- Harvard Kennedy School: Principios para programas piloto de mecanismos de quejas y reclamos efectivos entre la empresa y las partes interesadas: Un informe sobre la experiencia adquirida (2011)
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_46_GM_pilots.pdf
- Universidad de Harvard - Mecanismos de quejas y reclamos compatibles con los derechos - Herramienta de orientación (2008)
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_Rights-Compatible%20Grievance%20Mechanisms,%20January%202008.pdf
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Herramienta para el desarrollo comunitario (2012)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit

- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Guía orientativa sobre minería y derechos humanos (2009)
www.icmm.com/page/14855/icmm-presents-new-guidance-note-on-mining-and-human-rights
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Derechos humanos en la industria minera y del metal: Manejo y resolución de preocupaciones y reclamos a nivel local (2009)
www.icmm.com/document/691
- Asociación Internacional de Participación Pública (IAP2) - Espectro de participación (2007)
www.iap2.org/associations/4748/files/spectrum.pdf
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Estándar de desempeño 5 - Adquisición de tierras y reasentamientos involuntario (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Nota orientativa 5 - Adquisición de tierras y reasentamientos involuntario (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/4b976700498008d3a417f6336b93d75f/Updated_GN5-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Oficina del Asesor en Cumplimiento/Ombudsman - Guía para Diseñar e Implementar Mecanismos de Reclamación para Proyectos de Desarrollo (2008)
www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implemgrieveng.pdf
- ISO 26000 –Orientación sobre responsabilidad social (2010)
www.26k-estimation.com/html/user_guides_iso_26000.html#user-guides
- John Ruggie - Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (2011)
www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf
- Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Compromiso y desarrollo de la comunidad (2006)
www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/CED.pdf
- Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Trabajo con comunidades indígenas (2007)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-IndigenousCommunitiesHandbook.pdf
- Asociación Minera de Canadá (MAC) - Divulgación y diálogo - Una guía práctica para construir un entendimiento común (2003)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/outreachguide.pdf
- Minería, Minerales y Desarrollo Sostenible (MMSD) - Cómo evitar nueva pobreza: Desplazamientos y reasentamientos inducidos por la minería (2002)
www.iied.org/pubs/pdfs/G00549.pdf
- Asociación de Prospectores Mineros de Canadá (PDAC) e3 Plus –Un marco para la exploración responsable
www.pdac.ca/e3plus
- Rio Tinto –Por qué son importantes los derechos humanos (2012)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf
- Rio Tinto –Por qué es importante el género (2009)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf
- Naciones Unidas - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Principios y directrices básicos sobre los desalojos y el desplazamiento generados por el desarrollo - Orientación para los estados
www2.ohchr.org/english/issues/housing/docs/guidelines_en.pdf
- Banco Mundial - Desarrollo impulsado por la comunidad (2011)
web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTCDD/0,,menuPK:430167~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:430161,00.html
- Instituto de Recursos Mundiales (WRI) - Breaking Ground: Participación de las comunidades en proyectos extractivos y de infraestructura (2009)
www.wri.org/publication/breaking-ground-engaging-communities

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 31) Los pueblos indígenas y el consentimiento informado libre y previo

A. Definiciones y pertinencia

No existe una definición universalmente aceptada del concepto “**pueblos indígenas**”. El término “pueblos indígenas” se emplea aquí en un sentido genérico para referirse a grupos sociales y culturales bien definidos que comparten, en distinta medida, las siguientes características:

- Identificación como miembros de determinado grupo cultural indígena y reconocimiento de esta identidad por parte de terceros;
- Arraigo colectivo a hábitats geográficamente específicos o a tierras pertenecientes a sus ancestros situadas en el área del proyecto y a los recursos naturales existentes en dichos hábitats y tierras;
- Instituciones culturales, económicas, sociales o políticas consuetudinarias que se mantienen ajenas a aquellas que tienen un papel dominante en la sociedad o la cultura;
- Un idioma o dialecto diferenciado, a menudo distinto del idioma o idiomas oficiales del país o región en que residen.

Análogamente, no existe una definición universalmente aceptada del concepto de “consentimiento informado libre y previo” (CILP). Para el Código de Prácticas del RJC, el CILP se fundamenta sobre la base de procesos adecuados de compromiso mutuo y se debe establecer mediante negociaciones de buena fe entre los miembros y las comunidades indígenas afectadas. Como proceso, el CILP requiere una relación ya establecida basada en la confianza desde el período de planificación, durante la fase operativa y hasta el cierre de la mina. El CILP va más allá de la consulta, ya que requiere un claro acuerdo con los pueblos indígenas afectados. De todos modos, el CILP no requiere unanimidad y se puede conseguir aún cuando haya individuos o grupos dentro de la comunidad que disientan explícitamente.

La “Declaración de posición del ICMM sobre la minería y los pueblos indígenas” explica que el CILP comprende tanto el proceso como el resultado. Mediante este proceso los pueblos indígenas: (i) pueden tomar decisiones libremente sin coacción, intimidación o manipulación; (ii) tienen tiempo suficiente para involucrarse en el proceso de toma de decisiones del proyecto antes de que se tomen las decisiones más importantes y tengan lugar los impactos; y (iii) son plenamente informados sobre el proyecto y sus impactos y beneficios potenciales. El resultado es que los pueblos indígenas pueden otorgar o negar su consentimiento para un determinado proyecto, mediante un proceso que busca ser coherente con los procesos tradicionales de toma de decisiones, a la vez que respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y que está basado en una negociación de buena fe.

Fuente:

- *Corporación Financiera Internacional (CFI) - Estándar de desempeño 7 - Pueblos indígenas (2012)*
<http://www.ifc.org/performancestandards>
- *ICMM Declaración de posición sobre la minería y los pueblos indígenas (2013)*
<http://www.icmm.com/publications/icmm-position-statement-on-indigenous-peoples-and-mining>

La sección del COP sobre **Los pueblos indígenas y el consentimiento informado libre y previo** es aplicable a todos los miembros que operan en el sector minero.

La cláusula 31.3 sobre el Consentimiento Informado Libre y Previo (CILP) es aplicable a aquellos miembros con operaciones mineras nuevas —o con cambios significativos en las operaciones existentes— que se asocien con cualquiera de las circunstancias identificadas a continuación:

- Impacto en las tierras y recursos naturales sujetos a un usufructo tradicional o uso habitual;

- Reubicación de las comunidades indígenas fuera de las tierras y recursos naturales sujetos a un usufructo tradicional o uso habitual;
- Impactos significativos sobre patrimonio cultural clave que sea esencial para su identidad y/o en relación con aspectos culturales, ceremoniales o espirituales de la vida de las comunidades indígenas; o
- Uso del patrimonio cultural, incluyendo conocimientos, innovaciones o prácticas de las comunidades indígenas con fines comerciales.

Aunque la cláusula 31.3 sobre el CILP es aplicable (en las circunstancias antes descritas) desde las primeras etapas de desarrollo del proyecto, no se espera una conformidad retroactiva. El requisito se origina en las operaciones mineras en las que dichas circunstancias estén presentes, ya sea durante el período desde el ingreso del miembro al RJC o debido a cambios realizados desde la última evaluación de verificación, lo que sea más reciente. Para toda otra operación minera en la que haya pueblos indígenas afectados, la cláusula 31.2 requiere que los miembros intenten obtener un apoyo masivo de dichos pueblos, y que este apoyo sea documentado formalmente, incluso mediante acuerdos que enumeren impactos y beneficios.

Véanse también los capítulos de la Guía sobre **participación comunitaria**, **reasentamientos**, **evaluación del impacto** y **cierre de la mina**.

B. Antecedentes del tema

Establecer qué grupos de personas se consideran indígenas no es siempre una tarea sencilla. En distintos países existen diversas maneras de referirse a los pueblos indígenas, tales como "minorías étnicas indígenas", "aborígenes", "tribus de las montañas", "nacionalidades minoritarias", "primeras naciones" o "grupos tribales". Discernir si un determinado grupo se considera un pueblo indígena puede requerir cierto juicio informado, teniendo en cuenta las características descritas en la Sección A anterior.

En el contexto de la industria minera, generalmente (pero no universalmente) se entiende que los pueblos indígenas son comunidades formadas por descendientes de los habitantes originales de un país o región, con una identidad social o cultural definida, que pueden ser vulnerables o desfavorecidos en el contexto económico y social actual.

La cultura de muchos pueblos indígenas está inextricablemente ligada a las tierras en las que viven y a los recursos naturales de los que dependen. En muchos casos, su cultura, identidad, conocimiento tradicional e historias orales están conectadas a dichas tierras y recursos naturales. El impacto de los proyectos sobre las tierras, los bosques, el agua, la fauna y otros recursos naturales puede afectar sus instituciones, sus medios de vida, su desarrollo económico y su capacidad de mantener y desarrollar sus identidades y culturas. En muchos lugares del mundo, los pueblos indígenas han sufrido discriminación y exclusión a lo largo de la historia, lo que los ha relegado a la marginalidad en la sociedad actual. Muchos todavía sufren esa discriminación, aunada a altos niveles de pobreza y otras formas de desprotección política y social.

Los intereses de los pueblos indígenas en los proyectos de minería pueden ser uno o más de los siguientes:

- propietarios de un título formal sobre tierras o intereses legalmente reconocidos sobre tierras o recursos;
- reclamantes de la propiedad de tierras o recursos;
- propietarios consuetudinarios de las tierras o recursos pero sin reconocimiento legal formal de su propiedad consuetudinaria;
- ocupantes o usuarios de tierras, ya sea como propietarios consuetudinarios o como personas cuya propiedad consuetudinaria se encuentra en otra parte;
- en objetos materiales o recursos de importancia cultural;
- en paisajes de significado especial debido a su asociación con tradiciones o creencias;
- miembros de las comunidades anfitrionas cuyo ambiente social, económico y físico puede resultar afectado por la minería y sus actividades asociadas (entre otras, por ejemplo, comunidades que dependen de los cursos de agua).

Los derechos de los pueblos indígenas son abordados con frecuencia creciente en las leyes nacionales e internacionales. Con respecto a la legislación internacional, los convenios y declaraciones clave de las Naciones Unidas proporcionan el marco básico de derechos para los pueblos indígenas de todo el mundo. Además, algunos países han aprobado leyes o han ratificado convenios regionales o internacionales para la protección de los pueblos indígenas, tal como el Convenio 169 de la OIT. Aunque dichos instrumentos legales establecen las responsabilidades de los estados, se espera de forma creciente que las empresas del sector privado realicen sus actividades de manera que se respeten estos derechos y no interfieran con las obligaciones adquiridas por los estados bajo estos instrumentos.

No todos los gobiernos han reconocido, ni en el pasado ni en la actualidad, la identidad definida de los pueblos indígenas, ni sus intereses legítimos ni sus derechos tal como se los articula en los convenios internacionales pertinentes. En este contexto, los acuerdos entre las empresas y las comunidades afectadas se han convertido en un importante vehículo para el diálogo sobre las aspiraciones de desarrollo de los pueblos indígenas, la negociación de los beneficios de desarrollo y la mitigación de impactos. El apoyo a los proyectos de desarrollo –cuando es documentado formalmente– puede tomar la forma de acuerdos escritos u otro tipo de registros que sean reconocidos por los líderes, portavoces o representantes autorizados de la comunidad. Un proceso de consulta y participación informada, que reconoce los procesos colectivos de toma de decisiones, debe sustentar el desarrollo de relaciones, la firma de acuerdos, el cumplimiento de programas y las revisiones periódicas del progreso alcanzado con los pueblos indígenas.

El consentimiento informado libre y previo (CILP) con los pueblos indígenas con respecto a la toma de decisiones relativas al proyecto es simultáneamente un proceso y un resultado. El CILP ha sido incorporado a la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Ambos instrumentos se refieren a la relación entre los pueblos indígenas y los estados nacionales. En 2012, la Corporación Financiera Internacional (CFI) incorporó el CILP en un estándar de desempeño para el sector privado. El Estándar de Desempeño 7 revisado de la CFI exige que los clientes de la CFI obtengan el CILP de las comunidades indígenas bajo circunstancias específicas, incluso en los proyectos de desarrollo de recursos minerales que impliquen impactos adversos. Como resultado de esta revisión, el CILP también pasará a formar parte de la política de los más de 70 bancos signatarios de los Principios de Ecuador (PE). Esta acción de la CFI es la muestra más reciente de la creciente aceptación por parte de las agencias multilaterales de desarrollo, las ONG y los inversores responsables de que los pueblos indígenas tienen derecho a participar en las decisiones que afecten su tierra y sus recursos. El CILP se refiere a la combinación de un proceso (mutuamente aceptado y documentado) de negociaciones culturalmente apropiadas entre la empresa y aquellas instituciones que representan apropiadamente a los pueblos indígenas, y a la evidencia del acuerdo entre las partes como resultado de las negociaciones. Cuando se han buscado alternativas y los impactos negativos resulten inevitables, el Estándar de Desempeño 7 de la CFI pide a las empresas que minimicen, restauren y/o realicen compensaciones por dichos impactos de una manera que resulte culturalmente apropiada y esté en proporción con la naturaleza y la escala de dichos

Guía de Buenas Prácticas del ICMM

El fin de esta herramienta es colaborar con las empresas mineras en el conocimiento y respeto por las complejidades culturales, sociales, económicas y políticas asociadas con el desarrollo de proyectos cercanos a las comunidades indígenas. Pese que no existe un enfoque que sirva para todas las empresas, la Guía describe algunas prácticas que pueden ser adaptadas a sus circunstancias por las empresas y las comunidades. La Guía incluye el estudio de casos de buenas y de malas prácticas en áreas tales como la participación, la realización de acuerdos, la gestión de impactos y el reparto de beneficios, así como la resolución de reclamaciones, junto con la lección que se puede aprender de cada ejemplo.

Fuente: ICMM Guía de Buenas Prácticas - Minería y pueblos indígenas (2012)

Declaración de posición del ICMM

En 2013, el ICMM publicó una declaración de posición sobre la minería y los pueblos indígenas que asume el compromiso de trabajar para conseguir el consentimiento de los pueblos indígenas para nuevos proyectos (y cambios a los proyectos existentes) que se ubiquen en tierras que han sido tradicionalmente de su propiedad formal o consuetudinaria, y que es probable que tengan impactos adversos de importancia para los pueblos indígenas. La declaración de posición describe la visión del ICMM sobre el CILP como un proceso basado en la negociación de buena fe, mediante el cual los pueblos indígenas pueden otorgar o negar su consentimiento para un proyecto. Estos procesos deben esforzarse en ser coherentes con los procesos tradicionales de toma de decisiones de los pueblos indígenas, a la vez que deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

impactos y con la vulnerabilidad de las comunidades de pueblos indígenas afectados.

Aunque las definiciones específicas pueden variar, y siguen evolucionando en las diferentes jurisdicciones, el CILP aspira a un consentimiento que:

- sea obtenido de manera libre, sin coerción ni manipulación;
- se haya conseguido antes de comenzar con las actividades que afecten las tierras, territorios y recursos de los pueblos indígenas;
- se haya informado mediante la participación y consulta significativas, y que se base en la divulgación total de los aspectos relevantes del proyecto propuesto, de manera que sea comprensible y accesible; y
- que se haya logrado por la participación de los pueblos indígenas mediante sus representantes libremente elegidos u otras instituciones.

La implementación del CILP por parte del sector privado debe tener lugar dentro del contexto de los procesos de toma de decisiones tradicionales y estatales. La interacción de un proceso de CILP con un proceso estatal de desarrollo del consentimiento resulta más clara cuando existe legislación local que las empresas puedan poner en práctica. Este tipo de legislación, así como las autoridades para supervisar el proceso, existen en países como las Filipinas y algunas partes de Australia. Cuando dicha legislación no exista, los términos del proceso mismo de CILP se deben negociar primero entre la empresa y los pueblos indígenas afectados.

Un proyecto de minería exitoso requiere un apoyo amplio de las comunidades en las que opera, incluso el de los pueblos indígenas, desde la exploración hasta el cierre de la mina. Sin el apoyo de los pueblos indígenas, sostenido por la consulta informada y la participación, el proyecto puede enfrentarse a grandes riesgos sociales, económicos y de reputación derivados del potencial para la aparición de conflictos. La interacción entre las empresas mineras y los pueblos indígenas debe darse en el contexto de una participación comunitaria más amplia pero, a la vez, se debe prestar especial atención a las historias, capacidades, prioridades e intereses particulares de los pueblos indígenas. Se reconoce que los pueblos indígenas tienen un papel vital en el desarrollo sostenible, que los proyectos de desarrollo de minerales pueden colaborar en el desarrollo económico de las comunidades indígenas y que estas comunidades pueden, a su vez, tener un papel vital en el desarrollo de los recursos naturales.

C. Instrumentos internacionales clave

Internacionales

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI) fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2007, tras 22 años de desarrollo y negociaciones. La Declaración establece los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas, así como sus derechos a la cultura, a la identidad, al idioma, al empleo, a la salud, a la educación, etc. Las declaraciones no están sujetas a la ratificación de los estados y no tienen un carácter jurídicamente vinculante. Una declaración adoptada por la Asamblea General refleja la visión colectiva de las Naciones Unidas, la cual debe ser tenida en cuenta por todos los estados miembros de buena fe.

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales fue adoptado en 1989 y ha sido ratificado por 22 países hasta 2013. La consulta auténtica y efectiva con los pueblos indígenas sobre sus prioridades es fundamental en el Convenio 169 de la OIT. Sin embargo, el convenio no reconoce el derecho a veto sobre los proyectos que los afectan. Al igual que otros convenios de la OIT, el 169 está dirigido a los gobiernos y sólo es vinculante para los estados que lo hayan ratificado. Muchos estados consideran problemático este convenio, ya que se contradice con las cláusulas de sus constituciones que exigen que todos los grupos étnicos sean tratados de igual manera ante la ley. Esto es particularmente cierto en los estados africanos cuyas poblaciones son étnicamente muy diversas. Aunque las empresas privadas no tienen obligaciones directas bajo el Convenio, éste tiene claras implicancias para sus operaciones y actividades. Además, la legislación nacional, al implementar el Convenio u otros marcos similares, puede crear obligaciones legales para las empresas.

Tanto DNUDPI como OIT 169 constituyen hitos de importancia en el reconocimiento y la protección de los derechos de los pueblos indígenas a nivel internacional. Ambos están alineados en su espíritu y muchas de las

cláusulas fundamentales se refuerzan mutuamente. Las cláusulas de la Declaración tratan todas las áreas cubiertas por el Convenio y abordan muchos temas adicionales que el Convenio no cubre.

Luego de su actualización en 2012, el Estándar de desempeño 7 - Pueblos indígenas, de la Corporación Financiera Internacional (CFI) proporciona un estándar detallado y una orientación asociada para el sector privado. Los objetivos del estándar son:

- Asegurar que el proceso de desarrollo promueva el respeto total por los derechos humanos, la dignidad, las aspiraciones, la cultura y los medios de vida basados en los recursos naturales de los pueblos indígenas.
- Anticipar y evitar los impactos adversos de los proyectos en las comunidades de pueblos indígenas o, cuando no se puedan evitar, minimizarlos y/o compensar por dichos impactos.
- Promover los beneficios y las oportunidades del desarrollo sostenible para los pueblos indígenas, de manera culturalmente apropiada.
- Establecer y mantener una relación constante basada en la consulta informada y la participación (CIP) de los pueblos indígenas que sean afectados por un proyecto, a lo largo de todo el ciclo de vida de ese proyecto.
- Asegurar el consentimiento informado libre y previo (CILP) de las comunidades de pueblos indígenas afectados cuando se den las condiciones descritas en el Estándar de Desempeño.
- Respetar y preservar la cultura, el conocimiento y las prácticas de los pueblos indígenas.

Nacional

La legislación nacional es el vehículo para la implementación de los instrumentos internacionales tales como el Convenio 169 de la OIT o aquellos marcos estatales similares. El marco legal para los pueblos indígenas varía considerablemente de un país a otro (de acuerdo con su historia de colonizaciones, migraciones y/o conflictos), y sigue evolucionando. Algunos países pueden no reconocer la calidad de indígena o la etnia como una categoría aceptable para realizar distinciones en términos de derechos relativos. Resulta esencial que los miembros posean una comprensión acabada de la legislación vigente en todas las jurisdicciones de operación, y que actúen en consecuencia.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

La cláusula COP 31 **Pueblos indígenas y consentimiento informado libre y previo** debe ser implementada en conjunto con las cláusulas sobre **Derechos humanos, Participación comunitaria** y, cuando corresponda, **Reasentamiento**. La **Participación comunitaria** cubre los enfoques relacionados con desarrollo y participación comunitarios y los mecanismos de quejas y reclamos a nivel operacional. La participación, cuando sea posible, debe abordarse a través de las autoridades tradicionales dentro de las comunidades indígenas y respetando las estructuras y procesos tradicionales para la toma de decisiones. Las cláusulas COP sobre **Evaluación del impacto** y **Cierre de las minas** también son relevantes. Las evaluaciones de impacto social, u otros análisis de referencia, y la planificación del cierre de proyectos que puedan tener un impacto sobre los pueblos indígenas, deben examinar los intereses y las perspectivas de dichos pueblos, y estar basados en las consultas realizadas con ellos.

- **COP 31.1: Respeto por los derechos de los pueblos indígenas:** *Los miembros que operen en el sector minero respetarán los derechos de los pueblos indígenas tal como se los articule y defina en las leyes vigentes, tanto provinciales, nacionales como internacionales; así mismo respetarán sus intereses sociales, culturales, ambientales y económicos, incluyendo sus vínculos con las tierras y las aguas.*

Puntos a tener en cuenta:

- **Gestión de la responsabilidad:** La responsabilidad de las relaciones con los pueblos indígenas debe ser parte de las funciones de una gerencia senior, generalmente de la persona encargada de la participación comunitaria y de los programas de desarrollo. Se debe considerar cuidadosamente cómo estará compuesto el equipo que desarrolle y mantenga la relación con los pueblos indígenas. Las comunidades indígenas afectadas necesitan saber quién es la persona de

contacto para todos los temas relacionados con las actividades de la mina y deben tener acceso a mecanismos de quejas y reclamos compatibles con los derechos humanos, tal como se describe en COP 30.3.

- **Habilidades especializadas:** Aproveche la experiencia y pericia de expertos para desarrollar políticas, capacitación, estrategias, planes y acciones. Asegúrese de que se utiliza un lenguaje apropiado y de que se utilizan conocimientos y habilidades social, antropológica y culturalmente adecuados.
- **Política y procedimientos escritos:** Las políticas y los procedimientos deben incluir el enfoque de la empresa ante los pueblos indígenas afectados y abordar los siguientes temas:
 - Respeto por los derechos, intereses, aspiraciones, cultura y medios de vida basados en los recursos naturales de los pueblos indígenas;
 - Identificar claramente y comprender profundamente los intereses y las perspectivas de los pueblos indígenas con respecto al proyecto y a sus impactos potenciales;
 - Diseño de los proyectos utilizando un enfoque participativo para evitar los impactos negativos sobre los pueblos indígenas y minimizar, gestionar o compensar los impactos residuales;
 - Participación y consulta a los pueblos indígenas de manera justa, oportuna y culturalmente apropiada a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto para intentar obtener un apoyo amplio a las actividades mineras;
 - Negociación de colaboraciones y/o programas que proporcionan beneficios y mitigan los impactos provenientes de los proyectos de minería;
 - Obtención del consentimiento informado libre y previo en las circunstancias correspondientes;
 - Acuerdos para proteger patrimonios culturales o lugares de importancia religiosa para los pueblos indígenas;
 - La importancia de las acciones positivas y la colaboración para lograr la participación de los pueblos indígenas como trabajadores de la mina o en otros negocios asociados;
 - Intentar conseguir una colaboración a largo plazo con los pueblos indígenas para apoyar el desarrollo autónomo regional y comunitario, por ejemplo, a través de la educación, capacitación, servicios de salud y apoyo a las iniciativas comerciales;
 - Consideraciones de género y sus intersecciones con los puntos anteriores;
 - Cuando corresponda, considerar diversos enfoques en los que diferentes pueblos indígenas pudieran tener diferentes necesidades y realidades;
 - Cuando resulte adecuado, fomentar la participación del gobierno u otras instituciones – incluso ONG– en paliar y resolver problemas a los que los pueblos indígenas deban hacer frente en la cercanía de las operaciones mineras;
 - Supervisión del progreso de los enfoques participativos, acuerdos y evaluaciones de impacto en conjunto con las partes interesadas más importantes.
- **Capacitación:** Asegúrese de que todo el personal que se relacione con los pueblos indígenas reciba la capacitación pertinente para asegurarse de que conocen los principios clave, los problemas locales y la conducta adecuada. Para poder dar a los pueblos indígenas posibilidades de empleo, es posible que sea necesario ofrecerles oportunidades de educación y capacitación, de manera que los trabajadores indígenas puedan acceder a puestos de trabajo para los que, de lo contrario, quizás no estarían calificados. En el caso en que los pueblos indígenas también formen parte de los trabajadores de la mina, se debe sopesar la necesidad de capacitar a todo el personal para que conozca la cultura indígena. El objetivo es conseguir una comprensión intercultural para que el personal de la empresa entienda la cultura, los valores y las aspiraciones de los pueblos indígenas, y para que los pueblos indígenas comprendan los principios, objetivos, operaciones y prácticas de la empresa.
- **COP 31.2: Amplio apoyo:** Los miembros que operen en el sector minero procurarán obtener el más amplio apoyo de los pueblos indígenas que resulten afectados y registrarán este apoyo mediante documentos formales, incluyendo las asociaciones y/o programas para brindar beneficios y mitigar impactos. Nótese que esta cláusula se aplica en todos los casos en los que haya pueblos indígenas afectados, mientras que la cláusula sobre CILP se aplica en las circunstancias particulares que en ella se explican. En el caso de las operaciones mineras que afectan a pueblos indígenas, la implementación de esta cláusula variará según el contexto.

La siguiente orientación general puede ser relevante o no según la situación de la operación:

- **Evaluación:** Se debe evaluar el impacto potencial de la empresa sobre los pueblos indígenas. La empresa debe recurrir a especialistas en ciencias sociales y otros profesionales para realizar:
 - una investigación etnográfica exhaustiva;
 - enfoques participativos con las comunidades afectadas de pueblos indígenas, incluyendo a las mujeres;
 - una evaluación de las instituciones tradicionales;
 - un mapa de las tierras indígenas en uso incluidas en las áreas que pueden resultar afectadas por las actividades mineras; e
 - investigación de las leyes y normativas vigentes a nivel nacional y regional, incluyendo las leyes consuetudinarias y las leyes que reflejen las obligaciones del país anfitrión según la legislación internacional.
 - **Participación:** Realice el proceso de participación con los pueblos indígenas como se exige en la cláusula COP **Participación comunitaria** (véase el capítulo correspondiente de la Guía de Orientación sobre el Estándar). El proceso de participación se debe lograr y mantener de manera inclusiva, equitativa, culturalmente apropiada y compatible con los derechos. Cuando se trate de proyectos nuevos, la empresa debe acordar el proceso de participación más apropiado con los pueblos indígenas que puedan resultar potencialmente afectados y las autoridades gubernamentales correspondientes. Analice cuál es la mejor manera de:
 - Construir la capacidad institucional de la empresa para tratar adecuadamente las necesidades de los pueblos indígenas afectados;
 - Implicar a las instituciones y organizaciones representativas de los pueblos indígenas (por ejemplo, el consejo de ancianos o los consejos de los pueblos) como miembros de las comunidades afectadas de pueblos indígenas;
 - Dejar que los procesos de toma de decisiones de los pueblos indígenas actúen según su propio ritmo;
 - Asegurarse de que el proceso participativo sea coherente con los procesos de toma de decisiones de los pueblos indígenas, y que sea proporcional a la escala y naturaleza de los posibles impactos;
 - Prever mecanismos para abordar las diferencias de opinión que puedan surgir durante el proceso participativo; y
 - Cuando sea necesario, apoyar el desarrollo de capacidades en la comunidad para una negociación de buena fe.
 - **Amplio apoyo:** Utilice el proceso de participación antes mencionado para obtener un apoyo amplio por parte de los pueblos indígenas afectados por las operaciones mineras, por ejemplo, mediante colaboraciones y/o programas que proporcionen beneficios y mitiguen los impactos a lo largo del ciclo de vida del proyecto. Dichos programas deben desarrollarse desde la comprensión de los intereses y aspiraciones de desarrollo de los pueblos indígenas afectados y sobre la base de la confianza mutua.
- **COP 31.3: Consentimiento informado libre y previo (CILP):** *En las operaciones mineras nuevas, o cuando se produzcan cambios significativos en las operaciones existentes que se hallen asociados a alguna de las circunstancias mencionadas a continuación:*
 - *Impacto en las tierras y recursos naturales sujetos a un usufructo tradicional o uso habitual;*
 - *Reubicación de comunidades indígenas fuera de las tierras y recursos naturales sujetos a un usufructo tradicional o uso habitual;*
 - *Impacto significativo sobre patrimonio cultural clave que sea esencial para su identidad y/o en relación con aspectos culturales, ceremoniales o espirituales de la vida de las comunidades indígenas; o*
 - *Uso del patrimonio cultural, incluyendo conocimientos, innovaciones o prácticas de las comunidades indígenas con fines comerciales.*

Los miembros que operen en el sector minero deberán, según se describe en la Norma de Desempeño 7 de la Corporación Financiera Internacional (IFC):

 - a. *Trabajar para obtener el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades indígenas afectadas durante las etapas de planificación y aprobación, mediante un proceso que busca ser coherente con los procesos tradicionales de toma de decisiones a la vez que respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y basados en una negociación de buena fe; y*

- b. Documentar el proceso aceptado mutuamente entre el miembro y la comunidad indígena afectada, y las autoridades gubernamentales que correspondan, y la evidencia del acuerdo entre las partes como resultado de las negociaciones.

Puntos a tener en cuenta:

- El CILP se construye sobre los procesos de participación comunitaria exigidos en la cláusula **Participación comunitaria** (consulte el capítulo correspondiente de la presente Guía sobre dicha cláusula). Bajo este enfoque son importantes los principios relativos a apoyar que la toma de decisiones se realice en las comunidades siguiendo sus procesos tradicionales, a permitir que se realice a su propio ritmo y a proporcionar toda la información sobre el tema. Resulta esencial construir un marco que fomente el consentimiento y que represente un CILP con apoyo amplio por parte de las comunidades afectadas, no por parte de aquellos individuos que actúen sin el conocimiento de toda la comunidad.
- Según la cláusula 31.3, el consentimiento informado libre y previo es necesario cuando se prevea la reubicación o el **reasantamiento** de los pueblos indígenas (consulte el capítulo correspondiente de la presente Guía sobre dicha cláusula).
- La Orientación para el Estándar de Desempeño 7 de la CFI (Pueblos indígenas) proporciona información adicional en respaldo a la siguiente manera sugerida de abordar la COP 31.3. Cuando la legislación vigente no define un proceso de CILP, el miembro y las comunidades afectadas de pueblos indígenas establecerán los términos del proceso de consentimiento informado a través de una negociación de buena fe. Los siguientes puntos deben quedar documentados:
 - el proceso mutuamente aceptado entre el cliente y las comunidades afectadas de pueblos indígenas, y
 - evidencia del acuerdo entre las partes, como resultado de las negociaciones.
- Como parte del proceso de CILP, los miembros deben, según el Estándar de Desempeño 7 de la CFI:
 - Documentar los esfuerzos para evitar los impactos y, cuando no sea posible, de minimizarlos;
 - Identificar, evaluar y documentar el uso de los recursos y asegurarse de que las comunidades indígenas afectadas sean informadas de sus derechos sobre las tierras;
 - Ofrecer compensación, preferiblemente mediante la entrega de tierras u otras compensaciones en especie, en lugar de compensaciones en efectivo; y
 - Asegurar el acceso ininterrumpido a los recursos naturales, y asegurar que los beneficios asociados al uso de aquellos recursos que sean centrales para la identidad y el medio de vida de las comunidades indígenas afectadas se compartan de manera justa y equitativa.
- Nota: El CILP no requiere unanimidad y se puede lograr aún cuando haya individuos o grupos dentro de la comunidad que disienten explícitamente. Para la CFI, no es posible obtener el resultado sin el proceso previo, y no es inevitable que un proceso legítimo arroje como resultado un acuerdo.
- Nota: En ocasiones los gobiernos se ocupan de administrar los intereses de los pueblos indígenas en modos que limitan la acción de la empresa; en tales situaciones, los miembros del RJC deben colaborar con las autoridades responsables para conseguir resultados coherentes con los principios de esta cláusula. En aquellas situaciones en las que no se consiga el consentimiento, pese a los esfuerzos de ambas partes, y para equilibrar los derechos de los pueblos indígenas con los del resto de la población, un gobierno puede decidir que el proyecto en cuestión siga adelante y especificar las condiciones que correspondan.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Comprende los derechos legales de los pueblos indígenas afectados según la legislación vigente y sus intereses sociales, culturales, ambientales y económicos?
- ✓ ¿Cuenta con políticas y procedimientos en funcionamiento que aseguren que se respetarán los derechos de los pueblos indígenas?
- ✓ ¿Ha evaluado los impactos potenciales de la empresa sobre los pueblos indígenas?
- ✓ ¿Cuenta con un proceso de participación en funcionamiento que busque obtener un apoyo amplio por parte de los pueblos indígenas afectados?
- ✓ ¿Está documentado dicho apoyo?
- ✓ ¿Cuenta con programas en funcionamiento que beneficien a los pueblos indígenas y mitiguen los impactos?
- ✓ ¿Comprende las condiciones en las que debe intentar obtener el CILP y el proceso que debe seguirse a tal efecto?

Preguntas frecuentes: Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo

1. ¿Se aplica la COP 31 si las comunidades afectadas no son pueblos indígenas?

No se aplica a todas comunidades. El requisito del COP está específicamente orientado a pueblos indígenas. Sin embargo, se puede recurrir a profesionales competentes para determinar si un grupo en particular pertenece o no a un pueblo indígena. La Declaración de Posición del ICMM sobre la minería y los pueblos indígenas (2013) hace notar que, en ciertos países, el término indígena puede dar lugar a controversias, y que es posible que se utilicen términos locales que sean más o menos equivalentes (tales como pueblos tribales, primeras naciones, nativos o aborígenes). En otras situaciones, puede no haber reconocimiento por parte del estado de la calidad de indígena, o el término puede tener connotaciones negativas que lleven a las personas a no reconocerse como tales. En sintonía con la Declaración de Posición del ICMM, los miembros del RJC deben aplicar los principios del CILP a los grupos que exhiban las características generalmente aceptadas de los pueblos indígenas, según se describen en la Sección A de la Guía del RJC.

2. ¿Se aplica la cláusula del RJC a minas que ya han recibido consentimiento para operar o que ya han estado operando por un tiempo?

La cláusula del RJC se aplica a operaciones mineras nuevas y a aquellas que sufran cambios significativos, y no se aplica retrospectivamente. De cualquier manera, todos los miembros deben mantener un contacto continuo con las comunidades indígenas afectadas a lo largo de toda la vida del proyecto, según las cláusulas 30 y 40 del COP, respetar sus derechos y obtener su apoyo, de acuerdo con las cláusulas 31.1 y 31.2 del COP. Si una operación existente sufriera cambios significativos, entonces esta cláusula entraría en vigencia.

3. ¿La concertación de acuerdos, tal como un acuerdo de impacto-beneficio, es un proceso aceptable de CILP?

Sí, cuando la concertación de acuerdos se lleva a cabo de buena fe y mediante la consulta informada y la participación de los pueblos indígenas, se puede considerar como un proceso aceptable de CILP según el Estándar de Desempeño 7 de la CFI. Orientación: Se debe consultar la Orientación de la CFI para obtener más detalles sobre los principios clave y cómo tener en cuenta la variabilidad de los contextos y circunstancias sociales.

4. ¿Es el CILP un derecho a veto?

Los representantes de los pueblos indígenas y su organización, así como muchas ONG que abogan por los derechos humanos, consideran que el principio del CILP es un derecho a veto sobre las decisiones que puedan afectarlos. Pero muchos gobiernos no comparten este punto de vista. El Consejo de Ordenación Forestal (FSC) hace notar que, en términos generales, el CILP es un derecho a decir "sí" o "no", pero que esto no implica un poder general de veto.

Las Directrices del FSC citan al Relator Especial de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas (Documento ONU A/HRC/12/34, 2009, párr. 46) según el cual, el CILP, tal como se lo articula en la DNUDPI, debe considerarse como "el establecimiento del consentimiento como el **objetivo** de las consultas a los pueblos indígenas" (énfasis añadido por el RJC). Para más información sobre este tema, e información general sobre la implementación del CILP en el sector forestal, consulte las Directrices del FSC para la implementación del derecho al consentimiento informado libre y previo (CILP).

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con más información sobre pueblos indígenas y consentimiento informado libre y previo:

- Asociación para la Exploración Mineral de Columbia Británica - Exploración mineral, minería y participación de las comunidades aborígenes: Guía (Canadá) (2005)
http://commdev.org/userfiles//files/843_file_6E830BA41323EB5F.pdf
- Empresas por la Responsabilidad Social - Trabajar con el consentimiento informado libre y previo (2012)
http://www.bsr.org/reports/BSR_Engaging_With_FPIC.pdf
- Fundación Canadiense para las Américas - Comunidades sostenibles: Minería y gobernanza indígena (Américas) (2008)
www.focal.ca/pdf/indigenous_FOCAL_sustainable%20communities%20mining%20indigenous%20governance_March%202008.pdf

- Foley Hoag - Implementación de una política corporativa sobre consentimiento informado libre y previo (2010)
http://www.foleyhoag.com/NewsCenter/Publications/eBooks/Implementing_Informed_Consent_Policy.aspx
- Consejo de Ordenación Forestal (FSC) - Directrices del FSC para la implementación del derecho al consentimiento informado libre y previo (CILS), Versión 1 (2012)
<https://ic.fsc.org/newsroom.9.254.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (1989)
www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Guía de Buenas Prácticas - Minería y pueblos indígenas (2012)
<http://www.icmm.com/library/indigenouspeoplesguide>
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Estándar de desempeño 7 - Pueblos indígenas (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/1ee7038049a79139b845faa8c6a8312a/PS7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Nota Orientativa 7 - Pueblos indígenas (2012)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/50eed180498009f9a89bfa336b93d75f/Updated_GN7-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Enlace de Pueblos Indígenas (PIPLinks), Consejo Ecuménico para la Responsabilidad Corporativa (ECCR) y la Facultad de Derecho de la Universidad de Middlesex - Cómo hacer del consentimiento informado libre y previo una realidad: Los pueblos indígenas y el sector extractivo (2013)
- Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Trabajo con comunidades indígenas (2007)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-IndigenousCommunitiesHandbook.pdf
- Oxfam Australia - Guía para el consentimiento informado libre y previo (2010)
<http://resources.oxfam.org.au/pages/view.php?ref=528>
- Sustainalytics - Licencia de operación. Relaciones indígenas y el consentimiento informado libre y previo en la industria minera (2011)
http://www.sustainalytics.com/sites/default/files/indigenouspeople_fpic_final.pdf
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)
www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígena, Consejo N° 2: Los pueblos indígenas y el derecho de participar en los procesos de toma de decisiones (2011)
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/IPeoples/EMRIP/Advice2_Oct2011.pdf
- Instituto de Recursos Mundiales (WRI) - Negocios sin conflictos: por qué las empresas necesitan el consentimiento de la comunidad (2007)
http://pdf.wri.org/development_without_conflict_fpic.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 32) Evaluación del impacto

A. Definición y pertinencia

La evaluación del impacto se utiliza para asegurar que los proyectos, programas y políticas sean económicamente viables, socialmente equitativos y ambientalmente sostenibles. El "impacto" es la diferencia entre lo que podría pasar como consecuencia de la acción y lo que pasaría sin ella.

La **evaluación del impacto** es el proceso de identificación, predicción, evaluación y mitigación de los efectos biofísicos, sociales y otros efectos relevantes, de las propuestas de desarrollo antes de que se tomen las principales decisiones y se adquieran compromisos.

Fuente:

- *Asociación Internacional de Evaluación de Impacto (IAIA)*
www.iaia.org

La cláusula del COP sobre **Evaluación del impacto** es aplicable a los miembros que operen en el sector minero y tengan proyectadas nuevas operaciones y/o cambios significativos en las existentes que potencialmente puedan afectar a las comunidades locales y al medio ambiente circundante. El requisito se origina en las instalaciones mineras donde se presenten dichas circunstancias, ya sea durante el período desde el ingreso del miembro al RJC o debido a cambios realizados desde su última auditoría de certificación, lo que sea más reciente. No se exige retroactividad en la conformidad.

La cláusula del COP sobre **Evaluación del impacto** debe leer e implementar junto con las cláusulas sobre **Derechos humanos, Participación comunitaria, Las comunidades indígenas y el consentimiento informado libre y previo, Minería artesanal y de pequeña escala, Reasentamiento, Biodiversidad y Cierre de las minas.**

B. Antecedentes del tema

La evaluación del impacto cumple un papel crucial en el enfoque sostenible de las minas en desarrollo y en aquellas en operación. Los impactos, beneficios y estrategias de mitigación deben analizarse desde diversas perspectivas, y desde el comienzo hasta el final de las operaciones, ya que estos procesos tienden a un enfoque que abarque todo el ciclo de vida de la mina en lo que hace a su diseño, construcción, operación y cierre.

La finalidad de una evaluación del impacto es identificar, analizar y evaluar los efectos de un proyecto e identificar las medidas necesarias para mitigar los impactos negativos y realzar los positivos. La escala y el detalle de las evaluaciones de impacto deben ser proporcionales a las actividades y a sus impactos, y los efectos de los impactos indirectos y acumulativos también deben ser tenidos en cuenta. Debido a que las minas tienen una vida limitada, el proceso de evaluación también debe incluir un análisis de las opciones de cierre y sus impactos. Por lo tanto, el plazo de la evaluación debe incluir la vida útil de la mina y la etapa posterior al cierre, abordando las necesidades y prioridades locales.

La evaluación del impacto debe realizarse lo antes posible al comenzar un nuevo proyecto minero, y debe adecuarse a las actividades o al proyecto. Es una información clave para el diseño del proyecto y debe ser realizada con la anticipación suficiente para asegurarse de que se consideren todas las alternativas y de que las medidas de mitigación sean incluidas en las decisiones de diseño. La legislación que exija evaluaciones de impacto puede hacer hincapié en el medio ambiente biofísico, o puede buscar un enfoque más integral que incluya los impactos sociales y económicos. En la etapa de exploración, es posible que la legislación no exija una evaluación de impacto, pero ésta es sin embargo una estrategia importante para que la empresa identifique y gestione los impactos en relación con la escala y el tipo de proyecto.

Un componente fundamental de la evaluación de impacto es la participación y/o el compromiso con las comunidades y las partes interesadas afectadas. Se debe buscar su participación en la evaluación del impacto en las primeras etapas del proyecto, y se debe dar tiempo suficiente a las comunidades, gobierno, industria y otras partes interesadas para que comprendan, evalúen y discutan sus preocupaciones o inquietudes a lo largo de todo el proceso. El proceso debe ser consciente de los conflictos potenciales que puedan surgir, en particular en el contexto de la aprobación para el desarrollo de la mina.

Las evaluaciones del impacto suelen comenzar con estudios de referencia, los cuales se pueden iniciar durante la exploración. Estos estudios deben estar diseñados para proporcionar la información necesaria sobre la situación social y ambiental específica del lugar del proyecto, para establecer las tendencias previas al proyecto. Según la naturaleza de la propuesta y su ubicación, puede ser necesario que los estudios de referencia se realicen durante al menos un año, para plasmar la naturaleza variable, estacional y transitoria del medio ambiente local o del contexto social.

La Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) es un proceso que identifica los impactos ambientales benéficos y adversos derivados de un proyecto. La EIA debe ser acorde a la naturaleza, escala e impacto del proyecto. En el caso de los proyectos de minería que necesitan aprobación del desarrollo, suele tratarse de estudios completos y formales de evaluación del impacto, que incluyen análisis detallados del medio ambiente existente, la realización de modelos de los impactos potenciales y de las opciones, y una consulta exhaustiva con las partes interesadas. Los impactos sobre la biodiversidad, la gestión de relaves y desmontes y los enfoques sobre la rehabilitación y cierre de las minas son generalmente parte del ámbito de la evaluación (consulte la Guía del RJC para obtener más información sobre cada uno de estos temas).

La Evaluación del Impacto Social (EIS) incluye los procesos de análisis, supervisión y gestión de las consecuencias sociales deseadas y no deseadas, tanto positivas como negativas, de las intervenciones planeadas (políticas, programas, planes, proyectos) y de todo proceso de cambio social invocado por dichas intervenciones. La EIS debe incluir, entre sus términos de referencia, temas tales como los derechos humanos, el trabajo, el género, la salud y los conflictos. Otros factores relevantes pueden incluir los contextos políticos en un sentido más amplio y el contexto económico, como así también la seguridad alimentaria local, y pueden incluir un análisis específico de los riesgos y beneficios para la comunidad. La evaluación debe incluir los aportes o sugerencias de las partes afectadas y debe incorporar los derechos sobre la tierra y los derechos consuetudinarios, los medios de vida (especialmente de aquellos grupos de interesados que puedan resultar desplazados económica o físicamente, tales como los mineros artesanales o los campesinos), los problemas con empleados/contratistas y los análisis demográficos. En particular, el proceso de la EIS debe incluir una evaluación minuciosa sobre cómo entiende la comunidad sus derechos históricos y presentes de acceso a la tierra y sus recursos. La EIS debe estar orientada al desarrollo, identificando las posibles contribuciones positivas al desarrollo local y regional y a los medios de vida de la comunidad, así como los riesgos principales, tales como los conflictos o la violencia. El enfoque debe ser participativo y dar voz y voto a las comunidades afectadas en la evaluación de los riesgos y el diseño y la implementación de las medidas de mitigación y los potenciales beneficios.

La Evaluación de Impacto sobre los Derechos Humanos (EIDH) es un concepto relativamente nuevo y es visto por muchos como una de las más recientes “mejores prácticas”. El impacto sobre los derechos humanos se suele incorporar como parte de la EIS. Sin embargo, en ciertas situaciones, una EIS puede no investigar este tema en detalle y profundidad como para identificar el grado de riesgo y las posibles consecuencias, por lo que una EIDH puede resultar más adecuada. Una EIDH mide el impacto de las políticas, programas, proyectos e intervenciones en el área de los derechos humanos. Existen distintos tipos de impacto. Estos pueden ser positivos cuando la situación de derechos humanos mejora debido a las actividades e intervenciones, o puede ser negativo cuando la situación empeora. La EIDH puede estar relacionada con la diligencia debida en materia de derechos humanos promovida por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, y existen indicios de que puede reducir considerablemente los riesgos en proyectos que podrían haber afectado los derechos humanos.

C. Marcos e iniciativas clave

Internacionales

La Corporación Financiera Internacional (CFI) en su Estándar de Desempeño 1 (2012) sobre Evaluación Social y Ambiental y Sistemas de Administración hace hincapié en la importancia de administrar el desempeño social y ambiental durante la vida del proyecto. El estándar de la CFI recomienda un proceso de evaluación social y ambiental que considere de manera integrada los potenciales riesgos e impactos sociales y ambientales de los proyectos.

Legislación nacional y/o regional

La mayoría de los países cuenta con legislación relativa a las evaluaciones de impacto ambiental y a las evaluaciones de impacto social, ya sea a nivel nacional, regional y/o local. Es fundamental que los miembros conozcan la legislación y las normativas vigentes en todas las jurisdicciones en las que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 32.1: Evaluación de impacto y planes de gestión:** *Los miembros que operen en el sector minero realizarán una evaluación del impacto social y ambiental y desarrollarán planes de gestión social y ambiental durante las etapas de planificación y aprobación de nuevas operaciones mineras o de cambios significativos en las existentes.*
 - Puntos a tener en cuenta:**
 - Debe existir un sistema en funcionamiento para investigar las expansiones, adquisiciones y otras inversiones en las operaciones mineras, así como las actividades de exploración significativas, para determinar si existen potencialmente riesgos e impactos ambientales o sociales que pudieran necesitar de una evaluación de impacto.
 - El formato y la elección del momento para realizar una evaluación de impacto suelen estar definidos en la legislación vigente. La evaluación del impacto debe comenzar en la etapa más temprana que sea posible.
 - El tiempo necesario para completar una evaluación de impacto generalmente está en función de la complejidad de la propuesta, aunque en ocasiones está definido por la normativa local.
 - Las evaluaciones del impacto deben ser realizadas dentro del contexto de un sistema integral de gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales. El sistema debe incluir:
 - Una política global que defina los objetivos y principios ambientales y sociales que guían el proyecto;
 - Un proceso para identificar los riesgos e impactos sociales y ambientales;
 - Programas de gestión que aborden riesgos e impactos;
 - Roles, responsabilidades y autoridades definidas para implementar el sistema de gestión;
 - Procesos para la participación, supervisión y revisión de las partes interesadas y para abordar las reclamaciones.
 - Se deben establecer e implementar planes de acción y procedimientos documentados para abordar los riesgos e impactos ambientales y sociales, y para asegurar el cumplimiento de la legislación, las normativas y las licencias vigentes.
 - Aunque la mayoría de los países en desarrollo cuenta con reglamentación sobre las evaluaciones del impacto, en algunos casos los recursos para implementar y supervisar dichos procesos pueden resultar inadecuados. En tales situaciones, los miembros del RJC deben esforzarse por implementar la evaluación del impacto ambiental bajo un enfoque de buenas prácticas.
- **COP 32.2: Condiciones de referencia, opciones y estándares predominantes:** *La evaluación del impacto será exhaustiva, adecuada a la naturaleza y escala del proyecto y deberá incluir la evaluación de:*
 - *condiciones iniciales de referencia,*

- *opciones de diseño, cuando las haya, que permitan mitigar los impactos negativos, e*
- *impactos ambientales y sociales, incluso aquellos relacionados con los derechos humanos, trabajo, género, salud y conflictos.*

Puntos a tener en cuenta:

- La identificación de riesgos e impactos debe estar basada en datos de referencia recientes sobre aspectos sociales y ambientales, con un nivel de detalle adecuado a la naturaleza, escala y riesgos del proyecto. Lo que pueda resultar adecuado en la etapa de exploración no será igual que para un proyecto minero a gran escala.
 - La evaluación del impacto debe tener en cuenta todos los riesgos e impactos sociales y ambientales relevantes, incluyendo los riesgos e impactos sobre los derechos humanos, el trabajo y empleo, el género, los temas de salud y los conflictos. Otros factores relevantes pueden incluir el contexto económico, la gobernanza y la seguridad alimentaria.
 - La evaluación debe incluir un análisis de enfoques alternativos para el diseño del proyecto, cuando sea apropiado. Se deberá seguir la jerarquía de mitigación, favoreciendo el impacto cero sobre la mitigación.
 - La evaluación debe considerar los impactos de toda la infraestructura (carreteras, estaciones generadoras, puertos, alojamiento para los empleados, etc.) que se construya para dar apoyo a las operaciones mineras. Se deben tener en cuenta las sinergias potenciales con la comunidad y el desarrollo regional.
 - La evaluación del impacto sobre los derechos humanos (EIDH) debe utilizar como marco la legislación internacional sobre derechos humanos, y debe tener en cuenta los impactos diferenciados sobre mujeres, niños, ancianos y sectores marginados de la sociedad. Los impactos sobre los derechos humanos se deben evaluar ya sea como parte de una evaluación del impacto social/ambiental o de ambos, o bien como una evaluación aparte.
- **COP 32.3: Participación:** *La evaluación del impacto deberá incluir una relación de compromiso con las comunidades afectadas y con otras partes interesadas, así como expertos en la materia.*

Puntos a tener en cuenta:

- La participación de las partes interesadas es un proceso continuo que incluye el análisis de dichas partes, las comunicaciones externas, las consultas y los informes (véase el capítulo de la Guía sobre **Participación comunitaria**);
- La naturaleza y complejidad del programa de participación puede variar considerablemente y debe estar en proporción con el estado del proyecto, los riesgos y los impactos adversos potenciales. El programa debe reflejar también las características e intereses de las comunidades afectadas, y debe permitir la participación significativa de aquellos individuos identificados como desfavorecidos o vulnerables.
- Las evaluaciones del impacto deben ser realizadas por expertos adecuadamente calificados y experimentados. A menudo es necesario recurrir a especialistas para que realicen los estudios de referencia, y para facilitar y documentar los resultados de la evaluación del impacto. Una evaluación de impacto será más creíble (o se la percibirá como tal) si está realizada o al menos, revisada, por una firma independiente.
- Los resultados de las evaluaciones de impacto deben ser difundidos públicamente y de modo que sean fácilmente accesible y comprensibles para las poblaciones directamente afectadas.

Fuente: Corporación Financiera Internacional (CFI) Estándar de Desempeño 1 (2012) - Evaluación Social y Ambiental y Sistemas de Administración.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta con un sistema integral en funcionamiento para la gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales que incluya la realización de evaluaciones del impacto ambiental y social?
- ✓ ¿Ese sistema incluye el establecimiento de planes de acción y procedimientos para abordar los riesgos e impactos identificados por sus evaluaciones del impacto?
- ✓ ¿Las evaluaciones del impacto se inician en la etapa más temprana posible de todos los proyectos nuevos de minería o en aquellas operaciones existentes bajo su control que hayan sufrido cambios de importancia?
- ✓ Cuando resulta apropiado, ¿adopta un enfoque integrado que combine las evaluaciones del impacto social y ambiental con problemas relacionados con los derechos humanos, el género, la salud y los conflictos?
- ✓ ¿Sigue la jerarquía de mitigación, favoreciendo las estrategias que eviten los impactos por sobre aquellas de mitigación?
- ✓ ¿Cómo logra la participación de las comunidades afectadas y de otras partes interesadas, así como la de expertos en temas específicos para sus evaluaciones del impacto?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre evaluación del impacto:

- Anglo American –Herramienta de evaluación socioeconómica (HESE)
www.angloamerican.com/development/social/seat
- Evaluación de los derechos humanos hecha por BP en Tangguh, Indonesia (2002)
www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/STAGING/global_assets/downloads/I/hria_summary_Tangguh_HRIA_1736.pdf
- BHP Billiton –Evaluación del Impacto Social
www.bhpbilliton.com/home/aboutus/regulatory/Documents/perSection11SocialImpactsAndManagement.pdf
- CommDev –El Fondo de Desarrollo Sostenible en Petróleo, Gas y Minería
www.commdev.org/
- Daniel Franks - Evaluación del impacto ambiental y social de los proyectos de recursos (2012)
www.csr.uq.edu.au/Portals/0/Publications/Social-impact-assessment-of-resource-projects1.pdf
- www.elaw.org/files/mining-eia-guidebook/Full-Guidebook.pdf
- Guía para la evaluación y gestión de impactos sobre los derechos humanos (EGIDH) (2010)
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management
- Centro de Recursos para los Derechos Humanos
www.humanrightsimpact.org/
- International Alert - Prácticas comerciales sensibles ante los conflictos - Orientación para las industrias extractivas (2005)
www.international-alert.org/sites/default/files/publications/conflict_sensitive_business_practice_all.pdf
- Asociación Internacional de Evaluación de Impacto (IAIA) - Evaluación del Impacto (2012)
www.iaia.org/publicdocuments/special-publications/fasttips/Fasttips_1%20Impact%20Assessment.pdf
- International Council on Mining and Metals (ICMM) - Consejo Internacional de Minería y Metales - Herramienta para el desarrollo comunitario (2012)
www.icmm.com/news-and-events/news/articles/icmm-presents-updated-community-development-toolkit
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Guía de Buenas Prácticas para la minería y la biodiversidad (2006)
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Derechos humanos en la industria minera y del metal: La integración de la diligencia debida en material de derechos humanos con los procesos de gestión de riesgos corporativos (2012)
www.icmm.com/page/75929/integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes
- Corporación Financiera Internacional (CFI) Estándar de desempeño 1 - Evaluación del impacto ambiental y riesgos e impactos sociales (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3be1a68049a78dc8b7e4f7a8c6a8312a/PS1_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- Corporación Financiera Internacional (CFI) Nota Orientativa 1 - Evaluación del impacto ambiental y riesgos e impactos sociales (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/b29a4600498009cfa7fcf7336b93d75f/Updated_GN1-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Rio Tinto –Por qué son importantes los derechos humanos (2013)
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_human_rights_guide_-_English_version.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 33) Minería artesanal y de pequeña escala

A. Definiciones y pertinencia

La **minería artesanal y de pequeña escala** (ASM, por su sigla en inglés) son aquellas operaciones formales o informales basadas predominantemente en formas simplificadas de exploración, extracción, procesamiento y transporte. La minería artesanal y de pequeña escala generalmente implica una baja inversión de capital y utiliza tecnologías más intensivas en términos de mano de obra. La minería artesanal y de pequeña escala puede incluir a hombres y mujeres que trabajan de manera individual o de manera familiar, en asociación o como miembros de cooperativas u otros tipos de asociaciones legales y emprendimientos con cientos o miles de mineros.

Fuente:

- *Orientación sobre diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo - Suplemento sobre el oro. Segunda Edición (2012).*
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

La sección del COP sobre **Minería artesanal y de pequeña escala** es aplicable a aquellas operaciones mineras donde se practica la minería artesanal en o cerca de sus operaciones, pero no bajo el control de miembro. Cuando la práctica de la ASM tiene lugar bajo el control del miembro, queda dentro del ámbito de la certificación y se espera su conformidad con el Código de Prácticas. Cuando los miembros se abastezcan de oro, diamantes o metales de productores ASM, también serán aplicables las cláusulas sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal o de pequeña escala**.

Las cláusulas del COP sobre **Minería artesanal y de pequeña escala** se deben leer e implementar junto con las cláusulas sobre **Participación comunitaria, Pueblos indígenas, Evaluación del impacto, Seguridad y Cierre de la mina**, como así también con la cláusula sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala** cuando corresponda.

Nótese que el Estándar del RJC para la Cadena de Custodia (CoC) (2012) requiere la implementación de esta sección del COP sobre **Minería artesanal y de pequeña escala** como parte de los requisitos para llegar a ser "Productos de minería admisibles" según lo dispuesto por dicho estándar.

B. Antecedentes del tema

La minería artesanal y de pequeña escala (ASM) es el tipo más antiguo de minería. La Organización Internacional del Trabajo calculó en 1999 que unos 20 millones de personas en al menos 70 países trabajan activamente en la ASM, y otros 100 millones de personas dependen de ese sector para vivir, cifras que se siguen mencionando con frecuencia. En varios países, los mineros de pequeña escala son conocidos con los términos *galamsey, orpailleurs, ubeshi o wabeshi, panners, diggers, garimperos, pirquineros y pocket miners*.

La ASM es un sistema de producción que permite a la gente de ciertos lugares ganar algo de dinero, aunque sea en pequeñas cantidades. Proporciona un modo de vida accesible para muchas personas marginadas y pobres, a menudo complementando otras actividades, tales como la agricultura o la cría de animales y la caza, y funciona como operación de apoyo en épocas de crisis económicas o ambientales. El alcance de la actividad en cualquier lugar en particular crecerá y decrecerá, así como el tamaño de la población ASM, reflejando la variabilidad de las circunstancias económicas locales y nacionales.

La ASM es más frecuente cuando se trata de mercancías de alto valor, tamaño reducido (fáciles de transportar), y fácilmente vendibles, tales como los diamantes, el oro, las piedras semipreciosas y la plata. La

Alianza por una Minería Responsable (ARM), una organización de promoción y establecimiento de estándares para una minería artesanal social y ambientalmente responsable, estima que alrededor del 12% de la producción anual mundial de oro nuevo y el 20% de los diamantes son extraídos por productores ASM. En algunos países en desarrollo, la ASM puede llegar a representar el 80% de la producción nacional de minerales.

El objetivo del RJC en esta cláusula es promover enfoques que faciliten la coexistencia de las operaciones de ASM y de minería a gran escala (LSM), y también promover el desarrollo de sectores mineros de pequeña escala legales, ordenados y viables en colaboración con las comunidades y los gobiernos anfitriones. En ciertas circunstancias, los gobiernos pueden liderar la acción en estos temas; en otras, serán las ONG o las agencias de desarrollo quienes hagan de facilitadores; y en otros, la LSM puede tener que adquirir un papel proactivo para promover las reformas. En cada caso, las comunidades locales y los trabajadores ASM deben encontrarse en el centro del enfoque participativo.

Los temas centrales para el sector ASM pueden incluir:

- Ilegalidad o informalidad;
- Dificultad en el acceso legal a tierras apropiadas para la práctica de ASM o desplazamiento económico cuando los gobiernos priorizan la minería de gran escala;
- La falta de capital, que generalmente reduce la producción a procesos rudimentarios y suele llevar al deudor a situaciones de servidumbre por deudas y a trampas de la pobreza;
- Sistemas de distribución y valuación no regulados, injustos –y a menudo ilegales– que en ocasiones facilitan la asociación con grupos criminales;
- En general, prácticas poco seguras en términos ambientales y de salud;
- En el caso de procesamiento de oro, uso peligroso del mercurio;
- Explotación de trabajadores de la mina, incluyendo mujeres, trabajadores migratorios y uso de mano de obra infantil;
- Ausencia de marcos legales apropiados y, cuando existen normativas, falta de cumplimiento.

Sin embargo, cuando se logran resolver estos problemas, la ASM puede convertirse en un modo de vida más viable para quienes trabajan en ella. De manera más amplia, puede convertirse en una mayor contribución al desarrollo económico del país y colaborar con el desarrollo de nuevas oportunidades económicas y modos de vida alternativos a lo largo de la cadena de suministro.

La relación entre los operadores de LSM y los de ASM puede ser compleja, frágil e incluso puede llegar a la hostilidad y el conflicto. Los conflictos suelen tener lugar cuando ambas partes afirman tener derechos sobre el mismo recurso, como por ejemplo, un yacimiento aluvial de oro o diamantes cercanos a la superficie, y perciben a la otra parte como ilegítima. El grado de riesgo que cada operador implica para el otro está relacionado con varios factores, entre otros:

- la percepción de quién tiene más derecho a explotar el yacimiento y quién llegó primero;
- si los mineros artesanales son de otra región o si son parte de la comunidad local;
- si la ASM en esa zona es estacional, permanente o el resultado de una "fiebre" por un determinado mineral;
- si es espontánea u organizada;
- si el gobierno tiene una actitud pasiva o activa en estos temas, y si se lo percibe como un mediador justo ; y
- si existen y funcionan efectivamente los marcos legales adecuados para ambos bandos, los mineros de gran escala y los de pequeña escala.

Las empresas mineras de gran escala interactúan de manera creciente con los mineros artesanales y aceptarán el desafío de convertir la competencia por los recursos o la tierra en circunstancias y relaciones que sean mutuamente beneficiosas. A veces resulta más fácil encontrar soluciones si existe un compromiso multilateral para trabajar juntos pacientemente y constructivamente en pos de una serie de objetivos, pero no siempre se da el caso. En última instancia, las empresas grandes soportan las consecuencias de la relación si no son capaces de trabajar con los mineros locales y las comunidades afectadas. La experiencia ha demostrado que no es tarea fácil transformar la ASM en una fuerza positiva para el desarrollo social y económico local y regional, y que además pueda coexistir cómodamente con las operaciones de LSM.

Muchas de las partes interesadas consideran que la formalización del sector de la ASM es una necesidad vital. Un primer paso esencial para esto es el desarrollo de un marco legal apropiado y efectivo para la ASM. Aunque esta es una función del gobierno, las grandes empresas mineras pueden desempeñar un papel importante apoyando las reformas del gobierno en este tema cuando sea necesario. Otros aspectos importantes del proceso de formalización del sector de ASM puede incluir formas apropiadas de organización de su fuerza de trabajo, ya sea bajo un modelo de empresa o de cooperativa; un acceso justo al mercado para la venta de sus productos y un regreso al trabajo justo; la integración progresiva de prácticas mejoradas en relación con la salud, la seguridad y el medio ambiente; y la participación en la economía formal (incluyendo formas y niveles adecuados de impuestos).

El compromiso responsable de la LSM respecto de la ASM generalmente implica lo siguiente:

- **Consulta con las partes interesadas de la ASM en cada etapa durante el ciclo de vida de la mina, desde la exploración hasta el cierre de la misma:** Es esencial mantener informada a la comunidad ASM sobre las actividades e intenciones de la empresa; identificar cómo las actividades de LSM afectarán las operaciones artesanales existentes y realizar un plan colectivo para gestionar dichos impactos; establecer referencias sobre las cuales medir el cambio socioeconómico; construir una relación de confianza y fortalecer las relaciones entre las partes interesadas principales para evitar conflictos. Las empresas responsables también comprenden la necesidad de aumentar la capacidad de las partes principales para que participen en el proceso.
- **Gestión del desplazamiento económico:** Este aspecto puede implicar el desarrollo de programas para fomentar modos de vida alternativos o para crear zonas en la concesión donde se les permita trabajar a los ASM, junto con condiciones negociadas entre las partes (por ejemplo, si los ASM deben venderle su producto al concesionario o no, y cómo se fijarán los precios). También puede incluir el crecimiento de la capacidad en temas importantes tales como la salud ocupacional y la seguridad y administración de las empresas. Consulte –según corresponda– la cláusula del COP y de la Guía sobre [Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala](#) y [Reasentamiento](#).
- **Profesionalización de las actividades ASM:** Los accidentes fatales son 90 veces más comunes en la ASM que en la LSM³. Los programas para mejorar el acceso y el uso de equipos de protección personal, para colaborar en rescates cuando haya un derrumbe de rocas, y que promueven cambios en los métodos de extracción y refinado para reducir el impacto ambiental y mejorar la recuperación de los minerales y los ingresos, son sólo algunas de las iniciativas que las empresas mineras de gran escala han emprendido para mejorar el desempeño de la ASM. Tanto en el sur de Venezuela como en el norte de Tanzania, por ejemplo, las empresas formales de tamaño medio han permitido que las ASM ya existentes trabajen en sus propiedades, en zonas delimitadas, y dichas empresas han trabajado con los mineros artesanales para mejorar sus prácticas. Esto sucedió a pesar de ciertos riesgos (ilegalidad, medio ambiente). Los acuerdos resultantes, así como las relaciones entre las empresas y los mineros artesanales, han creado un marco sólido para la implementación de un proceso de legalización y para la provisión de apoyo técnico para mejorar sus prácticas, ingresos, salud y seguridad.⁴
- **Enfoques sobre seguridad en las minas sensibles a la idiosincrasia ASM:** Resulta esencial adoptar un enfoque que busque evitar los conflictos y resolverlos cuando surjan en el área de seguridad en las minas, de modo que sea efectivo en la mina pero sensible a la idiosincrasia de la comunidad. Por ejemplo, la presencia de fuerzas de seguridad para minimizar los robos puede en realidad llevar a que éstas obtengan beneficios debido a la corrupción, al uso inapropiado de la fuerza o las armas, o puede generar otro tipo de conflictos. Los temas relacionados con la seguridad se deben gestionar según la cláusula COP sobre [Seguridad](#), la cual se refiere a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
- **Optimizar las oportunidades de desarrollo:** A través de sus operaciones y su planificación estratégica, la LSM puede contribuir al desarrollo de las comunidades que practican la ASM u otras actividades relacionadas y, con el tiempo, revertir los riesgos convirtiéndolos en oportunidades, tanto

³ Hinton, J, (2007), *Las comunidades y la minería de pequeña escala: Una revisión integral para la planificación del desarrollo*, CASM, Washington DC.

⁴ Davidson, J (1998), “Venezuela; cómo forjar alianzas con los mineros artesanales,” *Gestión Ambiental en Minería*, v 6 n 2.

para la empresa como para las comunidades de mineros ASM. La forma en las que la LSM puede apoyar el desarrollo económico local incluye, por ejemplo:

- producir alimentos u otros materiales en el lugar, en vez de tener que traerlos de otro lado;
- emplear a las personas del lugar para la construcción de las instalaciones y para las actividades de mantenimiento;
- proporcionar capacitación y oportunidades de aprendizaje, que en última instancia se traducen en posibilidades de acceder a trabajos calificados, a la vez que se incrementa el capital humano local;
- apoyar el desarrollo de emprendedores y empresas locales que puedan cubrir las necesidades de las comunidades y/o de la mina de gran escala.

Existen otras maneras en las que la LSM puede contribuir al desarrollo de la comunidad, basados en modelos participativos y colaborativos de diseño e implementación de programas, ya sea en términos de mejora de la infraestructura física local (carreteras, acceso al agua potable, sistemas sanitarios, electrificación de los pueblos) o sociales (escuelas, clínicas). La identificación, diseño y realización de estos programas de desarrollo en colaboración con las comunidades locales, basándose en su propia evaluación de sus necesidades para asegurarles la propiedad del programa, es un proceso de fomento de la autosuficiencia, que les permitirá diseñar y dirigir sus propios proyectos en el futuro.

- **Planificación del cierre:** En muchos yacimientos de metales preciosos, tras el cierre de una mina suelen aparecer nuevos mineros artesanales que vienen de otras regiones, o bien se expanden las operaciones de ASM existentes. Los empleados de la empresa de LSM también suelen convertirse en ASM después del cierre de la mina. Estos mineros a veces reutilizan los relaves abandonados, o trabajan en áreas de menor densidad que se consideraron no rentables para la operación de LSM, o también pueden trabajar en los lechos de los ríos que contengan mineralización aluvial aguas abajo del yacimiento. Si se consigue la participación de los ASM antes del cierre y la implicación de los mineros en el proceso de cierre, pueden identificarse enfoques innovadores para la rehabilitación que resulten beneficiosos para la empresa LSM y su legado, como también para los medios de vida de las comunidades locales y los mineros.

C. Marcos e iniciativas clave

Internacionales

Los estándares para el establecimiento de prácticas responsables en las ASM que extraen oro y diamantes están siendo desarrollados por la Alianza por una Minería Responsable (ARM) y la Diamond Development Initiative International (DDII).

En 2011, la ARM presentó un sistema de certificación de comercio justo para el oro extraído por ASM, en colaboración con la Organización Internacional de Etiquetado de Comercio Justo (Fairtrade Labelling Organizations - FLO). La ARM sostiene que el comercio justo puede servir de incentivo para mejorar las prácticas y ofrece a las comunidades y a los mineros nuevas posibilidades de mejorar sus vidas y de asegurar la recuperación de los ecosistemas. Aunque el ámbito inicial del Estándar Fairtrade-Fairmined era América Latina, actualmente se ha expandido a un ámbito global de implementación. El cese de la colaboración ARM-FLO en 2013 llevará a la existencia de dos estándares separados, Fairtrade y Fairmined, que se ajustan a las organizaciones ASM.

La DDII hace hincapié en el desarrollo de las oportunidades para transformar el legado de violencia y subdesarrollo asociados con la minería artesanal de diamantes en emprendimientos adecuadas para el desarrollo en las que las personas pueden ganarse la vida decentemente y en paz. En 2008, la DDII publicó Estándares y Directrices para el sector minero artesanal de Sierra Leona, que incluye secciones específicamente dirigidas a los gobiernos, inversores y donantes/sociedad civil, que luego fueron ampliados en un borrador para un estándar y un programa de certificación de Development Diamond. Desde entonces, DDII ha emprendido pruebas piloto y ha fomentado la participación varios gobiernos, que incluye un exitoso programa de registro de mineros en el Congo (DRC).

El trabajo del programa denominado Las comunidades y la minería de pequeña escala (CASM), inicialmente auspiciado por el Banco Mundial, se está reavivando gracias a la creación de un Programa de Conocimiento del

ASM, que será auspiciado por el Instituto Internacional de Medio Ambiente y Desarrollo (IIED). Se espera que el programa esté en funcionamiento entre 2013-2018.

Nacional

Varios países han desarrollado marcos legislativos y/o normativos para sus sectores ASM, mientras que otros países aún no han actuado en ese sentido. Es esencial que los miembros con operaciones mineras conozcan la legislación y normativas vigentes que afectan las operaciones de prospección y minería, ya sean de gran escala o de pequeña escala.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 33.1.a: Participación:** *Cuando en la zona de operación existe minería artesanal y de pequeña escala (ASM) que no está bajo el control del miembro que opera en el sector minero, éste: a) Incluirá a estos individuos dentro de sus procesos de compromiso con la comunidad (30) y de la evaluación de impacto social y ambiental (32).*

Puntos a tener en cuenta:

- La responsabilidad de las relaciones con los ASM debe ser parte de las funciones de una gerencia del área, generalmente la persona encargada de la participación comunitaria y de los programas de desarrollo. Puede ser necesario recurrir a la experiencia y pericia de expertos para desarrollar políticas, capacitación, estrategias, planes y acciones, según sea necesario. Consulte las secciones de la Guía sobre **Participación comunitaria** y **Evaluación del impacto** para obtener información general al respecto.
- **COP 33.1.b: Profesionalización y formalización:** *b). Participará en iniciativas (incluyendo aquellas que involucren a diversas partes interesadas) que permitan la profesionalización y formalización de la minería artesanal y de pequeña escala (ASM), de la manera más adecuada para la situación.*

Puntos a tener en cuenta:

- En los casos en los que la minería artesanal no sea reconocida como legítima en la legislación del país anfitrión, los miembros deben trabajar con los gobiernos para que la ASM sea formalizada. Sin embargo, se entiende que en ciertas ocasiones, esto puede resultar imposible.
- Se deben diseñar iniciativas para la consulta con las partes interesadas más importantes – incluyendo a los propios productores ASM– y se debe aspirar a colaborar en la organización, formalización, profesionalización y legalización de la ASM.
- Las oportunidades para las iniciativas LSM y ASM pueden incluir, entre otros:
 - Establecer colaboraciones formales con el sector ASM;
 - Demarcar zonas que se consideran inapropiadas para la extracción a gran escala en las concesiones mineras (de acuerdo con las autoridades regulatorias);
 - Ceder los títulos legales sobre dichas zonas (de acuerdo con las autoridades regulatorias) a los AMS legalizados y organizados;
 - Proporcionar financiamiento (préstamos) para mejoras técnicas, entre otras;
 - Asistir y capacitar a los mineros en una variedad de temas (por ejemplo, salud ocupacional, reciclaje, métodos de extracción y procesamiento, procesos de valor añadido, gestión organizativa y financiera, administración de explosivos);
 - Ayudar a los mineros a determinar las reservas minerales (combinado con el apoyo para acceder a financiamiento);
 - Proporcionar servicios de respuesta ante emergencias;
 - Prestar servicios de procesamiento a los mineros o aumentar su capacidad para que implementen sus propias instalaciones de procesamiento con tecnología mejorada y efectiva;
 - Comunicarse con los departamentos gubernamentales, ONG, gremios y agencias internacionales para conseguir apoyo adicional;

- Proporcionar orientación sobre *marketing* y comercialización, incluyendo acuerdos de comercio justo;
- Apoyar proactivamente los medios de vida alternativos, el desarrollo económico y otras mejoras en las comunidades ASM;
- Apoyar la comunidad ampliada adquiriendo localmente todos los productos y servicios necesarios que se consigan;
- Eliminar el trabajo infantil como condición de participación en la comunidad;
- Mejorar las condiciones de las mujeres en las comunidades ASM mediante programas de conciencia de género y autosuficiencia;
- Dar apoyo a iniciativas que aborden los riesgos de brindar apoyo a los conflictos, como por ejemplo, establecer conductos seguros para los minerales de los productores ASM, como se establece en el Apéndice 1 del Suplemento sobre el Oro de la *Orientación para la diligencia debida de la OCDE*.

Fuente: CommDev/CASM/ICMM Trabajando juntos - Cómo los mineros de gran escala pueden colaborar con los mineros artesanales y de pequeña escala (2008) y Orientación para la diligencia debida de la OCDE sobre la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo (2012).

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Sabe si existen operaciones de minería artesanal y de pequeña escala en sus áreas de operación?
- ✓ Si las hay, ¿trata usted directamente con los productores de ASM y están incluidos en las evaluaciones de impacto social y ambiental?
- ✓ ¿Cómo ha participado en iniciativas para la profesionalización y formalización de la ASM?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información sobre minería artesanal y de pequeña escala:

- Alianza por una Minería Responsable (ARM)
<http://www.communitymining.org/>
- Alianza por una Minería Responsable (ARM) - Guía de legalización de la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) - Borrador para discusión (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_ARM_Series5_Legalisation_guide_ASM.pdf
- Alianza por una Minería Responsable (ARM) - Cambios sólidos a favor de la minería responsable (2011)
www.communitymining.org/attachments/059_RSC_FINAL_web_low.pdf
- AngloGold Ashanti –Acercamiento a la minería artesanal y de pequeña escala (2006)
www.anglogoldashanti.com/subwebs/InformationForInvestors/ReportToSociety06/artisanal-mining.htm
- Programa para la minería artesanal y de pequeña escala en zonas protegidas y ecosistemas críticos (ASM-PACE)
www.asm-pace.org
- Artisanal Gold Council (AGC) - Consejo del Oro Artesanal
www.artisanalgold.org/home
- CommDev –Minería artesanal y de pequeña escala (ASM) (2012)
commdev.org/section/topics/artisanal_mining
- CommDev/CASM/ICMM - Trabajemos juntos: Cómo los mineros a gran escala pueden colaborar con los mineros artesanales y de pequeña escala (2008)
commdev.org/content/document/detail/2018/
- Las comunidades y la minería de pequeña escala (CASM) –auspiciado por el Grupo del Banco Mundial
www.artisanalmining.org/index.cfm
- Diamond Development Initiative (DDI) –Minería artesanal aluvial de diamantes (2009)

- www.ddiglobal.org/pages/ddi_artisanaldiamond.php
- Diamond Development Initiative (DDI) –Mecanización de la minería artesanal aluvial de diamantes - Barreras y factores de éxito (2010)
www.ddiglobal.org/login/Upload/Mechanisation-Alluvial-Artisanal-Diamond-Mining.pdf
- Estelle Levin Ltd. –Publicaciones
www.estellelevin.com
- Human Rights Watch - Una mezcla venenosa. Trabajo infantil, mercurio y minería artesanal del oro en Mali (2011)
www.hrw.org/sites/default/files/reports/mali1211_forinsertWebUpload_0.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) –Datos sobre minería artesanal
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067582.pdf
- Instituto Internacional de Medio Ambiente y Desarrollo (IIED) - Respondiendo al desafío de la minería artesanal y de pequeña escala: ¿Cómo pueden ayudar las redes de conocimiento? (2013)
pubs.iied.org/16532IIED.html?c=energy/mining
- Proyecto Global del Mercurio - Impactos globales de la oferta y demanda de mercurio en la minería de pequeñas escala (2007)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- Orientación para la diligencia debida de la OCDE sobre la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo. Segunda Edición (2012)
www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) - Asociación Mundial sobre el Mercurio - Una guía práctica: Cómo reducir el uso del mercurio en la minería de oro artesanal y de pequeña escala (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) - Asociación Mundial sobre el Mercurio - Análisis de los acercamientos a la formalización en la minería de oro artesanal y de pequeña escala según las experiencias en Ecuador, Mongolia, Perú, Tanzania y Uganda (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- Banco Mundial - Aspectos de género en la minería artesanal y de pequeña escala: Herramienta para una evaluación rápida (2012)
commdev.org/userfiles/Gender_and_ASM_Toolkit.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 34) Reasentamiento

A. Definiciones y pertinencia

El término **reasentamiento** se refiere tanto al desplazamiento físico (reubicación o pérdida del lugar de alojamiento) como al desplazamiento económico (pérdida de bienes o del acceso a bienes que lleva a la pérdida de la fuente de ingresos u otros medios de vida) que resultan de la adquisición de tierras o restricciones de uso de las tierras como parte de un proyecto.

El reasentamiento involuntario tiene lugar cuando las personas o comunidades afectadas no tienen derecho a rechazar la adquisición de tierras o las restricciones a su uso que los obliga a desplazarse por razones físicas o económicas. Esto tiene lugar en casos de (i) expropiación legal o restricciones temporales o permanentes al 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.

Fuente:

- *Corporación Financiera Internacional (CFI) Nota Orientativa 5: Adquisición de tierras y reasentamientos involuntario (2012)*
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES

La sección del COP sobre **Reasentamiento** es aplicable a aquellos miembros que operan en el sector minero en áreas donde se haya programado o está teniendo lugar el reasentamiento. El requisito se origina en las operaciones mineras en las que dichas circunstancias estén presentes, ya sea durante el período del ingreso del miembro al RJC o debido a cambios realizados desde su última evaluación de verificación, lo que sea más reciente. No se espera conformidad retroactiva.

Nota: el reasentamiento de pueblos indígenas originará la necesidad de un proceso para su consentimiento informado libre y previo (CILP) según se especifica en la cláusula del COP **Los pueblos indígenas y el consentimiento informado libre y previo**.

Véanse también los capítulos de la Guía sobre **Participación comunitaria, Los pueblos indígenas y el consentimiento informado libre y previo** y **Evaluación del impacto**.

B. Antecedentes del tema

Los proyectos de minería se desarrollan donde se encuentran minerales en condiciones comercialmente viables, cuyo desarrollo en ocasiones puede conllevar el desplazamiento de las comunidades locales. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que el reasentamiento involuntario puede resultar en privaciones a largo plazo para las personas y comunidades afectadas. A menos que se lo gestione adecuadamente, el reasentamiento involuntario puede conducir al empobrecimiento a largo plazo, así como a producir daños ambientales y tensiones sociales en las áreas a las que estas personas han sido desplazadas. Por estas razones, se debe evitar, o al menos minimizar, el reasentamiento involuntario. Cuando, bajo circunstancias especiales, resulte inevitable, es fundamental que se planeen e implementen medidas apropiadas para mitigar los impactos adversos en las personas desplazadas y en las comunidades receptoras.

Los asentamientos negociados ayudan a evitar las expropiaciones y eliminan el uso de la autoridad gubernamental para echar a la gente por la fuerza. Los asentamientos negociados generalmente se pueden alcanzar si se ofrece una compensación justa y apropiada, así como otros incentivos o beneficios, a las personas o comunidades afectadas, y si se mitigan los riesgos de asimetría de información y de poder de negociación. Se anima a los miembros a adquirir los derechos sobre las tierras o a acceder a éstas por medio

de asentamientos negociados siempre que sea posible. De todos modos, se deben tener en cuenta los derechos de las personas más vulnerables, como aquellas que alquilan sus tierras a un terrateniente que participe en las negociaciones.

Con respecto a la compensación por reasentamiento, en el caso de aquellas comunidades que viven de la agricultura, se debe comenzar con un enfoque de reemplazo de una tierra por otra en lugar de una compensación en efectivo. El reasentamiento debe asegurar que las personas reasentadas hayan mejorado sus medios de vida y su bienestar económico, y que no se pone en riesgo la seguridad alimentaria local. Las negociaciones para los reasentamientos deben tener lugar con la participación de todas las personas y comunidades afectadas, incluidas las mujeres, y deben basarse en evaluaciones del impacto total.

Todas las decisiones y planes sobre reasentamientos deben tomar en cuenta los puntos de vista y necesidades de las comunidades afectadas, incluyendo a los mineros artesanales que pudieran estar operando dentro de la concesión. Los temas clave a tener en cuenta son las compensaciones, los medios de vida, la vivienda y las condiciones de vida en el nuevo emplazamiento, como así también la continuidad social y cultural de la comunidad, entre otros. Puede existir también la necesidad de desarrollar estrategias acordadas para la protección o el movimiento seguro de lugares u objetos de especial significación histórica, espiritual o cultural. El género es otra dimensión crítica de los temas antes mencionados, y se debe conseguir la participación de las mujeres para conocer sus intereses y expectativas. La planificación del reasentamiento y del cierre de la mina debe contemplar la posibilidad de que las personas y/o las comunidades regresen a su lugar de origen una vez terminadas las operaciones.

C. Instrumentos internacionales clave

La actualización del Estándar de desempeño 5 de la Corporación Financiera Internacional (CFI) (enero 2012) proporciona un estándar internacional sobre Adquisición de tierras y reasentamientos involuntarios, al que se hace referencia en el estándar del RJC. Los objetivos del Estándar de desempeño 5 son:

- Evitar, y cuando no sea posible evitarlos, minimizar los desplazamientos, buscando otros diseños alternativos para el proyecto.
- Evitar el desalojo forzado.
- Anticipar y evitar, cuando no sea posible evitarlos, minimizarlos impactos adversos sociales y económicos derivados de la adquisición de tierras o de las restricciones de uso de las tierras, mediante:
 - (i) una compensación por la pérdida de bienes equiparada con el costo de reposición y
 - (ii) la planificación e implementación de las actividades de reasentamiento de manera tal que se proporcione la información adecuada, que se consulte y se obtenga la participación informada de los afectados.
- Mejorar o restablecer los medios de vida y calidad de vida de las personas desplazadas.
- Mejorar las condiciones de vida de las personas desplazadas físicamente, proporcionándoles viviendas adecuadas y asegurando la titularidad de la tierra en los lugares de reasentamiento.

La Nota orientativa 5 de la CFI se corresponde con el Estándar de Desempeño 5 y proporciona orientación adicional sobre los requisitos del estándar.

Nótese que el Estándar de Desempeño 5 de la CFI no se aplica a los reasentamientos debidos a las transacciones voluntarias de tierras (por ejemplo, transacciones de mercado en las que el vendedor no está obligado a vender y el comprador no puede recurrir a la expropiación u otros procesos forzados si las negociaciones fracasan).

El derecho a una vivienda adecuada es el tema de un documento orientativo para los estados publicado en 2007 por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos que se titula '*Principios y directrices básicos sobre los desalojos y el desplazamiento generados por el desarrollo*'. Las directrices hacen hincapié en las medidas y procedimientos que se deben adoptar para asegurar que no se realicen desalojos debidos al desarrollo, en contravención con los estándares existentes sobre derechos humanos, y se hace referencia a ellas en el Estándar de Desempeño 5 de la CFI.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 34.1: Reasentamiento:** Los miembros que operen en el sector minero evitarán el reasentamiento involuntario. Cuando el reasentamiento resulte inevitable, se minimizará y se planificarán e implementarán las medidas adecuadas para mitigar los impactos negativos, según la Norma de Desempeño 5 de la Corporación Financiera Internacional (IFI).

Puntos a tener en cuenta:

- Se deben considerar diseños alternativos para el proyecto que sean factibles y que eviten o, cuando sea inevitable, minimicen el desplazamiento físico y/o económico, a la vez que se equilibran los costos y beneficios ambientales, sociales y financieros.
- Las actividades de reasentamiento deben implementarse proporcionando la información y documentación apropiadas, y habiendo realizado consultas y buscado la participación informada de los afectados durante el diseño e implementación del desplazamiento, y al final del mismo.
- Los estándares de compensación debe ser transparentes y se deben aplicar de manera uniforme a todos los afectados, y deben estar listos para la implementación en el momento del reasentamiento.
- Mediante el proyecto, se debe dar a las comunidades y personas desplazadas la oportunidad de obtener beneficios relacionados con el desarrollo.
- Cuando se esté buscando el lugar y las viviendas para realizar el reasentamiento, tenga en cuenta el siguiente criterio de adecuación: accesibilidad, precio adecuado, habitabilidad, titularidad asegurada, que sea culturalmente adecuado, que la ubicación sea aceptable y que tenga acceso a servicios esenciales tales como la salud y la educación.
- Se debe realizar un censo para establecer la información de referencia y determinar quiénes recibirán compensación y asistencia.
- Se debe establecer un mecanismo de quejas y reclamos accesible, en cuanto se pueda, para poder resolver las preocupaciones con celeridad, incluyendo un mecanismo de recursos para poder resolver los conflictos de manera imparcial.
- Se deben establecer también procedimientos de supervisión y evaluación, en proporción a los riesgos e impactos. Durante el reasentamiento, deben estar presentes funcionarios del gobierno local y observadores independientes, según se estime apropiado.
- Los derechos para la clasificación de las personas afectadas, que dependerán del tipo de desplazamiento y sus derechos legales formales, seguirán lo especificado en el Estándar de Desempeño 5 de la CFI.

Consulte el Estándar de Desempeño 5 y su Orientación adicional para obtener más información sobre la implementación de los requisitos del COP.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha tomado todas las medidas adecuadas para evitar los reasentamientos involuntarios?
- ✓ Si el reasentamiento es inevitable, ¿ha tomado todas las medidas para mitigar los impactos negativos según el Estándar de Desempeño 5 de la Corporación Financiera Internacional (CFI), incluyendo información apropiada, estándares de compensación, datos censales, procedimientos de supervisión, etc.?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre reasentamientos involuntarios:

- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Estándar de desempeño 5 - Adquisición de tierras y reasentamientos involuntario (2012)

www1.ifc.org/wps/wcm/connect/3d82c70049a79073b82cfaa8c6a8312a/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES

- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Nota orientativa 5 - Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/4b976700498008d3a417f6336b93d75f/Updated_GN5-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Manual para preparar un plan de acción para un reasentamiento (2002)
www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_rap_wci__1319577659424 United Nations Office of the High
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Principios y directrices básicos sobre los desalojos y el desplazamiento generados por el desarrollo
www.ohchr.org/Documents/Issues/Housing/Guidelines_en.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 35) Respuesta a situaciones de emergencia

A. Definiciones y pertinencia

Una **emergencia** es un suceso anormal que puede presentar una amenaza para la salud o seguridad de empleados, contratistas, visitantes, clientes o comunidades locales, o que puede dañar los bienes o el medio ambiente.

El programa **APELL** (Programa de Concienciación y Preparación para Emergencias a Nivel Local) para la minería es un marco para la preparación de un plan de respuesta a situaciones de emergencia, presentado en un manual publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

La cláusula del COP sobre **Respuesta a situaciones de emergencia** es aplicable a todos los miembros que operan en el sector minero.

B. Antecedentes del tema

La respuesta a las situaciones de emergencia es un tema clave en las operaciones mineras y las comunidades locales, y requiere un enfoque colaborativo para su planificación. Los tipos potenciales de emergencias pueden estar relacionados con lo siguiente:

- Gestión de grandes volúmenes de materiales (incluso relaves y desmontes);
- Hundimientos del suelo;
- Emisiones de sustancias químicas;
- Transporte de productos, subproductos, desechos o suministros;
- Tuberías;
- Desastres naturales, tales como temporales o sismos;
- Instalaciones fuera de operación, tales como minas cerradas;
- Impactos a largo plazo en la salud o el medio ambiente;
- Disturbios sociales y otros peligros.

C. Iniciativas clave

El Programa de Concienciación y Preparación para Emergencias a Nivel Local (APELL, por su sigla en inglés) para la minería, es una iniciativa del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Su objetivo principal es crear conciencia sobre la necesidad que tienen las comunidades locales de conocer los riesgos asociados a las operaciones mineras y proporcionar orientación sobre cómo hacer participar a las comunidades locales en la preparación ante emergencias de manera efectiva. El programa APELL para la minería se ha desarrollado en colaboración con el Consejo Internacional de Minería y Medio Ambiente (ICME) y se publicó en 2001, con el propósito de aumentar la participación del público en los planes de respuesta ante emergencias. El Manual APELL para la minería proporciona orientación a los administradores de las minas y otras partes interesadas sobre cómo enfocar el desarrollo de planes de emergencia.

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), organismo sucesor del ICME, también ha colaborado con PNUMA en la publicación del manual titulado Buenas Prácticas en la preparación y la respuesta ante emergencias (2005). Esta publicación acompaña el APELL para minería del PNUMA (2001) y explica una serie de casos de estudio que ilustran la aplicación del proceso APELL.

Aunque el proceso APELL puede ser iniciado por cualquiera, se espera que las empresas tomen la iniciativa. El establecimiento de un grupo formal de coordinación es una parte fundamental de la implementación del APELL. El grupo de coordinación proporciona un mecanismo para la interacción y la cooperación entre los diversos actores implicados en la prevención y respuesta ante emergencias, a saber, la administración de la

mina, las autoridades locales, los organismos de respuesta ante emergencias, los líderes comunitarios y los representantes de los trabajadores. Brinda un medio para conseguir un enfoque coordinado a la planificación de la respuesta ante emergencias y para las comunicaciones dentro de la comunidad.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 35: Respuesta a situaciones de emergencia:** *Los miembros que operen en el sector minero deberán desarrollar y mantener planes de respuesta a situaciones de emergencia, en colaboración con aquellas comunidades potencialmente afectadas, los trabajadores y sus representantes, así como los organismos correspondientes, según la guía de PNUMA sobre Conciencia y Preparación ante Emergencias en el Ámbito Local (APELL) para la minería.*

Puntos a tener en cuenta:

- Los siguientes son pasos del proceso APELL que aparecen en el Manual APELL para minería (2001):
 - Identifique a los participantes en la respuesta ante emergencias y defina sus roles, recursos e inquietudes.
 - Evalúe los riesgos y peligros que pueden surgir en las situaciones de emergencia en la comunidad, y defina las opciones para la reducción de riesgos.
 - Haga que los participantes revisen su propio plan de emergencias para ver si es adecuado en relación con una respuesta coordinada, incluyendo la adecuación de los planes de comunicación.
 - Identifique las tareas de respuesta necesarias que no estén cubiertas por los planes actuales.
 - Encuentre la correspondencia entre cada una de esas tareas y los recursos disponibles de los participantes identificados.
 - Realice los cambios necesarios para mejorar los planes existentes, intégrelos en un plan de respuesta y comunicación integral ante emergencias y consiga la aprobación de los participantes.
 - Ponga el plan integral por escrito y consiga la aprobación de los gobiernos locales.
 - Comunique el plan integrado a los grupos participantes y asegúrese de que todos los implicados reciban capacitación.
 - Establezca procedimientos para la comprobación, revisión y actualización periódica del plan.
 - Comunique el plan integral a toda la comunidad.

Fuente: Manual APELL para minería (2001).

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Ha establecido planes de respuesta ante emergencias en colaboración con las principales partes interesadas?
- ✓ ¿Sigue el plan la orientación proporcionada por el programa APELL para minería?
- ✓ ¿Existe un grupo formal de coordinación para la implementación del APELL?
- ✓ ¿Existen procesos en funcionamiento para poner a prueba el plan?
- ✓ ¿Se ha comunicado el plan a toda la comunidad?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información relacionada con la respuesta ante situaciones de emergencia:

- Manual APELL para minería (disponible en inglés, rumano, español y sueco) (2001)
www.unep.fr/shared/publications/pdf/WEBx0055xPA-APELLminingEN.pdf

- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Buenas Prácticas en preparación y respuesta ante emergencias (2005)
www.icmm.com/page/1169/library/documents/good-practice-in-emergency-preparedness-and-response
- Asociación Minera de Canadá. (MAC) - Guía para la Planificación de la Gestión de Crisis (2007)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/2007/Crisis_Man_03_2007.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente –Eficiencia de recursos
<http://www.unep.org/resourceefficiency/>

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 36) Biodiversidad

A. Definiciones y pertinencia

La **biodiversidad** es la variabilidad de los organismos vivos de todo origen –incluyendo los ecosistemas terrestres, marinos y otros sistemas acuáticos– y las estructuras ecológicas de las que forman parte; esto comprende la diversidad dentro de cada especie, entre ellas y de los ecosistemas. La biodiversidad incluye a todas las criaturas vivientes, desde los seres humanos hasta los microorganismos y los hábitats en los que viven, y también incluye el material genético de cada especie individual.

Los **sitios declarados patrimonio de la humanidad** son aquellos sitios escogidos por la Convención del Patrimonio Mundial de 1972.

El **área protegida** es el nombre que recibe una zona geográficamente definida que se ha designado o regulado legalmente para cumplir objetivos de conservación específicos.

Las **áreas clave en términos de biodiversidad (ACB)** son zonas delimitadas a nivel nacional de importancia mundial para la conservación de la biodiversidad; han sido seleccionadas mediante criterios y umbrales estándar de aceptación internacional, basados en los conceptos de vulnerable e irremplazable según se los entiende en la planificación sistemática de la conservación. El concepto de áreas claves en términos de biodiversidad incluye aquellas áreas consideradas hábitats críticos.

La **jerarquía de mitigación** es una jerarquía establecida para las categorías de medidas de mitigación de los impactos sobre la biodiversidad, en orden descendente de prioridad, según se explica a continuación:

- **Evitar** los impactos diseñando o modificando un proyecto propuesto o una operación existente para prevenir un impacto potencial a la biodiversidad;
- **Minimizar** los impactos sustituyendo las decisiones o actividades existentes por alternativas diseñadas para reducir o limitar los impactos indeseados sobre la biodiversidad de una actividad propuesta;
- **Rehabilitar** o restaurar el medio ambiente afectado;
- **Contrarrestar** el impacto sobre la biodiversidad implementando medidas para compensar los valores de la biodiversidad que hayan resultado afectados. Las medidas compensatorias pueden incluir una combinación de medidas directas destinadas a contrarrestar, tales como aquellas acciones o recursos que proporcionen un valor de conservación similar, y otras medidas compensatorias, tales como las becas de investigación o las becas para estudios superiores.

El **Valor Universal Excepcional** se define como una importancia cultural y/o natural tan extraordinaria que trasciende las fronteras nacionales y cobra importancia para las generaciones presentes y venideras de toda la humanidad.

Un **hábitat crítico** es una zona de gran biodiversidad, la cual incluye (i) hábitats de vital importancia para especies en peligro y/o especies en peligro crítico; (ii) hábitats de vital importancia para especies endémicas o de distribución restringida; (iii) hábitats que reciban cantidades significativas de especies migratorias y/o coloniales; (iv) ecosistemas muy amenazados y/o únicos; y (v) zonas asociadas con procesos evolutivos clave.

Fuente:

- *Convención sobre la diversidad biológica*
www.cbd.int/
- *Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Guía de Buenas Prácticas para la minería y la biodiversidad (2006)*
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity

- *Corporación Financiera Internacional (CFI) - Estándar de desempeño 6 - Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos (2012)*
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/bff0a28049a790d6b835faa8c6a8312a/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- *Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN)*
www.iucn.org/about/union/secretariat/offices/iucnmed/iucn_med_programme/species/key_biodiversity_areas/
- *Comité de Patrimonio Mundial - Directrices operativas para la aplicación de la Convención del Patrimonio Mundial (2012)*
<http://whc.unesco.org/en/quidelines/>

La sección del COP sobre **Biodiversidad** es aplicable a todos los miembros que posean operaciones mineras. Las cláusulas 36.1 y 36.2 no se aplican retrospectivamente a las operaciones mineras que estuvieran en funcionamiento antes de que un área fuera designada como Patrimonio de la humanidad o como área protegida.

B. Antecedentes del tema

La minería tiene la capacidad potencial de afectar la biodiversidad a lo largo de todo el ciclo de vida de un proyecto, ya sea de manera directa o indirecta. Las posibilidades de causar impactos significativos son mayores cuando el proyecto de minería se lleva a cabo en zonas sensibles en términos sociales o ambientales. Con una frecuencia cada vez mayor, se propone realizar operaciones de minería en áreas remotas que no se han explorado ni explotado anteriormente, algunas de las cuales poseen una gran biodiversidad. La apertura de nuevas zonas de prospección para el desarrollo de recursos minerales es una oportunidad para la industria minera de demostrar que sus prácticas han mejorado, incluso si es necesario decidir que no se continuará con el proyecto.

De todos modos, no toda la minería se lleva a cabo en áreas remotas ni especialmente sensibles. Algunos proyectos nuevos o de expansión se desarrollan en zonas relativamente pobladas, industrializadas o en regiones que han sido utilizadas durante muchas décadas para la agricultura intensiva, en las que la biodiversidad es limitada. En tales situaciones, la clave radica en comprender suficientemente la biodiversidad local y en explorar las posibilidades de mejorarla asociándose con los colaboradores adecuados.

A pesar de que las operaciones mineras tienen un gran potencial para provocar impactos negativos en la biodiversidad, también hay mucho que las empresas pueden hacer para minimizar dichos impactos en aquellas áreas que se identifiquen como apropiadas para la minería. Es importante ser proactivo en la evaluación y gestión de la biodiversidad, no sólo en el caso de las nuevas operaciones, sino también en aquellas que han estado en funcionamiento por muchos años.

Las oportunidades de conseguir resultados positivos en cuanto a biodiversidad y de reducir los negativos variarán enormemente de una operación a otra. La mitigación implica la identificación e implementación de medidas para salvaguardar tanto a la biodiversidad como a las partes interesadas de los impactos potencialmente adversos. Idealmente, el objetivo es impedir que haya impactos negativos o, si no fuera posible, de limitar su alcance a niveles aceptables, siguiendo la jerarquía de limitación.

Áreas protegidas

Las áreas protegidas son el elemento fundamental de toda estrategia de conservación a nivel nacional e internacional, apoyadas por los gobiernos y por marcos internacionales tales como la Convención sobre la diversidad biológica. Las listas exhaustivas y representativas de los diversos tipos de áreas protegidas aspiran a asegurar que los ecosistemas, hábitats y especies sean protegidos de todo daño y de su posible desaparición, en particular aquellos que resulten especiales por su riqueza, su singularidad, su sensibilidad y porque aún no hayan sido modificados de manera visible por la mano del hombre. En 2008, alrededor de un diez por ciento de la superficie terrestre estaba sujeta a algún tipo de protección.

El estándar del RJC sobre biodiversidad exige que los miembros no exploren ni lleven a cabo operaciones mineras dentro de las zonas que hayan sido declaradas Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO, o en

zonas adyacentes que puedan afectarlas negativamente. El RJC también exige que sus miembros respeten toda otra área legalmente designada (a nivel internacional, nacional, regional o local) para la protección de su biodiversidad. Por lo tanto, es esencial tener una comprensión acabada de qué es un área protegida y de sus implicaciones para las operaciones mineras.

La minería forma parte del reducido número de industrias que tiene poco o ningún control sobre dónde se ubicarán sus operaciones, ya que la minería sólo puede llevarse a cabo donde haya yacimientos minerales económicamente viables. En algunos casos, la exploración y el desarrollo de la minería pueden ser incompatibles con los objetivos que llevaron a proteger esas áreas, incluso cuando se hayan tenido en cuenta todos los pasos técnica y económicamente factibles para reducir los impactos adversos. De todos modos, existen también situaciones en las que el desarrollo de una mina puede beneficiar o aumentar la conservación y protección de ecosistemas valiosos.

Áreas clave en términos de biodiversidad

En el caso de las zonas protegidas y las especies que las habitan, la importancia de la biodiversidad está al menos parcialmente identificada. Sin embargo, algunas áreas de importancia internacional para la biodiversidad se encuentran fuera de las zonas protegidas oficiales.

Las áreas clave en términos de biodiversidad (ACB) han sido creadas como representación de los lugares más importantes para la conservación de la biodiversidad a nivel mundial. Como elementos fundamentales para el mantenimiento de redes ecológicas efectivas, las ACB son el punto de partida de la planificación de la conservación a nivel del entorno. Los gobiernos, las organizaciones intergubernamentales, las ONG y el sector privado pueden utilizar las ABC como herramienta para identificar las redes nacionales de lugares de importancia internacional para la conservación.

Muchas de las áreas protegidas existentes tienen una equivalencia directa con las ACB. Algunas áreas protegidas (o partes de ellas) no cumplen con los criterios de importancia para la biodiversidad mundial, aunque pueden ser importantes por otras razones, debido por ejemplo a su significado local, natural o cultural. En otros casos, los límites de las áreas protegidas no fueron trazados sobre la base de las necesidades de conservación de las especies por las que ahora son (o se descubrió más tarde que eran) consideradas de importancia nacional o internacional, en cuyo caso las ACB incluirán áreas que se encuentran fuera del área protegida, o que actualmente no se encuentran protegidas en absoluto.

Según la Herramienta Integrada para la Evaluación de la Biodiversidad (IBAT, ver a continuación), los criterios a cumplir para que una zona sea considerada una ACB implican que dicha zona incluya:

- Una o más especies amenazadas;
- Una o más especies endémicas, es decir, que estén restringidas a esa zona o a la región circundante;
- Concentraciones significativas de una especie (por ejemplo, detenciones migratorias importantes, lugares de anidación, cría o reproducción); y/o
- Ejemplos de importancia mundial de tipos de hábitat o de concurrencia de especies únicas.

En la actualidad, las ACB han sido identificadas y se las salvaguarda en más de cien países de todo el mundo, gracias a los esfuerzos de muchas partes interesadas, entre ellas las organizaciones BirdLife International, Plantlife International y la Alianza para la Extinción Cero. Según la Orientación de la CFI para el Estándar de Desempeño 6, las ACB incluyen, entre otras, los sitios Ramsar, las zonas de importancia ornitológica (IBA), las zonas de importancia botánica (IPA) y los sitios de la Alianza para la Extinción Cero.

El establecimiento de la importancia de la biodiversidad implica la observación de una serie de criterios para determinar si la importancia de cierto lugar es de carácter local, regional, nacional o internacional. Aunque no existen estándares universales en este tema, algunos de los criterios comunes incluyen lo siguiente:

- Riqueza de las especies/hábitat
- Endemismo de la(s) especie(s)
- Especie(s) clave
- Singularidad
- Tamaño del hábitat
- Tamaño de la población
- Fragilidad

- Valor de los servicios que prestan los ecosistemas
- Importancia de las especies en el contexto social y local.

La aplicación de estos criterios es una cuestión de juicio profesional y requiere la participación de un ecólogo titulado. La evaluación puede ser muy compleja en ciertos países en desarrollo o en áreas nuevas, tal como en océanos profundos, donde se cuenta con poca información para evaluar comparativamente la biodiversidad. En tales circunstancias, puede ser necesario realizar un trabajo exhaustivo de campo para comprender mejor el valor relativo de las instalaciones.

Las compensaciones de biodiversidad están diseñadas para compensar los impactos que pudieran quedar después de que se hayan tomado todas las medidas posibles para evitar o minimizar los impactos a la biodiversidad según la jerarquía de mitigación. Las compensaciones se usan cada vez más en la industria minera y son parte del marco legal en algunos países (por ejemplo, en EE.UU., Brasil, Europa, Suiza y Canadá). Algunas empresas mineras participan voluntariamente en programas de compensación, lo cual sugiere que además del cumplimiento legal también es un buen negocio. La vigencia de un marco legal fuerte será el punto de partida para diseñar una compensación de biodiversidad adecuadamente gestionada. En cualquier caso, la comprensión de las necesidades y perspectivas de las partes interesadas es la clave para asegurar que las compensaciones resulten creíbles y que puedan redundar en beneficios tangibles para la conservación.

Especies amenazadas

Las especies amenazadas son todas aquellas especies (animales, vegetales, hongos, etc.) vulnerables a la extinción en un futuro cercano. Las especies en peligro de extinción tienen la más alta prioridad de conservación, ya que el tiempo para las acciones de conservación antes de que se extingan es limitado. La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) es la principal autoridad en relación con las especies en peligro y las agrupa en categorías: vulnerable, en peligro y en peligro crítico.

Sólo se ha evaluado una mínima parte de todas las especies animales y vegetales del mundo. Entre los grupos de especies que se han evaluado exhaustivamente se incluyen los anfibios, las aves, los mamíferos, los cangrejos de agua dulce, los corales de arrecife de aguas cálidas, las coníferas y las cicadáceas. Los procesos de evaluación del impacto medioambiental en los desarrollos mineros nuevos, especialmente aquellos situados en áreas remotas, han comenzado a tener un papel de importancia en la identificación y evaluación de especies nuevas o amenazadas.

Biodiversidad marina

La explotación minera de los fondos marinos es un área de actividad relativamente nueva que potencialmente puede desarrollar procesos de extracción de minerales en ambientes marinos alejados de las costas. Aunque su viabilidad comercial todavía está por verse, ya se han creado varias empresas de exploración para investigar el potencial de los yacimientos minerales, entre los que podría haber oro. Debido a que estos ecosistemas de las profundidades marinas pueden ser ricos en biodiversidad que es aún desconocida, las estructuras regulatorias existentes pueden necesitar ser actualizadas para regular las aprobaciones para su desarrollo y las operaciones de control. El Código de Prácticas ha introducido algunos requisitos adicionales para la exploración del lecho marino y las actividades mineras que aspiran a cubrir los posibles vacíos legales relacionados con la gestión de la biodiversidad.

C. Normativas, iniciativas y reglamentaciones clave

Legislación nacional

Casi todas las jurisdicciones cuentan con un marco legal y regulatorio para la protección del medio ambiente. Muchos de los países signatarios de la Convención sobre la Diversidad Biológica han sancionado leyes nacionales específicas para la protección de los valores de la biodiversidad de su país. Es fundamental que los miembros se familiaricen con la legislación vigente y comprendan el marco legislativo y normativo sobre biodiversidad en todas las áreas en las que operen.

Convenios internacionales

En la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro de 1992, el Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) de las Naciones Unidas fue firmado por 157 gobiernos y, desde entonces, ha sido ratificado por 193 países. Los objetivos del CDB son estimular y facultar a todos los países para que:

- conserven su biodiversidad;
- utilicen de manera sostenible los diversos componentes de la biodiversidad; y
- compartan los beneficios derivados del uso comercial, o de otros usos, de la biodiversidad de manera justa y equitativa.

El CDB es un instrumento para los gobiernos y se hace efectivo a través de la legislación a nivel nacional.

Los lugares declarados Patrimonio de la Humanidad son establecidos según la Convención del Patrimonio Mundial de 1972, la cual está bajo la administración de la UNESCO. La inscripción en la Lista del Patrimonio Mundial está formada por bienes culturales y/o naturales que se estiman de "valor universal excepcional". En 2013, había más de 960 lugares (situados en 157 países) incluidos la lista del Patrimonio de la Humanidad. Los lugares considerados Patrimonio de la Humanidad pueden ser bosques, montañas, lagos, desiertos, monumentos, edificios, conjuntos o ciudades. Cada bien cultural o natural considerado Patrimonio de la Humanidad es propiedad del estado en cuyo territorio se ubica, pero se entiende que su conservación es de interés para la comunidad internacional. En aquellas situaciones en las que la operación minera sea anterior a la declaración de Patrimonio de la Humanidad, dicha operación puede quedar protegida si la legislación reconoce la prioridad de derechos adquiridos.

La Convención sobre los Humedales de Importancia Internacional, conocida como la Convención Ramsar, es un tratado intergubernamental que proporciona un marco para la acción a nivel nacional y la cooperación internacional en la conservación y uso racional de los humedales y sus recursos. La Convención entró en vigencia en diciembre de 1975. La inclusión de un sitio a la lista Ramsar le confiere reconocimiento internacional y expresa el compromiso de ese gobierno de tomar todas las medidas necesarias para asegurar la conservación del carácter ecológico del lugar.

La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS) entró en vigencia en noviembre de 1994. Esta Convención aspira a regular todos los aspectos de los recursos y usos del mar. La Convención establece un régimen exhaustivo de ley y orden en los mares y océanos del mundo, cuyas reglas gobiernan todos los usos de los océanos y sus recursos. Se consagra la idea de que todos los problemas relacionados con el espacio marino están íntimamente interrelacionados y deben ser atendidos como una totalidad.

Iniciativas internacionales

El Estándar de desempeño 6 - Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos (2012), de la Corporación Financiera Internacional (CFI), es un estándar detallado que cuenta con orientación asociada para aquellos proyectos que puedan afectar la biodiversidad. Los objetivos del estándar son:

- Proteger y conservar la biodiversidad
- Mantener los beneficios derivados de los servicios de los ecosistemas
- Promover la gestión sostenible de los recursos naturales vivos a través de la adopción de prácticas que integren las necesidades de conservación y las prioridades de desarrollo.

El estándar establece los requisitos según la naturaleza del hábitat potencialmente afectado (modificado, natural o crítico), y la presencia de áreas protegidas legalmente y reconocidas internacionalmente.

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) ha publicado una Declaración de Posición sobre minería y las áreas protegidas. La Declaración de Posición enumera cinco compromisos de los miembros del ICMM, de los cuales los dos primeros están en la línea del estándar del RJC sobre Biodiversidad, incluyendo el compromiso de no explorar en sitios que sean Patrimonio de la Humanidad. Los demás compromisos se relacionan con el trabajo continuado junto con las principales partes interesadas en relación con la minería y las áreas protegidas. El ICMM mantiene un diálogo constante con la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN), con la intención de reforzar el sistema de la IUCN para la categorización de áreas protegidas y para abordar los problemas surgidos de su aplicación.

El ICMM incluso ha publicado una Guía de Buenas Prácticas para la minería y la biodiversidad. Esta Guía incluye los pasos necesarios para mejorar la gestión de la biodiversidad a lo largo de todo el ciclo de vida de una mina,

desde la exploración hasta el cierre. Ofrece una serie de módulos prácticos para posibilitar que las empresas mineras:

- Comprendan las interacciones entre sus actividades y la biodiversidad;
- Evalúen la probabilidad de que sus actividades tengan impactos negativos sobre la biodiversidad;
- Mitiguen dichos impactos negativos sobre la biodiversidad;
- Exploren el potencial de contribuir a la conservación de la biodiversidad.

Categorización

En 1994, la IUCN publicó el sistema de Categorías de Áreas Protegidas, un estándar global importante para la planificación, establecimiento y gestión de las áreas protegidas. Las categorías de la IUCN son las siguientes:

- Categoría Ia: Reserva natural estricta
- Categoría Ib: Área silvestre
- Categoría II: Parque nacional
- Categoría III: Monumento o característica natural
- Categoría IV: Áreas de gestión de hábitats/especies
- Categoría V: Entorno terrestre/marino protegido
- Categoría VI: Área protegida con uso sostenible de los recursos naturales

La Lista Roja de Especies Amenazadas de la IUCN cuenta con información taxonómica sobre el estado de conservación y distribución de aquellas plantas y animales que han sido evaluados a nivel mundial usando la Lista Roja de la IUCN de categorías y criterios. El sistema está diseñado para determinar el riesgo relativo de extinción, y el fin principal de la lista de la IUCN es catalogar y destacar aquellas plantas y animales que estén en mayor peligro de extinción global (es decir, aquellos listados como en peligro crítico de extinción, en peligro o vulnerables).

Las organizaciones conservacionistas cuentan con bases de datos que proporcionan detalles sobre las áreas protegidas de importancia nacional o internacional, las Áreas clave en términos de biodiversidad y sobre las especies amenazadas o en peligro. Entre ellas se incluyen:

- Base de datos del PNUMA-CMMC sobre áreas protegidas de todo el mundo
- Sitios de la Alianza para la Extinción Cero
- Zonas de importancia ornitológica –BirdLife International
- Zonas de importancia botánica –PlantLife International
- Fauna y Flora Internacional
- Conservación Internacional
- Sitios de Natura 2000
- Áreas de alto valor para la conservación

La legislación nacional y estatal de muchos países también tiene sus propias listas de especies y hábitats amenazados a nivel local, regional o nacional.

Herramientas y otras iniciativas

En estos momentos se están desarrollando gran cantidad de iniciativas y herramientas para ayudar a las empresas a comprender y gestionar los problemas de la biodiversidad.

El Programa de Negocios y Compensaciones para la Biodiversidad (BBOP) es una alianza de colaboración entre empresas, gobiernos y expertos en conservación para explorar las compensaciones relacionadas con la biodiversidad. Sus objetivos son:

- Mostrar los resultados sobre conservación y medios de vida en una serie de proyectos sobre compensaciones de biodiversidad;
- Desarrollar, comprobar y difundir las mejores prácticas en relación con las compensaciones de biodiversidad; y
- Contribuir al desarrollo de políticas corporativas sobre compensaciones de biodiversidad para que cumplan con los objetivos conservacionistas y empresariales.

La Herramienta Integrada para la Evaluación de la Biodiversidad (IBAT) está diseñada para facilitar el acceso a información actualizada y precisa sobre biodiversidad, de manera de brindar respaldo a las decisiones

empresariales críticas, utilizando una base de datos centralizada que cuenta con información sobre biodiversidad mundialmente reconocida, incluyendo las Áreas clave en términos de biodiversidad y las áreas legalmente protegidas. La IBAT es el resultado de la colaboración entre BirdLife International, Conservación Internacional y el Centro Mundial de Vigilancia de la Conservación (WCMC) del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

La Iniciativa Intersectorial sobre Biodiversidad (CSBI), en la que se agrupan bancos y empresas de los sectores minero, petrolero y del gas, se presentó en febrero de 2013. La Iniciativa aspira a explorar y desarrollar herramientas prácticas y compartir buenas prácticas para la aplicación efectiva de la jerarquía de mitigación, a la cual se hace referencia en el nuevo [Estándar de Desempeño 6](#) de la Corporación Financiera Internacional (CFI) sobre conservación de la biodiversidad.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

Los sistemas para la implementación de las cláusulas del **COP 36 Biodiversidad** deben incluir:

- **Responsabilidad de la gestión:** Identifique a la(s) persona(s) que cuenten con las calificaciones adecuadas para asumir la responsabilidad de asegurar la gestión de la biodiversidad e incorporarla en las evaluaciones del impacto, de la planificación y de las prácticas de trabajo en la instalación minera.
- **Política y procedimientos escritos:** Asegúrese de que la gestión de la biodiversidad se refleje en la política y en la documentación sobre sostenibilidad corporativa/de la operación (o su equivalente). Considere la implementación de un plan de acción sobre biodiversidad a nivel de la operación para dar detalles sobre cómo se pueden alcanzar los objetivos sobre conservación de la biodiversidad.
- **Registros e informes:** Los cambios en la biodiversidad deben ser supervisados para evaluar el éxito de los planes de gestión, de los ensayos de rehabilitación, de los proyectos de investigación y de los cambios generales en la biodiversidad de la zona adyacente a la operación que puedan recibir influencias de factores ajenos a la minería.
- **Capacitación y comunicación:** Proporcione capacitación para asegurarse de que tanto los empleados como los contratistas sean competentes y cuenten con conocimientos adecuados sobre las políticas, los planes y los procedimientos de biodiversidad.

La cláusula **COP 36 Biodiversidad** se debe implementar en conjunto con las cláusulas COP sobre **Informes, Desechos y emisiones, Evaluación del impacto, Relaves y desmontes y Cierre de la mina**.

- **COP 36.1: Sitios declarados Patrimonio de la Humanidad:** *Los miembros que operen en el sector minero no explorarán ni explotarán sitios declarados Patrimonio de la Humanidad y se asegurarán de que sus actividades no ejerzan un impacto directo sobre los sitios colindantes declarados Patrimonio de la Humanidad.*

Puntos a tener en cuenta:

- Confirme en la página web de la UNESCO si alguna actividad existente o planeada se realiza en zonas adyacentes a los bienes declarados Patrimonio de la Humanidad. "Adyacente" significa que las operaciones mineras estén geográficamente conectadas ya sea por sus límites, por caminos transitadas por vehículos de la operación o por hallarse aguas arriba sobre una misma vía fluvial.
- Asegúrese de que se realiza una evaluación del impacto tal como se especifica en la COP 32, y que se establecen controles para asegurar que las actividades no causarán impactos negativos directos sobre los bienes declarados Patrimonio de la Humanidad.
- Asegúrese de que en la documentación sobre la política del miembro se prohíban las exploraciones o desarrollos en bienes declarados Patrimonio de la Humanidad.

- **COP 36.2: Áreas protegidas:** Los miembros que operen en el sector minero respetarán las áreas legalmente declaradas como protegidas asegurándose de que:
 - a) los miembros cuenten con un proceso que les permita identificar las áreas cercanas legalmente declaradas como protegidas.
 - b) los miembros respeten toda reglamentación, convenio o compromiso que haya sido establecido en estas áreas.
 - c) las decisiones de iniciar las actividades de exploración, desarrollo, operación y cierre tengan en cuenta la presencia de las áreas legalmente declaradas como protegidas y el impacto sobre las mismas.

Puntos a tener en cuenta:

- Tan pronto como sea posible, realice un mapeo para identificar la existencia o ausencia de áreas protegidas. Este ejercicio debe ser realizado por personal debidamente calificado.
 - Verifique si la zona de la operación o la que la rodea, aunque no sea protegida aún, ha sido identificada por el gobierno u otras partes interesadas como zona de alta prioridad para la conservación de la biodiversidad.
 - Mantenga un registro de las exigencias legales, entre otras, que se apliquen a cualquier zona relevante que esté legalmente protegida. El registro lo debe llevar el personal responsable del cumplimiento de dichas exigencias. Cuando existan dudas sobre las restricciones legales, se debe respetar la ley sobre protección ambiental.
 - Asegúrese de que la gerencia es consciente de estas exigencias y de que cualquier decisión relativa a proseguir con las actividades de exploración, desarrollo, operación y cierre las tiene en cuenta.
- **COP 36.3: Áreas clave en términos de biodiversidad:** Los miembros que operen en el sector minero identificarán las áreas clave en términos de biodiversidad afectadas por sus operaciones y:
 - a) Utilizarán la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar, rehabilitar o compensar los impactos en la biodiversidad y ecosistemas;
 - b) Implementarán un plan de acción que resulte beneficioso para la biodiversidad y que sea al menos proporcional al impacto negativo ejercido e idealmente consiga un impacto neto positivo;
 - c) En zonas de hábitat crítico, se asegurarán que no haya impactos adversos mensurables sobre los criterios que llevaron a declarar así a dicho hábitat o sobre los procesos ecológicos en que se apoyan dichos criterios.

Puntos a tener en cuenta:

- La Herramienta Integrada para la Evaluación de la Biodiversidad (IBAT) se puede utilizar como una primera instancia para identificar la ubicación de las áreas clave en términos de biodiversidad.
- Una **evaluación del impacto** debe proporcionar una investigación más detallada para identificar y evaluar los riesgos e impactos sobre las ACB y la existencia de hábitats críticos. En regiones donde la información sobre biodiversidad sea limitada, esto puede requerir un trabajo de campo exhaustivo.
- Asegúrese de que las políticas, planes y procedimientos siguen la jerarquía de mitigación al abordar los riesgos e impactos a las ACB.
- Los planes de acción documentados para mitigar los impactos deben dar como resultado beneficios en materia de biodiversidad, a través de programas in situ para la mejora del hábitat y para proteger y conservar la biodiversidad o, al menos, mediante compensaciones de biodiversidad. Dichos beneficios deben diseñarse para que resulten al menos proporcionales al nivel de impacto, y la supervisión de los criterios ayudará a establecer si estos objetivos se están cumpliendo. Algunas empresas han desarrollado estrategias que aspiran a lograr un impacto neto positivo sobre la biodiversidad, minimizando los impactos negativos de sus actividades y realizando contribuciones adecuadas a la conservación en las regiones en las que operan. Los beneficios a la biodiversidad se pueden demostrar a través de:
 - la mejora de los hábitats existentes o la creación de nuevos hábitats para las especies afectadas por las actividades mineras.
 - la reducción de las amenazas a las especies y su hábitat

- impedir la pérdida de una especie o de su hábitat al asegurar su futuro uso para fines conservacionistas.
 - Se debe tener especial cuidado de evaluar a fondo los riesgos de las áreas de hábitat crítico y de diseñar medidas para su protección. Las políticas, programas y procesos operativos deben asegurar que no existan impactos adversos mensurables en los valores de biodiversidad por los que dicho hábitat crítico recibió esta calificación. Donde se estaban realizando actividades mineras antes de la inclusión de las áreas clave en términos de biodiversidad como requisito de esta cláusula, se deberán desarrollar planes de acción sobre la biodiversidad para abordar específicamente los valores de biodiversidad de ese hábitat crítico.
- **COP 36.4: Especies en peligro de extinción:** *Los miembros que operen en el sector minero implementarán controles para asegurarse de que sus operaciones no disminuirán la población de ninguna especie que esté catalogada por la IUCN como especie amenazada de extinción, ni crearán impactos adversos en hábitats críticos para la supervivencia de dichas especies.*

Puntos a tener en cuenta:

 - Se puede acceder a las bases de datos creadas por grupos conservacionistas, como por ejemplo IUCN, para obtener información sobre especies en peligro de extinción.
 - La presencia de especies en peligro de extinción, y de todo hábitat crítico para dichas especies, debe ser identificado mediante la **evaluación del impacto**.
 - Las políticas, programas y procesos deben asegurar que las actividades no provoquen un descenso en la cantidad de ejemplares de dichas especies o que se impacte negativamente en hábitats críticos para la supervivencia de esas especies.
- **COP 36.5: Actividades de minería submarina fuera de la jurisdicción de los gobiernos nacionales:** *Los miembros que operen en el sector minero se asegurarán, cuando lleven a cabo actividades de exploración o minería en aguas profundas, de que existe suficiente conocimiento científico sobre los impactos potenciales de sus actividades y que se pueden implementar controles para mitigar dichos impactos adversos.*

Puntos a tener en cuenta:

 - Se deben identificar los valores de la biodiversidad en estos ecosistemas marinos a través de la **evaluación del impacto**. Dicha identificación debe ser realizada por personal competente.
 - La gravedad de cualquier impacto sobre el ecosistema marino debe evaluarse y sus resultados deben comunicarse a la gerencia antes de tomar decisión alguna sobre la prosecución de las actividades de minería submarina. Las decisiones de la gerencia deben quedar documentadas.
 - Los controles diseñados e implementados para mitigar los impactos residuales sobre la biodiversidad se deben seleccionar según la jerarquía de mitigación.
 - Cuando los valores de biodiversidad de los ecosistemas submarinos potencialmente afectados impliquen circunstancias de incertidumbre científica, y exista la probabilidad de provocar un daño grave e irreversible, se deberá aplicar el principio de cautela.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta con una política en funcionamiento que prohíba la explotación o el desarrollo de bienes del Patrimonio de la Humanidad?
- ✓ ¿Ha confirmado en la página web de la UNESCO si alguna actividad existente o planeada se realiza en zonas adyacentes a los bienes declarados Patrimonio de la Humanidad? En tal caso, ¿qué medidas ha tomado para asegurar que las actividades no impactarán negativamente sobre los bienes del Patrimonio de la Humanidad?
- ✓ ¿Ha identificado si existen áreas cercanas designadas y protegidas por ley?
- ✓ ¿Conoce todas las exigencias legales, entre otras, que se apliquen a cualquier zona relevante que esté legalmente protegida?
- ✓ ¿Su proceso de toma de decisiones en relación con las actividades mineras nuevas tiene en cuenta la presencia de áreas legalmente declaradas como protegidas y el impacto sobre las mismas?
- ✓ ¿Ha identificado alguna área clave en términos de biodiversidad que sea afectada por sus operaciones?
- ✓ ¿Se aplica la jerarquía de mitigación en sus políticas y procedimientos con el fin de compensar los impactos sobre la biodiversidad y sobre los servicios que prestan los ecosistemas?
- ✓ ¿Tiene planes en funcionamiento para conseguir beneficios para la biodiversidad al menos proporcionales al nivel de los impactos adversos?
- ✓ ¿Ha identificado alguna área de hábitat crítico, y cómo aseguran sus políticas y procedimientos que no se provocan impactos adversos mensurables sobre los criterios utilizados para proteger esa área?
- ✓ Sus evaluaciones del impacto, ¿han identificado alguna especie en peligro de extinción y, en tal caso, tiene controles en funcionamiento para asegurar que sus operaciones no provocarán una disminución significativa de dicha especie?
- ✓ Si va a realizar actividades mineras submarinas fuera de las jurisdicciones de los gobiernos nacionales, ¿se han identificado los valores de biodiversidad y se realizan controles para mitigar todo impacto adverso?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre biodiversidad:

- Programa para la minería artesanal y de pequeña escala en zonas protegidas y ecosistemas críticos (ASM-PACE)
www.asm-pace.org
- Programa de Negocios y Compensaciones para la Biodiversidad (BBOP)
bbop.forest-trends.org/
- Política de Compensaciones Medioambientales de Australia (2012)
www.environment.gov.au/epbc/publications/pubs/offsets-policy.pdf
- Convención sobre la diversidad biológica
www.cbd.int/
- Convención sobre los Humedales de Importancia Internacional - Convención Ramsar
www.ramsar.org
- Centro de Información Mundial sobre la Diversidad Biológica (GBIF)
www.gbif.org/
- Red de Recursos de Alto Valor de Conservación
www.hcvnetwork.org
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Declaración de Posición: Minería y áreas protegidas (2003)
www.icmm.com/document/43
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Compensaciones de biodiversidad: Documento informativo para la industria minera (2005)
www.icmm.com/document/25
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Guía de Buenas Prácticas para la minería y la biodiversidad (2006)
www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Planificación para un cierre de minas integrado: Herramienta (2008)
www.icmm.com/page/9566/icmm-publishes-closure-toolkit

- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Minería y biodiversidad: Recopilación de casos de estudio (2010)
www.icmm.com/biodiversity-case-studies
- ICMM y IUCN - Informe independiente sobre compensaciones de biodiversidad (2012)
www.icmm.com/news/icmm-and-iucn-release-report-on-biodiversity-offsets
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Estándar de desempeño 6 - Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/bff0a28049a790d6b835faa8c6a8312a/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES
- Corporación Financiera Internacional (CFI) - Nota orientativa 6 - Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos (2012)
www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a359a380498007e9a1b7f3336b93d75f/Updated_GN6-2012.pdf?MOD=AJPERES
- Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) - Identificación y análisis de carencias de las áreas clave en términos de biodiversidad (2007)
data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAG-015.pdf
- Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) - Directrices para la aplicación de las categorías de las áreas protegidas (2008)
data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/PAPS-016.pdf
- Lista roja de especies amenazadas de IUCN (2012)
www.iucnredlist.org/
- Relación IUCN- Río Tinto
www.iucn.org/about/work/programmes/business/bbp_work/by_engagement/rio_tinto/
- Diálogo IUCN –ICMM
www.icmm.com/page/84049/about-us/who-we-work-with/articles/iucn-icmm-dialogue
- Asociación Minera de Canadá (MAC) - Minería y conservación de la biodiversidad (2007)
www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/Biodiversity_Framework_EF_0729207.pdf
- Asociación de Prospectores Mineros de Canadá (PDAC) - e3 Plus -Un marco para la exploración responsable
www.pdac.ca/e3plus/toolkits
- Sociedad Internacional para la Restauración Ecológica (SER)
www.ser.org
- Herramienta Integrada para la Evaluación de la Biodiversidad (IBAT) - para empresas
www.ibatforbusiness.org/login
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) - Centro Mundial de Vigilancia de la Conservación (WCMC)
www.unep-wcmc.org/
- UNESCO/Convención del Patrimonio Mundial - Lista del Patrimonio de la Humanidad (2012).
whc.unesco.org/en/list
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) - Centro Mundial de Vigilancia de la Conservación (WCMC) - Base de datos sobre áreas protegidas de todo el mundo
www.wdpa.org/
- Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS)
www.un.org/depts/los/convention_agreements/convention_overview_convention.htm
- Universidad de Queensland (Australia) - Centro para la rehabilitación del terreno explotado por la minería
www.cmlr.uq.edu.au
- Comité de Patrimonio Mundial - Directrices operativas para la aplicación de la Convención del Patrimonio Mundial (2012)
<http://whc.unesco.org/en/guidelines/>

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 37) Relaves y desmontes

A. Definiciones y pertinencia

Los desechos de minería son aquellos desechos generados durante la extracción, el aprovechamiento y el procesamiento del mineral. Los **desmontes** y la sobrecarga son los materiales que se quitan para acceder a la mena. Los **relaves** son el material rocoso y los efluentes que se generan al procesar el mineral.

Fuente:

- ¿Qué son los relaves?
www.tailings.info/tailings.htm

La sección del COP sobre **Relaves y desmontes** es aplicable a todos los relaves y desmontes generados por los miembros que operan en el sector minero. Las cláusulas sobre **Relaves y desmontes** se deben implementar en conjunto con las cláusulas del COP sobre **Sustancias peligrosas** y **Evaluación del impacto**.

B. Antecedentes del tema

Las instalaciones para los relaves y desmontes son una parte integral de muchas operaciones mineras y uno de los desafíos principales de la industria para mejorar el desempeño ambiental. Las operaciones de minería de diamantes, oro y metales del grupo del platino implican una gran variedad de procesos según el ambiente en el que se desarrollen las actividades, por lo que cada mina requiere un enfoque específico para la gestión de estos grandes volúmenes de desechos.

Los relaves se generan cuando se procesa la mena para conseguir un concentrado o el producto final por medio de operaciones físicas –tales como filtrado, triturado, molido y concentrado– o por medio de métodos que emplean productos químicos, calor o presión, como el lixiviado. El requisito básico de la gestión de relaves es la provisión de su almacenamiento de modo seguro, estable y económico, para proteger la salud humana y el medio ambiente.

Los desmontes también son residuos de las minas que generalmente consisten en sobrecarga y material que se retira para llegar a la mena. Este material de desmonte puede incluso contener el mineral en niveles muy bajos que no es rentable procesar. La gestión de los desmontes implica básicamente su retiro y su almacenamiento, el cual puede ser temporal o a largo plazo.

Algunos relaves y desmontes no suponen riesgos por exposición y por lo tanto no requieren tratamientos especiales, ni restricciones en su reutilización ni supervisión geoquímica. En dichos casos, se pueden utilizar para reconstruir la geomorfología, para construir carreteras y diques, y puede ser adecuado como sustrato para la cobertura de vegetación y otras medidas de rehabilitación similares cuando se cierra la mina. Sin embargo, algunos tipos de relaves y desmontes mineros contienen (o pueden generar) sustancias peligrosas y, por lo tanto, necesitan supervisión, tratamiento y eliminación segura.

Existen tres tipos de impactos que pueden ser el resultado de la gestión de relaves y desmontes:

- La elección del sitio puede alterar significativamente los impactos sociales y medioambientales. La creación de la huella inicial implica impactos que son inevitables y, por lo tanto, la elección del lugar es el factor del diseño del proyecto que tiene la influencia más profunda en los impactos operacionales posteriores, en los costos de rehabilitación y en las responsabilidades después del cierre.
- Los relaves y desmontes pueden contener licores arrastrados, compuestos que generarán ácidos y/o metales móviles contaminantes, los cuales pueden filtrarse en las napas de agua o emerger en los arroyos superficiales, con grandes impactos ecológicos.

- Las fallas geotécnicas, muy poco frecuentes, pueden causar impactos catastróficos. Por lo tanto, el buen diseño y construcción, así como los sistemas de gestión y supervisión, minimizarán la probabilidad de accidentes.

Los relaves y desmontes pueden gestionarse de diversas maneras: según su naturaleza física y química, la topografía del sitio, las condiciones climáticas, las normativas nacionales y el contexto socioeconómico en el que se ubiquen las operaciones mineras y las plantas de procesamiento.

Los métodos para el almacenamiento y la eliminación de relaves y desmontes utilizados por la industria minera son, entre otros, los siguientes:

- El método más utilizado es el **almacenamiento terrestre**. Los principales tipos son:
 - **Almacenamiento por lagunaje:** Se vierten los relaves en una estructura de almacenaje, en forma de lodos, y el exceso de agua se elimina por medio de balsas de decantación, drenes de pie y colectores. Las estructuras de lagunaje pueden ser diques de tierra especialmente contruidos, depresiones naturales o valles, o bien tajos de minas.
 - **Apilado en seco:** Los relaves se secan utilizando filtros de vacío o de presión, de modo que los relaves se pueden apilar ya que conforman una estructura densa y estable.
 - **Almacenamiento en minas abandonadas:** Este enfoque implica el espesado de los relaves, a menudo agregándoles áridos de desecho y cemento, para conseguir una pasta que se puede utilizar para rellenar los huecos subterráneos o los tajos abiertos.
 - **Creación de embalses para relaves:** El mismo producto pastoso utilizado para rellenar minas subterráneas o tajos abiertos, se puede usar para construir nuevos embalses para relaves, o bien extender la vida útil de los existentes.
 - **Plataforma permanente de lixiviación en pila:** Se prepara una acumulación construida de mena aglomerada con el fin de echar un solvente que se filtre a través de la mena. La acumulación de mena se coloca sobre una plataforma que recoge la solución y la contiene.
- **Almacenamiento subacuático:** en aquellos países en los que la precipitación es mayor que la evaporación, como Canadá o Noruega, se pueden construir diques para retener el agua y estructuras para desviarla que estén cerca de las masas de agua existentes, de manera de colocar los relaves por debajo de la superficie. Este método se puede utilizar para prevenir la oxidación de relaves sulfídicos y los drenajes ácidos resultantes.
- **Eliminación submarina de relaves:** se la utiliza bajo condiciones muy particulares en algunos lugares, por ejemplo, donde la eliminación en tierra tendría lugar en zonas de alto valor en términos de biodiversidad, económico o cultural; para materiales rocosos con alto riesgo de drenajes ácidos y/o en zonas donde los accidentes geográficos, los altos niveles de precipitaciones y de riesgo sísmico suponen un alto riesgo de fallas para los embalses de relaves convencionales. **Eliminación submarina de relaves en aguas profundas:** generalmente implica el tratamiento de los relaves para que cumplan con unas condiciones estándar de vertido, desgasificándolos y mezclándolos con agua de mar (para que no floten); luego se bombean estos relaves tratados, mediante una tubería sumergida hasta el fondo del mar, por debajo de las zonas termoclina y fótica superficiales, de modo que los relaves formen una corriente densa que descienda hasta las profundidades del mar. Sin embargo, la **eliminación submarina de relaves en aguas someras o poco profundas** no se considera buena práctica para aquellos relaves químicamente reactivos que pudieran implicar riesgos por exposición para la salud humana o el medio ambiente marino de aguas poco profundas.
- La **eliminación submarina de relaves en aguas superficiales** se utiliza cuando se realizan operaciones de minería marina desde un barco o plataforma, e incluye el vertido –directamente desde cubierta– de relaves inertes compuestos por agua de mar y diversos materiales del fondo del mar.
- **Eliminación fluvial de relaves:** este método implica el uso de ríos activos para dispersar los relaves. No es una práctica frecuente ni se la considera una buena práctica. En la actualidad se utiliza sólo en tres operaciones situadas en Papúa Nueva Guinea e Indonesia, donde las altas precipitaciones, el terreno montañoso y la actividad sísmica no permiten ningún otro tipo de almacenaje ni de eliminación.

La eliminación de los relaves es el tema principal en el debate sobre los beneficios que la minería puede brindar a la sociedad y el costo de los impactos asociados con dichas actividades. Las decisiones sobre la gestión de los relaves generalmente se toman mediante una evaluación del impacto ambiental y social que se debe llevar a cabo antes de conseguir la aprobación para el desarrollo. La EISyA cubre los métodos y temas

principales, el marco regulatorio, el proceso de consulta, los datos de referencia sociales y ambientales, las alternativas a considerar, la predicción y evaluación de los impactos sociales y ambientales significativos, medidas de mitigación o compensación, y planes de gestión y supervisión social y ambiental.

El material de desmonte generalmente se gestiona desechándolo en forma de pilas o sobre las laderas. Dependiendo de sus características físicas, el desmonte se puede utilizar para dar forma al terreno, como árido para la construcción de carreteras, caminos o para la restauración del entorno.

Resulta esencial contar con una planificación a largo plazo de lo que se hará con los relaves y el desmonte almacenados; la misma debe tener en cuenta lo siguiente:

- Cumplimiento de las normativas.
- Un análisis costo-beneficio que tenga en cuenta el desempeño medioambiental.
- Una comprensión profunda del lugar de las operaciones.
- Las profundas consecuencias negativas en términos sociales, ambientales y económicos de una falla o una mala gestión de las instalaciones para el almacenaje de relaves y desmonte.
- Los efectos acumulativos y a largo plazo, tales como la bioacumulación de metales en plantas y animales, la contaminación del suelo y de las aguas subterráneas y los impactos en la salud de las personas, entre otros.
- Las causas principales de los incidentes en los que fallaron las instalaciones para los relaves y desmonte, se debieron a temporales extremadamente violentos, actividad sísmica y/o a una falta general de conocimiento y comprensión de las características necesarias para controlar una operación y hacerla segura.
- Cuando el diseño y gestión de las instalaciones de almacenamiento para relaves y desmonte implique circunstancias de incertidumbre científica, y exista la probabilidad de provocar un daño grave e irreversible, se deberá aplicar el principio de cautela.
- Son esenciales la consulta temprana y constante, la información compartida y el diálogo con las partes interesadas.

C. Normativas e iniciativas clave

Internacionales

La Comisión Internacional de Grandes Presas (CIGP) es una organización internacional no gubernamental que proporciona un foro internacional para el intercambio de conocimientos y experiencias sobre la ingeniería de presas. La CIGP oficia de guía en la profesión asegurando que las presas se construyan de manera segura, eficiente, económica y sin efectos perjudiciales para el medio ambiente. La organización proporciona amplia orientación para diseñadores, propietarios y operadores de grandes presas, incluso para embalses de relaves.

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), en asociación con PNUMA y WCMC, ha creado una página web sobre "Buenas Prácticas de Minería" con diversos recursos. Cuenta con una sección específica sobre gestión de relaves.

Nacional

Cada jurisdicción cuenta con su propio marco legislativo y/o regulatorio sobre almacenamiento de relaves y gestión de otros desechos de minería que regula el diseño de las instalaciones de almacenamiento, las licencias, la supervisión, los informes y el cierre. Es esencial que los miembros cumplan con la legislación vigente.

La iniciativa "Hacia una minería sostenible" de la Asociación Minera de Canadá (MAC) incluye indicadores de desempeño para la gestión de relaves. La "Guía para la gestión de las instalaciones de relaves" de la MAC contiene un protocolo de autoevaluación y verificación que ha sido desarrollado para evaluar la conformidad de las prácticas de gestión respecto al marco para la gestión de los relaves. Pese a haber sido redactados para el contexto canadiense, estos recursos pueden ayudar a la administración de la mina a planificar una gestión efectiva de los relaves.

En Canadá se ha implementado el Programa de Neutralización de las Aguas de Drenaje en el Ambiente Minero (MEND) para desarrollar y aplicar nuevas tecnologías de prevención y control de los drenajes ácidos. Canadá ha liderado un programa de investigación centrado en los drenajes ácidos y la lixiviación de los metales, que ha sido dirigido por un comité de representantes de la industria, del gobierno y de diversas ONG.

MEND es parte de una alianza global para la investigación de los drenajes ácidos en la que también se cuentan la Red Internacional para la Prevención del Ácido (INAP), la Iniciativa por la Tecnología para los Drenajes Ácidos de los EE.UU., la Comisión Sudafricana para la Investigación sobre Agua y la Alianza para la Recuperación de los Drenajes Ácidos en Europa.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

Los miembros con operaciones mineras deben asegurarse de contar con un plan o sistema exhaustivo en funcionamiento para la gestión de los relaves y el desmonte. El principio guía debe ser la mejora continua en el desempeño operativo, de seguridad y medioambiental, sustentado por la revisión y evaluación periódicas, así como la consulta temprana y constante, la información compartida y el diálogo con las partes interesadas sobre la gestión de los relaves y el desmonte.

Se deberán establecer procesos documentados para:

- Manipulación de materiales, procesos de contención y de control para relaves y desmonte;
- Ubicación, diseño, construcción, operación, mantenimiento y cierre de las instalaciones de relaves y desmonte, de modo que dichas estructuras sean estables, la calidad del agua esté protegida y los contenidos se gestionen según los requisitos regulatorios;
- Identificación, supervisión de la evaluación, gestión y/o reparación de las operaciones contaminadas.

Además, se deben llevar registros que identifiquen:

- roles y responsabilidades del personal;
- conocimientos y competencias mínimas para cada puesto que tenga responsabilidades definidas;
- características y propiedades de los relaves y el desmonte;
- registro de inspecciones y evaluaciones geotécnicas en relación con la integridad y estabilidad de las instalaciones para el almacenamiento de relaves y desmonte;
- los componentes principales y ubicación del almacenamiento de relaves y desmonte;
- procedimientos y procesos para gestionar cambios;
- requisitos para los análisis y documentación del desempeño del almacenamiento de relaves y desmonte;
- requisitos sobre presentación de informes (obligatorios y para las partes interesadas).

Se debe capacitar adecuadamente a todo el personal que trabaje en las instalaciones de relaves y en las de desmonte, incluso a contratistas y proveedores. Todo el personal pertinente debe comprender el plan de gestión de relaves y desmonte, sus roles respectivos y sus responsabilidades (en particular en relación con los indicadores visuales sobre desempeño del almacenamiento). Trabaje consultando a las comunidades y las partes interesadas afectadas en la identificación, evaluación y gestión de todo riesgo significativo en términos económicos, de salud pública, sociales y medioambientales asociados con las instalaciones de relaves y desmonte. La consulta debe incluso abarcar los recursos de emergencia y las agencias implicadas en los escenarios previsibles de emergencias que puedan tener lugar en relación con las instalaciones para la gestión de los relaves y el desmonte (véase también la orientación sobre [Respuesta a situaciones de emergencia](#)).

- **COP 37.1: Caracterizaciones de relaves y desmonte:** Los miembros que operen en el sector minero realizarán caracterizaciones físicas y geoquímicas de los relaves y desmontes.

Puntos a tener en cuenta:

- Cuando se diseñan las instalaciones para los relaves y el desmonte, la característica más importante a determinar suele ser la resistencia al corte. Para esto generalmente es necesario realizar pruebas de estabilidad y resistencia. Otras características importantes relacionadas con la estabilidad que se deben tener en cuenta son, como mínimo:
 - Tamaño y distribución de las partículas.
 - Contenido de humedad.
 - Densidad, consolidación y porosidad.
 - Plasticidad y permeabilidad.
- Los registros sobre estas caracterizaciones pertenecientes a cada una de las instalaciones de relaves y desmonte se deben mantener actualizados en la base de la operación minera, y deben ser realizados por personal competente. Es posible que esto implique recurrir a expertos externos a la operación minera.
- **COP 37.2: Instalaciones para relaves y desmontes:** *Los miembros que operen en el sector minero diseñarán, construirán, mantendrán y controlarán y cerrarán todas las instalaciones para el tratamiento de los relaves o colas y del desmonte y su infraestructura auxiliar para:*
 - a. *Garantizar la estabilidad estructural y, cuando corresponda, el vertido controlado.*
 - b. *Proteger el medio ambiente del entorno y a las comunidades del lugar del impacto potencial debido a la acidificación, a la lixiviación de los metales, a la pérdida de las contenciones o contaminación, incluso la contaminación de las aguas subterráneas durante la operación de la mina y después de su cierre.*
 - c. *Implementar las medidas adecuadas para mitigar o tratar los impactos negativos si se los detectara.*

Puntos a tener en cuenta:

- El diseño de los embalses e instalaciones de almacenamiento debe tener en cuenta las inundaciones extremas que puedan considerarse previsibles según las estadísticas, tal como el nivel máximo de inundación o eventos que ocurran "cada mil años". Consulte por ejemplo el "Código de Prácticas de Seguridad de Presas" de Finlandia para obtener más información sobre las inundaciones.
- Se deben realizar inspecciones y evaluaciones periódicas para confirmar la estabilidad estructural de las instalaciones y de las estructuras auxiliares para el almacenamiento y la gestión de los relaves y desmonte. Como mínimo, las inspecciones y evaluaciones deben incluir:
 - Inspecciones visuales diarias o semanales que muestren evidencias de inestabilidad, tales como erosión, corrosión, grietas o pérdida de contenidos.
 - Evaluaciones geotécnicas que tengan en cuenta la geología local y las condiciones meteorológicas, así como las actividades actuales y futuras de la mina.
 - Instalaciones hidráulicas para la supervisión de las aguas subterráneas, aguas arriba y abajo de las instalaciones de relaves y desmonte que detecten posibilidades de filtraciones y contaminación.
- Se debe realizar una evaluación de riesgos y actualizarla periódicamente para ayudar a identificar, priorizar y mejorar el diseño de ingeniería y/o los controles de gestión. La evaluación debe identificar las rutas de impacto potenciales y específicas de la operación, así como los riesgos asociados con la ubicación, construcción, operación y cierre de todas las instalaciones de almacenamiento de relaves o desmonte, u otras tecnologías para la gestión de relaves. Los resultados de la evaluación deben utilizarse para realizar un análisis de las alternativas y para identificar cualquier impacto que vaya a necesitar mitigación a través del diseño de las instalaciones.
- La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta, como mínimo:
 - La ubicación y proximidad de las instalaciones de almacenamiento de relaves y/o desmonte en relación con medio ambientes sensibles, incluyendo aguas subterráneas, y las comunidades afectadas.
 - El volumen de relaves que se gestionarán, retendrán y almacenarán, y la capacidad de las instalaciones de almacenamiento de relaves y/o desmonte durante el ciclo de vida de la mina.
 - El impacto sobre las instalaciones de almacenamiento de posibles catástrofes naturales, tales como sismos o lluvias torrenciales.

- La efectividad de los controles de gestión de la integridad de los contenedores, tales como las inspecciones de las paredes de los diques de relaves en busca de pérdidas, grietas o hundimientos.
- La efectividad de los métodos de apilado del desmonte para minimizar los efectos de la erosión, entre otros el arrastre de polvo, la escorrentía de sedimentos y la pérdida de mantillo.
- Si hubiera vertidos, un análisis realizado por expertos independientes sobre la movilidad potencial de los desechos.
- Controles de mitigación que minimicen los impactos sobre el bienestar del personal, de la comunidad y del medio ambiente local en caso de fallas en una instalación de relaves o desmonte. En tal caso se debe actuar según el plan de **Respuesta a situaciones de emergencia**.
- Si los controles fallaran y fuera necesaria la mitigación o tratamiento, se deben implementar medidas adecuadas para hacer frente a los impactos. Esto puede incluir el tratamiento de las aguas subterráneas contaminadas o medidas para aislar o separar el material que genere ácidos.

- **COP 37.3: Eliminación fluvial:** *Los miembros que operen en el sector minero no emitirán relaves o colas ni desmonte en cursos de agua.*

Puntos a tener en cuenta:

- Para evitar cualquier duda, lo anterior no se aplica a la eliminación o emisión de material de relave ni desmonte en vertederos de desmonte o embalses de relave convencionales, que podrán construirse dentro de la cuenca de un río, cuando dichas estructuras estén diseñadas para retener los materiales de desecho de tal manera que impida la contaminación del sistema fluvial.
- **COP 37.4: Eliminación en el mar:** *Los miembros que operen en el sector minero no emitirán relaves o colas ni desmonte en lagos ni en el mar desde operaciones mineras terrestres, a menos que:*
 - a. se haya realizado un riguroso análisis social y medioambiental, utilizando datos científicamente válidos, que demuestre que la eliminación en lagos o en el mar genera menos riesgos y un impacto ambiental y social menor que el tratamiento de los mismos en tierra firme.*
 - b. se pueda demostrar científicamente que no se ejerce un impacto adverso significativo sobre las especies y hábitats marinos o del litoral.*
 - c. se realizar un control a largo plazo, incluyendo los impactos acumulativos, y se prevea un plan de mitigación.*

Puntos a tener en cuenta:

- Los requisitos generales para la eliminación de relaves y desmonte especificados en la cláusula 37.2 siguen vigentes.
- La decisión de eliminar los relaves y el desmonte en el mar puede deberse a la falta de espacio en tierra y por haberse demostrado que los impactos al medio ambiente marino son menos perjudiciales que la eliminación de los relaves en tierra. Para demostrarlo será necesaria una evaluación de riesgos exhaustiva, la cual debe incluir:
 - Características de los relaves y desmonte que se eliminará en el mar.
 - Identificación de los recursos marinos, entre ellos vida marina y hábitat, recursos pesqueros, corales tanto en aguas someras como profundas, comunidades de esponjas y comunidades biológicas de los respiraderos, fondos marinos y características de la costa que puedan resultar afectadas.
 - Un análisis realizado por personal competente que tenga en cuenta los efectos estacionales, los factores socioeconómicos y los impactos acumulativos asociados con la eliminación en el mar.
 - Un informe de evaluación de los parámetros, comparando los riesgos e impactos de la eliminación en el mar con la eliminación en tierra.
 - Establecimiento de controles para la prevención y mitigación de todo impacto a corto o largo plazo asociado con la eliminación en el mar.
- Si la evaluación arroja como resultado que las condiciones son inapropiadas para este tipo de eliminación de relaves, o si no hubiera suficientes datos relevantes para realizar dicho análisis, se deberá aplicar el principio de cautela.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Cuenta con un plan o sistema exhaustivo en funcionamiento para la gestión de los relaves y el desmonte? ¿Todo el personal relevante comprende este plan, es de consulta constante y forma parte de la información que comparte las partes interesadas?
- ✓ ¿Cuenta con registros actualizados sobre las caracterizaciones físicas y geoquímicas de los relaves y el desmonte de su operación minera?
- ✓ ¿Puede proporcionar al auditor evidencia que demuestre que todas las instalaciones para relaves y desmonte, así como la infraestructura de apoyo, son estructuralmente estables y que protegen al medio ambiente de la zona y a las comunidades locales? ¿Ha realizado una evaluación de riesgos?
- ✓ Si su operación minera terrestre realiza vertidos en el mar o en lagos de relaves o desmonte, ¿puede demostrar que esto redundará en menores impactos y riesgos y que no causará efectos adversos significativos en los recursos y ecosistemas costeros o marinos?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web ofrecen más información relacionada con la gestión de los relaves y desechos de las minas:

- Iniciativa por la Tecnología del Drenaje Ácido (ADTI) - Iniciativa de la Minería del Metal ese.mines.edu/adti/
- Código de Prácticas de Seguridad en Presas – Ministerio de Agricultura y Silvicultura de Finlandia (1988) www.vyh.fi/eng/orginfo/publica/electro/damsafet/damsafe.htm
- Drenaje de Roca Global (GARD) - Guía (2012) www.gardguide.com/index.php/Main_Page
- Comisión Internacional de Grandes Presas (CIGP) www.icold-cigb.net/
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Guía de Buenas Prácticas para la minería y la biodiversidad (2006) www.icmm.com/page/1182/good-practice-guidance-for-mining-and-biodiversity
- Corporación Financiera Internacional (IFC) - Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad - Minería (2007) [www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/gui_EHSGuidelines2007_Mining/\\$FILE/Final+-+Mining.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/gui_EHSGuidelines2007_Mining/$FILE/Final+-+Mining.pdf)
- Red Internacional para la Prevención del Ácido (INAP) www.inap.com.au/
- Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Gestión de relaves (2007) www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-TailingsHandbook.pdf
- Gestión de relaves y desmontes en minería (2009) www.eippcb.jrc.es/reference/mmr.html
- Asociación Minera de Canadá (MAC) - Una guía para la gestión de las instalaciones de relaves (1998) www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/TSM_Publications/tailingsguide.pdf
- Asociación Minera de Canadá (MAC) - Elaboración de un manual de operación, mantenimiento y vigilancia para instalaciones de gestión de relaves y de recursos hídricos www.mining.ca/www/media_lib/MAC_Documents/omsguideeng.pdf
- Asociación Minera de Canadá (MAC) - Protocolo para la evaluación de relaves (2007) www.mining.ca/www/media_lib/TSM_Documents/2007_Protocols/TAILINGS_PROTOCOL_2007.pdf
- Consejo de Minería de Australia - Documento de orientación sobre valores duraderos (2005) www.minerals.org.au/file_upload/files/resources/enduring_value/EV_GuidanceForImplementation_July2005.pdf
- Programa de Neutralización de las Aguas de Drenaje en el Ambiente Minero (MEND) - Canadá www.mend-nedem.org/Default-e.aspx
- Departamento de Protección del Medio Ambiente de Nevada - Estatutos y Reglamentos

- ndep.nv.gov/ADMIN/NRS.HTM
- Alianza para la Reparación del Drenaje Ácido en Europa (PADRE)
www.padre.imwa.info
- Comisión Sudafricana para la Investigación sobre Agua (WRS of South Africa)
www.wrc.org.za

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 38) Cianuro

A. Definiciones y pertinencia

El término “cianuro”, a los efectos del Código de Prácticas y con referencia al Código Internacional de Manejo del Cianuro, significa el ión cianuro, cianuro de hidrógeno, así como las sales y compuestos de cianuro con una serie de metales en sólidos y soluciones.

La sección del COP sobre **Cianuro** es aplicable a aquellos miembros que operen en el sector minero y que utilicen cianuro en la recuperación del oro.

B. Antecedentes del tema

El Código para la Fabricación, Transporte y Uso de Cianuro en la Minería del Oro del Instituto Internacional de Manejo del Cianuro (ICMI) (en adelante, el "Código del cianuro") es un programa voluntario de la industria; está diseñado para asistir a la industria minera del oro a nivel mundial y a los productores y transportistas del cianuro utilizado en dicha industria y para mejorar las prácticas en el manejo del mismo. El objetivo del Código del Cianuro es reducir la exposición potencial –de los trabajadores y de las comunidades– a concentraciones tóxicas de cianuro, limitar el vertido de cianuro en el ambiente y mejorar las acciones de respuesta en caso de exposición o vertido.

El cianuro extrae el oro de la mena de manera eficiente y efectiva. Aunque hay otros productos químicos que pueden usarse para extraer el oro, se trata de compuestos menos estables y por lo tanto requieren de condiciones y oxidantes más agresivos para disolver el oro. Las sustancias químicas alternativas son generalmente más caras y además presentan riesgos para el ambiente y la salud que son similares o incluso mayores que los que presenta el cianuro.

La intención del Código del Cianuro es complementar los requisitos regulatorios existentes para las operaciones. El código aborda los problemas relacionados con la gestión del cianuro en las minas de oro que se hayan identificado como las de preocupación más inmediata. Dichos problemas incluyen: la producción de cianuro, su transporte del productor a la mina, su almacenamiento in situ y su uso en la recuperación del oro; el desmantelamiento de las instalaciones donde se usa cianuro; la seguridad financiera; la prevención de accidentes; la salud y seguridad de los trabajadores; la respuesta ante emergencias y capacitación; el diálogo con la comunidad; la publicación de informes y la participación de las partes interesadas.

Los signatarios del Código Internacional de Manejo del Cianuro se comprometen a obedecer los Principios y Estándares del Código del Cianuro en la utilización del mismo. Los Estándares para la práctica que se enumeran debajo de cada Principio del Código del Cianuro establecen objetivos y metas de desempeño que la operación debe alcanzar para obtener la certificación de cumplimiento con el Código del Cianuro.

C. Normativas clave

El Código del Cianuro es un programa voluntario para la industria minera del oro que aspira a fomentar la gestión responsable del cianuro, haciendo hincapié en la protección de la salud y del medio ambiente. El Código del Cianuro se centra exclusivamente en el manejo seguro del cianuro que se produce, transporta y utiliza para la recuperación del oro, así como en los relaves de molino y las soluciones de lixiviación. Incluye una serie de estándares diseñados para asegurar que las operaciones mineras gestionan las soluciones de cianuro para los procesos y los flujos de desechos, de manera que se protejan la salud de las personas y del medio ambiente. El cumplimiento del Código del Cianuro no reemplaza ni altera las exigencias de la legislación vigente.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 38: Cianuro:** Los miembros que operen en el sector minero y utilicen cianuro en la recuperación del oro se asegurará de que las instalaciones correspondientes reciban la certificación del Código Internacional de Manejo del Cianuro

Puntos a tener en cuenta:

- En la página web del ICMI se puede encontrar información exhaustiva sobre el Código del Cianuro. Las operaciones son auditadas por un auditor externo independiente que busca la conformidad respecto a los criterios del Código del Cianuro y su Protocolo de Verificación.
- Las empresas que utilicen cianuro para la recuperación del oro acceden a adoptar el Código del Cianuro, convirtiéndose en signatarios y comprometiéndose a hacer que se cumpla el Código en sus operaciones de minería de oro en el término de tres años. El nombre de las empresas signatarias y sus operaciones aparecen en la página web del ICMI.
 - *Nota:* Aunque el ICMI permite un período de tres años desde que la empresa firma su compromiso hasta que se logra el cumplimiento del Código del Cianuro en sus operaciones, es importante destacar que el Código de Prácticas del RJC exige el cumplimiento del Código del Cianuro como parte de la conformidad del miembro con el Código de Prácticas, el cual debe ser auditado en el término de dos años desde la incorporación al RJC.
- La certificación del Código del Cianuro se aplica al nivel de la operación certificada, no a la empresa signataria. Los miembros deben asegurarse de que todas sus instalaciones y operaciones relevantes dentro del ámbito de la certificación como miembros del RJC, a las que se aplique el Código del Cianuro, haya conseguido esta certificación o estén en proceso de conseguirla antes de la auditoría de certificación del RJC, para obtener conformidad con el Código de Prácticas del RJC:
 - *Nota:* Aquellas operaciones del signatario que se considere que cumplen de manera sustancial, aunque no total, con el Código del Cianuro, obtendrán una "certificación condicional" y deberán desarrollar e implementar un plan de acción correctiva para obtener la certificación total. A los fines de la evaluación de verificación del RJC, una situación de certificación condicional bajo el Código del Cianuro normalmente se considerará como una falla menor de conformidad según el Código de Prácticas.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Se usa cianuro para recuperar el oro en alguna de sus operaciones?
- ✓ De ser así, ¿es usted signatario del Código Internacional para el Manejo del Cianuro y se encuentran sus operaciones relevantes certificadas bajo dicho código?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre cianuro:

- Centros para el control y la prevención de Enfermedades, preparación y respuesta ante emergencias relacionadas con el cianuro
emergency.cdc.gov/agent/cyanide/index.asp
- CyanideMine: Uso del cianuro en la extracción del oro y su impacto ambiental
technology.infomine.com/cyanidemine/
- Código Internacional de Manejo del Cianuro para la minería del Oro (Código del Cianuro)
www.cyanidecode.org/
- Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Gestión del cianuro (2008)
www.ret.gov.au/resources/documents/lpsdp/lpsdp-cyanidehandbook.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 39) Mercurio

A. Definiciones y pertinencia

El **mercurio** es un elemento natural que, en estado puro, es un metal de color blanco plateado brillante que es líquido a temperatura ambiente. El mercurio y los compuestos con mercurio son altamente tóxicos y provocan una gran variedad de efectos adversos en la salud humana, la fauna y el medio ambiente. El mercurio puede aparecer en el medio ambiente a partir de fuentes naturales y como resultado de actividades humanas, tales como la combustión industrial y la minería artesanal.

Fuente:

- *Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) - La cuestión del mercurio (2008)*
www.chem.unep.ch/mercury/awareness_raising_package/B_01-20_BD.pdf

La cláusula COP sobre **Mercurio** es aplicable a los miembros que posean operaciones en el sector minero en las que se utilice mercurio, ya sea en los procesos o como parte del contenido de los productos para la venta, de los subproductos o de los desechos. Los demás miembros tratarán al mercurio como se indica en la cláusula sobre **Sustancias peligrosas**. Consulte la sección de la Guía sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala**.

B. Antecedentes del tema

En los últimos 50 años, la toxicidad del mercurio ha sido bien documentada; en muchos países se han tomado medidas para reducir su uso y sus emisiones, y para proteger a los ciudadanos de la exposición al mercurio. El mercurio se ha utilizado en muchos productos, los cuales en algún momento se convierten en fuentes de emisión. Una vez emitido, el mercurio permanece en el ambiente, donde circula de diversas formas por el aire, el agua, los sedimentos, el suelo y la biota. El mercurio atmosférico puede ser transportado a grandes distancias en la atmósfera; se incorpora en los microorganismos y se va bioacumulando a medida que asciende en la cadena alimentaria. En los seres humanos, el mercurio causa daños en el sistema nervioso central, la tiroides, los riñones, los pulmones, el sistema inmunitario, los ojos, las encías y la piel. Todo daño neurológico causado por el mercurio es irreversible.

El mercurio no se utiliza en los procesos de minería de gran escala, pero en algunas minas de oro, el mercurio se produce como subproducto cuando aparece naturalmente en el mineral de la mena, generalmente como un compuesto estable de sulfuro de mercurio. En el sector de la minería artesanal y de pequeña escala (ASM), el mercurio se usa frecuentemente para la recuperación del oro, a veces de manera ilegal. Dadas las condiciones socioeconómicas de pobreza y falta de acceso a la información sobre alternativas, desde el punto de vista de los mineros artesanales, éstos consideran que el proceso de amalgamación con mercurio es la mejor tecnología a su alcance. En la mayoría de los casos de ASM, la amalgamación permite una mayor recuperación del oro que las técnicas sin mercurio (por ejemplo, gravimétricas), o bien es la única tecnología para la recuperación del oro a la que tienen acceso.

El alto precio del oro en los últimos años ha generado un crecimiento significativo de la minería de pequeña escala y, en consecuencia, del uso de mercurio en este sector. La Evaluación Global de Mercurio del PNUMA (2013) estima que la minería artesanal y de pequeña escala dedicada al oro es actualmente el sector con mayor demanda de mercurio y es la fuente de las mayores emisiones de mercurio del planeta. Quienes trabajan en la minería de oro de pequeña escala y sus familias están expuestos a la contaminación por mercurio de diversas maneras, siendo la principal de ellas la inhalación durante la fundición. Estas operaciones de pequeña escala también pueden verter mercurio en los sistemas fluviales, donde se contamina a los peces, a la cadena alimentaria y a las personas aguas abajo.

La Convención de Minamata sobre el Mercurio es un instrumento legalmente vinculante de aplicación internacional, que se completó en 2013 tras varios años de negociaciones. La Alianza por una Minería Responsable (ARM) cree que los Planes de Acción Nacional (Apéndice E de la Convención) ofrecen una gran oportunidad para la formalización de la minería del oro artesanal y de pequeña escala (ASGM), y se compromete a implementar el instrumento en colaboración con los mineros, los gobiernos, la sociedad civil y la industria minera para asegurar que los programas de reducción de uso del mercurio consigan el impacto positivo esperado en los cientos de comunidades mineras que dependen de esta actividad. La ARM hace especial hincapié en que la implementación del Apéndice E exige que los gobiernos inviertan en la formalización de los procesos mediante mecanismos adecuados y el apoyo directo a los mineros, lo que garantice su acceso a la capacitación, al crédito y a tecnologías más limpias. Estas acciones son urgentes debido a los planes de reducción drástica y rápida de la oferta de mercurio. Si no se ofrecen alternativas, este instrumento podría resultar en la criminalización de los mineros, forzándolos a comprar mercurio en mercados ilegales, lo cual los dejaría a merced de las redes criminales que ya controlan parte del comercio del mercurio y del oro.

C. Instrumentos internacionales clave

Internacionales

En enero de 2013, los gobiernos acordaron el texto borrador de la Convención de Minamata sobre el Mercurio, cuya ratificación quedó abierta a partir de octubre 2013, con la implementación prevista para comenzar entre tres y cinco años más tarde. Tras su aprobación formal en octubre de 2013, el texto la Convención de Minamata debe ser ratificada por 50 países para entrar en vigencia. La convención aborda los usos permitidos del mercurio como una manera de reducir su emisión en el ambiente. Los aspectos de la Convención de Minamata relacionados con el sector de la minería y los metales incluyen:

- controles sobre la oferta y comercio del mercurio, especialmente del mercurio recuperado como subproducto en la producción de metales no ferrosos;
- las medidas que se deben tomar para reducir las emisiones de las plantas generadoras y las instalaciones de producción de metales no ferrosos dedicadas al cobre, oro, plomo y zinc;
- las medidas que se deben tomar para reducir las emisiones de la minería artesanal y de pequeña escala del oro;
- la gestión ambientalmente racional de los desechos.

La Convención exigirá que los países participantes diseñen estrategias y planes de acción nacionales con objetivos de reducción y estrategias para promover la reducción de emisiones y vertidos de mercurio –así como la exposición al mismo– en la minería artesanal y de pequeña escala. También se exigen acciones para eliminar:

- la amalgamación de todo el mineral de la mena con mercurio;
- la quema al aire libre de amalgamas o amalgamas procesadas;
- la quema de amalgamas en áreas residenciales; y
- la lixiviación de cianuro en sedimentos, mineral o relaves a los cuales se les haya agregado mercurio, sin quitar el mercurio previamente.

La Convención de Minamata también invita a los países participantes en la Convención a desarrollar planes de acción que incluyan:

- esfuerzos para facilitar la formalización o regulación de la minería artesanal y de pequeña escala del oro;
- la realización de evaluaciones de referencia para estimar las cantidades y usos del mercurio en la minería del oro de pequeña escala;
- el apoyo a las alternativas libres de mercurio y las estrategias para la reducción de emisiones y la exposición al mercurio; y
- el desarrollo de estrategias de salud pública y campañas de concientización pública sobre las comunidades afectadas, incluyendo estrategias para la participación de las partes interesadas en el desarrollo de dichos planes.

Estándares para la minería artesanal del oro

La Alianza por una Minería Responsable (ARM) promueve activamente la minería artesanal libre de mercurio como la mejor tecnología disponible según su Estándar Fairmined. Pero simultáneamente, la ARM reconoce que el mercurio tiene un papel importante en los métodos de procesamiento actuales, por lo que la reducción y eliminación de su uso deben ir acompañadas de programas de capacitación y apoyo técnico destinados a los mineros. Este enfoque es aplicado en la práctica a través de las iniciativas de la ARM de apoyo a la certificación de los productores respecto al estándar Fairmined.

El apoyo de la ARM a los mineros artesanales responsables implica que dichos mineros utilicen procesos de concentración (gravimetría, flotación, selección manual, etc.) antes de la amalgamación, y hace obligatorio el uso de retortas u otros recursos para la recuperación del mercurio durante la descomposición de la amalgama. Ambos requisitos logran reducir drásticamente las emisiones de mercurio y ambos pueden ser implementados sin poner en riesgo el derecho de los mineros artesanales y de sus familias de satisfacer sus necesidades básicas.

Con el patrocinio del Consejo de Administración del PNUMA, se estableció la Asociación Mundial sobre el Mercurio del PNUMA para concretar una acción internacional a largo plazo en el tema de las emisiones de mercurio. El objetivo de la asociación es la protección de la salud humana y el medio ambiente mundial de las emisiones de mercurio y sus compuestos, minimizando y, cuando sea posible, eliminando, las emisiones de mercurio al aire, al agua y a la tierra causadas por el hombre.

Legislación nacional

Muchas jurisdicciones ya cuentan con un marco legal y regulatorio para el control y la gestión del mercurio. Se espera que la Convención de Minamata entre en vigencia en los próximos tres a cinco años y que, en consecuencia, los países participantes sancionen nuevas leyes y/o marcos regulatorios. Es fundamental que los miembros se familiaricen con la legislación vigente en todas las jurisdicciones en las que operen.

En el caso de que los miembros produzcan mercurio como subproducto de la extracción o el refinado del oro, dicho mercurio deberá ser manejado de acuerdo con la legislación y normativas vigentes. Por ejemplo, el estado de Nevada, en los Estados Unidos, puso en vigencia nuevas reglamentaciones que exigen que se utilice la mejor tecnología disponible para el control de las emisiones al aire de mercurio en las minas industriales de oro de ese estado. El programa se aplica a las operaciones mineras que procesan mineral de oro con contenido de mercurio y utilizan procesos de tratamiento termal que puedan liberar el mercurio en la atmósfera. La Agencia de Protección Ambiental (EPA) de los Estados Unidos también ha publicado una normativa final sobre el mercurio (según la Normativa Nacional de Emisiones de Contaminantes Peligrosos del Aire) para las instalaciones de procesamiento y producción del mineral de oro, que se relaciona con el mercurio como contaminante bioacumulativo según la Ley del Aire Limpio, de Estados Unidos.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 39.1: Mercurio en productos, subproductos y emisiones:** Los miembros que operen en el sector minero, cuyos productos vendibles, subproductos o emisiones contengan mercurio, adoptarán prácticas de gestión responsable que, como mínimo, cumplan con la legislación vigente para controlar y, dentro de lo posible, reducir las emisiones de mercurio usando para ellos las mejores técnicas disponibles o las mejores prácticas ambientales que tengan en cuenta factores técnicos y económicos.

Puntos a tener en cuenta:

- Identifique y cuantifique todas las fuentes y emisiones de mercurio y compuestos de mercurio de las operaciones, y ponga en marcha los controles adecuados utilizando la mejor tecnología disponible que resulte más rentable, determinada por medio de un enfoque basado en los riesgos.
- Se puede utilizar un enfoque basado en los riesgos para evaluar y priorizar las opciones de gestión. Dichas opciones pueden incluir:
 - **Reducir o eliminar** las fuentes y emisiones de mercurio.

- **Sustituir** el mercurio y los compuestos de mercurio por alternativas menos peligrosas, cuando las haya.
 - **Mitigar** todo impacto asociado a la manipulación y vertido de mercurio y sus compuestos mediante tecnologías de reducción de la contaminación. Se deberán adoptar tecnologías para reducir la contaminación vinculada al tratamiento de los flujos de desechos, tales como las emisiones a la atmósfera, relaves y vertidos de aguas servidas. Por ejemplo, los sistemas para la recuperación de vapores de mercurio, que pueden reducir enormemente la exposición a los niveles del mercurio atmosférico.
 - Manténgase al corriente de la legislación y normativas que regulan el tema del mercurio. En los próximos años sufrirán cambios a medida que los gobiernos de cada país implementen la Convención de Minamata, de modo que será importante mantenerse actualizado sobre los cambios y supervisar el cumplimiento de las leyes.
- **COP 39.2: Mercurio en ASM y procesos asociados:** *Los miembros que operen en el sector minero y utilicen mercurio en explotaciones mineras artesanales o de pequeña escala y en actividades de procesamiento darán los pasos necesarios para controlar, reducir y, dentro de lo posible, eliminar el uso de mercurio de dichas explotaciones mineras y procesos. Los miembros eliminarán la amalgamación del mineral de la mena con mercurio, el quemado abierto de amalgamas o de amalgamas procesadas ni el quemado de amalgamas en áreas residenciales; tampoco realizarán el lixiviado de cianuro en sedimentos, mineral o relaves a los que se les ha agregado mercurio sin eliminar primero el mercurio.*

Puntos a tener en cuenta:

- El sector informal de la minería de oro artesanal y de pequeña escala (ASM) es un consumidor mundial relativamente grande de mercurio elemental y posiblemente sea el origen de las emisiones significativas de mercurio al medio ambiente que ocurren cada año. Esta cláusula es aplicable a los miembros del RJC que utilicen mercurio en sus actividades de extracción y procesamiento.
- Aunque lógicamente se prefieran las alternativas al mercurio, se entiende que no siempre se pueden utilizar en ciertos contextos, o que no sean técnica o económicamente viables para la ASM. Aún así, el RJC apoya la Convención de Minamata y requiere la eliminación de las siguientes actividades:
 - la amalgamación de todo el mineral de la mena con mercurio;
 - la quema al aire libre de amalgamas o amalgamas procesadas;
 - la quema de amalgamas en áreas residenciales; y
 - la lixiviación de cianuro en sedimentos, mineral o relaves a los cuales se les ha agregado mercurio sin quitar el mercurio primero.
- Si se utiliza mercurio en las actividades ASM, se debe contar con controles en funcionamiento para evitar la exposición de personas menores de 18 años y de mujeres embarazadas.
- Dentro de las complejidades socioeconómicas y políticas de los emprendimientos ASM, existen oportunidades para que los miembros del RJC apoyen una transferencia de tecnología que mejore la productividad y reduzca la necesidad de mercurio, especialmente en el contexto de las relaciones de abastecimiento (véase la orientación sobre **Abastecimiento a partir de la minería artesanal y de pequeña escala**).
- En aquellas operaciones que sean propiedad o estén bajo el control de miembros del RJC donde se siga usando mercurio para el procesamiento, se debe contar con controles que minimicen las emisiones de mercurio. Consulte la *Guía Práctica: Cómo reducir el uso del mercurio en la minería de oro artesanal y de pequeña escala (2012)* –del PNUMA, disponible en inglés y francés– para obtener una orientación más detallada.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Se producen productos, subproductos o emisiones de mercurio en sus operaciones?
- ✓ En tal caso, ¿cuenta con prácticas de gestión en funcionamiento para controlar y, cuando sea posible, reducir las emisiones de mercurio?
- ✓ ¿Conoce y cumple la legislación vigente en lo que hace al uso y el control del mercurio?
- ✓ Si usted es un productor ASM y utiliza la amalgamación con mercurio, ¿ha buscado alternativas? ¿Ha tomado medidas para eliminar las actividades especificadas en la cláusula COP 39.2?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre el mercurio:

- Alianza por una Minería Responsable (ARM) - Documento de posicionamiento sobre el mercurio (2010)
communitymining.org/attachments/086_ARM%20Mercury%20Position%20English%20Sep2010.pdf
- Proyecto Global del Mercurio - Impactos globales de la oferta y demanda de mercurio en la minería de pequeña escala (2007)
www.globalmercuryproject.org/documents/non_country%20specific/2006%20GMP%20Report%20to%20UNEP%20GC24.pdf
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Declaración de posición sobre la gestión de riesgos del mercurio (2009)
www.icmm.com/document/556
- Borrador de la Convención de Minamata sobre el Mercurio
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/INC5/5_7_e_annex_advance.pdf
- Mercury Watch –Seguimiento de la mejora de la minería del oro artesanal o de pequeña escala
www.mercurywatch.org
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) – Asociación Mundial sobre el Mercurio - Una guía práctica: Reducir el uso de mercurio en el sector de la búsqueda de oro y de la explotación minera artesanal (2012)
docs.google.com/a/artisanalgold.org/viewer?a=v&pid=sites&srcid=YXJ0aXNhbmFsZ29sZC5vcmd8YWdjMXxneDozZDYzM2RiYWVhZjg4NWQw
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) – Asociación Mundial sobre el Mercurio - Resumen
www.unep.org/hazardoussubstances/Mercury/GlobalMercuryPartnership/tabid/1253/Default.aspx
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) – Asociación Mundial sobre el Mercurio - Orientación, Material para Capacitación y Herramientas
www.unep.org/hazardoussubstances/Mercury/MercuryPublications/GuidanceTrainingMaterialTools/tabid/3609/Default.aspx
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) – Asociación Mundial sobre el Mercurio - Una guía práctica: Cómo reducir el uso del mercurio en la minería de oro artesanal y de pequeña escala (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Techdoc/UNEP%20Tech%20Doc%20APRIL%202012_120608b_web.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) – Asociación Mundial sobre el Mercurio - Análisis de los acercamientos a la formalización en la minería de oro artesanal y de pequeña escala según las experiencias en Ecuador, Mongolia, Perú, Tanzania y Uganda (2012)
www.unep.org/hazardoussubstances/Portals/9/Mercury/Documents/ASGM/Formalization_ARM/Formalization%20Document%20Final%20June%202012.pdf
- Agencia de Protección Ambiental (EPA) de los Estados Unidos - Normativa final sobre el mercurio para la Normativa nacional de emisiones de contaminantes peligrosos del aire para las instalaciones de procesamiento y producción del mineral de oro
www.epa.gov/ttn/atw/area/gold_mines_fs_121610.pdf

GUÍA DE ORIENTACIÓN SOBRE EL ESTÁNDAR

(COP 40) Rehabilitación y cierre de las minas

A. Definición y pertinencia

El **cierre de la mina** es el proceso que se realiza cuando la etapa operativa de una mina está terminando o ha terminado, y se comienza la etapa final de desmantelamiento y rehabilitación de la misma.

La **rehabilitación de la mina** es la restauración del entorno posterior a la minería para el uso que se ha planificado una vez terminadas las operaciones de minería.

La **finalización de la mina** es el objetivo del cierre de la mina. Una mina finalizada ha llegado a un punto en el que se puede desistir de la concesión de la mina y el siguiente usuario de la tierra acepta esta responsabilidad.

Fuente:

- *Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Cierre y finalización de minas (2006)*
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-MineClosureCompletionHandbook.pdf

La sección **Cierre de las minas** del COP es aplicable a todas las operaciones mineras.

Las cláusulas del COP sobre **Cierre de las minas** deben leerse e implementarse junto con las cláusulas sobre **Participación comunitaria**, **Relaves y desmonte**, **Biodiversidad** y **Evaluación del impacto**.

B. Antecedentes del tema

El cierre de una mina debe planificarse tan cuidadosamente como su apertura. Lo que sucede en una operación después de su cierre es lo que en última instancia define su impacto a largo plazo y su contribución al desarrollo social, económico e institucional de la zona. Un enfoque integrado respecto al cierre debe tener en cuenta los aspectos ambientales, económicos y sociales desde las etapas iniciales y continuar a lo largo de toda la vida de la operación. Para este enfoque es fundamental la exigencia de considerar el cierre como una parte central del negocio.

Los impactos sociales y económicos del cierre de una mina son generalmente significativos y realzan la importancia de su preparación previa. También puede suceder que una mina se cierre prematuramente, por ejemplo, si bajan los precios de las materias primas, se introducen cambios regulatorios o si surgen problemas técnicos o conflictos sociales, aunque no se haya agotado el yacimiento. Los trabajadores, las comunidades afectadas –que suelen incluir a pueblos indígenas y a los mineros artesanales– y los entes reguladores son partes interesadas importantes en los diálogos sobre el cierre de la mina, y deben estar involucrados desde el comienzo en el proceso de planificación. Las operaciones mineras deben hacer hincapié en la participación comunitaria para el desarrollo y la implementación de un plan de cierre de la mina.

Las operaciones deben reservar fondos suficientes para el cierre de la mina, teniendo en cuenta temas como el uso de la tierra después del cierre, los objetivos de las partes interesadas y los requisitos regulatorios. La mayor parte de los gastos de cierre suelen tener que abonarse una vez que la mina ya no genera ingresos. Por lo tanto, la empresa debe reservar los fondos para el cierre de la mina antes o durante las operaciones activas, o deben ser proporcionados por otros medios, o conseguirse usando otros bienes como garantía. Las opciones a escoger para la reserva de fondos pueden depender de los requisitos regulatorios. El proceso de planificación del cierre debe incluir la preparación de presupuestos adecuados de costos para la etapa de diseño y planificación del cierre, cuyo nivel de detalle aumentará a medida que el cierre de la operación se acerque y se cuente con más detalles de ingeniería.

En términos generales, la rehabilitación se refiere a las medidas que se toman para dejar las tierras en las que se desarrollaron las actividades de minería en un estado en el que los usos acordados para la etapa posterior al cierre se puedan llevar a cabo. En algunas jurisdicciones, la ley exige que se rehabiliten las tierras para el mismo uso que tenían antes de las operaciones de minería; en otras, los usos posteriores del terreno se definirán mediante un proceso de negociación, ya sea con las autoridades regulatorias o con las partes interesadas. Como la minería implica un uso temporario de las tierras, en aquellas zonas con una biodiversidad importante, se debe aspirar a rehabilitar el terreno para un uso futuro que tenga en cuenta el valor de dicha biodiversidad (Véase la orientación del RJC sobre **Biodiversidad**).

Los objetivos y las metas realistas para el restablecimiento de la biodiversidad son esenciales para proporcionar a la operación un marco que será la base de su programa de rehabilitación. Dichos objetivos se desarrollarán mediante un proceso dinámico e iterativo que deberá incluir a las partes interesadas. Se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Requisitos regulatorios y otras directrices;
- Consulta efectiva con las principales partes interesadas;
- Comprensión y conciliación de intereses en conflicto;
- Toda la información disponible sobre la biodiversidad;
- Limitaciones técnicas;
- Uso previo del terreno y magnitud de la degradación de la biodiversidad;
- Si se va a trabajar en la mitigación o en la mejora;
- Propiedad y usos de las tierras tras las operaciones mineras;
- Gestión de la biodiversidad integrada en toda la duración de la concesión;
- Minimizar impactos secundarios;
- Otras oportunidades de mejora de la biodiversidad.

La planificación del cierre puede resultar compleja, ya que generalmente se trata de plazos indefinidos que pueden durar décadas. Quienes lo planifiquen deben intentar tener en cuenta parámetros sociales, económicos y ambientales que necesariamente cambiarán durante la vida de la mina y después de cierre, por varias generaciones. Es necesario un enfoque integrado, iterativo y disciplinado para tener en cuenta todos estos parámetros cambiantes. Cuando se realiza correctamente, el cierre efectivo de la mina puede llevar a los siguientes resultados positivos:

- La relación con las partes afectadas e interesadas será más coherente y transparente;
- Las comunidades participarán en las acciones de planificación e implementación que son imprescindibles para un cierre exitoso;
- Las partes interesadas darán más apoyo a las decisiones relacionadas con el cierre;
- La planificación del cierre será más fácil de gestionar;
- Los presupuestos para el cierre serán más precisos;
- Se minimizará el riesgo de no cumplir las normativas;
- Los posibles problemas se identificarán a tiempo;
- Se reducirán progresivamente las posibles responsabilidades; y
- Se podrán reconocer e incluir en la planificación las oportunidades de conseguir beneficios a largo plazo.

C. Marcos e iniciativas clave

Internacionales

El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) ha desarrollado una Herramienta para el cierre de las minas, que trata la planificación integrada del cierre para un enfoque más disciplinado y una mayor uniformidad de buenas prácticas en todo el sector. La herramienta abarca la totalidad del ciclo de vida de la mina. Es una fusión de otras herramientas existentes (por ejemplo, la Herramienta para el desarrollo comunitario del ICMM), con herramientas para los problemas específicos del cierre.

Legislación nacional y/o regional

En muchas jurisdicciones existen normativas con requisitos específicos para el cierre y la garantía de fondos asociada. Es fundamental que los miembros conozcan la legislación y normativas vigentes en todas las jurisdicciones en las que se opere.

D. Enfoque sugerido para la implementación

El enfoque sugerido para la implementación proporciona orientación general para implementar los requisitos obligatorios del Código de Prácticas. La orientación que ofrece no es normativa y, por lo tanto, debe tomarse como un punto de partida que brinda información y apoyo.

- **COP 40.1: Plan de cierre:** *Los miembros que operen en el sector minero prepararán y revisarán periódicamente un plan para el cierre de las minas de cada operación minera. En las instalaciones nuevas se exige un plan de cierre desde el inicio de las actividades mientras que en las instalaciones ya existentes se debe instrumentar un plan integral tan pronto como sea posible.*

Puntos a tener en cuenta:

- La planificación del cierre debe realizarse tan pronto como sea posible en un proyecto minero, para permitir la identificación, y posterior reducción, de riesgos y factores desconocidos.
- El plan debe incluir objetivos y metas de cierre, y debe ser utilizado y actualizado a lo largo de toda la vida operativa de la mina.
- Se debe asignar a las personas que cuenten con las calificaciones adecuadas la responsabilidad de mantener actualizado el plan de rehabilitación y cierre durante todo el ciclo de vida de la mina.
- Los planes de cierre y rehabilitación deben incluir programas de mantenimiento y vigilancia en el caso de aquellas operaciones que se cierran temporalmente pero que se reabrirán en el futuro.
- Los planes deben considerar también los impactos residuales de la infraestructura, derrumbes o material generador de ácidos.
- Se debe hacer referencia a estos planes en la documentación corporativa o de la operación sobre sostenibilidad.

- **COP 40.2: Participación:** *Los miembros que operen en el sector minero trabajarán periódicamente junto con las partes interesadas de cada instalación (incluyendo pueblos indígenas, comunidades, trabajadores de minería artesanal y de pequeña escala, empleados y supervisores) sobre los planes de cierre y rehabilitación de las minas.*

Puntos a tener en cuenta:

- La participación de las partes interesadas debe ser un componente integral del programa de participación comunitaria de las minas (véase la orientación del RJC sobre **Participación comunitaria**).
- El avance de los planes de cierre se debe revisar periódicamente junto con las partes interesadas, sin dejar de lado a las comunidades afectadas, trabajadores y entidades reguladoras.
- La participación debe tener lugar durante toda la vida de la mina, y debe actualizarse en relación con los cambios que sucedan en el desarrollo de la mina y aquellos cambios que repercutan sobre las partes interesadas relevantes.

- **COP 40.3: Recursos económicos:** *Los miembros que operen en el sector minero estimarán el costo de implementación del plan de cierre de las minas de cada operación minera, y prepararán los recursos económicos necesarios para garantizar la disponibilidad de recursos adecuados para afrontar las tareas de cierre y rehabilitación.*

Puntos a tener en cuenta:

- Los presupuestos se deben comenzar tan pronto como sea posible y se deben mantener actualizados. A menos que la legislación vigente estipule otra cosa, los costos de cierre se deben basar en estimaciones razonables de los costos reales, teniendo en cuenta las condiciones locales y la estructura de costos.
- Los recursos económicos debe cumplir, como mínimo, con la legislación vigente. En caso de no existir dicha legislación, los recursos económicos podrán ser bonos, cartas de crédito u otros instrumentos financieros, o bien autoseguros o garantías propias. También pueden ser adecuados los mecanismos financieros administrados por una tercera parte, en particular después del cierre.

- **COP 40.4: Buenas prácticas para la rehabilitación:** *Los miembros que operen en el sector minero adoptarán técnicas de buenas prácticas para la rehabilitación de los entornos que hayan sido afectados u*

ocupados por operaciones mineras para establecer un ecosistema nativo sostenible o bien darle a las tierras otro uso que haya sido consensuado con las partes interesadas durante la planificación del proceso de cierre de la mina.

Puntos a tener en cuenta:

- La rehabilitación y el cierre deben, cuando sea posible, implementarse progresivamente, a medida que se van desmantelando o agotando (y dejando de ser operativas) las distintas instalaciones dentro de una operación minera.
- La planificación de la rehabilitación y el cierre también debe considerar los riesgos e impactos residuales derivados de la infraestructura, los hundimientos, el material generador de ácidos, etc.
- Los resultados del desempeño de las instalaciones deben ser supervisados e incorporados en las revisiones periódicas y el plan de cierre.

Compruebe lo siguiente:

- ✓ ¿Existe un plan actualizado para la rehabilitación y el cierre de cada operación minera?
- ✓ ¿Las actividades para la participación de las partes interesadas incluyen debates sobre la planificación del cierre de la mina?
- ✓ ¿Están actualizados los presupuestos para el cierre y rehabilitación de la mina, y se cuenta con recursos económicos adecuados?
- ✓ ¿Se han adoptado técnicas de buenas prácticas para la rehabilitación?
- ✓ ¿La rehabilitación establecerá un ecosistema nativo sostenible, u otro uso de las tierras después del cierre que se haya acordado mediante la participación de las partes interesadas?

E. Información adicional

Las siguientes páginas web cuentan con información adicional sobre planificación de cierre de las minas:

- Eden Project - Post-mining Alliance –Publicaciones
www.postmining.org/index.php?page=19
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Documento orientativo: Garantía de fondos para el cierre y reacondicionamiento de minas (2006)
www.icmm.com/page/1232/library/documents/guidance-paper-financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Planificación para un cierre de minas integrado: Herramienta (2008)
www.icmm.com/page/9566/icmm-publishes-closure-toolkit
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) - Informe sobre el estudio: Garantía de fondos para el cierre y reacondicionamiento de minas (2005)
www.icmm.com/page/1158/library/documents/financial-assurance-for-mine-closure-and-reclamation
- Programa de prácticas líderes para el desarrollo sostenible de la industria minera (Australia) - Cierre y finalización de minas (2006)
www.ret.gov.au/resources/Documents/LPSDP/LPSDP-MineClosureCompletionHandbook.pdf
- Asociación Minera de Canadá (MAC) –Hacia una minería sostenible. Protocolo de gestión de relaves
www.mining.ca/site/index.php/en/towards-sustainable-mining/performance-measures-a-protocols.html