Hacia una transición energética justa

Riesgos para los derechos laborales en el sector minero latinoamericano

Diana Quiroz, Barbara Kuepper, Eline Achterberg, Chithira Rajeevan, Ward Warmerdam

6 October 2022

Acerca de este informe

Este informe ha sido encargado por CNV Internationaal.

Sobre Profundo

Con una profunda investigación y asesoramiento, Profundo pretende contribuir de forma práctica a un mundo sostenible y a la justicia social. La calidad es lo primero, el objetivo es satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Temáticamente nos centramos en las cadenas de productos básicos, el sector financiero y la responsabilidad social de las empresas. Puede encontrar más información sobre Profundo en www.profundo.nl/en.

Autoría

Este informe ha sido investigado y redactado por Diana Quiroz, Barbara Kuepper, Eline Achterberg, Chithira Rajeevan y Ward Warmerdam, con la contribución de Ana Catalina Herrera (secciones 5.1.1 y 5.1.2), Gianina Echevarria (secciones 5.1.7 y Apéndice 2), Estela Casajuana y Stefanie Geurts. Cita correcta de este documento: Quiroz, D., Kuepper, B., Achterberg, E., Rajeevan, C., Warmerdam, W. (2022, septiembre), *Hacia una transición energética justa. Riesgos para los derechos laborales en el sector minero latinoamericano,* Amsterdam, Países Bajos: Profundo.

La fotografía de la portada de Christophe Meneboeuf tiene licencia de Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0.

Descargo de responsabilidad

Profundo observa el mayor cuidado posible en la recopilación de información y en la redacción de las publicaciones, pero no puede garantizar que este informe sea completo. Profundo no asume ninguna responsabilidad por errores en las fuentes utilizadas, ni por cambios posteriores a la fecha de publicación. El informe se proporciona con fines informativos y no debe interpretarse como una aprobación, representación o garantía de ningún tipo. Profundo no aceptará ninguna responsabilidad por los daños derivados del uso de esta publicación.

Contenido

Abreviaturas **1**

Antecedentes **2**

Chapter 1 Introducción **3**

1.1 Objetivo 3
1.2 Metodología 3
1.2.1 Análisis de la cadena de suministro 3
1.2.2 Análisis financiero 5
1.2.3 Análisis de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa 7
1.3 Estructura del informe 11

Chapter 2 Minerales seleccionados y actores de la cadena de suministro **13**

2.1 El sector minero peruano y sus actores 13
2.1.1 Empresas mineras peruanas 14
2.2 Sector minero boliviano 19
2.2.1 Resumen 19
2.2.2 Empresas mineras bolivianas 19
2.3 Posibles socios comerciales de las empresas mineras peruanas y bolivianas 20
2.3.1 Cobre 21
2.3.2 Zinc 22
2.3.3 Plomo 22
2.4 Sector de la minería del carbón en Colombia 23
2.4.1 Principales empresas mineras del carbón 23
2.4.2 Importantes mercados de exportación para el carbón colombiano 24
2.4.3 El papel del carbón colombiano para Europa y el impacto de la guerra en Ucrania . 26

Chapter 3 Uso de minerales en la transición energética **28**

3.1 Aumento de la necesidad de minerales en las instalaciones de energía limpia 28
3.2 Minerales utilizados en instalaciones de energía limpia 29
3.3 Empresas del sector de la transición energética 31
3.4 Las empresas de la cadena de suministro están vinculadas al carbón colombiano 33

Chapter 4 Financiadores holandeses de empresas mineras y de transformación **35**

4.1 Acreedores 35
4.2 Inversores 36

Chapter 5 Análisis de la diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas del sector minero **42**

5.1 Políticas y prácticas de las empresas de la cadena de suministro 42
5.1.1 Glencore (Colombia) 42
5.1.2 Drummond (Colombia) 45
5.1.3 Santa Cruz Silver Mining/Sinchi Wayra (Bolivia) 48
5.1.4 Impala Terminals (Bolivia) 49
5.1.5 Compañía de Minas Buenaventura (Perú) 49
5.1.6 Sociedad Minera Cerro Verde (Perú) 51

5.1.7 Volcan Compañía Minera (Perú) ... 51
5.1.8 Empresa Minsur (Perú) ... 53
5.1.9 Empresa Nexa Resources Perú (Perú) ... 55
5.1.10 Catalina Huanca Sociedad Minera (Perú) ... 56
5.2 Políticas y prácticas de las empresas de transformación ... 57

Empresas de energía ... 57

5.2.1 Grupo Uniper ... 57
5.2.2 Vattenfall ... 59
5.2.3 EnBW ... 61
5.2.4 Enel ... 63
5.2.5 RWE ... 65
5.2.6 ESB ... 67
5.2.7 Poder de Onyx ... 70

Fabricantes de turbinas eólicas ... 71

5.2.8 Vestas Wind Systems A/S ... 71
5.2.9 Siemens Gamesa ... 74
5.2.10 Nordex ... 75
5.2.11 Enercon ... 77
5.2.12 Končar ... 78
5.2.13 Vergnet ... 79
5.2.14 Leitwind ... 80

Productores de paneles solares fotovoltaicos ... 80

5.2.15 Soluxtec ... 80
5.2.16 Sonnenstromfabrik ... 81
5.2.17 Energía Hanplast ... 81
5.2.18 Kioto Solar ... 82
5.2.19 Exasun ... 83
5.2.20 Tecnologías Recom ... 83

Productores de VE ... 84

5.2.21 Volkswagen ... 84
5.2.22 Renault ... 86
5.2.23 Mercedes Benz ... 88
5.2.24 Peugeot ... 91
5.2.25 BMW ... 94

Chapter 6 Conclusiones ... 97

6.1 Falta de transparencia en los flujos transcontinentales de minerales ... 97
6.2 Financiación sustancial de operaciones de alto riesgo ... 97
6.3 El desajuste entre la política y la práctica del DDH ... 98

Appendix 1 Lista de control para el análisis de las políticas de RSE ... 100

Appendix 2 El estado de la CER en Perú ... 102

Referencias ... 104

Lista de cifras

Figura 2 Etapas de la producción de cobre en la fase inicial y media 21

Figura 3 Exportaciones de carbón colombiano, 2012 a 2021 (millones de toneladas) 25

Figura 4 Principales destinos de las exportaciones de carbón colombiano, 2021 25

Figura 5 Calendario de la eliminación del carbón en Europa (a partir de junio de 2022) 26

Figura 6 Importaciones de carbón de la UE de origen no comunitario, de enero de 2017 a marzo de 2022 (millones de toneladas) 27

Figura 7 Crecimiento de la demanda de minerales para tecnologías energéticas limpias hasta 2040 por sectores 28

Figura 8 Minerales utilizados en determinadas tecnologías de energía limpia 29

Figura 9 Principales productores de vehículos eléctricos de la UE según las matriculaciones de 2021 33

Lista de cuadros

Cuadro 1 Disposiciones de las Directrices de la OCDE comparables a las de los Principios Rectores y la CF de la OIT 10

Cuadro 2 Producción y exportaciones peruanas de minerales y concentrados seleccionados, 2021 13

Cuadro 3 Empresas seleccionadas del sector minero peruano 14

Cuadro 5 Producción minera de Volcán en 2020 18

Cuadro 6 Producción minera boliviana y exportaciones de minerales seleccionados, 2021 ... 19

Cuadro 7 Empresas seleccionadas del sector minero boliviano 19

Cuadro 8 Principales fundiciones de cobre en los principales países exportadores, por capacidad (1.000 toneladas) 21

Cuadro 9 Principales fundiciones de zinc en los principales países exportadores, por capacidad (1.000 toneladas) 22

Cuadro 10 Principales fundiciones de plomo en los principales países exportadores, por capacidad (1.000 toneladas) 23

Cuadro 11 Principales países con explotaciones mineras y reservas importantes de minerales utilizados en tecnologías de energía limpia 30

Cuadro 12 Productores de aerogeneradores seleccionados 31

Cuadro 13 Principales productores de paneles solares fotovoltaicos en la UE, 2020 32

Cuadro 14. Empresas energéticas seleccionadas vinculadas al carbón colombiano desde 2018 34

Cuadro 15 Préstamos y suscripción por banco y empresa, 2016-2020 35

Cuadro 16 Bonos y participaciones por grupo de inversores (2022, marzo, millones de dólares) 36

Abreviaturas

CER	Conducta empresarial responsable
DDDH	Diligencia debida en materia de derechos humanos
EITI	Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas
ICMM	Consejo Internacional de Minería y Metales
IRMA	Iniciativa para la Garantía de la Minería Responsable
PIB	Producto Interno Bruto
PV	Fotovoltaico
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
RSC	Responsabilidad social corporativa
UE	Unión Europea
UNGPs	Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
USGS	Servicio Geológico de los Estados Unidos
VE	Vehículo eléctrico
VPI	Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos

Antecedentes

CNV Internationaal tiene como objetivo mejorar los derechos laborales de los trabajadores con salarios bajos en las cadenas de suministro del sector privado, tanto en el sector formal como en el informal: para organizarse y negociar colectivamente, para asegurar salarios decentes, para garantizar condiciones de trabajo seguras y respetuosas, para lograr la igualdad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo.

A lo largo de los años, ha aumentado el énfasis en los derechos laborales en las cadenas de suministro. En este contexto, CNV Internationaal ha avanzado en la identificación y comprensión de los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería. Esto se refiere principalmente a su observatorio laboral para una transición justa, así como a un estudio exhaustivo sobre la subcontratación laboral en el sector minero latinoamericano.

No obstante, es necesario profundizar en el sector, incluyendo una visión más global de la cadena de suministro de minerales. Para ello, es necesario identificar los principales actores y la cadena de suministro y las relaciones financieras entre América Latina y Europa. Además, es necesario analizar cómo las políticas y prácticas de diligencia debida de estos actores impactan en los derechos laborales y cómo las tendencias del mercado podrían exacerbar estos impactos en el futuro, especialmente en el contexto de la transición energética.

1

Introducción

En su afán por convertirse en "el primer continente climáticamente neutro", Europa está invirtiendo mucho en la acción climática y en reverdecer la recuperación postpandémica.[1] En este contexto, la descarbonización del sector energético se promueve como una solución milagrosa al colapso climático. Sin embargo, se presta poca atención a las repercusiones globales de la consecución de esta transición, especialmente en la extracción de las materias primas necesarias para la generación, el transporte y el almacenamiento de la energía renovable. En la carrera por ser el primer continente climáticamente neutro, Europa podría estar comprometiendo la capacidad de los países donde se obtienen los minerales (principalmente, América Central y del Sur, África y Asia) para lograr sus propios objetivos climáticos. Y lo que es más importante, también podría agravar los impactos de la minería sobre los derechos humanos y laborales y el medio ambiente.

América Latina es uno de los socios comerciales más importantes de Europa en materia de minerales. En 2019, solo Alemania y España importaron 3.371 y 2.145 millones de dólares en minerales de América Latina, respectivamente.[2] Es probable que estas cifras sean una subestimación, ya que no tienen en cuenta los minerales procesados que se utilizan para la fabricación de automóviles y electrodomésticos. Al mismo tiempo, la extracción de litio en Bolivia está agravando los conflictos por el agua, mientras que las minas de cobre en Perú amenazan la biodiversidad, y en Colombia, las empresas mineras se benefician de la extracción de carbón en tierras donde las comunidades nativas son sometidas habitualmente a las peores formas de violencia.[3]

En este contexto, es necesario un análisis exhaustivo de las relaciones entre la transición energética europea y la minería en América Latina. Esto es aún más apremiante en el contexto actual de la crisis energética en Europa, derivada de la dependencia de Europa del gas ruso y del embargo de gas de Rusia. Esta situación no sólo está aumentando la demanda europea de minerales de transición, sino que también está incrementando sus importaciones de carbón para alimentar las centrales eléctricas del continente.[4] La eliminación del carbón va a tener un gran impacto en los medios de vida de los mineros del carbón,[5] , pero el aumento de su producción también puede agravar las violaciones de los derechos laborales, como las asociadas a la subcontratación de mano de obra, que está muy extendida en el sector minero latinoamericano.[6]

1.1 Objetivo

El objetivo del análisis del sector es trazar un mapa de la cadena de suministro de minerales de Bolivia, Perú y Colombia en términos de productores, comerciantes, compradores europeos y financieros, sus políticas y prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), así como los impactos potenciales de las tendencias del mercado sobre los derechos laborales.

1.2 Metodología

1.2.1 Análisis de la cadena de suministro

Desde el punto de vista geográfico, el estudio se centra en los países mineros de la fase inicial, o sea, Colombia, Perú y Bolivia, mientras que la Unión Europea (UE) y, en su caso, los Países Bajos son el centro del análisis del sector de la fase final de la cadena de suministros minerales.

A la hora de seleccionar las empresas mineras de Perú y Bolivia, los criterios clave fueron el papel de cada empresa en el sector minero local y la función de los minerales extraídos en la transición energética. Los minerales relevantes son el cobre, el plomo, el zinc, el estaño, el oro y la plata. A menudo, los minerales se recuperan en minas multimetálicas, por ejemplo, en minas de cobre-zinc. En el caso de Colombia, sólo se ha tenido en cuenta el carbón para el análisis.

El papel de los países en la producción mundial de los minerales seleccionados se basa principalmente en los informes del Servicio Geológico de Estados Unidos (USGS), así como en las estadísticas comerciales. Cabe señalar que las estadísticas comerciales de importación y exportación no siempre coinciden (por ejemplo, puede haber discrepancias en los volúmenes de los flujos de minerales de Perú a un determinado destino dependiendo de si se utilizan las estadísticas de exportación peruanas o las de importación del país de destino). Para esta investigación, la magnitud del comercio es suficiente, pero las participaciones de ciertos destinos en el flujo de los minerales seleccionados deben ser tratadas como aproximaciones.

A la hora de identificar los vínculos entre las empresas mineras y los sectores derivados relevantes en Europa, la complejidad de las cadenas de suministro de minerales, con varias etapas de procesamiento entre la extracción y el uso en productos finales, es un factor limitante. La falta de seguimiento, localización y transparencia de la cadena de suministro dificulta la cartografía de los flujos de minerales que desempeñan un papel en la transición energética.

Para el cribado de dichos vínculos, se consultaron diversas fuentes, entre ellas, publicaciones importantes de empresas de actores en las distintas etapas de la cadena de suministro, así como datos de envíos. En el caso del carbón, los datos de envío disponibles para el período comprendido entre enero de 2018 y febrero de 2021 estaban vinculados en parte a empresas energéticas y en parte a empresas de comercio de carbón cuyos clientes siguen sin estar claros. En combinación con la información de las empresas, así como con los informes de los medios de comunicación, se seleccionaron para su inclusión en el análisis las empresas energéticas con vínculos probados o probables con el carbón de Colombia, suministrado predominantemente por Glencore.

La situación es diferente para Perú y Bolivia. En la mayoría de los casos no se pudieron identificar vínculos relevantes después de que los minerales salieran de los dos países. En casos excepcionales se pudo establecer un vínculo con las etapas de procesamiento y refinado de los minerales y concentrados exportados, pero no se pudo identificar ninguna conexión con las siguientes etapas de procesamiento. Debido a la importancia de minerales como el cobre, el zinc y el plomo para los sectores de la transición energética, la importancia relativa de Perú y Bolivia en la extracción de estos minerales, y la falta general de rastreo y segregación de la cadena de suministro, cabe suponer que los minerales extraídos y exportados por los dos países entran en las cadenas de suministro internacionales y probablemente también en las de las principales empresas transformadoras activas en la UE.

El análisis incluye las siguientes empresas:

- Una selección de diez empresas mineras clave activas en los tres países. Se trata de empresas nacionales y de grupos constituidos en otros países que tienen filiales en los países de referencia. La mayoría de estas empresas explotan yacimientos multiminerales, lo que significa que se cubre una selección relativamente amplia de minerales en Perú y Bolivia, además del carbón en Colombia.
- En relación con la transición hacia el abandono de los combustibles fósiles para la generación de energía y el transporte, se seleccionaron seis empresas con sede en la UE que producen paneles fotovoltaicos (PV), ocho productores de turbinas eólicas en tierra y mar, y cinco empresas que producen vehículos eléctricos (EV).
- Además, se incluyeron en el análisis siete empresas energéticas de la UE que utilizan carbón de Colombia.

1.2.2 Análisis financiero

Los préstamos y las suscripciones se investigaron para las fechas de cierre/emisión en el período de julio de 2017 a marzo de 2022. Se investigaron los bonos y las participaciones en las fechas de presentación más recientes en marzo de 2022.

Los préstamos y los servicios de suscripción proporcionados por las instituciones financieras se obtuvieron de las bases de datos financieras Bloomberg y Refinitiv (anteriormente conocida como Thomson Reuters Eikon). Las inversiones en bonos y acciones de las instituciones financieras se obtuvieron de la base de datos financiera Refinitiv.

La financiación de proyectos se recopiló a través de la base de datos de financiación de proyectos IJGlobal. Se buscó información adicional en la base de datos de financiación del comercio TradeFinance Analytics, en los informes anuales de las empresas seleccionadas, en los sitios web de las empresas y en los registros de empresas, y se realizó una búsqueda general en los medios de comunicación.

Tipos de financiación

Las empresas seleccionadas pueden financiarse a través de dos tipos principales de financiación: el crédito y la inversión. Cuando las instituciones financieras proporcionan crédito, puede ser a través de préstamos o de la suscripción de emisiones de acciones y/o bonos. La inversión, por su parte, se produce cuando las instituciones financieras invierten en el capital y la deuda de una empresa mediante la tenencia de acciones y/o bonos. A continuación, se ofrece una breve explicación de los diferentes tipos de financiación, incluyendo una nota sobre su investigación y las implicaciones para el estudio.

- **Préstamos**

La forma más fácil de obtener una deuda es pedir dinero prestado. En la mayoría de los casos, el dinero se pide prestado a los bancos comerciales. Los préstamos pueden ser a corto o a largo plazo. Los préstamos a corto plazo (por ejemplo, créditos comerciales, cuentas corrientes, contratos de leasing) tienen un vencimiento inferior a un año. Se utilizan sobre todo como capital circulante para las operaciones cotidianas. Las deudas a corto plazo suelen ser concedidas por un solo banco comercial, que no pide garantías sustanciales a la empresa.

Un préstamo a largo plazo tiene un vencimiento de al menos un año, pero más a menudo de tres a diez años. Los préstamos corporativos a largo plazo son especialmente útiles para financiar planes de expansión, que sólo generan recompensas después de un cierto período. El producto de los préstamos corporativos puede utilizarse para todas las actividades de la empresa. Los préstamos a largo plazo suelen ser concedidos por un sindicato de préstamos, que es un grupo de bancos reunidos por uno o varios bancos organizadores. El sindicato de préstamos sólo suscribirá el acuerdo de préstamo si la empresa puede ofrecer ciertas garantías de que se cumplirán los intereses y los reembolsos del préstamo. Los préstamos a empresas suelen utilizarse como financiación de proyectos (un préstamo destinado a un proyecto específico) o como fines corporativos generales o capital circulante. A veces, el uso de los ingresos de un préstamo se declara como fines corporativos generales cuando se utilizará para un determinado proyecto. Esto es difícil de determinar.

Además, otro tipo de préstamo es la línea de crédito renovable. Una línea de crédito renovable ofrece a una empresa la posibilidad de pedir un préstamo a un banco (o, más a menudo, a un sindicato bancario) cuando tiene una necesidad urgente de financiación. Es como una tarjeta de crédito. Las empresas pueden utilizar la línea de crédito renovable hasta un determinado límite, pero no están obligadas a hacerlo. Los créditos rotativos suelen celebrarse por un periodo de cinco años y luego se renuevan, pero muchas empresas renegocian su línea de crédito rotativo cada año con el mismo sindicato bancario. Los importes, los tipos de interés, las comisiones y los bancos participantes pueden cambiar ligeramente cada año. Como la prensa financiera suele informar de estas renegociaciones en el caso de las grandes empresas, puede dar la impresión de que los bancos prestan cada año enormes sumas de dinero a la misma empresa, pero se trata de renegociaciones de básicamente la misma línea de crédito y casi nunca se recurre a una línea de crédito renovable para obtener un préstamo. En el marco de esta investigación, las líneas de crédito renovables se contabilizan cada vez que se renuevan.

Aunque las líneas de crédito renovables no siempre se utilizan en su totalidad, el sindicato de bancos que las concede tiene la obligación de proporcionar la totalidad del dinero cuando la empresa lo solicita. Por lo tanto, aunque la empresa no llegue a utilizar nunca la línea de crédito, los bancos seguirán colaborando con la empresa durante el periodo de vigencia de la línea de crédito renovable y le habrán proporcionado el dinero cuando lo haya solicitado.

- **Emisiones de acciones**

La emisión de acciones en bolsa da a una empresa la oportunidad de aumentar sus fondos propios atrayendo a muchos nuevos accionistas, o de aumentar los fondos propios de sus actuales accionistas.

Cuando una empresa ofrece sus acciones en bolsa por primera vez, se denomina Oferta Pública Inicial (OPI). Cuando las acciones de una empresa ya se negocian en la bolsa, se denomina oferta secundaria de acciones adicionales. Para organizar una OPI o una oferta secundaria, una empresa necesita la ayuda de uno o varios bancos (de inversión), que promocionarán las acciones y encontrarán accionistas. Por tanto, el papel de los bancos de inversión en este proceso es muy importante.

El papel del banco de inversión es temporal. El banco de inversión adquiere las acciones inicialmente y luego las promociona y encuentra accionistas. Cuando se venden todas las acciones emitidas que la institución financiera ha suscrito, dejan de figurar en el balance o la cartera de la institución financiera. No obstante, la ayuda que prestan las instituciones financieras a las empresas en las emisiones de acciones es crucial. Proporcionan a la empresa el acceso a los mercados de capitales y ofrecen la garantía de que las acciones se comprarán a un precio mínimo predeterminado.

- **Emisiones de bonos**

La mejor manera de describir la emisión de bonos es cortar un gran préstamo en trozos pequeños y vender cada trozo por separado. Los gobiernos, pero también las empresas, emiten bonos a gran escala. Al igual que las acciones, los bonos se negocian en la bolsa de valores. Para emitir bonos, una empresa necesita la ayuda de uno o más bancos (de inversión) que suscriben una determinada cantidad de bonos. Suscribir es, en efecto, comprar con la intención de vender a los inversores. Aun así, en caso de que el banco de inversión no venda todos los bonos que ha suscrito, acabará siendo el propietario de los mismos.

- **Participaciones (de gestión)**

Los inversores institucionales, como los bancos, las compañías de seguros, los fondos de pensiones y los gestores de activos, pueden, a través de los fondos que gestionan, comprar acciones de una determinada empresa, lo que les convierte en copropietarios de la misma. Esto les da una influencia directa en la estrategia de la empresa. La magnitud de esta influencia depende del tamaño de la participación.

Dado que las instituciones financieras deciden activamente en qué sectores y empresas invertir, y pueden influir en la estrategia comercial de la empresa, este estudio investigará las participaciones de las instituciones financieras en las empresas seleccionadas. Las participaciones sólo son relevantes para las empresas que cotizan en bolsa. No todas las empresas del estudio cotizan en bolsa.

Las acciones tienen varias peculiaridades que repercuten en la estrategia de investigación. En primer lugar, las acciones pueden comprarse y venderse en bolsa de un momento a otro. Las bases de datos financieras hacen un seguimiento de las participaciones a través de instantáneas, o presentaciones. Esto significa que cuando se registra una determinada participación en la base de datos financiera, la participación real, o una parte de ella, puede haberse vendido, o se han comprado más acciones. En segundo lugar, los precios de las acciones varían de un momento a otro.

- **(Gestión) de las inversiones en bonos**

Los inversores institucionales también pueden comprar bonos de una determinada empresa. La principal diferencia entre poseer acciones y bonos es que el propietario de un bono no es copropietario de la empresa emisora; el propietario es un acreedor de la empresa. El comprador de cada bono tiene derecho al reembolso después de un determinado número de años, y a un determinado interés durante cada uno de estos años.

Al igual que las acciones, los bonos pueden comprarse y venderse de un momento a otro. El inversor que posee los bonos también informa de ellos mediante declaraciones periódicas.

1.2.3 Análisis de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa

Las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las empresas de los segmentos inicial y final identificadas a través del análisis de la cadena de suministro se evaluaron para comprobar su conformidad con las disposiciones sobre derechos humanos y derechos laborales incluidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), los Convenios Fundamentales de la OIT y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Las políticas de RSC se utilizan aquí para incluir todo tipo de marcos normativos y estándares corporativos que rigen los esfuerzos de sostenibilidad de las empresas. Esto puede incluir, pero no está limitado a: Códigos de conducta (de proveedores), políticas de derechos humanos, políticas de diligencia debida en materia de medio ambiente y derechos humanos e informes de sostenibilidad.

Para el análisis se recuperaron todas las políticas de RSC disponibles públicamente en los sitios web de las empresas. Profundo se puso en contacto con las empresas que no habían publicado las políticas de RSC para solicitar documentación que pudiera utilizarse para el análisis y para que comentaran las conclusiones del análisis de las políticas. Sus comentarios también fueron incorporados al análisis.

Los marcos políticos a los que nos referimos para el análisis de las políticas de RSC se presentan en las siguientes subsecciones. La lista de preguntas a las que respondimos durante el análisis de las políticas de RSC figura en Appendix 1.

Principios Rectores de los Derechos Humanos de la ONU

Las Naciones Unidas definen los "Derechos Humanos" como derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, lengua, religión o cualquier otra condición. Los derechos humanos incluyen el derecho a la vida y a la libertad, a no ser sometido a la esclavitud ni a la tortura, a la libertad de opinión y de expresión, al derecho al trabajo y a la educación, y muchos más. Todo el mundo tiene derecho a estos derechos, sin discriminación.[7]

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos[8] es uno de los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP). Proporciona pautas para que las empresas apliquen el marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar" en materia de derechos humanos. Este marco comprende un conjunto de principios que proporcionan directrices para que las empresas actúen con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los demás y hacer frente a los daños que se produzcan. Es una norma mundial de conducta esperada reconocida en prácticamente todos los instrumentos voluntarios y de derecho indicativo relacionados con la responsabilidad empresarial.[9]

El análisis utilizará la Guía Interpretativa oficial publicada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para los encargados de aplicar los UNGP. La Guía Interpretativa cubre la esencia de los Principios Rectores que abordan la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Se trata de cinco principios fundamentales y once principios operativos: [10]

- Principios Fundamentales: (Principios Rectores 11; 12; 13; 14 y 15)
- Principios operativos:
- Compromiso político (Principio Rector 16)
- Diligencia debida en materia de derechos humanos (Principios Rectores 17; 18; 19; 20 y 21)
- Remediación (Principios Rectores 22; 29 y 31)
- Cuestiones de contexto (Principios Rectores 23 y 24)

Para llevar a cabo una evaluación política sistemática, el análisis agrupará los dieciséis principios en cuatro categorías principales y un total de 19 disposiciones, a saber

1. **Principios fundamentales y compromiso político:**

- Tener una política que declare el compromiso de respetar los derechos humanos (Principio Rector 11; 15a; 16)
- La política hace referencia a las normas internacionales (Principio Rector 12)
- La política establece la responsabilidad de prevenir y mitigar (Principio Rector 13a; 13b)
- La política se aplica a todas las partes interesadas (Principio Rector 14)

2. **Diligencia debida en materia de derechos humanos:**

- Existe un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos en para identificar, prevenir, mitigar, evaluar y remediar los impactos (Principio Rector 15b; 17a)
- El proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos está en marcha (Principio Rector 17c)
- El proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos tiene en cuenta el tamaño de la empresa y la naturaleza de los riesgos (Principio Rector 17b)
- El proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos se aplica a todas las partes interesadas (Principio Rector 18a)
- El proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos incluye la consulta a los grupos afectados (Principio Rector 18b)
- Los resultados del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos se integran en la planificación (Principio Rector 19)

- Existe un seguimiento del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos (Principio Rector 20)
- Se publican los informes de diligencia debida en materia de derechos humanos (Principio Rector 21)

3. Remediación:

- La reparación tiene lugar a través de un proceso legítimo en consonancia con el derecho nacional, internacional o consuetudinario (Principio Rector 22; 31a)
- Establece o participa en un mecanismo eficaz de reclamación a nivel operativo (Principio Rector 29; 31)
- El mecanismo de reclamación se basa en el diálogo/compromiso (Principio Rector 31h)
- El mecanismo de reclamación es legítimo, accesible, claro, equitativo y transparente (Principio Rector 31a; 31b; 31c; 31d, 31e)
- El mecanismo de reclamación es una fuente de aprendizaje continuo (Principio Rector 31g)

4. Contexto:

- Las actividades empresariales cumplen con la legislación nacional y las normas internacionales (Principio Rector 23a; 23b;23c)
- Las acciones se priorizan para abordar las violaciones más graves de los derechos humanos (Principio Rector 24).

Convenios fundamentales de la OIT

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo fue adoptada en 1998 y modificada en 2022. La Declaración afirma las obligaciones y los compromisos de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar, promover y hacer realidad los valores humanos básicos, a saber:[11]

- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- un entorno de trabajo seguro y saludable.

Los cinco principios anteriores se han expresado y desarrollado en forma de derechos y obligaciones específicos en ocho convenios reconocidos como fundamentales tanto dentro como fuera de la OIT. Estos son: [12]

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nº 87)
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (nº 98)
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (nº 29)
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (nº 105)
5. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (nº 138)
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (nº 182)
7. Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (nº 100)
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nº 111)

Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Líneas Directrices de la OCDE) son recomendaciones desarrolladas por los gobiernos de la OCDE para las empresas multinacionales que operan en o desde los países adheridos. Las Líneas Directrices de la OCDE son voluntarias y no son legalmente exigibles. No obstante, algunos de los temas cubiertos pueden estar regulados por la legislación nacional o por compromisos internacionales. Se espera que las empresas multinacionales cumplan las recomendaciones establecidas en las Líneas Directrices y los países adheridos a las mismas se comprometen de forma vinculante a aplicarlas.[13]

La investigación limita el análisis de la adhesión de las políticas a dos capítulos de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Los dos capítulos son: Derechos Humanos (capítulo IV); y Empleo y Relaciones Laborales (capítulo V).[14]

El contenido de los capítulos de las Directrices de la OCDE sobre Derechos Humanos y sobre Empleo y Relaciones Laborales es en gran medida comparable al de los UNGP y los Convenios Fundamentales (CFs) de la OIT, como se muestra en Table 1.

Table 1 Disposiciones de las Directrices de la OCDE comparables a las de los Principios Rectores de la ONU y los CFs de la OIT

Directrices de la OCDE	Disposiciones comparables en el UNGP y los FCs de la OIT
Tener una política de compromiso con el respeto a los RRHH	Disponer de una política que establezca el compromiso de respetar los derechos humanos (CDH de la ONU; Principios Fundamentales y Compromiso Político)
Buscar formas de evitar, prevenir o mitigar las violaciones de los derechos humanos que se relacionan con su negocio	La política establece la responsabilidad de prevenir y mitigar (Principios Fundamentales y Compromiso Político de la ONU)
Abordar las violaciones de los derechos humanos cuando se produzcan	Existe un proceso de DDH para identificar, prevenir, mitigar, evaluar y dar cuenta de los impactos (UN CRHR; debida diligencia en materia de derechos humanos)
Realizar un DD de RRHH adecuado a su tamaño y a la intensidad de su riesgo	El proceso de DD de RRHH tiene en cuenta el tamaño de la empresa y la naturaleza de los riesgos (UN CRHR; debida diligencia en materia de derechos humanos)
Ofrecer cooperación a través de un proceso legítimo para la reparación	A través de un proceso legítimo: (CRHR de la ONU; Remediación)
Respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección	Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; (Convenio nº 87 de la OIT)
Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999; (Convenio nº 182 de la OIT)
Contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; (Convenio nº 29 de la OIT); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Convenio nº 105 de la OIT)
No se discrimina al trabajador por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social, etc.	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Convenio nº 105 de la OIT)

Directrices de la OCDE	Disposiciones comparables en el UNGP y los FCs de la OIT
Normas de empleo y relación laboral no menos favorables que las de un empleador comparable en el país, y cuando no existan, proporcionar el mejor salario, beneficio y condiciones posibles que sean relevantes para la posición económica de la empresa	Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (Convenio nº 100 de la OIT)
No hay intimidación causada por el trabajador que ejerce su derecho a organizarse	Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; (Convenio nº 87 de la OIT)

El capítulo de las Directrices de la OCDE sobre las relaciones laborales proporciona disposiciones adicionales que no están contempladas en los Convenios Fundamentales de la OIT, que se refieren al "ejercicio activamente avanzado de la libertad de asociación". Las disposiciones de las Directrices de la OCDE sobre el ejercicio activamente avanzado de la libertad de asociación son:

- Colaborar con el sindicato o la organización representativa para la negociación colectiva, las negociaciones de los acuerdos
- Dar facilidades a los sindicatos en la negociación de un convenio colectivo (por ejemplo, la asistencia necesaria, la información imparcial, etc.)
- Promover las consultas entre empresarios, trabajadores y representantes sobre asuntos de interés mutuo
- Adoptar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en sus operaciones; y
- Mitigar los efectos adversos practicables al considerar los cambios en sus operaciones, especialmente en el cierre de la entidad que implica despidos colectivos

Mientras tanto, los UNGP tienen disposiciones más detalladas que el capítulo de las Directrices de la OCDE sobre Derechos Humanos, para que las empresas lleven a cabo la Diligencia Debida y remedien los derechos humanos y/o los derechos de las comunidades circundantes.

1.3 Estructura del informe

Este informe comienza con una descripción de los objetivos y métodos de investigación empleados para analizar el sector minero de Bolivia, Colombia y Perú (capítulo 1).

A continuación, se ofrece un perfil de los sectores de la minería mineral y se presenta una selección de empresas mineras de esos países, detallando su importancia mundial, su producción y sus principales mercados. Además, se profundiza en el papel de Colombia como proveedor de carbón para Europa, en medio de una compleja coyuntura: en un esfuerzo por cumplir sus compromisos en el marco del Acuerdo de París, Europa trata de alejarse de los combustibles fósiles y, al mismo tiempo, intenta llenar desesperadamente el vacío de suministro que creó el embargo de gas de Rusia (capítulo 2).

El análisis de la cadena de suministro de carbón de Colombia en Europa sienta las bases de un análisis más exhaustivo de las tendencias en el uso de minerales en el contexto de la transición energética de Europa. En este contexto, el presente informe explica la creciente demanda de minerales y describe las empresas energéticas de Europa que se abastecen de carbón colombiano, así como las empresas del sector automotriz y la fabricación de electrodomésticos que podrían estar utilizando minerales extraídos en Perú y Bolivia para fabricar sus productos (capítulo 3)

Al tratarse de un sector de alto riesgo en materia de derechos humanos y laborales, es crucial investigar a los acreedores e inversores que financian las operaciones mineras. El sector financiero tiene mucha influencia sobre las empresas mineras para mitigar los riesgos en materia de derechos humanos y laborales. Por lo tanto, este informe ofrece una visión general de los inversores que financian las actividades de las empresas mineras en Bolivia, Perú y Colombia, así como de las empresas europeas que probablemente utilicen minerales de esos países en sus operaciones (capítulo 4).

La sociedad exige cada vez más responsabilidad a las empresas. Para satisfacer estas demandas y cumplir con las normas más estrictas establecidas por los financiadores, las empresas se están comprometiendo a prevenir y mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos y laborales. A pesar de los compromisos declarados por las empresas, sus prácticas sobre el terreno a menudo se quedan cortas. Este informe evalúa las políticas y las prácticas de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas mineras de Bolivia, Colombia y Perú, así como de las empresas que tienen probables vínculos a través de la cadena de suministro (capítulo 5).

Por último, este informe concluye con un breve análisis de las implicaciones de sus conclusiones (capítulo 6).

2

Minerales seleccionados y actores de la cadena de suministro

Las cadenas internacionales de suministro de minerales suelen ser complejas, ya que incluyen la explotación minera en diversas geografías, las etapas de procesamiento y fabricación en Asia, antes de llegar a los productores de aparatos técnicos, al sector de servicios públicos o al mercado de consumo en un país como los Países Bajos. Las siguientes secciones perfilan brevemente los sectores de la minería mineral en los tres mercados latinoamericanos, así como las empresas seleccionadas. Todas estas cadenas de suministro ejemplares se ven afectadas por la demanda de minerales de la transición energética, aunque de forma diferente. El capítulo 3 entra en detalle sobre los cambios previstos en la demanda.

2.1 El sector minero peruano y sus actores

Perú se sitúa entre los 10 países más ricos en minerales del mundo. Estos ricos yacimientos minerales lo convierten en uno de los mayores productores de metales básicos y preciosos.[15] Como se muestra en Table 2, Perú es el segundo productor mundial de cobre y zinc, y el tercero de plata y estaño. También es un importante productor de molibdeno y plomo.

Table 2 Producción y exportaciones peruanas de minerales y concentrados seleccionados, 2021

Mineral	# salida del mundo	% de producción mundial	# exportaciones mundiales[a]	% de exportaciones mundiales	Principales destinos de las exportaciones[a]	% de importaciones de la UE[b]
Plata	3	13%	1	56%	China-96%, Corea del Sur-2%, Japón-1%.	6.4%
Cobre	2	10%	2	17%	China-71%, Japón-8%, Corea del Sur-7%	9.1%
Zinc	2	10%	2	14%	China-30%, Corea del Sur-19%, España-14%	7.5%
Molibdeno	4	11%	3	14%	Chile-44%, EEUU-32%, China-10%	3.3%
Plomo	4	7%	2	11%	China-50%, Corea del Sur-32%, Bélgica-7%.	1.3%
Oro	10	3%	17	2%	Canadá-36%, Suiza-26%, EEUU-24%	0.0%
Estaño	3	10%	3	10%	EEUU-47%, Países Bajos-14%, España-9%	7.7%

Nota:[a] Exportaciones mundiales y principales destinos de las exportaciones, centradas en los minerales y concentrados, excepto el oro y el estaño (en bruto);[b] Participación en las importaciones de los Países Bajos y la UE, incluidos los minerales y los productos básicos (metales sin refinar/refinados, mates, chapas, barras, etc.). La comparación de los datos de exportación de Perú y de importación de la UE conlleva el riesgo de ciertas discrepancias en la información.
Fuente: U.S. Geological Survey (2022 enero), Mineral Commodity Summaries 2022, Virginia, Estados Unidos: U.S. Geological Survey ; Trademap (2022), exportaciones peruanas; Eurostat (2022), "EU trade since 1988 by HS2,4,6 and CN8", consultado en marzo de 2022.

Las grandes reservas y la producción resultante han hecho de la minería uno de los sectores más importantes para la economía de Perú. El sector minero recibió considerables inversiones adicionales durante las últimas dos décadas, lo que se tradujo en un aumento de las actividades de exploración y desarrollo. Solo en el periodo comprendido entre 2016 y 2021, el sector minero peruano recibió inversiones de alrededor de 28 mil millones de dólares. Algunas de las principales empresas mineras del mundo tienen operaciones en el país, como Glencore, Freeport-McMoRan, Río Tinto y Anglo American, entre otras.[16] En 2021, la minería representó el 10% del Producto Interno Bruto (PIB) de Perú y el 58% de sus exportaciones, convirtiéndose en el primer sector exportador del país.[17] En base al valor, el cobre y el oro son las exportaciones minerales más importantes de Perú.[18]

No es de extrañar que China, como proveedor clave de equipos electrónicos e industriales a nivel mundial, ocupe el primer puesto como destino de las exportaciones de varios de estos minerales (Table 2). Otros destinos importantes son Corea del Sur, Estados Unidos y Japón. Para la mayoría de los minerales seleccionados, Perú representa sólo una pequeña parte de las importaciones directas a la UE y a los Países Bajos. [19]

2.1.1 Empresas mineras peruanas

Varias grandes empresas mineras están activas en la exploración y explotación de yacimientos minerales en Perú, entre ellas algunos de los mayores grupos mineros del mundo. Para esta investigación, se han seleccionado siete actores importantes del sector minero para un análisis más detallado (Table 3). Con la Compañía de Minas Buenaventura y la Empresa Minsur (Grupo Breca), se incluyen dos actores locales, junto a cinco empresas que son filiales de grupos empresariales con sede en Brasil, Estados Unidos, Suiza y Singapur. Las empresas extraen una gran variedad de minerales, a menudo de forma mixta.

Table 3 Empresas seleccionadas en el sector minero peruano

Empresa	Padre	País de constitución	Minerales
Compañía de Minas Buenaventura	-	Perú	Plata, Plomo, Zinc
Compañía Minera Antamina	Glencore / Grupo BHP[c]	Suiza / Australia	Plata, Cobre, Zinc, Molibdeno
Empresa Minsur	Grupo Breca	Perú	Estaño
Empresa Nexa Resources Perú	Votorantim	Brasil	Zinc
Sociedad Minera Catalina Huanca	Trafigura	Singapur	Zinc
Sociedad Minera Cerro Verde	Freeport-McMoRan[a]	ESTADOS UNIDOS.	Molibdeno, cobre
Volcán Compañía Minera	Glencore[b]	Suiza	Plata, Zinc

Nota:[a] Freeport McMoRan posee el 53,56%, SMM Cerro Verde Netherlands (filial de Sumitomo Metal Mining Company, 21%), Compañía de Minas Buenaventura 19,58%;[b] Glencore posee el 55% de las acciones con derecho a voto de la Clase A, el 22% de la participación económica global incluyendo las acciones sin derecho a voto de la Clase B;[c] Glencore posee el 33,75%, BHP Group el 33,75%, Teck Resources el 22,5%, Mitsubishi Corp el 10%.

Compañía de Minas Buenaventura

La Compañía de Minas Buenaventura (Buenaventura) cotiza en las bolsas de Lima y Nueva York. Buenaventura es un importante productor de plata, oro, cobre, plomo y zinc, procedentes de explotaciones mineras subterráneas y a cielo abierto. Tiene ocho unidades de producción que opera ella misma, mientras que una es operada por un tercero. Además, desarrolla seis proyectos (Figure 1). Las filiales mineras de su propiedad son El Molle Verde (proyecto Trapiche) y Minera La Zanja (La Zanja). Además, posee una participación del 61,43% en la Sociedad Minera El Brocal (Colquijirca y Marcapunta), una participación del 40,10% en la Compañía Minera Coimolache (Tantahuatay) y una participación del 19,58% en la Sociedad Minera Cerro Verde (Cerro Verde).

Figure 1 Ubicación de las operaciones mineras de Buenaventura en Perú

Fuente: Buenaventura (s.f.), "Operaciones y proyectos", acceso en junio de 2022.

Los informes propios de Buenaventura sobre la producción minera en 2021 figuran en Table 4. Según información del Ministerio de Energía y Minas de Perú, la empresa fue el séptimo productor de oro en 2021 (4% de la producción nacional), el cuarto productor de plomo (6%) y el tercero de plata (7%).[20]

Table 4 La producción minera de Buenaventura en 2021

Mineral	Operaciones mineras	Producción
Oro (onzas)	Tambomayo, Orcopampa, La Zanja, Colmolache	160,222
Plata (onzas)	Tambomayo, Uchucchuacua, Julcani, Marcapunta	14,398,043
Plomo (toneladas)	Uchucchacua, Julcani, Tambomayo, El Brocal	24,717
Zinc (toneladas)	Tambomayo, Uchucchuacua, Tajo Norte	55,312
Cobre (toneladas)	Marcapunta, Tajo Norte	37,914

Fuente: Buenaventura (2022, 24 de febrero), "Buenaventura anuncia los resultados del cuarto trimestre y del año completo 2021".

Según los datos de envío para el período 2018 a 2021, los minerales y concentrados de plata representaron casi dos tercios de las exportaciones de Buenaventura por volumen, el plomo representó casi un tercio. Los volúmenes de zinc fueron insignificantes.

Por países de destino, China fue el principal cliente, con cerca del 95% de las exportaciones de plata de la empresa, el 74% de las de plomo y el 100% de las de zinc. Otros mercados importantes para las exportaciones de plomo de Buenaventura fueron Bélgica y Corea del Sur, con un 11%, respectivamente.[21] No se ha podido identificar a ningún destinatario de los envíos.

Compañía Minera Antamina

La Compañía Minera Antamina (Antamina) es la principal empresa minera de Perú. Su mina Antamina fue la quinta mayor mina de cobre del mundo en 2021.[22] Antamina se describe como una "*gran mina de cobre y zinc de bajo coste*". Los accionistas de Antamina son BHP Billiton (33,75%), Glencore (33,75%) Teck (22,5%) y Mitsubishi (10%).[23] Antamina ocupó la primera posición en la producción de cobre en 2021 (20% de la producción total de cobre), zinc (35%) y plata (15%). Además, fue el cuarto productor de molibdeno (7%). [24]

De acuerdo con los datos de envíos para el periodo 2018 a 2021, los minerales y concentrados de cobre y zinc fueron los bienes más importantes exportados por Antamina, representando el 66% y el 33% de las exportaciones totales de la empresa, respectivamente. Además, se exportaron pequeñas cantidades de minerales y concentrados de molibdeno. [25]

China fue, con diferencia, el mayor mercado para las exportaciones de cobre de Antamina en el periodo analizado (83%), seguida de Alemania (7%) y Bulgaria (3%). Los países de la UE representaron un 13% del total. China fue también el mayor comprador de zinc de Antamina (56%), seguida de España (11%) y Corea del Sur (11%). En total, los países de la UE representaron el 15% de las exportaciones de zinc de Antamina. El molibdeno se envió a Chile (55%), seguido de Estados Unidos (26%) y China (15%). [26]

No fue posible establecer vínculos directos en la cadena de suministro para ninguna de las exportaciones de Antamina. En España, Asturiana de Zinc puede ser un cliente de los minerales y concentrados de zinc de Antamina, teniendo en cuenta que la empresa es una filial al cien por ciento de Glencore, y siendo la única empresa relevante cercana al puerto de descarga, Avilés. Según Glencore, Asturiana de Zinc vende una gran parte de su producción en la UE, aunque no se han revelado más detalles.[27]

Empresa Minsur (Perú)

La Empresa Minsur (Minsur) es el tercer productor mundial de estaño. Minsur es propiedad del Grupo Breca, un conglomerado empresarial peruano.[28]

Las exportaciones de Minsur se realizan casi exclusivamente en forma de no aleado, sin forjar. Según los datos de los envíos, el estaño representa el 99% de las exportaciones de Minsur. El mercado más importante es el de Estados Unidos (44%), seguido de los Países Bajos (17%) y Japón (10%).[29]

Según la Ley Dodd-Frank, las empresas estadounidenses que cotizan en bolsa están obligadas a revelar su uso de minerales conflictivos (tantalio, estaño, oro o tungsteno) si esos minerales son "*necesarios para la funcionalidad o la producción de un producto*" que fabrican. La Ley afecta indirectamente a cualquier empresa más allá de las fronteras de Estados Unidos que tenga directa o indirectamente clientes que coticen en Estados Unidos, incluidas las empresas ascendentes (es decir, empresas mineras, refinadoras de minerales y fundiciones que no cotizan en bolsa pero que tratan con empresas que cotizan en Estados Unidos o tienen clientes que hacen negocios con ellas). Sobre la base de esa información, se puede establecer que Minsur suministra estaño a General Electric[30] y a Philips. [31]

Nexa Resources Perú (Perú)

Nexa Resources Perú (Nexa Resources Perú) produce zinc, cobre, plomo y plata, así como otros minerales asociados. La empresa es una filial de Nexa Resources (Luxemburgo), que posee el 80,06% a través de Nexa Resources Cajamarquilla (Perú). El principal accionista de Nexa Resources es Votorantim (64,7%), un conglomerado empresarial brasileño.[32]

El zinc representa el 45% de las exportaciones de Nexa Resources Perú - la mayor parte del resto corresponde al ácido sulfúrico. Los minerales y concentrados de zinc se exportan en su totalidad a Brasil. Los tres destinos más importantes para la categoría comercial de "zinc en bruto, sin alear" son Estados Unidos (17%), Taiwán (10%) y Tailandia (9%).

En Brasil, los minerales y concentrados de zinc son comprados por Nexa Resources Minerais (82%) y Votorantim Metais Zinc (18%). A su vez, Nexa Resources US es el principal comprador (18,31%) de las exportaciones de zinc de Nexa Resources Minerais desde Brasil. En Estados Unidos, el zinc en bruto de Nexa Resources Perú es comprado por Nexa Resources US (77%) y Votorantim US (13%), así como por Trafigura (3%), Umicore (2%) y Arcelormittal (2%).[33] En diciembre de 2021, Volkswagen (Alemania) y Umicore (Bélgica) anunciaron la creación de una empresa conjunta europea de materiales para baterías de vehículos eléctricos (VE), que se prevé que esté operativa en 2025.[34]

Sociedad Minera Catalina Huanca

Catalina Huanca Sociedad Minera (Catalina Huanca) es una filial de propiedad absoluta de Trafigura Mining Group, que a su vez forma parte de Trafigura, una empresa líder en el comercio de productos energéticos y en la logística.[35] El Grupo Trafigura tiene su sede en Singapur, mientras que la empresa matriz, Trafigura Beheer, propiedad de sus empleados, está constituida en los Países Bajos.[36] Además de Perú, Trafigura Mining Group gestiona operaciones mineras en Canadá, Europa, Brasil y Cuba. Sus operaciones bajo Catalina Huanca producen concentrados de plomo y zinc, así como algo de oro y plata.[37]

Según información del Ministerio de Minas y Energía de Perú, la empresa es el séptimo productor de zinc en Perú, con una producción de 55.709 toneladas, o el 4% del total de la producción peruana de zinc en 2021.[38]

Sociedad Minera Cerro Verde

Sociedad Minera Cerro Verde (Cerro Verde) es propiedad mayoritaria de Freeport McMoRan (EE.UU.) (53,56%), a través de su filial Cyprus Climax Metals Company. La Compañía de Minas Buenaventura (19,58%), Sumitomo Metal Mining Cerro Verde Netherlands (21,00%, filial de Sumitomo (Japón)) y otros accionistas menores (5,86%) representan el resto.[39]

Cerro Verde fue la sexta mina de cobre a nivel mundial en base a la producción en 2021,[40] y el tercer productor peruano de concentrados de cobre, con el 19% de la producción en 2021. En cuanto al molibdeno, es la segunda empresa minera, con una cuota del 32,4%.[41] La empresa también opera una fundición en Perú que produce cátodos de cobre.[a]

Según los datos de envío para el período 2018 a 2021, los minerales y concentrados de cobre representaron casi todas las exportaciones de la empresa (98%) por volumen, mientras que los minerales y concentrados de molibdeno representaron alrededor del 1%. En base al valor, los volúmenes mucho más pequeños de cátodos de cobre de la fundición de la empresa representan solo el 1% de las exportaciones de la empresa, pero el 5% del valor.[42]

Por países de destino, China fue con diferencia el mayor mercado para las exportaciones de mineral de cobre de Cerro Verde (65%), seguida de Japón (23%) y España (3%). El total de destinos de la UE representó una cuota del 7%. En cuanto a las exportaciones de cátodos de cobre, China representó el 57%, seguida de Estados Unidos con el 25%, Corea del Sur con el 11% e Italia con el 6%.[43]

---

[a] El molibdeno suele encontrarse como subproducto de las minas de cobre.

Los minerales y concentrados de molibdeno de Cerro Verde se exportan principalmente a los Estados Unidos (93%), mientras que China representa el 7% restante. Los envíos a Estados Unidos se destinan principalmente a las plantas de conversión química de molibdeno de Freeport McMoRan, operadas por su filial Climax Molybdenum Company. Freeport McMoRan también opera una planta de este tipo en los Países Bajos, sin embargo, los envíos registrados de mineral de molibdeno de Perú a los Países Bajos estaban todos vinculados a Southern Peru Copper Corporation (parte del Grupo México) en el periodo analizado.[44]

Las exportaciones de mineral de cobre de Cerro Verde a Japón se procesan en la Fundición y Refinería de Toyo, operada por Sumitomo Metals Mining.[45]

Volcan Compañía Minera

Volcan Compañía Minera (Volcan) es un importante productor mundial de zinc, plomo y plata. Los principales accionistas de Volcan son Glencore International (55,03%) y la Empresa Minera Paragsha (11,20%). [46]

Volcan opera cinco unidades mineras en Perú: Yauli, Chungar, Alpamarca, Cerro de Pasco y Óxidos de Pasco. Éstas consisten en nueve minas subterráneas, tres minas a cielo abierto, siete plantas de concentración y una planta de lixiviación (Table 5).

Table 5 La producción minera de Volcan en 2020

Mineral	Operaciones mineras	Producción
Zinc (FMT)[a]	Yauli (San Cristóbal, Andaychagua, Ticlio, Carahacra, Carahuacra Norte) Chungar (Animón) Alpamarca (Alpamarca, Río Pallanga) Cerro de Pasco (Paragsha, Raúl Rojas, Vinchos)	166,000
Jefe (FMT)	Yauli (San Cristóbal, Andaychagua, Ticlio, Carahacra, Carahuacra Norte) Chungar (Animón) Alpamarca (Alpamarca, Río Pallanga) Cerro de Pasco (Paragsha, Raúl Rojas, Vinchos)	41,000
Plata (onzas)	Yauli (San Cristóbal, Andaychagua, Ticlio, Carahacra, Carahuacra Norte) Chungar (Animón) Alpamarca (Alpamarca, Río Pallanga) Cerro de Pasco (Paragsha, Raúl Rojas, Vinchos)	9,200,000
Cobre (FMT)	Yauli (San Cristóbal, Andaychagua, Ticlio, Carahacra, Carahuacra Norte) Chungar (Animón)	4,000

Nota:[a] FMT=Toneladas métricas finas - para medir el contenido de metal en los concentrados minerales.
Fuente: Volcan (n.d.), "Mining units", visto en agosto de 2022

Según los datos de los envíos, los minerales y concentrados de zinc representan más de la mitad de las exportaciones peruanas por volumen (61%), mientras que los minerales y concentrados de plata sólo representan el 3%.[47] Por países de destino, Corea del Sur es el mayor mercado para las exportaciones de minerales y concentrados de zinc (86%), seguido de Bélgica (8%) y México (4%). Las exportaciones de minerales y concentrados de plata se destinaron todas a China en el periodo analizado de 2018 a 2021.[48] No se ha podido identificar ningún vínculo con las empresas transformadoras.

2.2 Sector minero boliviano

2.2.1 Resumen

Bolivia es otro país latinoamericano rico en minerales. Es el sexto productor mundial de zinc y estaño, y el octavo de plata (Table 6). Sin embargo, debido al papel dominante de otros países en la extracción de estos minerales, la participación del país en la producción mundial se mantiene por debajo del 5% para todos ellos. En general, los principales destinos de las exportaciones de estos minerales son China, Corea del Sur, Japón y Estados Unidos. Bolivia representa una parte relativamente importante de las importaciones de plata de la UE, con un 10,4%, así como cuotas menores de zinc (3,4%) y estaño (2,6%).

Table 6 Producción minera boliviana y exportaciones de minerales seleccionados, 2021

Mineral	# salida del mundo	% de producción mundial	# exportaciones mundiales[a]	% de exportaciones mundiales	Principales destinos de las exportaciones[a]	% de importaciones de la UE[b]
Plata	8	4%	6	2%	China-39%, Japón-35%, Bélgica-14%	10.4%
Zinc	7	4%	6	n/a[c]	Japón-49%, China-15%, Corea del Sur-11%	3.4%
Plomo	8	2%	8	4%	China-41%, Corea del Sur-38%, Países Bajos-7%.	0.4%
Estaño	6	6%	3	11%	China-99%	2.6%

Nota:[a] Exportaciones mundiales y principales destinos de las exportaciones, centradas en los minerales y concentrados, excepto el oro y el estaño (en bruto);[b] Participación en las importaciones de los Países Bajos y la UE, incluidos los minerales y los productos básicos (metales sin refinar/refinados, matas, chapas, barras, etc.);[c] Los datos de exportación mundial comunicados para los minerales y concentrados de estaño y zinc parecen poco fiables y deben considerarse como indicaciones.
Fuente: U.S. Geological Survey (2022 enero), Mineral Commodity Summaries 2022, Virginia, Estados Unidos: U.S. Geological Survey; Trademap (2022), exportaciones bolivianas; Eurostat (2022), "EU trade since 1988 by HS2,4,6 and CN8", consultado en marzo de 2022.

La minería es un sector importante para el desarrollo económico de Bolivia, ya que aporta el 5,5% del producto interior bruto y representa aproximadamente el 22% del valor de las exportaciones del país.[49] A pesar de tener una larga tradición minera, se estima que hasta la fecha sólo se ha extraído un 10% de los recursos minerales en Bolivia.[50]

2.2.2 Empresas mineras bolivianas

Al igual que en Perú, algunas grandes empresas mineras multinacionales tienen importantes operaciones en Bolivia. Para esta investigación se ha seleccionado la empresa minera Sinchi Wayra, subsidiaria de la empresa canadiense Santacruz Silver Mining, así como las operaciones logísticas de Trafigura (Singapur) a través de su subsidiaria Impala Terminals para un análisis más detallado (Table 7).

Table 7 Empresas seleccionadas del sector minero boliviano

Empresa	Padre	Incorporación al país	Metal
Sinchi Wayra	Minería de plata de Santacruz[a]	Canadá	Plata, plomo, zinc
Terminales de Impala	Grupo Trafigura[b]	Singapur / Países Bajos	Plata, zinc, plomo

Nota:[b] El Grupo Trafigura está constituido en Singapur; su empresa matriz, Traifugar Beheer, tiene su sede en los Países Bajos.

Sinchi Wayra

Sinchi Wayra produce concentrados de zinc-plata y plomo-plata. En octubre de 2021, Glencore Plc. Bolivia, que tenía el 100% de la propiedad, llegó a un acuerdo con Santa Cruz Silver Mining para adquirir los activos de Glencore, consistentes en Sinchi Wayra e Illapa. Como parte del acuerdo, Glencore se quedó con los derechos de compra durante la vida de la mina en relación con la producción de las minas en cuestión.[51] El acuerdo se cerró en marzo de 2022.[52]

Según los datos de envíos más antiguos hasta 2018, los concentrados de zinc-plata representaban alrededor del 80% de las exportaciones de Sinchi Wayra, mientras que los concentrados de plomo-plata representaban el 20% restante. Japón era el país de destino de las exportaciones de zinc-plata, mientras que China recibía las de plomo-plata.[53]

Terminales de Impala

Impala Terminals Bolivia se dedica a la comercialización de minerales y ofrece una de las mayores instalaciones de almacenamiento de concentrados y minerales en Bolivia. Impala es una filial de Trafigura, una de las principales empresas mundiales de comercio de energía.[54] No se identificaron registros de envíos de Impala Terminals.

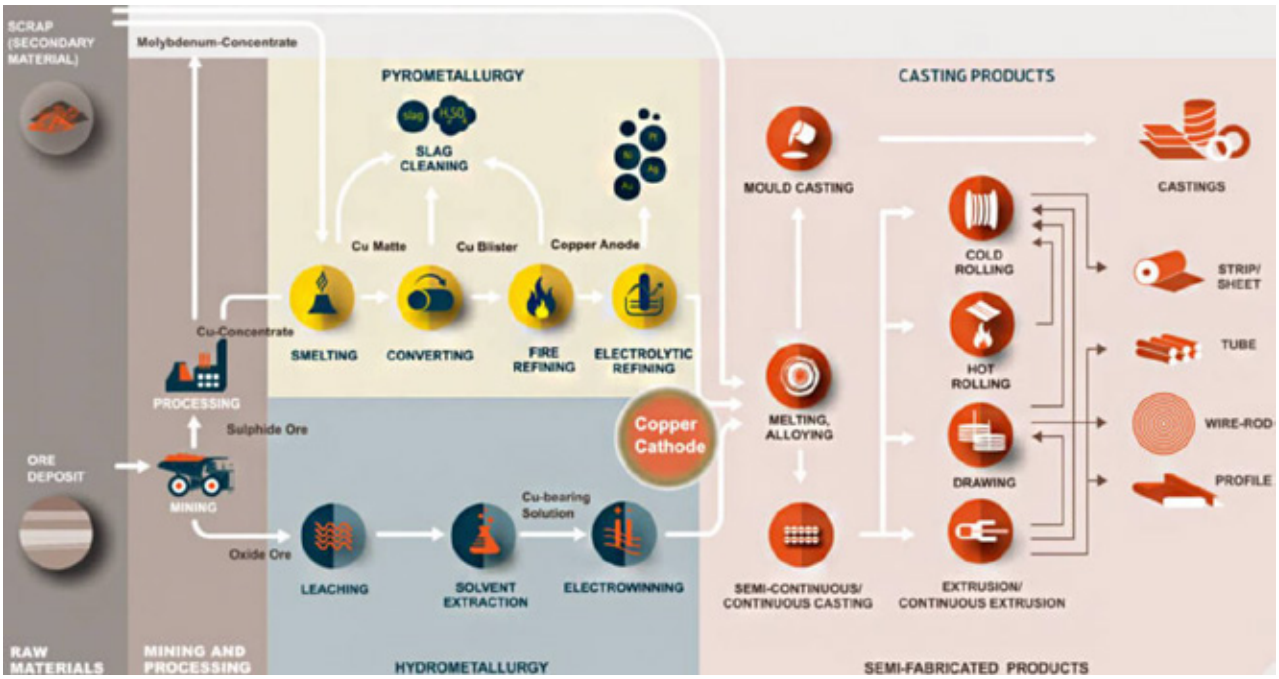
2.3 Posibles socios comerciales de las empresas mineras peruanas y bolivianas

Como se ha mencionado en las secciones 2.1 y 2.2, una gran parte de los minerales extraídos en Perú y Bolivia por las empresas seleccionadas se exporta a los mercados mundiales en forma de minerales y concentrados, donde se procesan posteriormente en fundiciones y refinerías para extraer minerales básicos. Los metales resultantes se transforman a su vez en diversos productos semielaborados que luego se utilizan para fabricar una gran variedad de productos. La Figure 2 ofrece un esquema general de las distintas etapas de la cadena de producción del cobre para visualizar la complejidad de las relaciones de la cadena de suministro.

La divulgación a nivel de empresa sería necesaria para trazar el flujo de minerales. Sin embargo, en las diferentes etapas de la cadena de suministro, hay una escasez de información sobre la cadena de suministro y de divulgación de datos por parte de los agentes empresariales. Los limitados datos disponibles de los registros de envíos sólo permiten en algunos casos vincular directamente a las empresas mineras de las fases iniciales con los procesadores de las fases intermedias en los destinos de exportación.

Para dar una idea de los posibles actores que pueden participar en el procesamiento posterior de los minerales analizados, las siguientes secciones se centran en los tres minerales más importantes exportados por las empresas seleccionadas -cobre, zinc y plomo- y ofrecen una visión general de las diez mayores fundiciones y refinerías de los principales países exportadores. No ha sido posible establecer más vínculos entre estas fundiciones y refinerías y las empresas transformadoras de Europa.

Figure 2 Etapas de producción de cobre anteriores y medias



Fuente: Instituto Europeo del Cobre (s.f.), "Copper production chain", en línea: https://energyindustryreview.com/metals-mining/copper-contribution-to-the-global-circular-economy-and-a-sustainable-future/, consultado en abril de 2022.

2.3.1 Cobre

En 2020, China representaba casi el 50% de la producción mundial de fundición de cobre, seguida de Japón (8%) y Chile (6%).[55] Como se muestra en Table 8el país alberga muchas de las mayores fundiciones de cobre del mundo. No se ha encontrado información sobre los proveedores de las fundiciones y refinerías chinas.

Table 8 Principales fundiciones de cobre en los principales países exportadores , por capacidad (1.000 toneladas)

Nombre de la fundición	País	Operador principal/propietario	Capacidad
Guixi (fundición)	China	Jiangxi Copper Corp.	600
Jinchuan (fundición de Fangchenggarg)	China	Jinchuan Non-Ferrous Metal	450
Hamburgo (fundición)	Alemania	Aurubis	450
Besshi / Ehime - Toyo (fundición y refinería)	Japón	Sumitomo Metal Mining	450
Saganoseki Ooita (fundición)	Japón	JX Nippon Mining & Metals	450
Chifeng (fundición)	China	Grupo de metales no ferrosos de Tongling	400
Chinalco (fundición)	China	China Cobre Sureste Cobre	400
Tongling Jinguan (fundición)	China	Grupo de metales no ferrosos de Tongling	400
Cobre de Xiangguang (fundición)	China	Yanggu Xlangguang Copper Co.	400
Ilo (fundición)	Perú	Southern Copper Corp. [a]	360

Nota:[a] Grupo México 88,9%.
Fuente: International Copper Study Group (2022), *The World Copper Factbook*, p. 21.

En Europa, sólo Alemania compite en el mercado internacional, con una planta de producción en Hamburgo propiedad de Aurubis. Aurubis informa de que el 16% de sus concentrados de cobre en 2020 proceden de Perú, pero no se han podido identificar vínculos directos con Antamina.[56] Las exportaciones de mineral de cobre de Cerro Verde a Japón se procesan en la Fundición y Refinería de Toyo, en Japón, según el sitio web de Sumitomo.[57]

2.3.2 Zinc

China también domina la producción mundial de zinc metal, con una cuota del 46%, seguida de Corea del Sur (6%), India (5%), Canadá (4%) y Japón (3%).[58] Por capacidad de producción, Corea del Sur y España albergan las mayores fundiciones y refinerías, seguidas de China y Brasil (véase Table 9). No se ha encontrado información sobre los proveedores de las fundiciones y refinerías de Corea del Sur y China. La empresa española Asturiana de Zinc puede recibir minerales y concentrados de zinc de Antamina debido al vínculo común con Glencore, mientras que se sabe que Nexa Resources Minerais compra a Nexa Resources Perú (véase la subsección 2.1.1).

Table 9 Principales fundiciones de zinc en los principales países exportadores, por capacidad (1.000 toneladas)

Nombre de la fundición	País	Operador principal/propietario	Capacidad
Corea Zinc (fundición)	Corea del Sur	Youngpoong Corp (27%)	700
Asturiana de Zinc (fundición y refinería)	España	Glencore (100%)	511
Zhuzhou (fundición)	China	Grupo de fundición de Zhuzhou	500
Young Poong (fundición)	Corea del Sur	Young Poong Corp (27%)	400
Huludao Zinc Smelting (fundición)	China	Grupo de metales no ferrosos Huludao	390
Shaoguan (fundición)	China	Shenzhen Nonfemet Co.	270
Industria del zinc de Dongling (fundición)	China	Grupo Dongling	250
Zijin Bayannur (fundición)	China	Grupo minero Zijin	220
Três Marias (fundición)	Brasil	Nexa Resources Minerais	204
Juiz de For a (fundición)	Brasil	Nexa Resources Minerais	79

Fuente: U.S. Geological Survey (2019), *USGS Minerals Yearbook 2017-2018, volumen III, Area Reports-International*, Virginia, Estados Unidos: U.S. Geological Survey

2.3.3 Plomo

También en la producción de plomo refinado, China ocupa una posición dominante a nivel mundial, con una cuota del 42% de la producción global, seguida de Estados Unidos (8%), India (7%) y Corea del Sur (6%).[59] Por capacidad de producción individual, Corea del Sur alberga la mayor fundición de plomo y zinc del mundo, seguida de las empresas chinas (véase Table 10). No se ha encontrado información sobre los proveedores de las fundiciones y refinerías surcoreanas y chinas.

Table 10 Principales fundiciones de plomo en los principales países exportadores, por capacidad (1.000 toneladas)

Fundición	País	Operador principal/propietario	Capacidad
Corea Zinc (fundición)	Corea del Sur	Corea Zinc	423
Jinli (fundición)	China	Fundición de Jiyuan Jinli	300
Jiyuan (fundición)	China	Yuguang Gold-Lead	300
Jiyuan Wangyang (fundición)	China	Grupo de fundición Jiquan Wangyang	200
Anyang (fundición)	China	Fundición de metales Henan Anyang Yubei	160
Henan Lingye (fundición)	China	Henan Lingye	100
Shuikoushan (fundición)	China	Shuikoushan Nonferrous Metals	100
Shaoguan (fundición)	China	Shenzhen Nonfemet Co. Ltd	100
Baiyin (fundición)	China	Baiyin Nonferrous Metals Co. Ltd.	80
Hechi Nanfang (fundición)	China	Fundición de metales no ferrosos Hechi Nanfang	80

Fuente: U.S. Geological Survey (2019), *USGS Minerals Yearbook 2017-2018, volumen III, Area Reports-International,* Virginia, Estados Unidos: U.S. Geological Survey

2.4 Sector de la minería del carbón en Colombia

Según la Asociación Colombiana de Minería (ACM), Colombia produjo 49 millones de toneladas de carbón en 2020.[60] Enerdata estima este volumen un poco más alto, en 65 millones de toneladas. Esto convierte a Colombia en el mayor minero de carbón del continente latinoamericano. Además, es el país con las segundas reservas más grandes de carbón de la región, por detrás de Brasil.[61]

La minería es un sector económico importante para Colombia. El sector minero en su conjunto atrae alrededor del 15% de las inversiones extranjeras en el país y emplea directamente a unas 160.000 personas, de las cuales unas 50.000, es decir, el 31%, corresponden al carbón.[62] Además de las exportaciones (véase la sección 2.4.2), los ingresos fiscales, especialmente en forma de cánones, constituyen una importante contribución a la economía del país. Esto es especialmente relevante en los departamentos de La Guajira y Cesar.[63]

2.4.1 Principales empresas mineras del carbón

La minería del carbón en Colombia está dominada por dos empresas de propiedad extranjera: Drummond (Estados Unidos) con su filial local Drummond Colombia, y Glencore (Suiza) con sus filiales Cerrejón y Prodeco. Durante los últimos diez años, las tres empresas representaron alrededor del 86% de la producción de carbón del país y el 96% de las regalías del carbón. Las regalías pagadas por las tres empresas sumaron alrededor de 1.400 millones de dólares anuales en el período 2016 a 2018.[64]

Drummond produjo alrededor de 33 millones de toneladas de carbón en Colombia en 2021.[65] Las exportaciones de la empresa alcanzaron 31,5 millones de toneladas en 2021. En 2020, el impacto de la pandemia de COVID-19 impactó la producción y las exportaciones, resultando en un total de 29,7 millones de toneladas exportadas por Drummond.[66] Con base en el total de exportaciones colombianas de 55,6 millones de toneladas en 2021 (ver sección 2.4.2), esto representó una cuota de exportación de alrededor del 57%.

Como se anunció en 2021, Glencore adquirió las respectivas participaciones del 33% en Cerrejón que poseían sus competidores BHP Group y Anglo American. La adquisición se completó en enero de 2022, convirtiendo a Glencore en el único propietario de la empresa minera de carbón.[67] La producción de Cerrejón en 2021 fue de 23,4 millones de toneladas de carbón, lo que supone un fuerte aumento de casi el 90% respecto al año anterior. En 2020, la producción se vio afectada por la pandemia y una huelga de tres meses. No se publicaron cifras sobre las exportaciones.[68]

La otra filial de Glencore, Prodeco, era el tercer exportador de carbón del país, por detrás de Cerrejón y Drummond. En 2020, la producción de Prodeco había disminuido un 76%, hasta los 3,6 millones de toneladas.[69] Una solicitud de Prodeco para renunciar a sus contratos de las minas Calenturitas y La Jagua (departamento del Cesar) fue inicialmente rechazada por la Agencia Nacional de Minería de Colombia (ANM) en enero de 2021. Mientras tanto, las minas permanecieron en cuidado y mantenimiento (C&M).[70] En septiembre de 2021, la empresa comunicó que había obtenido la aprobación de la ANM para devolver las concesiones. Además, se indicó que las minas permanecían en C&M hasta la finalización del proceso formal.[71] Si bien una revisión de Glencore había concluido que reanudar las operaciones no habría sido rentable, el entonces ministro de Minas y Energía, Diego Mesa, declaró en marzo de 2021 que otros inversionistas, especialmente asiáticos, habían expresado su interés en las licencias. Otras opciones que se mencionaron fueron la subasta de las licencias o el cierre de las minas.[72]

Ambas empresas también están involucradas en la logística del carbón en Colombia, a través de participaciones en el ferrocarril Ferrocarriles del Norte de Colombia (Fenoco). Drummond y Glencore poseen el 41% y el 36,1%, respectivamente.[b,73] En este contexto, las empresas conectan Chiriguana, en el departamento del Cesar, con la ciudad costera de Santa Marta. Glencore también controla la terminal de carbón de Puerto Nuevo, en el departamento de Magdalena, que tiene un canal de acceso que Drummond utiliza para las exportaciones. Como Glencore ya no necesitará utilizar la vía férrea de Fenoco y el puerto de Santa Marta sin Prodeco, Drummond pidió al regulador de comercio, poco después de la aprobación, que devolviera las licencias para obligar a Glencore a vender su participación en la vía férrea, expresando su preocupación por que Glencore pueda utilizar su poder de veto para perjudicar a otros mineros.[74] Según el sitio web de Glencore, en el momento de redactar este informe todavía mantiene su participación.[75]

2.4.2 Importantes mercados de exportación para el carbón colombiano

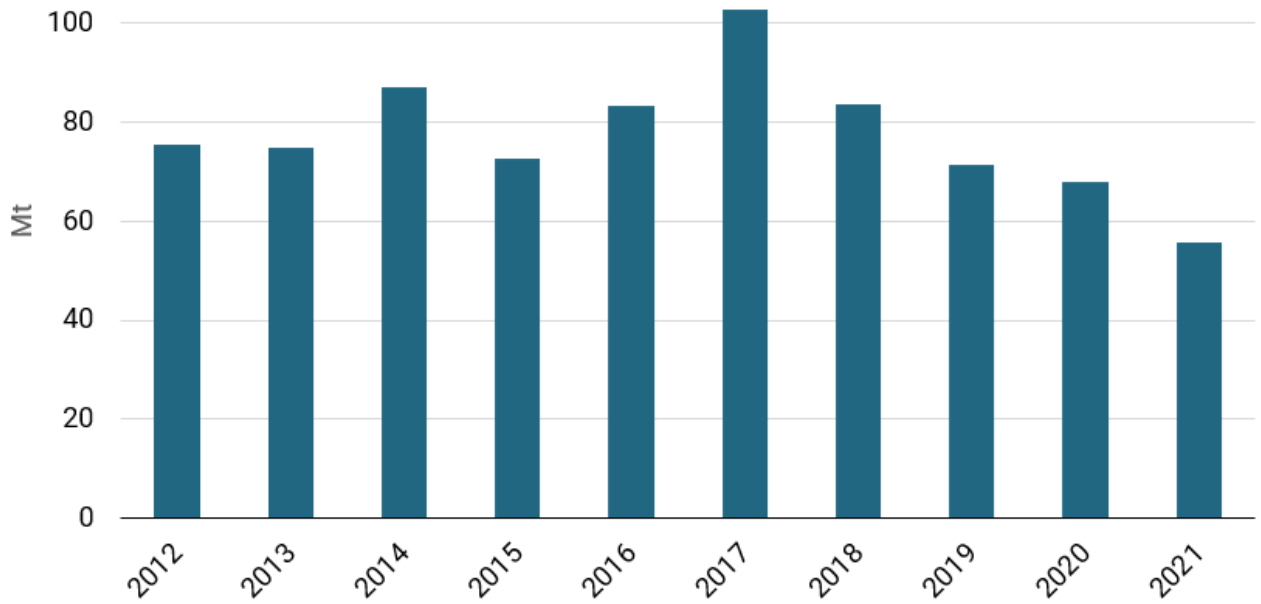
En 2020, las exportaciones de carbón de Colombia alcanzaron un valor de 4.260 millones de dólares, convirtiéndose en el segundo producto de exportación más importante después del petróleo. Este valor equivale a un volumen de 67,8 millones de toneladas, o el 5,4% de las exportaciones mundiales de carbón, y sitúa al país en el sexto lugar a nivel mundial.[76] Si se observan los últimos diez años, las exportaciones habían alcanzado un máximo en 2017 con 102,7 millones de toneladas, pero desde entonces disminuyeron continuamente, cayendo hasta 55,6 millones de toneladas en 2021 (Figure 3).[77]

El principal destino de las exportaciones de carbón de Colombia es Turquía, con un 24% del total de las exportaciones en 2021 (Figure 4). Le siguen Chile y los Países Bajos con un 11% cada uno. En el caso de los Países Bajos como destino de las exportaciones, es importante señalar que el país es el principal centro de transbordo en Europa para la posterior distribución de productos básicos a otros países europeos.

[b] Otros accionistas son CNR (16,9%), Consorcio Minero (3,6%) y Port & Train (2,4%).

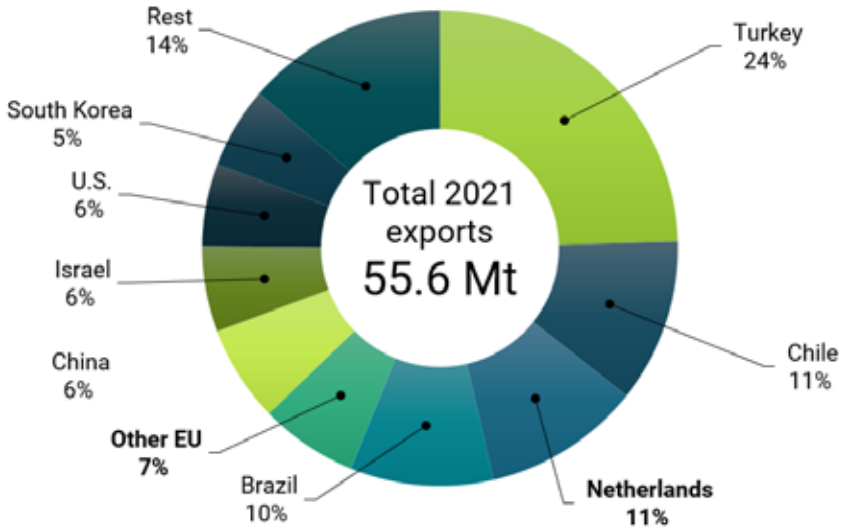
Las exportaciones de carbón de Colombia se han visto afectadas por diversos factores en los últimos años, lo que ha provocado un importante descenso de las exportaciones, especialmente en 2020. La pandemia del COVID-19 provocó una disminución considerable de la demanda del sector eléctrico. En consecuencia, las exportaciones de Cerrejón en enero-mayo de 2020 se redujeron en 3,4 millones de toneladas, es decir, alrededor de un 30% interanual.[78] Además, los trabajadores de la mina de Cerrejón estuvieron en huelga durante tres meses, de septiembre a noviembre de 2020, cuando el sindicato Sintracarbon firmó un acuerdo válido hasta finales de 2023. [79]

Figure 3 Exportaciones de carbón colombiano, 2012 a 2021 (millones de toneladas)



Fuente: ITC Trademap (2022).

Figure 4 Principales destinos de las exportaciones de carbón colombiano, 2021



Fuente: ITC Trademap (2022).

2.4.3 El papel del carbón colombiano para Europa y el impacto de la guerra en Ucrania

En los dos últimos años, la pandemia de COVID-19 redujo el uso de energía en la UE y, al mismo tiempo, se cerraron varias centrales eléctricas de carbón. Las importaciones de carbón procedentes de fuera de la UE volvieron a repuntar en septiembre de 2020, pero se mantienen en un nivel inferior al anterior (Figure 6).

La dependencia de las exportaciones de carbón colombiano de Turquía y de los clientes europeos podría suponer un riesgo para sus ventas a corto plazo, ya que se espera que ambos mercados sufran una mayor reducción de la demanda en los próximos años. Cabe destacar que Portugal dejará de utilizar el carbón a finales de 2021 con el cierre de la central de carbón de Pego,[80] nueve años antes del objetivo inicial del año 2030. Los países europeos que han dejado el carbón en los últimos años son Bélgica, Austria y Suecia.[81] La empresa energética española Naturgy también cerró sus centrales de carbón en el segundo semestre de 2021.[82] En total, 23 países europeos han anunciado sus planes de eliminar el carbón a partir de junio de 2022 (Figure 5).[83] Turquía también está sustituyendo cada vez más el carbón por el gas y las energías renovables.[84]

Figure 5 Calendario de eliminación del carbón en Europa (a partir de junio de 2022)

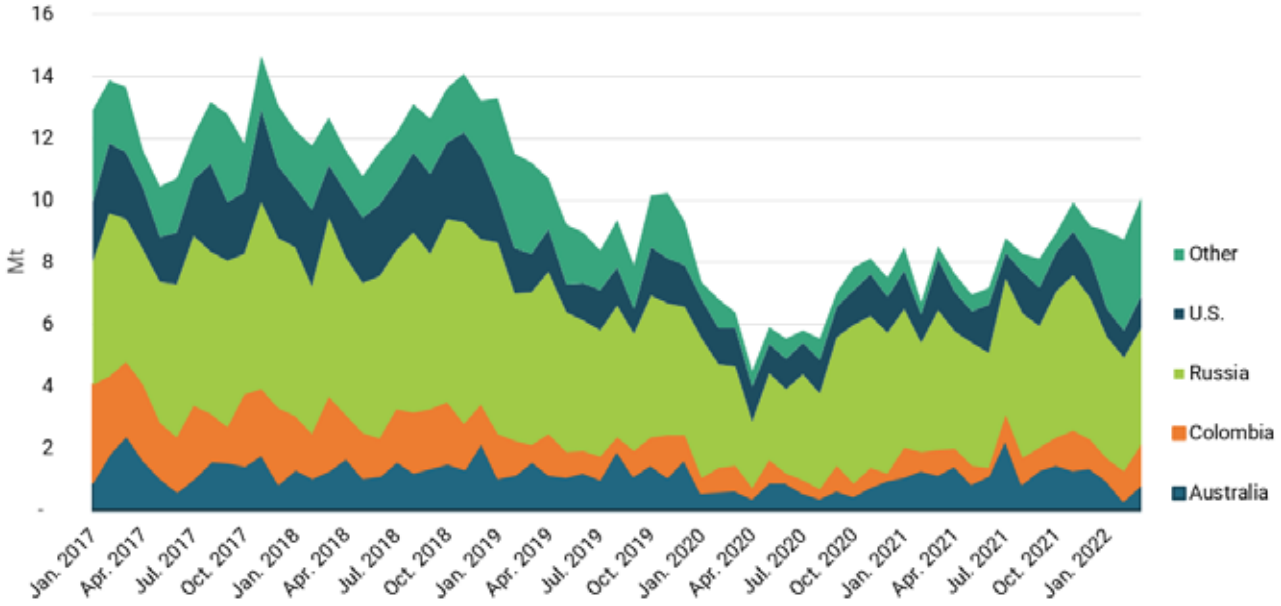
Fuente: Europe Beyond Coal (2022), "Europe's coal exit", consultado en agosto de 2022.

La guerra de Rusia en Ucrania desde febrero de 2022 subraya la urgencia de cortar la dependencia de los combustibles fósiles y la transición a las fuentes de energía renovables, no sólo por motivos medioambientales sino también éticos. Casi el 70% del total de las necesidades de energía primaria de la UE sigue vinculado a los combustibles fósiles en forma de petróleo (35%), gas (24%) y carbón (10%). Más del 60% de ellos proceden de terceros países, de los cuales Rusia proporcionará en 2020 el 25% del petróleo, casi el 40% del gas y casi el 50% del carbón.[85]

La guerra podría tener impactos divergentes en la transición energética. Puede incentivar una reducción de la demanda energética y acelerar el paso a las fuentes de energía renovables. Sin embargo, una consecuencia de los esfuerzos de los gobiernos europeos por garantizar la seguridad energética puede ser también la prolongación del uso de centrales eléctricas de carbón con carbón procedente de fuentes alternativas. Alemania anunció ya en junio que reiniciará las centrales eléctricas de carbón para reducir el uso del gas natural.[86] Del mismo modo, los Países Bajos volvieron a aumentar la producción de sus centrales restantes y retrasaron su cierre (véase la sección 3.4). A la luz de la guerra y de las sanciones correspondientes, los países de la UE también buscan alternativas al carbón y al petróleo de Rusia para garantizar el suministro energético para el próximo invierno. Colombia es uno de los candidatos dispuestos y capaces, junto a grandes productores como Australia, Sudáfrica y Estados Unidos. Entre otros, Iván Duque, presidente colombiano hasta Julio de 2022, habría acordado aumentar las ventas de carbón a Alemania.[87]

En los años anteriores, el papel de Colombia como proveedor de carbón ha disminuido, pasando de 25,4 millones de toneladas en 2017 a 5,8 millones de toneladas en 2020. En 2021 se produjo un aumento hasta los 8,9 millones de toneladas. Queda por ver en qué medida la guerra rusa en Ucrania influirá en esta evolución (Figure 6). Aunque es demasiado pronto para un análisis detallado, la comparación del primer trimestre de 2022 con el año anterior muestra un aumento de las importaciones de carbón de Colombia a la UE en un 28%. [88]

Figure 6 Importaciones de carbón de la UE de origen no comunitario, de enero de 2017 a marzo de 2022 (millones de toneladas)



Fuente: Eurostat (2022).

En el análisis posterior de las políticas de RSC y las relaciones financieras en esta investigación, el foco está en Glencore como actor principal en el carbón colombiano.

3

Uso de minerales en la transición energética

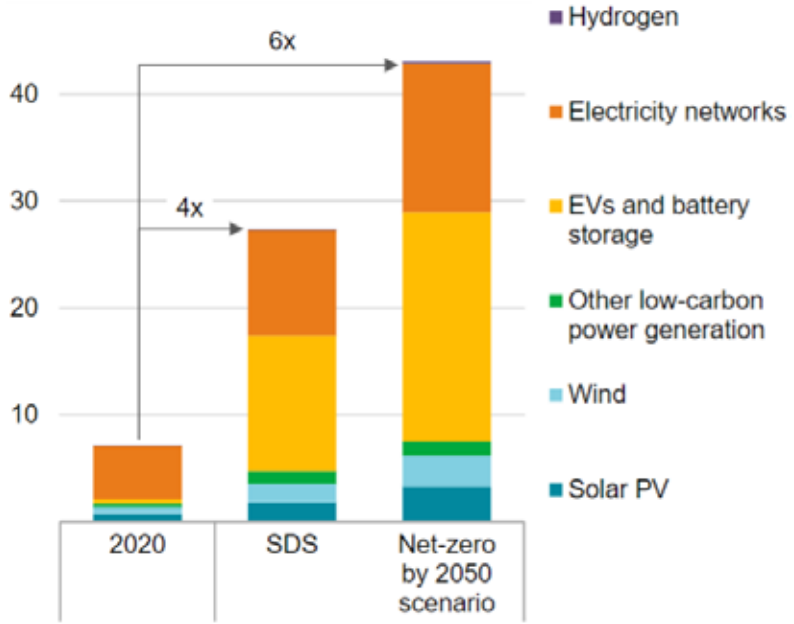
Para alcanzar los compromisos del Acuerdo de París sobre el clima, es necesario un cambio radical en la forma de producir y transportar la energía. Sin embargo, las nuevas tecnologías que deben permitir una transición energética que se aleje de los combustibles fósiles requieren grandes volúmenes de minerales, incluidos los que se extraen en Perú y Bolivia.

3.1 Aumento de la necesidad de minerales en las instalaciones de energía limpia

En el marco del Acuerdo de París sobre el Clima, los países se comprometieron a reducir significativamente las emisiones de dióxido de carbono (CO_2) y otros gases de efecto invernadero (GEI). Un componente fundamental para alcanzar estos objetivos es el aumento de las fuentes de energía renovables para reducir drásticamente las emisiones de CO_2 relacionadas con la energía y procedentes del uso de combustibles fósiles como principal fuente de emisiones mundiales.

En consecuencia, la capacidad de generación de energía limpia ha aumentado considerablemente en los últimos años, y la eólica terrestre y marina se ha multiplicado casi por cuatro, pasando de 216,3 GW en 2011 a 824,9 GW en 2021. Durante el mismo periodo, la energía solar fotovoltaica (FV) se multiplicó por más de diez, pasando de 72,2 GW a 843,1 GW. [89]

Figure 7 Crecimiento de la demanda de minerales para las tecnologías de energía limpia hasta 2040, por sectores



Nota: no incluye el acero ni el aluminio.
Fuente: AIE (202, marzo), The Role of Critical Minerals in Clean Energy Transitions.

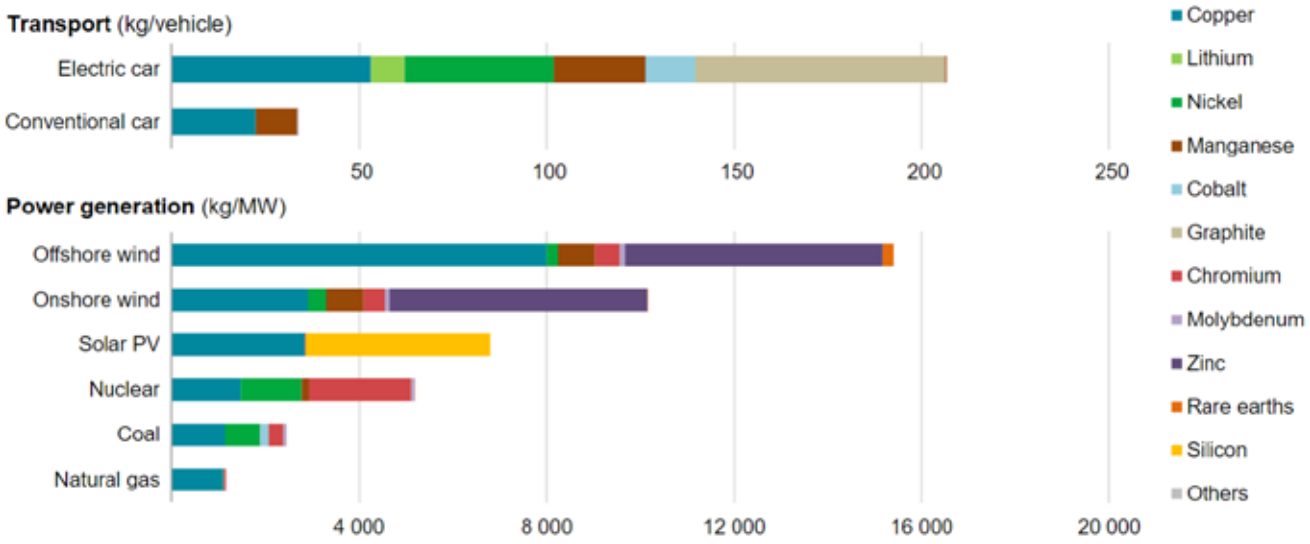
Sin embargo, los sistemas de energía limpia difieren profundamente de las instalaciones energéticas basadas en los combustibles fósiles en que su construcción es considerablemente más intensiva en minerales que la de sus homólogos de combustibles fósiles. Por ejemplo, un vehículo eléctrico típico requiere alrededor de seis veces los insumos minerales de un coche convencional; una planta eólica en tierra necesita nueve veces más recursos minerales que una central eléctrica de gas. Por consiguiente, desde 2010, el volumen medio de minerales necesarios por cada nueva unidad de capacidad de generación de energía ha aumentado a la mitad, en consonancia con el aumento de la cuota de las energías renovables.[90]

Si se observan las evaluaciones de la Agencia Internacional de la Energía (AIE), un esfuerzo concertado para alcanzar los objetivos del Acuerdo de París, representado por el Escenario de Desarrollo Sostenible (SDS) de la AIE, supondría un aumento estimado de cuatro veces las necesidades de minerales para las tecnologías de energía limpia en 2040. Un escenario de transición más rápido para alcanzar el nivel cero a nivel mundial en 2050, implicaría alrededor de seis veces más insumos minerales en 2040 que en la actualidad (Figure 7).

3.2 Minerales utilizados en instalaciones de energía limpia

Figure 8 ilustra los minerales que necesitan tecnologías como la solar fotovoltaica y la eólica para la generación de energía, y los vehículos eléctricos en el transporte, en comparación con las tecnologías convencionales.

Figure 8 Minerales utilizados en determinadas tecnologías de energía limpia



Nota: no incluye el acero ni el aluminio.
Fuente: AIE (202, marzo), The Role of Critical Minerals in Clean Energy Transitions.

Por ejemplo, en el cableado de los coches eléctricos se necesita una media de más del doble de cobre que en el de los coches convencionales. También se consumen grandes volúmenes de cobre en la producción de bobinas de cobre para las turbinas eólicas terrestres y marinas y en la producción de paneles solares. Además, el cobre es necesario para las baterías y la transmisión de la red. El zinc, otro mineral importante en la minería peruana y boliviana, se utiliza en la galvanización de los aerogeneradores, en los paneles solares y en las baterías. El plomo no se menciona en Figure 8 pero desempeña, entre otras cosas, un papel en las baterías, en la soldadura de los componentes electrónicos de los paneles solares y en las turbinas eólicas. [91]

Los insumos necesarios pueden proceder de dos fuentes: el reciclaje o la minería. Aunque el reciclaje es una fuente importante y creciente, la tecnología para recuperar económicamente los minerales para su reutilización no suele existir todavía. Además, no hay suficientes productos

reciclables para suministrar lo que se necesita, sobre todo teniendo en cuenta que la demanda está creciendo de forma masiva en todo el mundo y que muchos de los minerales necesarios para la transición energética no se han utilizado en productos anteriores. Por ejemplo, el cobre necesario para producir un vehículo eléctrico medio requeriría actualmente el reciclaje de al menos cuatro vehículos con motor de combustión interna.[92] Aunque es difícil de predecir, la reducción de la intensidad de los materiales y las nuevas tecnologías que permiten la sustitución de materiales pueden sin duda contribuir a reducir la demanda de nuevos minerales extraídos.[93] Sin embargo, a corto y medio plazo la minería seguirá siendo la fuente clave de estos elementos.

La distribución mundial de los principales países que explotan actualmente estos minerales o que poseen importantes reservas difiere considerablemente (Table 11). En el caso de algunos minerales, la producción se concentra en un pequeño número de países, especialmente en el caso del grafito (China 80%), el cobalto (RDC 71%) y las tierras raras (China 60%). Del mismo modo, las reservas en las que uno o más países son dominantes incluyen los inventarios conocidos de molibdeno (China 52%), cobalto (RDC 46%) y litio (Chile 42%). Perú es un actor importante en varias de estas cadenas de suministro de minerales.

Table 11 Países clave con explotaciones mineras e importantes reservas de minerales utilizados en tecnologías de energía limpia

Mineral	Principales países mineros (2021)	Producción minera 2021 (% del total)	Principales países de depósito	% de las reservas globales identificadas*
Cobre	Chile	26.7%	Chile	22.7%
	Perú	10.5%	Australia	10.6%
	Congo (RDC)	8.6%	Perú	8.8%
	China	8.6%	Rusia	7.0%
Litio	Australia	55.0%	Chile	41.8%
	Chile	26.0%	Australia	25.9%
	China	14.0%	Argentina	10.0%
	Argentina	6.2%	China	6.8%
Níquel	Indonesia	37.0%	Indonesia	22.1%
	Filipinas	13.7%	Australia	22.1%
	Rusia	9.3%	Brasil	16.8%
	Nueva Caledonia	7.0%	Rusia	7.9%
Manganeso	Sudáfrica	37.0%	Sudáfrica	42.7%
	Gabón	18.0%	Australia	18.0%
	Australia	16.5%	Brasil	18.0%
	China	6.5%	Ucrania	9.3%
Cobalto	Congo (RDC)	70.6%	Congo (RDC)	46.1%
	Rusia	4.5%	Australia	18.4%
	Australia	3.3%	Indonesia	7.9%
	Filipinas	2.6%	Cuba	6.6%
Grafito	China	82.0%	Turquía	28.1%
	Brasil	6.8%	China	22.8%
	Mozambique	3.0%	Brasil	21.9%
	Rusia	2.7%	Madagascar	8.1%
Cromo	Sudáfrica	43.9%	Kazajistán	40.4%
	Kazajistán	17.1%	Sudáfrica	35.1%
	Turquía	17.1%	India	17.5%
	India	7.3%	Turquía	4.6%
Molibdeno	China	43.3%	China	51.9%
	Chile	17.0%	ESTADOS UNIDOS.	16.9%

Mineral	Principales países mineros (2021)	Producción minera 2021 (% del total)	Principales países de depósito	% de las reservas globales identificadas*
	ESTADOS UNIDOS.	16.0%	Perú	14.4%
	Perú	10.7%	Chile	8.8%
Zinc	China	32.3%	Australia	27.6%
	Perú	12.3%	China	17.6%
	Australia	10.0%	Rusia	8.8%
	ESTADOS UNIDOS.	5.7%	Perú	7.6%
Tierras raras	China	60.0%	China	36.7%
	ESTADOS UNIDOS.	15.4%	Vietnam	18.3%
	Myanmar	9.3%	Rusia	17.5%
	Australia	7.9%	Brasil	17.5%

*Las reservas se definen como un inventario de trabajo de los suministros de las empresas mineras de un producto mineral económicamente extraíble.
Fuente: U.S. Geological Survey (2022), *Mineral Commodity Summaries 2022*, U.S. Department of the Interior.

3.3 Empresas del sector de la transición energética

Como se ha explicado en las secciones anteriores, la falta de información detallada sobre la cadena de suministro dificulta la elaboración de un mapa de los flujos de minerales desde las empresas mineras anteriores hasta los sectores posteriores que fabrican los productos finales, ya sean turbinas eólicas, paneles solares o vehículos eléctricos. A la hora de seleccionar a los actores corporativos de los sectores posteriores para incluirlos en el análisis posterior, los factores importantes son la naturaleza global de las cadenas de suministro de estos minerales en sus diferentes etapas de procesamiento, la falta de un seguimiento y trazabilidad exhaustivos de la cadena de suministro, y el papel comparativamente importante de los actores peruanos y bolivianos en el suministro de minerales con una importancia crucial en los sectores de la transición energética.

Partiendo de estas premisas, se ha realizado una selección de 25 empresas europeas de sectores relevantes. Gran parte de la producción de los componentes y aparatos se realiza fuera de Europa, sobre todo en China. Sin embargo, algunos productores importantes de turbinas eólicas, paneles solares y vehículos eléctricos también se encuentran en Europa.

Entre los 10 principales fabricantes de aerogeneradores del mundo hay varias empresas con sede en Europa, como GE Renewable Energy, Vestas y Siemens Gamesa. Table 12 se enumeran los ocho productores que fueron seleccionados para su inclusión en el análisis. Juntos instalaron más del 43% de la capacidad mundial en 2020. Según las estadísticas globales para 2022, Vestas es ahora el principal productor mundial.[94]

Table 12 Productores seleccionados de turbinas eólicas

Principales fabricantes europeos	País	% de la capacidad mundial instalada en 2020
GE Renewable Energy	Francia	14%
Vestas	Dinamarca	13%
Siemens Gamesa	España	8%
Nordex	Alemania	6%
Enercon	Alemania	2%
KONČAR	Croacia	n/a
Vergnet	Francia	n/a

Principales fabricantes europeos	País	% de la capacidad mundial instalada en 2020
Leitwind (Grupo HTI)	Austria	n/a

Fuente: *BloombergNEF* (2021, 10 de marzo), "Global wind industry had a record, near 100GW, year as GE, Goldwind took lead from Vestas"; Nordex (s.f.), "At a glance"; Kanunnikova, T. (2021, 12 de mayo), "Wind power industry analysis | Leading wind turbine manufacturers in Europe", *Gadgets Review*.

El volumen de producción de energía solar fotovoltaica (FV) ha experimentado un fuerte crecimiento en los últimos 15 años y se prevé que siga creciendo a una elevada tasa de crecimiento anual compuesto (TCAC) del 25,9% hasta 2028.[95] El rápido aumento de la demanda de recursos energéticos renovables como alternativa a los combustibles fósiles -impulsado además por la guerra de Rusia en Ucrania- y la creciente dependencia de la electricidad están impulsando este crecimiento.

La industria fotovoltaica ha experimentado un cambio drástico en los últimos años. Mientras que Japón y Europa dominaban la producción hasta mediados de la década de 2000, China se ha convertido desde entonces en el principal país fabricante de células y módulos solares, seguido de Taiwán y Malasia.[96] Aunque representan una cuota de mercado menor, algunos productores de paneles fotovoltaicos tienen su sede en Europa y se incluyen en el análisis posterior (Table 13).

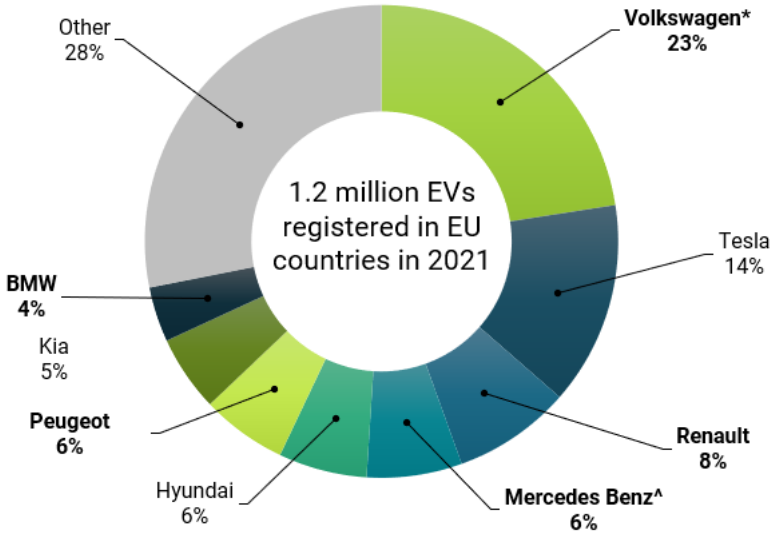
Table 13 Principales productores de paneles solares fotovoltaicos en la UE, 2020

Empresa	País
Soluxtec	Alemania
Sonnenstromfabrik	Alemania
Soluxtec	Alemania
Energía Hanplast	Polonia
Kioto	Austria
ExaSun	Países Bajos
Tecnologías RECOM	Francia

Fuente: Instituto Fraunhofer (2022, 24 de febrero), *Informe sobre energía fotovoltaica*, p. 14.

El mercado mundial de vehículos eléctricos está dominado por Tesla (Estados Unidos), con una cuota de mercado de alrededor del 28% en 2020. Otros fabricantes importantes son la Alianza Renault-Nissan-Mitsubishi, Volkswagen (Alemania) y BYD (China).[97] A efectos de este informe, se han elegido los principales productores de VE de la UE con la mayor cuota de nuevas matriculaciones (Figure 9). Se trata de Volkswagen, Renault, Mercedes Benz, Peugeot y BMW.

Figure 9 Principales productores de vehículos eléctricos de la UE según las matriculaciones de 2021



*incluido Skoda y Audi; ^incluido Smart.
Fuente: Jato (2022, 2 de febrero), "In 2021, Battery Electric Vehicles made up one in ten new cars registered in Europe", online: https://www.jato.com/in-2021-battery-electric-vehicles-made-up-one-in-ten-new-cars-registered-in-europe/, viewed in April 2022.

3.4 Las empresas de la cadena de suministro están vinculadas al carbón colombiano

En cuanto a los envíos de carbón colombiano a Europa, se han podido analizar los datos de las entregas hasta febrero de 2021. Durante el período de más de tres años a partir de enero de 2018, Glencore con sus filiales Cerrejón y Prodeco fueron de lejos los proveedores más importantes de carbón de Colombia al mercado de la UE. Los datos de los envíos sugieren una participación de alrededor del 72%. Drummond, como otro actor clave del carbón colombiano, representó un 21% estimado.[98] Una parte importante de estas importaciones está vinculada a Enerco, un comerciante holandés de productos energéticos que es propiedad del holding luxemburgués AMCI Enerco. No se conocen los clientes de Enerco.

Se seleccionó un total de siete empresas energéticas europeas para incluirlas en el análisis posterior (Table 14). Todas estas empresas son miembros de la norma Bettercoal, cuyo objetivo es lograr una cadena de suministro de carbón responsable a nivel mundial.[99] Algunas empresas dejaron de abastecerse de carbón de Colombia en los últimos años o redujeron su abastecimiento; sin embargo, sigue sin estar claro cómo se sustituirá el suministro de Rusia. Este es, por ejemplo, el caso de Vattenfall, que obtuvo el 85% de su carbón en 2021 de Rusia, pero dejó de abastecerse del país en marzo de 2022 y estaba investigando alternativas.[100]

Además, las sanciones contra Rusia también hacen que se reviertan algunas decisiones anteriores de reducir el consumo total de carbón. En los Países Bajos, las tres centrales eléctricas de carbón restantes, operadas por Onyx, Uniper y RWE, tuvieron que reducir previamente su funcionamiento al 35% de su capacidad normal para cumplir los compromisos climáticos del país. La central de Onyx Power, en Rotterdam, debía cerrarse con un pago de subvención de 212,5 millones de euros. Sin embargo, el propietario Riverstone anunció un cambio de opinión en abril de 2022 y mantendrá su planta abierta.[101] Además, en junio de 2022, el Gobierno holandés decidió que las tres centrales pueden volver a trabajar a un nivel superior para aliviar la presión sobre las centrales de gas. La medida durará hasta 2024 y requiere reservas adicionales de carbón.[102] Estos aumentos resultantes y los cambios en el aprovisionamiento lejos de Rusia pueden aumentar la demanda de importaciones de carbón de Colombia.

Table 14 Selección de empresas energéticas vinculadas al carbón colombiano desde 2018

Empresa	País	Vínculos con el carbón colombiano[a]	Fuente
EnBW	Alemania	0,2 millones de toneladas 2019	103
Enel	Italia	6,1 millones de toneladas 2018-2021, disminuido en el pasado reciente[b]	104
RWE	Alemania	0,8 millones de toneladas 2020-2021	
Uniper / Fortum	Finlandia	1,1 millones de toneladas 2018-2020,[c] al parecer todavía se abastece de Colombia	105
Vattenfall	Suecia	0,5 millones de toneladas 2018-2019, se dejó de abastecer en 2020	106
ESB	Irlanda	2% de la producción de Cerrejón 2015-2018, reanudación de la importación en 2022	107
Onyx Power / Riverstone Holdings	ESTADOS UNIDOS.	desconocido	

Notas:[a] indicativo debido a la escasa disponibilidad de datos;[b] según la empresa el carbón ha disminuido en el pasado reciente a una cuota marginal de las compras de combustible, incluyendo a Cerrejón;[c] incluyendo Fortum Varme y E.on (desinvirtió sus activos de combustibles fósiles a Fortum en junio de 2018).

4

Financiadores holandeses de empresas mineras y de transformación

Sobre la base de las selecciones presentadas en el capítulo 2 y 3, esta sección examina a los inversores holandeses que financian las actividades mineras de empresas de Bolivia, Perú y Colombia, así como a las empresas europeas que probablemente utilicen minerales de esos países en sus operaciones. Dado que las operaciones mineras están vinculadas a elevados riesgos en materia de derechos humanos y laborales, las inversiones en estas cadenas de suministro exigen una fuerte diligencia debida por parte de las instituciones financieras que proporcionan fondos a las empresas en las diferentes etapas de la cadena de suministro.

4.1 Acreedores

Entre 2016 y 2022, tres bancos neerlandeses (ING Group, Rabobank y ABN Amro) concedieron préstamos y servicios de suscripción por un total de 25.900 millones de dólares a empresas activas en la extracción de minerales de transición en Bolivia y Perú y en la minería del carbón en Colombia, así como a empresas derivadas que pueden estar expuestas a estos minerales en sus cadenas de suministro (Table 15).

Table 15 Préstamos y suscripción por banco y empresa, 2016-2020

Banco	Empresa	Valor (en millones de dólares)
Grupo ING	Trafigura	3,22
	Mercedes Benz	2,59
	Siemens Energía	2,51
	Glencore	1,63
	Volkswagen	1,63
	Enel	1,60
	Philips	1,36
	BMW	1,09
	Fortum	896
	Peugeot	477
	EnBW	277
	Enercon	164
	RWE	145
	Freeport-McMoRan	85

Banco	Empresa	Valor (en millones de dólares)
	Grupo Breca	55
Total del Grupo ING		*17,75*
Rabobank	Trafigura	2,47
	Glencore	871
	Philips	848
	Nordex	100
Rabobank Total		*4,29*
ABN Amro	Trafigura	1,6
	Glencore	1,16
	Philips	416
	Freeport-McMoRan	402
	RWE	145
	Votorantim	144
ABN Amro Total		*3,88*
Total		**25,93**

Fuente: Thomson Reuters Eikon (2022), 'EMAXX Bondholdings of selected companies', acceso en abril de 2022; Thomson Reuters Eikon (2022), 'Shareholdings of selected companies', acceso en abril de 2022.

4.2 Inversores

En esta investigación también se encontró que 22 bonos y accionistas holandeses invirtieron en las actividades comerciales que las empresas seleccionadas en el capítulo 2 y 3. En total, los 22 bonos y accionistas neerlandeses invirtieron más de 7.050 millones de dólares en el primer trimestre de 2022 en este sector (Table 16).

Table 16 Participación en bonos y por grupo de inversores (2022, marzo, millones de dólares)

Inversor	Empresa	Valor (en millones de dólares)
Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP)	Volkswagen	679
	Vestas	643
	Enel	483
	Peugeot	411
	Siemens Energía	219
	EnBW	215
	Mercedes Benz	192
	Fortum	83
	ESB	62
	Renault	56
	Vattenfall	31

Inversor	Empresa	Valor (en millones de dólares)
	RWE	1
Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) Total		*3,075*
Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)	Volkswagen	288
	Enel	252
	Mercedes Benz	137
	Glencore	61
	Freeport-McMoRan	44
	Fortum	11
	Renault	10
Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) Total		*803*
Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT)	Enel	124
	Siemens Energía	92
	BMW	59
	Renault	48
	Vestas	39
	Mercedes Benz	36
	ESB	34
	Vattenfall	29
	RWE	26
	Volkswagen	25
	EnBW	18
	Peugeot	14
	Fortum	9
Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT) Total		*553*
Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BpfBOUW)	Volkswagen	153
	Enel	100
	Vestas	69
	Peugeot	52
	EnBW	41
	Mercedes Benz	40
	Siemens Energía	34
	Vattenfall	12
	Fortum	11
	ESB	8
	Renault	7
Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BpfBOUW) Total		*527*

Inversor	Empresa	Valor (en millones de dólares)
Pensioenfonds van de Metalelektro (PME)	Enel	73
	Siemens Energía	51
	BMW	38
	Mercedes Benz	32
	Volkswagen	30
	Renault	29
	Glencore	28
	Vattenfall	26
	Vestas	17
	EnBW	16
	ESB	14
	Peugeot	12
	RWE	10
Pensioenfonds van de Metalelektro (PME) Total		*376*
Aegon	Siemens Energía	141
	Freeport-McMoRan	89
	Glencore	53
	Enel	33
	Volkswagen	27
	RWE	16
	ESB	12
	BMW	10
	Mercedes Benz	10
	Peugeot	4
	Vestas	4
	Renault	1
Aegon Total		*400*
Grupo Cardano	Vestas	104
	Peugeot	72
	Enel	45
	BMW	31
	Mercedes Benz	20
	Volkswagen	15
	Siemens Energía	12
	Renault	5
	ESB	2

Inversor	Empresa	Valor (en millones de dólares)
	RWE	1
Total del Grupo Cardano		*307*
Grupo NN	Siemens Energía	98
	Peugeot	85
	Volkswagen	51
	Mercedes Benz	45
	Vestas	31
	Enel	19
	Glencore	11
Grupo NN Total		*340*
Pensioenfonds Detailhandel	Siemens Energía	49
	Enel	44
	Mercedes Benz	36
	Volkswagen	27
	Freeport-McMoRan	21
	Peugeot	17
	BMW	13
	Vestas	11
	Renault	8
	Glencore	6
	EnBW	6
	Fortum	4
	ESB	3
	Vattenfall	2
	Votorantim	1
Pensioenfonds Detailhandel Total		*248*
Mercier Vanderlinden Asset Management	Peugeot	96
Mercier Vanderlinden Asset Management Total		*96*
ABN Amro	Vestas	28
	Peugeot	20
	ESB	14
	Renault	13
	Enel	8
	Mercedes Benz	4
	Glencore	4
	BMW	3

Inversor	Empresa	Valor (en millones de dólares)
	Siemens Energía	3
	Volkswagen	2
	RWE	1
ABN Amro Total		*100*
Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C)	Siemens Energía	23
	Glencore	14
	Mercedes Benz	13
	Vestas	10
	Freeport-McMoRan	8
	Volkswagen	5
	Peugeot	3
	Renault	3
Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C) Total		*79*
Triodos Bank	Vestas	41
	BMW	4
Total de Triodos Bank		*45*
BPL Pensioen	Vestas	19
	Siemens Energía	6
	Mercedes Benz	6
	Renault	3
	Peugeot	2
	Fortum	1
BPL Pensioen Total		*37*
ASR Nederland	Enel	11
	Vestas	5
	Mercedes Benz	4
	Siemens Energía	3
	Peugeot	2
	Volkswagen	2
ASR Nederland Total		*27*
Optiver	Peugeot	9
Total de Optiver		*9*
Achmea	Vestas	8
Achmea Total		*8*
Van Lanschot Kempen	Volkswagen	6
	ESB	3

Inversor	Empresa	Valor (en millones de dólares)
	Renault	2
	Siemens Energía	1
Van Lanschot Kempen Total		*12*
Hof Hoorneman Bankiers	BMW	3
Hof Hoorneman Bankiers Total		*3*
Grupo ING	Renault	1
	BMW	1
	Peugeot	1
	Siemens Energía	1
Total del Grupo ING		*4*
Dividendo doble	Enel	4
Total del doble dividendo		*4*
Privium Fund Management	Vestas	2
Privium Fund Management Total		*2*
Total		**7,05**

Fuente: Thomson Reuters Eikon (2022), 'EMAXX Bondholdings of selected companies', visto en abril de 2022; Thomson Reuters Eikon (2022), 'Shareholdings of selected companies', visto en abril de 2022.

5

Análisis de la diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas del sector minero

En un esfuerzo por obtener la licencia social y cumplir con las normas cada vez más estrictas establecidas por los financiadores, las empresas prestan más atención a la prevención y mitigación de los riesgos relacionados con los derechos humanos y laborales. Pero muy a menudo, estas intenciones se quedan sólo en el papel. En esta sección se evalúan las políticas y prácticas de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas mineras de Bolivia, Colombia y Perú, así como de las empresas que tienen probables vínculos con la cadena de suministro.

5.1 Políticas y prácticas de las empresas de la cadena de suministro

5.1.1 Glencore (Colombia)

Glencore opera en Colombia desde 1996, cuando adquirió CI Prodeco SA.[108] El Grupo Prodeco está formado por las siguientes empresas (todas ellas filiales de Genclore): [109]

- CI Prodeco S.A., propietaria de la mina Calenturitas y de los vagones y locomotoras que transportan el carbón desde el Cesar hasta el puerto de Ciénaga, Magdalena.
- Carbones de La Jagua S.A., United Mining Consortium S.A. y Carbones El Tesoro S.A., copropietarios de la mina La Jagua.
- Sociedad Portuaria Puerto Nuevo S.A., empresa que opera y administra la instalación portuaria de Puerto Nuevo, ubicada en jurisdicción del municipio de Ciénaga, departamento del Magdalena.

Calenturitas es una mina a cielo abierto ubicada en los municipios de La Jagua de Ibirico, El Paso y Becerril en el centro del Cesar.[110] La Jagua, también una mina de carbón a cielo abierto se encuentra en el municipio de La Jagua de Ibirico, Cesar. Consta de cinco concesiones mineras. El carbón extraído en La Jagua se transporta por camión hasta las instalaciones de manejo de carbón en Calenturitas, donde se carga en vagones de carga para su transporte al puerto marítimo de Ciénaga.

En 2021, Prodeco empleaba a unos 2.500 trabajadores directos y 5.000 indirectos.[111]

Glencore no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Glencore declara su compromiso de tener en cuenta las consideraciones sociales, éticas y medioambientales en relación con sus productos y cadenas de suministro y en la gestión de sus relaciones con los proveedores. Glencore declara este compromiso a través de su Política de Abastecimiento Responsable y su Código de Conducta para Proveedores. Estas dos políticas son, según Glencore, conformes con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.[112]

Glencore afirma tener en cuenta consideraciones sociales, éticas y medioambientales a la hora de gestionar sus relaciones con proveedores y clientes. Además, en sus políticas, la empresa establece su compromiso de llevar a cabo la debida diligencia en sus cadenas de suministro y la mitigación de los riesgos para los derechos humanos. En este contexto, las políticas de abastecimiento y los marcos normativos de Glencore tienen en cuenta la producción, el abastecimiento de metales y minerales y la adquisición de bienes y servicios, así como sus compromisos y expectativas con respecto a los proveedores.[113]

El Código de Conducta para Proveedores de Glencore se aplica a cualquier persona, organización o empresa que suministre, venda o arriende materiales directamente a las empresas de Glencore, incluyendo bienes y servicios. Según Glencore, las normas establecidas en su Código de Conducta para Proveedores constituyen la base de su programa de diligencia debida en la cadena de suministro (SCDD), que según Glencore se basa en el riesgo y está en consonancia con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales procedentes de Zonas de Conflicto y Alto Riesgo (DDG de la OCDE). [114]

Además de sus políticas de RSC, Glencore es miembro de iniciativas del sector minero como: Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y la Iniciativa de Principios Voluntarios (VPI).[115] La empresa también apoya la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI).[116] Además, Glencore está evaluada en el Índice de Minería Responsable y en el Transition Minerals Tracker del Business & Human Rights Resource Centre.[117] La empresa no es miembro ni se ha asociado a la Iniciativa para la Garantía de la Minería Responsable (IRMA).[118]

Las políticas en la práctica

A pesar de sus compromisos declarados con los derechos humanos y los derechos laborales, existen varias denuncias de actos de violencia por parte de Glencore y sus filiales en todo el mundo contra comunidades y defensores de los derechos humanos. Entre 2018 y 2020, el Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos ha registrado 36 casos de agresiones contra defensores de los derechos humanos.[119] En Colombia, familias campesinas que viven en las riberas del río Ranchería, en la vereda Papayal, municipio de Barrancas, La Guajira, denunciaron un intento de desalojo forzoso por parte de empleados de la empresa carbonera Cerrejón y de la inspección de policía en noviembre de 2021. [120]

Violaciones de los derechos laborales por parte de Glencore en Colombia
Escrito por Ana Catalina Herrera, CNV Internacionaal

Colombia es considerado uno de los países más peligrosos para ejercer la libertad sindical, según el Índice Global de Derechos Humanos de la Confederación Sindical Internacional. Esto se refleja en los actos de hostigamiento a través de mensajes de texto enviados a los líderes sindicales, como lo ocurrido el 1 de septiembre de 2022 cuando los líderes de Sintracarbón (Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón) recibieron amenazas de muerte. [121]

El 1 de diciembre de 2020, en el momento en que Glencore tomaba el Cerrejón, los empleados de la mina debían estar en huelga durante 91 días de paro cuando se llegó a un acuerdo entre las empresas y los sindicatos Sintracarbón y Sintracerrejón (sindicato de trabajadores del Cerrejón).[122] Sin embargo, una de las condiciones para el cese de la huelga fue la creación de mesas técnicas, una de ellas relacionada con el cambio de turno, llamado por los trabajadores "turno de la muerte", [123] un turno que lleva a la terminación de los contratos de trabajo debido a la excesiva carga que se ha impuesto a los trabajadores en la actualidad. La gran carga de trabajo pone a los trabajadores en mayor riesgo los niveles de accidentes en la mina. Además, este desplazamiento va en contra de la cultura laboral y de las conquistas que los trabajadores habían logrado en materia de horas de trabajo, lo que refleja la aplicación de la regresividad y no de la progresividad en materia laboral. La empresa argumentó que necesitaba reducir costes y seguir siendo competitiva en el mercado global para justificar el cambio de turnos de trabajo.[124] Hoy en día, este argumento ha sido imposible de sostener, a la vista de los altos precios actuales del carbón, y la empresa lo está aplicando.

Los empleados de Glencore han denunciado un aumento de las enfermedades mentales y de los trastornos del sueño.[125] En agosto de 2022, el Ministerio de Trabajo de Colombia realizó una inspección en la mina del Cerrejón para abordar las diferentes preocupaciones en materia de SST, donde se invitó a la empresa a formar una comisión tripartita. Sin embargo, la empresa se negó, y hoy Sintracarbón también denuncia que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo maniobras de la empresa, busca que la representación de los trabajadores esté a cargo de un trabajador de confianza de la empresa, lo que constituye una práctica ilegal.[126] En esta visita, el Ministerio de Trabajo constató que podría haber una retención indebida de salarios, ya que la multinacional no está realizando el debido pago de las horas extras ni de los recargos nocturnos. Los trabajadores de la mina tienen una carga de trabajo superior a la autorizada por la ley. Además, la empresa no reconoce el descanso dominical ni otros días festivos pagados y no concede a los trabajadores tiempo libre. El Ministerio de Trabajo ha advertido de un proceso de sanción administrativa por la violación de las normas laborales.[127]

También en lo que respecta a la SST, los Informes de Sostenibilidad de la empresa carecen de transparencia a la hora de identificar el número de accidentes laborales y de identificar y notificar las enfermedades profesionales, lo que constituye una situación de infradeclaración y de falta de información necesaria para prevenir las enfermedades y los accidentes laborales.[128] Sin embargo, la exposición al polvo de carbón puede provocar cáncer de pulmón y eso debería ser considerado por las empresas mineras.[129] Debido a los despidos masivos por parte de Cerrejón el 23 de febrero de 2021, la Empresa fue sancionada el 9 de junio de 2022 por el Ministerio de Trabajo por violar la seguridad laboral reforzada de los trabajadores enfermos, quienes a pesar de estar en una clara situación de vulnerabilidad, se les terminó su relación laboral. [130]

Por otro lado, la precariedad laboral, reflejada en la subcontratación de trabajadores, es motivo de preocupación. La Comisión Europea está tramitando una denuncia contra Colombia ante el Punto Único de Entrada, un mecanismo que supervisa el capítulo de desarrollo sostenible del Acuerdo Comercial entre Colombia y la Unión Europea. El demandante alega discriminación laboral. A pesar de realizar las mismas funciones dentro de la empresa Carbones del Cerrejón, los trabajadores subcontratados ganan un salario sustancialmente inferior al de los trabajadores contratados directamente por la empresa. Esto no sólo constituye una situación de discriminación con respecto al principio de "igual salario por igual trabajo" contemplado en el Convenio 111 de la OIT, sino que también refleja la ilegalidad de la subcontratación.[131] Según el Informe de Sostenibilidad 2021 de Carbones del Cerrejón,[132] muestra que de los 11.088 trabajadores empleados en la mina, 4.889 son trabajadores directos y 6.199 trabajadores subcontratados, más del 100% del total de trabajadores directos. Esta diferencia refleja una clara política de precarización mediante el uso de la subcontratación. Esta precariedad se manifiesta en cuestiones económicas para el trabajador, en los bajos niveles de sindicalización de los trabajadores subcontratados y en la discriminación.

En relación con el Grupo Prodeco, empresa que opera en el departamento del Cesar en Colombia, también propiedad de Glencore, la empresa anunció la renuncia de sus títulos mineros.[133] Ante esta decisión, la empresa ofreció a sus trabajadores planes de retiro voluntario bajo una clara presión contra los trabajadores que incluso gozaban de estabilidad laboral reforzada, como es el caso de los trabajadores enfermos, prepensionados y con fuero sindical.[134] Esta práctica rompe la norma nacional. Según la información proporcionada por uno de los dirigentes de Sintramienergetica en una reunión en el marco de Bettercoal, más del 70% de los trabajadores padecen enfermedades laborales. También denunciaron que, a pesar de la decisión de devolver los títulos, la empresa sigue funcionando, contratando nuevos trabajadores con salarios más bajos y claramente sin beneficios convencionales. Además, a los dirigentes sindicales no se les permite entrar en la mina, a pesar de que siguen teniendo contratos de trabajo en vigor.[135]

Los retos de esta decisión son enormes. Lamentablemente, la decisión tomada por la empresa nunca fue pensada a favor de los trabajadores ni con el propósito de pensar colectivamente una estrategia de salida que causara el menor daño a una región que depende de la minería extractiva. Como respuesta, en febrero de 2022 los sindicatos, Sintramienergetica (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustibles y Energética), Sintracarbón y la Central Unitaria de Trabajadores acudieron a la Unidad de Empresas Multinacionales de la OIT para promover un espacio de acercamiento entre la empresa y el sindicato con el apoyo de la OIT. Sin embargo, esto aún no se ha concretado en una primera reunión.[136]

5.1.2 Drummond (Colombia)

La Drummond comenzó a operar en Colombia en 1986, cuando adquirió su primera concesión (Mina Pribbenow), y su primera producción internacional de carbón tuvo lugar en 1995.[137] Actualmente, las operaciones de Drummond en Colombia incluyen las minas de carbón a cielo abierto Pribbenow, El Descanso y El Corozo, situadas en la cuenca carbonífera del Cesar, cerca de La Loma. Además, Drummond es propietaria de un puerto marítimo de aguas profundas en el Mar Caribe, cerca de Santa Marta, llamado Puerto Drummond, y de instalaciones de transporte y manipulación de carbón.[138]

Drummond emplea a más de 4.400 trabajadores directos y a 280 trabajadores a plazo fijo. Además, a través de las agencias de subcontratación, en Drummond Colombia trabajan 3.900 trabajadores indirectos.[139]

Drummond no ha respondido a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

En su Política de Derechos Humanos (RH), Drummond Ltd declara su compromiso de respetar, proteger y apoyar los derechos humanos a nivel internacional en todas las actividades comerciales de la empresa, de acuerdo con los UNGP y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. En este contexto, la Política de Derechos Humanos de Drummond prohíbe a los empleados, contratistas y proveedores de la empresa cualquier forma de violación del derecho a la vida, el derecho a un medio ambiente sano, el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, el derecho de libre asociación y negociación colectiva, el derecho a la tierra, el derecho a la no discriminación y los derechos de las minorías étnicas.[140]

La interpretación de los "derechos humanos" por parte de la Política de DDHH de Drummond Ltd. está alineada con la definición de derechos humanos fundamentales de la Constitución Política de Colombia, así como con los establecidos en la "Declaración Universal de los Derechos Humanos" y los desarrollados en los tratados internacionales ratificados por Colombia.[141] A pesar de su declarada adhesión a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, Drummond no es miembro de VPI.[142] Además, Drummond no es miembro de ninguna de las principales iniciativas de sostenibilidad de la industria minera.[143]

Ni Drummond Ltd (Colombia) ni Drummond Co (empresa matriz de EE.UU.) tienen un Código de Conducta para Proveedores disponible públicamente. Drummond Ltd tiene un Código de Conducta, pero se aplica a sus empleados en todas las actividades de Drummond.[144] Drummond no parece tener una política de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Drummond Ltd publica informes anuales de sostenibilidad. En su informe de sostenibilidad de 2020, Drummond hace referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Sus esfuerzos de sostenibilidad abordan 10 de los 17 ODS. Además, Drummond afirma que el 84% de sus contratos y acuerdos de inversión tienen cláusulas de derechos humanos. Asimismo, Drummond afirma haber participado en iniciativas de desarrollo de capacidades de múltiples actores en torno a los derechos humanos, como el Comité de Minería y Energía, el Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Carbón, y el Centro Regional para Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER). [145]

Las políticas en la práctica

En contra de sus intenciones declaradas en sus políticas corporativas y de las acciones reportadas en su informe de sostenibilidad, Drummond Ltd se ha visto envuelta en varias controversias sobre derechos humanos. En 2020, unos testigos declararon ante un tribunal colombiano que Drummond había ordenado y pagado los asesinatos de líderes sindicales.[146] En enero de 2021, una coalición de organizaciones de la sociedad civil colombiana e internacional presentó una denuncia ante la OCDE, alegando que Drummond tiene responsabilidad en las continuas violaciones de los derechos humanos en La Guajira.[147] En mayo de 2022, el Laboratorio de Responsabilidad Corporativa presentó la primera mitad de un informe sobre el papel de las empresas multinacionales, incluida Drummond, en el conflicto armado a la Sala de Reconocimiento de Verdad, Responsabilidad y Determinación de Hechos y Conductas de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) de Colombia. [148]

Violaciones de los derechos laborales por parte de Drummond en Colombia

Escrito por Ana Catalina Herrera, CNV Internacionaal

En abril de 2022, la Comisión Colombiana de Juristas (CCJ), PAX Colombia y Sintramienergética, presentaron un informe a la Jurisdicción Especial para la Paz, en el que se ponían de manifiesto los asesinatos sistemáticos de líderes sindicales a finales de los años 90 y principios de los 2000.[149] Actualmente, el sindicato y las organizaciones aliadas siguen esperando la materialización de la justicia restaurativa que busca la reparación del sindicato. En 2013, Jaime Blanco (Caso Blanco), contratista de Drummond, fue condenado por el asesinato de dos directivos de Sintramienergetica.[150] Este caso sigue siendo revisado por la Justicia Especial para la Paz (JEP) y actualmente hay procesos penales contra dos ejecutivos de Drummond.[151] Estos procesos allanan el camino para que la empresa rinda cuentas por sus violaciones de los derechos humanos.

En cuanto a las obligaciones de la empresa, en materia de empleo decente, el movimiento sindical ha expuesto en diferentes por un incumplimiento de Drummond de las normas de seguridad y salud en el trabajo. A la fecha, la empresa no ha solucionado su deuda con los trabajadores. Esto se evidencia en una denuncia presentada en 2016 ante el Punto Nacional de Contacto de la OCDE en Colombia, donde a pesar de las diferentes reuniones entre los sindicatos y la empresa, no hubo acuerdo sobre la propuesta de arreglo presentada por el mediador. [152]

La argumentación del caso se basaba en el incumplimiento de las Directrices de la OCDE sobre la debida diligencia para prevenir impactos en el derecho a la salud de los trabajadores, donde se documentaban casos de trabajadores que contrajeron neumoconiosis[c] debido a fallos en la identificación y gestión de los riesgos sanitarios en el lugar de trabajo.[153] Aunque no se llegó a ningún acuerdo, el Punto Nacional de Contacto hizo una serie de recomendaciones a Drummond. Dichas recomendaciones iban dirigidas a mejorar los procesos de diligencia debida. Además, el Punto Nacional de Contacto recomendó a la empresa dialogar con los trabajadores afectados para que propusieran oportunidades de mejora, así como fortalecer el sistema de apoyo integral a los trabajadores enfermos o incapacitados ante las entidades de salud, mantener un diálogo mensual y trimestral para el seguimiento de los trabajadores enfermos y fortalecer los mecanismos de reclamación a nivel operativo.[154]

El 23 de abril de 2021, los sindicatos de la empresa mantuvieron una reunión con Bettercoal. Durante dicha reunión, llamaron la atención sobre los altos índices de enfermedades profesionales en la mina, así como de otras afecciones, como la neumoconiosis y las enfermedades psiquiátricas y gastrointestinales.[155] A pesar de que la mala salud de los trabajadores los ha debilitado, siguen siendo objeto de persecución y despido, violando así el principio de seguridad laboral al que tienen derecho según la Constitución Política de Colombia de 1991.

Una de las principales quejas de los trabajadores enfermos de Drummond es la demora rutinaria en el pago de las licencias por enfermedad. Por su parte, la empresa afirma que estos pagos deben ser realizados por la Administración de Riesgos Laborales (ARL). Sin embargo, la multinacional podría realizar el pago debido y cobrarlo a la ARL, ya que el trabajador enfermo se encuentra en una situación de desigualdad frente a la empresa (ésta tiene mayor capacidad económica para realizar el pago y luego reclamarlo).[156]

Las políticas de deslocalización laboral de Drummond parecen ir en contra de los intereses de los trabajadores enfermos, ya que el deterioro de las condiciones laborales es una situación continua. Los procesos de reubicación laboral deben estar enmarcados en el principio de dignidad humana. En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia T-269/10 dictaminó que el empleador está obligado a reubicar al trabajador en un puesto de trabajo que tenga las mismas o mayores prestaciones laborales,[157] reiterando la obligación del empleador de brindar la capacitación necesaria para desempeñarse en el nuevo cargo.[158] Esto no está siendo aplicado por la empresa.

En lo que va de 2022 ha habido tres víctimas mortales. El 9 de mayo de 2022, cuando tres trabajadores perdieron la vida en una colisión de un autobús que transportaba a trabajadores de la mina.[159] El 28 de marzo, la empresa informó de la muerte de una persona en una zona inactiva de la concesión minera El Descanso.[160] Estos lamentables hechos deben ser analizados con detenimiento ya que, según la Agencia Nacional de Minería en su Informe de Gestión, para el primer semestre de 2022, la tasa de fatalidad en el sector minero en general tuvo un incremento desproporcionado. En 2020 hubo un acumulado de 82 víctimas mortales y en el primer semestre de 2022 hay 91 víctimas mortales. El informe señala que en la minería legal ha habido un incremento del 120% respecto a 2021.[161]

[c] La neumoconiosis es una enfermedad pulmonar resultante de la inhalación de polvo de carbón, grafito o carbón vegetal durante un periodo de tiempo prolongado. Se considera una enfermedad profesional.

Durante la reunión de abril de 2021 con Bettercoal, también se denunció la violación de la libertad sindical, por la persecución sistemática del sindicato contra sus dirigentes y el incumplimiento de la convención colectiva por parte de Drummond y sus contratistas.[162] En 2019, esta situación de violación del derecho a la libertad sindical ya había sido visibilizada por uno de los sindicatos de la empresa, que había denunciado la negativa de la empresa a negociar su pliego de peticiones, despidos de afiliados y ofrecimientos de ascensos para que abandonaran la organización, así como el inicio de procesos judiciales para buscar la disolución del sindicato.[163] Las organizaciones sindicales denunciaron en 2016 al Punto Nacional de Contacto violaciones similares en el caso mencionado.[164] El 18 de agosto de 2021, Sintramienergetica denunció actos de Drummond contra el derecho a la libertad sindical, evidenciados por el despido injustificado de uno de los dirigentes que se inscribió como candidato para aspirar a la elección de la nueva Junta Directiva de la Seccional Codazzi.[165]

Drummond no publica ninguna de estas quejas, ni en sus puertos de sostenibilidad ni en ningún otro lugar. Ofrecer transparencia sobre las reclamaciones a las partes interesadas en general, mediante estadísticas, estudios de casos o información más detallada sobre la gestión de determinados casos es uno de los componentes del Principio 21 de los UNGP,[166] al que Drummond afirma alinearse en su Política de Derechos Humanos.

5.1.3 Santa Cruz Silver Mining/Sinchi Wayra (Bolivia)

Santa Cruz Silver Mining no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

El Código de Conducta y Ética Empresarial de Santa Cruz Silver Mining fue diseñado para ayudar a todo el personal de la empresa en la toma de decisiones relativas a los asuntos de la empresa, incluidas sus filiales. Si bien el código establece principios básicos destinados a guiar los asuntos de la empresa y aborda ciertas situaciones específicas, la empresa admite que el código no es exhaustivo y alienta al personal a consultar con el Presidente del Comité de Auditoría para obtener orientación sobre cuestiones específicas sobre conflictos o posibles conflictos.[167]

Aunque el Código de Conducta y Ética Empresarial de la empresa establece la obligación de la empresa de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables y de cumplir con todas las leyes y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo,[168] ni el código ni los documentos de gobierno corporativo publicados en la página web de la empresa (incluido el Mandato del Comité de Salud y Seguridad y Medio Ambiente) están expresamente alineados con los convenios fundamentales de la OIT. Asimismo, ninguno de los documentos de gobierno corporativo de la página web de Santa Cruz Silver Mining incorpora ninguno de los marcos internacionales de Conducta Empresarial Responsable Internacional, incluidos los UNGP o las Directrices de la OCDE.[169]

En su Código de Conducta y Ética Empresarial, Santa Cruz Silver Mining afirma su compromiso de respetar y cumplir con las leyes, normas y reglamentos en cada una de las jurisdicciones en las que la empresa hace negocios. Además, en el código, la empresa expresa su compromiso de llevar a cabo sus obligaciones con el debido cuidado, competencia y diligencia, salvaguardando al mismo tiempo sus mejores intereses y mejorando el valor para los accionistas[170] En el código, la empresa también se compromete a tomar "*medidas razonables para garantizar que la divulgación sea completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en todos los informes y documentos que la empresa presente ante los organismos gubernamentales y reguladores, los organismos autorreguladores y las bolsas de valores, así como en todas las demás comunicaciones públicas de la empresa*".[171] A pesar de este compromiso declarado, en la página web de Santa Cruz Silver Mining no se publica ningún informe de sostenibilidad.

La minera Santa Cruz Silver no es miembro de ninguna de las normas de sostenibilidad del sector minero (incluyendo ICMM, VPI o EITI). Aunque la empresa hace referencia a IRMA en la sección de RSC de su página web,[172] esta referencia está probablemente relacionada con Carrizal Mining, una de las filiales de Santa Cruz Silver Mining en México que es miembro de IRMA. [173]

Las políticas en la práctica

Hay varias denuncias de abusos de los derechos laborales en las minas de Sinchi Wayra, incluida la falta de voluntad de diálogo social ante los despidos, y una importante subcontratación de su mano de obra, que puede dar lugar a condiciones de trabajo precarias.[174] Este estudio no encontró ninguna denuncia desde que Santa Cruz Silver Mining se hizo cargo de Sinchi Wayra de Glencore en marzo de 2022.

5.1.4 Impala Terminals (Bolivia)

Impala Terminas no tiene políticas propias de RSC, sino que se rige por las políticas de su empresa matriz, Trafigura. El análisis de las políticas y prácticas de RSC de Trafigura se presenta en la sección 5.1.10.

5.1.5 Compañía de Minas Buenaventura (Perú)

La Compañía de Minas Buenaventura inició sus actividades en 1953, cuando adquirió una mina en Julcani, departamento de Huancavelica, en Perú. La empresa realiza actividades de exploración, desarrollo, construcción y explotación de minas. Actualmente, la Compañía de Minas Buenaventura explota varias minas en Perú, entre las que se encuentran las de oro de Orcopampa, La Zanja, Tantahuatay, Tambomayo y Yanacocha; las de plata de Julcani, Uchucchacua y Mallay; las de cobre de Marcapunta, Trapiche y Cerro Verde; las de zinc de Colquijirca; y otros proyectos mineros en San Gabriel y El Faique. [175]

Además de sus operaciones mineras, Buenaventura es propietaria de otras empresas, como Buenaventura Ingenieros S.A. (BISA), NONENHUA, Huanza, Río Seco y Contacto Corredores de Seguros.[176] La plantilla de Buenaventura está compuesta por 11.919 trabajadores. Aunque esta cifra incluye a los subcontratistas, la empresa no especifica la proporción de su plantilla que está subcontratada.[177]

Buenaventura no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

El Código de Conducta para Proveedores y el Código de Ética y Buena Conducta de Buenaventura se aplican a todos los proveedores, sus empresas matrices y filiales, incluidos sus colaboradores, directores generales, empleados, proveedores, contratistas y subcontratistas.[178] En ninguno de ellos se establece la alineación con los UNGP o las Directrices de la OCDE. Sin embargo, el Código de Conducta para Proveedores expone las expectativas de Buenaventura con respecto a sus proveedores de respetar y promover el compromiso con los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los convenios fundamentales de la OIT. En este contexto, se espera que los proveedores incorporen mecanismos para prevenir, mitigar o remediar cualquier posible violación de estos derechos.[179]

El Código de Ética y Buena Conducta de Buenaventura establece el compromiso de la empresa con sus trabajadores. En este contexto, la empresa se compromete a tratar a los trabajadores de forma respetuosa y justa, cuidando su seguridad e invirtiendo en su desarrollo.[180] Si bien este documento no esboza un marco para alcanzar este compromiso, el Código de Conducta para Proveedores sí que recoge la expectativa de la empresa de que sus proveedores lo hagan:[181]

- Eliminar cualquier forma de discriminación y fomentar la diversidad y la inclusión entre su personal.

- Garantizar el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Rechazar enérgicamente el trabajo infantil.
- Rechazar enérgicamente el trabajo forzado o esclavo.
- Rechazar categóricamente y actuar contra cualquier tipo de abuso, incluyendo cualquier forma de intimidación, daño físico o moral.
- Rechazar categóricamente y actuar contra la intimidación o el acoso en el entorno laboral.
- Aplicar buenas prácticas laborales que contemplen condiciones de trabajo adecuadas (horarios de trabajo, remuneración justa, condiciones de vida, libertad de asociación, etc.).
- Prevenir situaciones que puedan afectar negativamente a los derechos humanos, incorporando requisitos de diligencia debida en sus procedimientos.

En lo que respecta a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el Código de Conducta para Proveedores establece las expectativas de Buenaventura de que los proveedores cumplan con los requisitos nacionales de SST y otros establecidos por Buenaventura. Además, la empresa espera que sus proveedores implementen sistemas de gestión de SST que promuevan la incorporación de las normas y reglamentos de SST en los procedimientos y que mejoren continuamente dichos sistemas de gestión. Asimismo, Buenaventura espera que sus proveedores promuevan, desarrollen, ejecuten y mantengan un sistema de gestión de riesgos adecuado que haga hincapié en las medidas preventivas para mitigar los riesgos de accidente. Por último, el Código de Conducta para Proveedores establece la expectativa de promover la formación periódica y fomentar una cultura laboral de prevención de accidentes.[182]

A pesar de las disposiciones laborales mencionadas anteriormente, el Código de Conducta para Proveedores no establece cómo Buenaventura llevará a cabo su propia diligencia debida ni cómo proporcionará reparación a los trabajadores cuyos derechos sean violados en sus cadenas de suministro. En cambio, el Código de Conducta para Proveedores establece que el incumplimiento del código otorga a Buenaventura la facultad de concluir sus relaciones comerciales y de excluir al proveedor de su lista de proveedores.[183]

En cuanto a las quejas, el Código de Ética y Buena Conducta de Buenaventura proporciona un número de teléfono y una dirección web para denunciar las infracciones del código o de cualquier otra política del Grupo Buenaventura. En esta investigación no se encontró evidencia de que este mecanismo de quejas esté socializado y/o sea accesible para personas que no son hablantes nativos de español. Asimismo, no hay información disponible públicamente sobre una política de género o un comité de género.

Las políticas en la práctica

Buenaventura parece informar de las quejas y de sus progresos en la aplicación de las políticas de RSC. En su Informe de Sostenibilidad 2021, la empresa informó de que el 60% de los empleados y el 100% de los proveedores de servicios y contratistas habían recibido el Código de Ética y Buena Conducta. Además, Buenaventura informó sobre los tipos de quejas que se habían presentado, incluyendo 13 quejas relacionadas con el acoso laboral, el acoso sexual y el comportamiento inapropiado (por encima de las 9 quejas del año anterior) y 23 quejas relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo (por encima de las 17 del año anterior).[184]

Buenaventura también informó sobre la tasa de afiliación de los trabajadores a los sindicatos, que en 2021 era del 50%.[185] Si bien no se informó de la existencia de un diálogo social entre la empresa y los sindicatos, se informó de otras formas de colaboración con los sindicatos, como las actividades de sensibilización en materia de seguridad entre los trabajadores. Según la empresa, estas actividades han dado lugar a cero accidentes mortales en los últimos dos años y medio.[186]

Según informes de organizaciones de la sociedad civil, Buenaventura ha tenido pérdidas consecutivas desde 2016, lo que le ha permitido no pagar el impuesto a la renta desde entonces. Esta situación también evitará que la empresa pague este impuesto hasta 2025 porque la pérdida acumulada de 450 millones de dólares será arrastrada. Esto también permitirá a Buenaventura evitar el pago de la participación en las utilidades a los trabajadores.[187] Esta situación contradice la intención declarada por Buenaventura de dar un trato justo a los trabajadores, como se expresa en el Código de Ética y Buena Conducta de la empresa.[188]

5.1.6 Sociedad Minera Cerro Verde (Perú)

Las operaciones de la mina de Cerro Verde se remontan a 1868-1879, cuando los colonizadores españoles extrajeron minerales de óxido de cobre de alta calidad. En 1916, la empresa Anaconda se convirtió en propietaria de la mina, que poseyó hasta 1970, cuando el Estado peruano se hizo cargo de ella. El gobierno extrajo los minerales de óxido de Cerro Verde y, en 1972, construyó una de las primeras plantas de procesamiento de cobre del mundo mediante el sistema de extracción por disolventes y electrodeposición (SX/EW). Cerro Verde es partidario de la EITI y miembro del ICMM a través de su empresa matriz Freeport-McMoRan.[189]

En 2020, la plantilla de Cerro Verde estaba formada por 4.656 trabajadores directos, de los cuales 4.388 eran hombres y 268 mujeres.[190] Aunque la empresa no menciona a los trabajadores indirectos en sus informes, en 2018 se calcula que en Cerro Verde trabajaban 3.000 trabajadores subcontratados.[191]

Cerro Verde no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Las actividades de RSC de Cerro Verde se rigen por las políticas de RSC de su empresa matriz, Freeport-McMoRan, incluyendo los Principios de Conducta Empresarial, el Código de Conducta de Proveedores, la Política de Derechos Humanos, la Política de SST y la Política de Abastecimiento Responsable de Minerales, entre otras.[192] En sus políticas de RSC, Freeport-McMoRan manifiesta su compromiso con el respeto a los derechos humanos y a los derechos humanos de los trabajadores en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los UNGP.[193] Asimismo, las políticas de la empresa que se aplican a sus proveedores están alineadas con la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales procedentes de Áreas de Conflicto y Alto Riesgo.[194]

Aunque no están explícitamente alineadas con los convenios fundamentales de la OIT, las disposiciones del Código de Conducta para Proveedores de Freeport-McMoRan exigen que los proveedores de la empresa garanticen un trato y unas condiciones de trabajo justas para todos los empleados, incluido el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva. Además, en su Código de Conducta para Proveedores, Freeport-McMoRan espera que sus proveedores prohíban el trabajo forzado y el trabajo infantil y que prohíban la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. En este contexto, se espera que los proveedores establezcan y apliquen mecanismos de reclamación y ofrezcan soluciones de forma transparente.[195] Estas disposiciones también se recogen en la Política de Derechos Humanos de la empresa, que se aplica a los empleados, proveedores y otras partes interesadas de Freeport-McMoRan.[196]

5.1.7 Volcan Compañía Minera (Perú)

Volcan Compañía Minera es una empresa minera con sede en Perú y Glencore Plc es su empresa matriz. En 2019 ya empleaba a más de 3000 personas.[197]

Volcan no ha respondido a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Volcan sigue el Código de Conducta establecido por su empresa matriz, Glencore. Volcan se ha comprometido con las normas internacionales sobre derechos humanos, como la Declaración Universal de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas. La empresa también ha alineado sus procesos de DDHH con las Directrices de la OCDE.[198] Volcan condena el uso de cualquier tipo de trabajo forzado o infantil y respeta la libertad de asociación y la negociación colectiva. Volcan también se compromete con los representantes sindicales, según lo establecido por la empresa y los sindicatos, a través de reuniones virtuales periódicas.[199]

La política de derechos humanos de Glencore abarca a todas las personas que "*trabajan para una oficina de Glencore o un activo industrial controlado u operado directa o indirectamente por Glencore plc*"[200] Sin embargo, esto no abarca a los proveedores de Volcan. La política exige que los "activos" integren la RBC en sus sistemas de gestión. Estos incluyen medidas para identificar y evaluar los impactos sobre los derechos humanos, desarrollar controles para mitigar, prevenir o remediar los impactos adversos, y establecer procesos de seguimiento y revisión.[201] Volcan realizó un amplio análisis de materialidad para identificar los riesgos importantes de RBC a los que está expuesta la empresa.[202]

La política de denuncia de Glencore cubre también a los empleados y socios comerciales de sus filiales. La política se compromete a proteger la identidad del denunciante y también a protegerlo de las represalias. [203]

Las políticas en la práctica

Escrito por Gianina Echevarria, CNV Internationaal

Los códigos de conducta de Volcan y Glencore hacen hincapié en el respeto y la defensa de los derechos humanos de sus trabajadores, asegurando que sus procesos de evaluación de riesgos incluyan un enfoque de derechos, buscan la tolerancia cero para las violaciones de los derechos de los trabajadores de sus contratistas.[204] Estas políticas se inscriben en un contexto legislativo en el que fuerzas opuestas se disputan los derechos de los trabajadores (Appendix 2 ofrece una visión general de este marco legislativo). Sin embargo, en la práctica, estos compromisos se quedan cortos.

El Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Volcan Compañía Minera - Andaychagua y Empresas Especializadas, Contratistas y de Intermediación que prestan servicios en Volcan Compañía Minera - Andaychagua es una organización sindical de Volcan - Glencore. Desde su formación, el sindicato ha enfrentado varios obstáculos.

A fines del año 2020, el Sindicato de Andaychagua (de la Unidad Minera Andaychagua, en Junín) decidió de manera autónoma modificar sus estatutos para afiliar a los trabajadores subcontratados de dicha unidad minera. A pesar de no existir ninguna obligación, la decisión fue comunicada a Volcan - Glencore, que, en un evidente acto de desprestigio sindical, solicitó a la Autoridad Laboral la nulidad del registro de la modificación estatutaria. Mientras la autoridad evaluaba la solicitud, Volcan inició una investigación sobre el Sr. Alex Tinoco, secretario general del sindicato, por supuestas ausencias injustificadas al trabajo. Si no fuera por la presión sindical nacional e internacional, es muy probable que el Sr. Tinoco hubiera sido despedido arbitrariamente. [205]

Una vez que la Autoridad Laboral rechazó la solicitud de Volcan,[206] el Sindicato Andaychagua presentó su pliego de peticiones 2021-2022 para ejercer su derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, Volcán se negó alegando que ya estaba negociando con otra de sus organizaciones sindicales: Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Volcán Compañía Minera, cuestión que es compatible con la negociación propuesta por el Sindicato de Andaychagua ya que se realizaría en el ámbito del establecimiento, a diferencia de la que se realiza en el ámbito de la empresa.[207] Estas sanciones habían sido señaladas por dos resoluciones de la Autoridad Laboral (Expediente Nº 023-2021-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-SBNCRG: Decreto de 24 de junio de 2021 de la Subdirección de Negociación Colectiva; Decreto de 19 de octubre de 2021 de la Dirección de Prevención y Resolución de Conflictos, Resolución Nº. 025-2021-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, y Orden de la Dirección General No. 20-2022-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo),[208] que Volcan Glencore ignoró.

Debido a los más de 4 meses de renuencia por parte de Volcan, el Sindicato de Andaychagua decidió ir a la huelga[209] por más de 60 días continuos durante los cuales la Autoridad Laboral promovió más de 30 reuniones de diálogo social entre las partes sin ningún resultado. A pesar de que Volcan acudió a estas reuniones alegando su voluntad de solucionar el conflicto, despidió a uno de los afiliados que había estado en huelga (aunque, el trabajador ha recuperado su empleo en la unidad de Andaychagua por orden del Poder Judicial).[210]

La Autoridad Laboral intervino de forma excepcional y puso fin a la huelga mediante un laudo arbitral, que ordenaba el inicio de las negociaciones del convenio colectivo entre Volcan y el sindicato de Andaychagua.[211] Sin embargo, la empresa siguió siendo reacia a los mandatos de la autoridad e incluso presentó una demanda para impugnar el laudo arbitral.[212] La presentación de este recurso no exime a Volcan de cumplir con el mandato por lo que sus acciones se vuelven ilegales, y siguen afectando los derechos del Sindicato de Andaychagua. Además, no se ha firmado ningún convenio entre 2021 y 2022. Además de estas acciones antisindicales, Volcan ha dejado de hacer sus aportes al sindicato. Esto ha sido verificado por la inspección de trabajo mediante un acta de infracción No. 110 - 2022-SUNAFIL/IRE-JUN y que ha propuesto una multa de PEN 101,246.00 (US$ 26 163.00). [213]

De acuerdo con los instrumentos internacionales de RBC, Volcan debería haber abordado los impactos negativos sobre los derechos humanos que generó. Sin embargo, no llevó a cabo la debida diligencia y, en consecuencia, violó las iniciativas que ha suscrito (las Directrices de la OCDE, el UNGPS y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo).

5.1.8 Empresa Minsur (Perú)

Minsur es una empresa minera peruana, propiedad del Grupo Breca, dedicada a la extracción de estaño y oro.[214] En 2018, Minsur empleó a 3.673 trabajadores, de los cuales 2.964 eran mano de obra subcontratada. [215]

Minsur no ha respondido a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Minsur se compromete a garantizar el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y cadena de suministro. Su enfoque de DDHH está alineado con los UNGP y las directrices de la OCDE para la RBC.[216] Sin embargo, no existe un compromiso explícito con los convenios de la OIT. Minsur sí se compromete explícitamente con los derechos e intereses de las comunidades indígenas. Perú y Brasil, ambos países en los que opera Minsur, son signatarios del Convenio 169 de la OIT relativo a las comunidades indígenas.[217]

El enfoque de sostenibilidad de la empresa tiene 4 dimensiones: salud y seguridad, cuidado del medio ambiente, gobierno responsable y valores compartidos. El consejo de administración y la alta dirección abordan las cuestiones de sostenibilidad a través de diferentes órganos de decisión, como el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad, encargado de supervisar los avances y cumplir los compromisos.[218]

Minsur llevó a cabo una evaluación de los riesgos para los derechos humanos a nivel del emplazamiento, que abarcó cuestiones como las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la libertad de asociación y la negociación colectiva. También se evaluaron diferentes partes interesadas, como empleados, contratistas, comunidades indígenas y poblaciones migrantes.[219]

La política de derechos humanos de Misur establece un compromiso con los derechos humanos y también "*promueve la formación en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor*". Minsur no tolera ni contribuye a ninguna forma de trabajo forzado o infantil, discriminación, explotación o formas de corrupción.[220] La política de derechos humanos también reconoce la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva "*de acuerdo con las leyes pertinentes*".[221] Sin un fuerte compromiso explícito con los convenios fundamentales de la OIT, esto debilita potencialmente la determinación de Minsur respecto a los derechos humanos, especialmente en las regiones donde las leyes locales no ofrecen suficiente protección.

El Código de Conducta de Minsur es aplicable a todos los empleados y proveedores. La empresa también tiene un Código de Ética y Conducta específico para proveedores y contratistas. El Código destaca las responsabilidades de los proveedores, incluyendo la promoción de los derechos humanos, la diversidad cultural y un entorno de trabajo respetuoso y no discriminatorio. En cuanto a los derechos laborales, exige a los proveedores que se adhieran a las leyes locales y a los tratados internacionales de los que Perú es signatario.[222] Para reforzar sus compromisos contra el trabajo infantil y forzoso, Minsur tiene previsto ofrecer un curso de formación a proveedores, contratistas y comunidades.[223]

La política de la cadena de suministro de Minsur hace referencia a un proceso de diligencia debida, según el marco de 5 pasos de diligencia debida de la OCDE, para evitar el comercio de casiterita que pueda contribuir a cualquier forma de abuso de los derechos humanos. También reconoce los problemas que plantea el suministro desde zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo (CAHRA) y se compromete a aplicar políticas que no contribuyan a ninguna forma de abuso de los derechos humanos.[224] Como miembro de la Iniciativa de Minerales Responsables, Minsur lleva a cabo la debida diligencia para garantizar unas cadenas de suministro responsables y audita sus operaciones cada tres años.[225]

Minsur forma parte de diferentes asociaciones para promover la colaboración con otras entidades o grupos de interés relevantes, como el Consejo Internacional de Minería y Metales, la Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.[226] Minsur también utiliza canales de comunicación para relacionarse con los diferentes grupos de interés. Los diferentes grupos de interés incluyen a los empleados y el sindicato, los accionistas e inversores, los proveedores, las comunidades y la sociedad civil.

Minsur cuenta con un canal de integridad corporativa, a disposición de los empleados y grupos de interés, para comunicar cualquier posible incumplimiento de la ley o de las políticas de la empresa. El mecanismo es confidencial y lo aplica un tercero independiente.[227] El Código de Conducta establece que los denunciantes no sufrirán represalias y que su identidad será protegida.[228]

5.1.9 Empresa Nexa Resources Perú (Perú)

Nexa Resources Perú S.A.A es una empresa minera peruana que pertenece a Nexa Resources S.A., la división de metales y minería de Votorantim S.A.[229] En 2020, la plantilla de Nexa Resources estaba formada por 5.349 empleados de la empresa y 7.136 trabajadores independientes permanentes subcontratados. Además, la empresa empleó a más de 5.088 trabajadores temporales independientes subcontratados en el mismo año.[230]

Nexa Resources no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Nexa no se ha comprometido públicamente con las normas internacionales en materia de derechos humanos, incluidos los Principios Rectores de la ONU, las Directrices de la OCDE, ni los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, Nexa no ha divulgado una política de derechos humanos, una política de RBC u otra documentación que describa un mecanismo de DDHH.

Enercon no se ha comprometido públicamente con las normas internacionales en materia de derechos humanos, incluidos los Principios Rectores de la ONU, las Directrices de la OCDE y los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Enercon no ha divulgado una política de derechos humanos, una política de conducta empresarial responsable ni ningún otro documento que describa un mecanismo de diligencia debida en materia de derechos humanos

El Código de Conducta de Nexa es aplicable a todos los empleados, partes interesadas y socios comerciales. Abarca temas como el acoso, la salud y la seguridad, y el trabajo infantil/forzado.[231] Nexa cuenta con un mecanismo de reparación de quejas ("Línea directa de ética") para presentar denuncias o violaciones del Código de Conducta de la empresa. Puede ser utilizado de forma anónima por los empleados, terceros y otras partes interesadas. Nexa rechaza cualquier forma de represalia, discriminación o sanción contra los denunciantes.[232]

Las políticas en la práctica

La escasa información pública sobre los mecanismos de diligencia debida sugiere que Nexa puede no estar llevando a cabo activamente la DDDH y que puede haber sólo mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones de Nexa. No está claro si la empresa identifica los riesgos para los derechos humanos y toma medidas para prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los trabajadores y las comunidades, ni cómo lo hace.

Nexa cuenta con un proceso de autorización de proveedores y de diligencia debida que incluye una evaluación que abarca criterios como la seguridad y la salud, el medio ambiente, los aspectos legales y financieros. El proceso de diligencia debida consiste en una evaluación que incluye dos pasos: diligencia debida estándar y diligencia debida avanzada. Esta última es aplicable a los proveedores identificados como de alto/muy alto riesgo.[233] Hay una falta de transparencia en cuanto a los detalles y la aplicación de todo este proceso. Además, los criterios de evaluación no mencionan explícitamente los derechos humanos.

En 2021, Nexa recibió 24 quejas a través de su línea de atención ética, de las cuales el 42% fueron evaluadas como violaciones del Código de Conducta.[234] No se proporciona más información sobre los temas de estas quejas. La evaluación de los proveedores, durante el mismo período, ayudó a identificar a 18 proveedores con *"propensión a causar impactos ambientales negativos (1) o problemas de derechos humanos (17)"*.[235] No se facilita más información sobre las medidas correctoras adoptadas.

La falta de compromisos con respecto a las normas internacionales y la escasa información pública sobre los procesos de DDHH suscitan una gran preocupación sobre si Nexa está identificando, supervisando y remediando suficientemente los riesgos para los derechos humanos en sus operaciones y actividades de abastecimiento.

5.1.10 Catalina Huanca Sociedad Minera (Perú)

Catalina Huanca Sociedad Minera no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDHH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Trafigura se compromete a operar su negocio de manera responsable y se guía por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los UNGP y la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.[236] El programa de abastecimiento responsable de Trafigura se basa en las Directrices de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables y en los UNGP.[237] Trafigura trata de evaluar, prevenir o mitigar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos de sus propias actividades y las de sus relaciones comerciales.[238]

El Código de Conducta HSEC (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad) de los contratistas de Trafigura establece las expectativas y los requisitos del grupo con respecto a las entidades contratadas directa o indirectamente por el grupo. Abarca la salud y la seguridad, el medio ambiente, los derechos humanos y las prácticas laborales, así como las relaciones con la comunidad. Los contratistas deben identificar, evaluar, prevenir y mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos y su impacto.[239] Se les anima a proporcionar a los trabajadores un mecanismo de reclamación. El Código también indica que los contratistas pondrán en marcha procesos que garanticen la gestión de los riesgos y los posibles impactos en las comunidades afectadas, incluidos los pueblos indígenas y los grupos vulnerables.

La política de responsabilidad corporativa y los principios empresariales son aplicables a todas las empresas del Grupo Trafigura y a las entidades sobre las que el grupo tiene un control mayoritario. Trafigura también anima a sus socios comerciales a adoptar y aplicar normas comparables. La política de responsabilidad corporativa establece que no sustituye a las leyes nacionales o internacionales y que, cuando no se esté seguro, "*se debe aplicar la norma más estricta*". [240]

Trafigura está comprometida con el abastecimiento responsable, identificando y mitigando los riesgos sociales y medioambientales en su cadena de suministro.[241] Los proveedores no deben realizar trabajo forzoso o infantil y suspender el compromiso con los proveedores anteriores si están asociados con graves violaciones de los derechos humanos. Trafigura afirma que lleva a cabo una diligencia debida basada en el riesgo en su cadena de suministro, se compromete con los proveedores a desarrollar políticas y procedimientos para cumplir con sus expectativas, y también anima a los proveedores a promover la adopción de normas similares en su propia cadena de suministro.[242] Sin embargo, la expectativa de proteger la libertad de asociación y la negociación colectiva está notablemente ausente.

Como parte de su diligencia debida en la cadena de suministro, Trafigura facilita cuestionarios de autoevaluación de proveedores para ciertos proveedores nuevos y existentes que operan en países de alto riesgo o que suministran productos básicos de alto riesgo. Los que se consideran de alto riesgo según la evaluación pueden ser sometidos a evaluaciones in situ que incluyen entrevistas con trabajadores, contratistas y miembros de la comunidad. Todo el proceso incluye también el seguimiento de los proveedores para supervisar y apoyar sus actividades de mitigación.[243] En 2021, se iniciaron 145 revisiones de diligencia debida de proveedores, de las cuales 95 estaban activas en áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo.[244] Trafigura también informa sobre el proceso de diligencia debida para los contratistas que realizan actividades que se consideran de alto riesgo desde la perspectiva de HSEC.[245]

Trafigura contrató a un tercero para que le ayudara a identificar los principales riesgos en materia de derechos humanos. Este proceso implicó la identificación de riesgos reales y potenciales, y la evaluación de su gravedad sobre la base de la escala, el alcance y la irremediabilidad. Estos riesgos incluían los derechos laborales, la salud y la seguridad de los trabajadores, los impactos ambientales y comunitarios, y el acceso a los mecanismos de reclamación.[246] Trafigura busca información sobre su enfoque de los derechos humanos a través de actividades de participación, como foros de múltiples partes interesadas y reuniones bilaterales. Los principales grupos de interés son los empleados, las comunidades, las ONG, los proveedores y los financieros.[247] Los sindicatos y/o los representantes de los trabajadores no se mencionaron como grupo de interés clave.

Trafigura cuenta con un Departamento de Cumplimiento que supervisa los riesgos y problemas relacionados con el cumplimiento, y cuenta con el apoyo de una red mundial de Representantes de Cumplimiento.[248] Los empleados pueden utilizar la línea de quejas global para plantear anónimamente sus preocupaciones o denunciar violaciones, sin temor a represalias. Trafigura no tolera ninguna forma de represalia interna contra los denunciantes.[249] A nivel internacional, Trafigura ha desplegado "EthicsPoint", un mecanismo de quejas anónimo y multilingüe para facilitar la presentación de informes a todas las partes interesadas internas y externas (incluidos los proveedores y los trabajadores de la cadena de suministro).

Las políticas en la práctica

Es evidente que Trafigura ha dado pasos hacia un proceso adecuado de DDDH. Su informe anual de sostenibilidad y su informe sobre derechos humanos proporcionan información sobre los avances de Trafigura en la aplicación de la DDDH y ofrecen cierta transparencia sobre el mapeo de riesgos, el compromiso de los proveedores y las actividades de supervisión. También proporciona un desglose de las quejas por temas. En 2021, el mayor número de reclamaciones comunicadas se referían a problemas de integridad empresarial (25%), a problemas de proveedores/contratistas/socios comerciales (20%) y a denuncias de comportamientos inadecuados o abusos (20%). También se comunicaron problemas de relaciones con los empleados (15%) y de salarios/hora (10%). [250]

Sin embargo, la empresa también deja importantes lagunas en sus informes sobre la aplicación de las políticas. Además de su escaso compromiso con la libertad de asociación, Trafigura no informa sobre el compromiso con los sindicatos y los representantes de los trabajadores y no informa sobre la representación sindical en la empresa. Además, los informes de Trafigura son en su mayoría ciegos en materia de género, con la excepción de las cifras sobre la diversidad de género dentro de su propia plantilla.

5.2 Políticas y prácticas de las empresas de transformación

Empresas de energía

5.2.1 Grupo Uniper

Uniper es una empresa que cotiza en bolsa con sede en Düsseldorf, Alemania. Uniper es una empresa energética centrada principalmente en la generación y el comercio de energía, incluyendo el gas natural, el petróleo, la energía nuclear y las centrales eléctricas de carbón. En 2021, Uniper generó unos ingresos operativos netos de 1.856 millones de euros y empleó a 11.494 personas.[251]

Uniper no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Uniper se ha comprometido a respetar, proteger y apoyar los derechos humanos a nivel internacional en todas las actividades de la empresa, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y espera que los proveedores y socios comerciales hagan lo mismo.[252] Sin embargo, Uniper no esboza un compromiso firme con los UNGP, el UNGC o las Directrices de la OCDE, y sólo afirma "*aspirar a actuar de acuerdo con las normas internacionales*".[253] Además, Uniper no describe en detalle cómo interpreta y aplica la empresa estas normas.

En el Código de Conducta para Proveedores de Uniper, que los proveedores están obligados a firmar por contrato, Uniper establece requisitos acordes con las normas laborales fundamentales de la OIT sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y libertad de asociación. Además, la empresa espera que los proveedores actúen de acuerdo con las leyes locales aplicables en materia de horas de trabajo, remuneración y salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, el Código de Conducta para Proveedores de Uniper no establece expectativas, disposiciones y políticas específicas, y hace hincapié en el cumplimiento de la legislación por encima de la adhesión a las normas internacionales.[254]

A partir de septiembre de 2021, Uniper ha empezado a coordinar de forma centralizada los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, incluidos los análisis y las evaluaciones de riesgo, y reconoce que "*las evaluaciones de riesgo deben ser más detalladas para identificar qué actividades, proyectos, productos y servicios adquiridos plantean riesgos reales para los derechos humanos*", pero (todavía) no revela los resultados de las evaluaciones de riesgo mejoradas. Uniper afirma que, para finales de 2022, la empresa habrá evaluado a todas las contrapartes como parte del proceso de diligencia debida, aunque la mayoría de los nuevos proveedores seleccionados aún no están sujetos a criterios de sostenibilidad (el 20% de todas las licitaciones de 2022 incluirán criterios de sostenibilidad adicionales más allá del Código de Conducta para Proveedores).[255]

Además de la detección de riesgos, una estrategia clave en materia de DDDH de Uniper es la pertenencia a iniciativas de múltiples partes interesadas (MSI). Uniper pretende "*participar activamente en hasta tres asociaciones de múltiples partes interesadas para 2023 que apoyen la diligencia debida en materia de ASG a lo largo de la cadena de suministro de las materias primas energéticas de Uniper*".[256] Sin embargo, aún no está claro a cuántas y cuáles MSI se unirá Uniper y cómo será su participación activa.

Uniper no ha descrito el papel de las partes interesadas, incluidos los titulares de derechos y los representantes de los trabajadores, en sus procesos de diligencia debida. La empresa sí informa sobre el compromiso con los sindicatos y las ONG en el contexto de la iniciativa Bettercoal en Colombia.[257]

Uniper cuenta con un canal de denuncia interno y otro externo para denunciar abusos o incumplimientos de la ley y de las políticas internas de la empresa. Uniper ha puesto los canales internos y externos a disposición de los empleados, clientes, proveedores y otros terceros "*que tengan una relación comercial con Uniper*", pero no especifica si se incluyen otras partes interesadas, como las comunidades locales afectadas por las actividades de Uniper. Uniper garantiza la confidencialidad y la ausencia de represalias, pero no proporciona información detallada sobre el proceso de reclamación, ni sobre si se determinan y se ofrecen soluciones, en su caso.[258]

Las políticas en la práctica

Del Informe de Sostenibilidad 2021 de Uniper se desprende que la empresa todavía está en pleno proceso de implantación de los procesos y procedimientos de DDDH. Aunque se han dado algunos pasos, como varios compromisos amplios con las normas internacionales y la ampliación de un análisis de riesgos en materia de derechos humanos, la empresa deja importantes lagunas en sus políticas y su aplicación.

El enfoque de Uniper respecto al DDDH se centra sobre todo en el cumplimiento legal, la detección de riesgos y unos criterios de sostenibilidad y derechos humanos muy limitados. Si bien los esfuerzos de la empresa por adherirse a las EIS en los próximos años son dignos de aplauso, especialmente para abordar los problemas sistemáticos que caracterizan a las cadenas de valor del carbón, no son suficientes para prevenir y mitigar los abusos de los derechos humanos en las propias operaciones y cadenas de suministro de la empresa. Además, las políticas de Uniper no tienen en cuenta el género. La empresa sólo informa sobre los datos desglosados por género en relación con su propia política de personal y diversidad, pero no ha esbozado una comprensión de los impactos de género sobre los derechos humanos en todas las actividades y cadenas de suministro de la empresa. La falta de información sobre el compromiso con otros grupos marginados, comunidades y titulares de derechos, incluyendo representantes como los sindicatos, sugiere que Uniper no está abordando adecuadamente las preocupaciones de las partes interesadas clave.

Las importantes lagunas en las políticas de la empresa y la actual falta de transparencia sobre los resultados de la detección de riesgos, la participación de las partes interesadas y otras actividades de aplicación limitan significativamente el grado en que las partes interesadas externas pueden verificar si Uniper cumple con las normas internacionales, y sugieren que la empresa tiene que mejorar significativamente su DDDH y la presentación de informes para demostrar que Uniper está tomando medidas adecuadas para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos.

5.2.2 Vattenfall

Vattenfall es una empresa pública sueca con sede en Solna. Vattenfall es una empresa energética con centrales eólicas, de carbón, gas, nucleares, hidroeléctricas, solares y de biomasa. En 2021, Vattenfall tenía unos 19.000 empleados y un beneficio operativo de 2.960 millones de euros.[259]

A pesar de sus pasados vínculos comerciales con Colombia, Vattenfall no se abastece actualmente de carbón colombiano, pero no se sabe si no lo hará en un futuro próximo. La empresa no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDHH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Vattenfall se ha comprometido con los UNGP, las Directrices de la OCDE y los ocho convenios fundamentales de la OIT.[260] Para cumplir estos compromisos, Vattenfall ha puesto en marcha un proceso de diligencia debida que abarca las propias operaciones, el abastecimiento y las compras de la empresa. Sin embargo, Vattenfall no describe en detalle cómo se lleva a cabo esta diligencia debida, ni revela un mapeo de los riesgos más destacados para los derechos humanos, tal como se indica en las Directrices de la OCDE. En 2018, Vattenfall se comprometió a que, para 2022, la empresa reforzaría y actualizaría los procesos de diligencia debida y llevaría a cabo evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos, pero hasta la fecha no se ha revelado un mecanismo más detallado ni evaluaciones de impacto.[261]

En su Código de Conducta para Proveedores y Socios, Vattenfall espera que los proveedores actúen con la debida diligencia en sus propias operaciones y cadenas de suministro, pero no exige a las empresas que se atengan a las Directrices de la OCDE. Aunque Vattenfall sí que establece algunas expectativas en materia de derechos humanos y laborales, éstas no se refieren explícitamente a los UNGP ni a los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. No obstante, Vattenfall espera que los proveedores supriman el trabajo infantil y el trabajo forzado, respeten la libertad de asociación y la no discriminación. Además, el Código establece las expectativas sobre las horas de trabajo, los salarios, la salud y la seguridad, y los derechos de los pueblos indígenas. Aunque algunas de estas expectativas van a menudo más allá de la legislación local (se espera que los proveedores "*cumplan los requisitos más estrictos entre el Código y las leyes, normas y reglamentos aplicables*"), la falta de compromisos explícitos y las referencias a las normas internacionales crean opacidad en torno a las expectativas exactas para los proveedores, ya que el Código de Vattenfall carece de suficientes detalles sobre las condiciones cruciales de los derechos laborales.[262]

Según el Informe Anual y de Sostenibilidad 2021 de Vattenfall, la empresa audita a los proveedores de alto riesgo en función de criterios de sostenibilidad, en base a los cuales se contrata a los proveedores para que adopten medidas correctoras cuando sea necesario, seguidas de un seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento. Sin embargo, los proveedores sólo se califican como de alto riesgo en función del país, y sólo se auditan los proveedores con grandes contratos.[263] Vattenfall no revela qué países se califican como de alto riesgo ni los criterios utilizados para esta evaluación de riesgos. En consecuencia, Vattenfall puede pasar por alto riesgos significativos en materia de derechos humanos en países no marcados como de alto riesgo por razones desconocidas, así como impactos en materia de derechos humanos entre sus proveedores más pequeños.

En 2022, Vattenfall actualizó su política de denuncia de irregularidades en consonancia con sus compromisos de mejorar la diligencia debida en materia de derechos humanos. Vattenfall puso en marcha un mecanismo de denuncia a disposición de todas las partes interesadas, tanto internas como externas, para informar sobre violaciones de los derechos humanos y otros problemas éticos. Vattenfall ofrece la opción de permanecer en el anonimato y prohíbe todo intento de determinar la identidad de un denunciante y prohíbe las represalias contra "*un denunciante que haya planteado una preocupación de buena fe*", aunque no está claro cómo se evaluaría en la práctica la condición de "*buena fe"*, lo que deja lagunas en la protección de los defensores de los derechos humanos.[264]

Las políticas en la práctica

En 2021, Vattenfall realizó una evaluación de alto nivel de su sistema de gestión de los derechos humanos y sus prácticas de gobernanza. Según la evaluación, Vattenfall no está totalmente alineada con las Directrices de la OCDE ni con los UNGP en todos los pasos de la diligencia debida. La evaluación también señala las lagunas que Vattenfall debe abordar en sus políticas, incluida una aplicación desigual de los procesos de diligencia debida en las distintas unidades de negocio, deficiencias en la apropiación y la rendición de cuentas en materia de derechos humanos en las categorías de contratación de alto riesgo, y una diligencia debida limitada que se extiende a los proveedores indirectos. Además, la evaluación identificó especialmente la falta de mecanismos de protección para los defensores de los derechos humanos, la falta de mecanismos de reclamación accesibles y las lagunas en los procesos de reparación de daños. Sobre la base de los resultados, Vattenfall ha esbozado áreas prioritarias de mejora y algunas medidas generales que la empresa ha adoptado y adoptará para aplicar las recomendaciones.[265]

Es ciertamente digno de mención que Vattenfall haya llevado a cabo y divulgado los resultados de una evaluación de los derechos humanos, identificando abiertamente los puntos débiles en la diligencia debida de la empresa y los puntos de mejora, mostrando así los esfuerzos de la empresa para mejorar la gobernanza de los derechos humanos. Sin embargo, hasta la fecha las políticas sólo muestran un progreso limitado y Vattenfall no ha divulgado los resultados detallados de ningún análisis de riesgo ni de la evaluación del impacto sobre los derechos humanos, lo que no permite conocer los riesgos identificados ni los planes de mitigación.[266]

Vattenfall tampoco describe los impactos de género de las violaciones de los derechos humanos, ni las vulnerabilidades cruzadas a las que pueden enfrentarse los trabajadores en función de su género, raza, estatus migratorio u otras identidades marginales. En su Informe Anual y de Sostenibilidad 2021, Vattenfall presenta cifras sobre diversidad, como el número de mujeres en puestos de liderazgo, pero estas cifras solo cubren la propia plantilla de la empresa y Vattenfall no describe ninguna política de igualdad de género en relación con sus cadenas de suministro.[267]

En su Informe Anual y de Sostenibilidad 2021, Vattenfall proporciona cifras de alto nivel sobre las auditorías realizadas entre los proveedores de alto riesgo, pero no queda claro en qué consisten estos riesgos, y no se proporcionan detalles sobre los resultados de estas auditorías y las medidas adoptadas para garantizar que los proveedores respeten los derechos humanos más allá de las auditorías.[268] Además, a pesar de los compromisos de Vattenfall en materia de libertad de asociación, la empresa no informa sobre ningún compromiso con los sindicatos o los representantes de los trabajadores, ni sobre el compromiso con otros titulares de derechos. Aunque en la Política de Derechos Humanos, Vattenfall se compromete a ampliar la esfera de influencia colaborando con sus socios para crear impactos positivos sobre los derechos humanos, hay muy pocas pruebas de un compromiso proactivo con las partes interesadas, en particular con los titulares de derechos, sobre los impactos en los derechos humanos.[269]

En general, los informes de Vattenfall sugieren que la empresa está adoptando activamente medidas para mejorar su gestión de los derechos humanos, entre otras cosas actualizando sus políticas, informando sobre las medidas que está adoptando la empresa para reforzar sus procesos de diligencia debida y poniendo en marcha un mecanismo de reclamación accesible a las partes interesadas internas y externas. Sin embargo, Vattenfall sigue dejando importantes lagunas de transparencia, sobre todo en sus procedimientos de detección de riesgos y de diligencia debida en materia de derechos humanos, y depende en exceso de las auditorías sociales, y no aporta pruebas sólidas de su compromiso con las principales partes interesadas, como los sindicatos.

5.2.3 EnBW

EnBW es una empresa energética que cotiza en bolsa con sede en Karlsruhe (Alemania). EnBW tuvo unos ingresos externos de 32.147 millones de euros en 2021, lo que supone un aumento del 63% respecto a 2020, y emplea a más de 26.000 personas.[270]

EnBW no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

EnBW se compromete a cumplir las normas internacionales sobre derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. EnBW afirma que se adhiere a los convenios fundamentales de la OIT con respecto a sus propios empleados, pero debilita este compromiso al sostener que "su *cumplimiento está garantizado, por un lado, al anclarlos en la legislación nacional"*.[271] Es importante señalar que, aunque la política de EnBW sobre la compra responsable de carbón y otros minerales afirma que sus principios se basan en los convenios de la OIT y en las Directrices de la OCDE, entre otros, el Código de Conducta de los Proveedores no incluye explícitamente un compromiso con estas normas internacionales.[272, 273]

Como parte de las iniciativas de sostenibilidad, EnBW forma parte de varias iniciativas internacionales y alemanas de RSC, como Bettercoal, Integrated Reporting, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) y el Foro Ecosense para el Desarrollo Sostenible de las Empresas Alemanas.[274] EnBW describe el diálogo con las partes interesadas, incluidos los clientes, los empleados, las organizaciones de la sociedad civil y los proveedores, como un elemento importante de sus actividades empresariales, aunque no menciona explícitamente a los representantes de los empleados o a los sindicatos.[275]

Se espera que todos los proveedores se adhieran a los principios del Código de Conducta para Proveedores y que los comuniquen a sus proveedores y socios comerciales, al tiempo que adoptan medidas razonables para garantizar su cumplimiento.[276] El Código de Conducta para Proveedores detalla los principios sobre derechos humanos y derechos laborales, como la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzado, los convenios de edad mínima, la no discriminación y la libertad de asociación y negociación colectiva.[277] El Código de Conducta no especifica requisitos sobre algunos aspectos concretos, como la provisión de salarios dignos. Para garantizar su cumplimiento, EnBW puede utilizar medidas como las autoevaluaciones de los proveedores y las auditorías in situ, que pueden ser realizadas por EnBW o por terceros. Sin embargo, la aplicación de estas medidas, incluida la frecuencia, no está clara.

En caso de infracción, el proveedor se compromete a tomar medidas correctoras y, en casos extraordinarios, podría incluso dar lugar a la terminación de la relación comercial.[278] Los socios comerciales y sus empleados también tienen derecho a informar de cualquier infracción o sospecha de infracción del Código de Conducta al punto de contacto central de EnBW. Sin embargo, el Código de Conducta para Proveedores limita el alcance del "socio comercial" a las empresas a las que EnBW compra bienes y servicios, y no se extiende más allá de la cadena de suministro. El Código de Conducta para Proveedores "*garantiza la confidencialidad y ofrece la mayor protección posible a todas las partes implicadas"*. Estas advertencias pueden plantear problemas de seguridad para los defensores de los derechos humanos, especialmente en los países donde no están suficientemente protegidos por las leyes locales.

Las políticas en la práctica

Aunque EnBW incorpora elementos del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos en sus políticas, existen importantes lagunas que dificultan la evaluación de si sus compromisos se aplican adecuadamente.

No hay suficiente información sobre la forma en que la RBC que cubre los derechos humanos y laborales está integrada en las políticas y sistemas de gestión de la empresa. Más allá de una somera mención a un Equipo de Sostenibilidad y a un Comité de RSC, hay muy poca información sobre los aspectos prácticos de su funcionamiento.

Hay una falta de transparencia con respecto al proceso de evaluación de riesgos. EnBW afirma que "*no hay riesgo" en el* ámbito del compromiso social a pesar de no mencionar ningún compromiso con los sindicatos o representantes.[279] EnBW informa sobre actividades seleccionadas realizadas con las partes interesadas, incluidos los clientes, las autoridades locales y los proveedores y socios comerciales, pero no hay detalles sobre el compromiso y el diálogo constantes con las partes interesadas, especialmente con los sindicatos. [280]

El Informe Anual Integrado menciona someramente los pasos del proceso de contratación para mitigar los riesgos en materia de derechos humanos. Por ejemplo, EnBW utiliza un "*proceso de varias etapas para comprobar si se respetan los derechos humanos y las normas medioambientales*", pero no está claro en qué consiste este proceso de varias etapas.[281]

También hay importantes lagunas en los informes de EnBW sobre la aplicación de sus políticas. Los informes son en gran medida ciegos al género, sin información sobre los impactos o riesgos de género. Cabe destacar que, si bien EnBW informa sobre la proporción de empleados bajo un convenio colectivo, esta proporción ha ido disminuyendo desde 2016 (93,4%) hasta 2021 (85,3%).[282]

La organización pacifista holandesa PAX ha puesto fin a su relación con EnBW por su actitud hacia las víctimas de violaciones de derechos humanos en las minas de carbón de sus proveedores en Colombia. PAX afirma que el informe no contiene un análisis adecuado de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos. [283]

La falta de transparencia y las lagunas en la aplicación del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos indican que EnBW puede no estar tomando las medidas adecuadas para identificar, mitigar y prevenir las violaciones de los derechos humanos en sus actividades empresariales.

5.2.4 Enel

Enel es una empresa eléctrica multinacional con sede en Roma (Italia). Enel tuvo unos ingresos de 88.006 millones de euros en 2021, lo que supone un aumento del 33% respecto al año anterior, y cuenta con 66.279 empleados.[284]

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Enel se compromete a respetar las normas de derechos humanos internacionalmente reconocidas, tal y como establecen los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE. Además, Enel afirma que su política de derechos humanos se apoya en los valores y principios fundamentales de los convenios de la OIT. Esto no es indicativo de un compromiso firme con los principios de la OIT.

Enel exige a todas las partes interesadas, es decir, a "*cualquier parte que tenga un interés directo o indirecto en el negocio del Grupo Enel*", que actúen de acuerdo con la Política de Derechos Humanos.[285] La política cubre derechos laborales como el rechazo del trabajo forzado y el infantil, el respeto a la diversidad y la no discriminación, la libertad de asociación y la negociación colectiva, pero no va más allá de este requisito mínimo para ofrecer derechos como el salario digno.[286] Las políticas de RBC que cubren los derechos laborales y humanos están integradas en los sistemas de gestión de Enel a través de tareas y responsabilidades bien definidas que se asignan a órganos de gobierno como el Comité de Control y Riesgo, el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad y la unidad de Planificación y Gestión del Rendimiento de la Sostenibilidad y los Derechos Humanos.

El proceso del DDDH en Enel se compone de una evaluación del riesgo percibido por las principales partes interesadas, un análisis de las deficiencias para evaluar los procesos de supervisión del riesgo e identificar las carencias, el desarrollo de un plan de acción para abordar las deficiencias y la supervisión de la aplicación del plan de acción. Todo el proceso se desarrolla en un ciclo de tres años.[287]

La evaluación de riesgos se realizó en 2020, a nivel de país, en consulta con las partes interesadas pertinentes, como la sociedad civil, los trabajadores directos e indirectos, los sindicatos, los representantes de las poblaciones indígenas y las comunidades locales. [288] El posterior análisis de las deficiencias puso de manifiesto la existencia de un sólido conjunto de mecanismos y sistemas de gestión para la protección de posibles violaciones de los derechos humanos. Esta evaluación se basó en los principios operativos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas e incluyó entrevistas con la alta dirección y evaluaciones de la cadena de valor en relación con diversos indicadores.[289] El plan de mejora desarrollado tras la evaluación incluye 170 acciones y, a finales de 2021, se ha registrado un progreso del 43%.[290] Durante 2021, Enel impartió aproximadamente 1,9 millones de horas de formación sobre temas de sostenibilidad, de las cuales más de 7000 horas fueron sobre temas de derechos humanos.[291] Sin embargo, esta formación se ofreció únicamente a los trabajadores y a ningún otro grupo de interés de la cadena de suministro.

Sobre la base del análisis de materialidad y del Plan Estratégico general, se elabora un Plan de Sostenibilidad con objetivos que se actualizan anualmente junto con la fijación de nuevas metas. El Plan de Sostenibilidad 2022-2024 abarca 6 macroáreas, entre las que se encuentran las personas (creación de valor a largo plazo para todos los grupos de interés), la naturaleza (protección del capital natural y la biodiversidad) y los fundamentos (apoyo a la buena gobernanza, respeto y promoción de los derechos humanos y mejora de la salud y la seguridad).[292] El Informe de Sostenibilidad presenta los objetivos de cada área, la meta asociada al Plan 2021-2023, los resultados a 2021, los progresos realizados y los objetivos para el Plan 2022-2024.[293]

El mecanismo de quejas en Enel está abierto a las partes interesadas, tanto internas como externas, en caso de cualquier violación. La Función de Auditoría analiza la queja y en caso de que se establezca una violación de la Política de Derechos Humanos, se aplicará el procedimiento del Código de Ética.[294] El Código Ético de Enel es aplicable a todos los empleados de la empresa, incluidos los de las filiales, y a los asociados vinculados a la empresa mediante una relación contractual.[295] La Función de Auditoría informa de la violación y de la medida correctiva propuesta a la alta dirección de la empresa.[296] Enel también garantiza que los denunciantes no sean objeto de ninguna represalia y que su anonimato sea salvaguardado, a menos que la ley exija lo contrario.[297]

En respuesta a nuestra solicitud de información, Enel declaró: "*Entre las iniciativas que perseguimos para lograr una cadena de suministro sostenible, participamos activamente en Bettercoal, una iniciativa global para promover la mejora continua de la responsabilidad corporativa en la industria internacional del carbón. Bettercoal ha publicado un código de conducta basado en las normas de responsabilidad social existentes y acordadas en el sector minero. En él se detallan las directrices a las que pueden remitirse las empresas mineras a la hora de elaborar sus propias políticas sociales, medioambientales y éticas. El Código de Bettercoal indica a los proveedores lo que los miembros esperan de sus prácticas en relación con cuatro categorías principales: gestión; compromiso con la ética y la transparencia; derechos humanos y laborales; y rendimiento medioambiental, al tiempo que promueve la mejora continua*".

Las políticas en la práctica

Enel es miembro de varias asociaciones de energía y sostenibilidad, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, CSR Europe y Global Reporting Initiative.[298] Enel reconoce que abordar los retos ASG requiere una coordinación global que subraya la importancia de la cooperación y la colaboración multilaterales.[299]

Durante el análisis de materialidad, se consulta estrechamente a las partes interesadas para comprender las prioridades asignadas a los retos ASG por las partes interesadas. En 2021, este proceso supuso aproximadamente 480 iniciativas de compromiso con las partes interesadas pertinentes. [300] En el caso de los proveedores y contratistas, los diferentes canales de compromiso incluyeron el contacto directo, los foros, los grupos de trabajo y las reuniones dedicadas, todo ello con su propia frecuencia (diaria, semanal, mensual, etc.). [301]

El Informe de Sostenibilidad 2021 ofrece información sobre las actividades y los objetivos en varios temas. Muchas de las medidas orientadas al género, como la proporción de mujeres en los procesos de selección y la proporción de mujeres directivas, ya se han alcanzado.[302] Sin embargo, no se informa sobre los impactos y riesgos de género. Enel también informa sobre el número de infracciones o presuntas infracciones en diferentes categorías, como prácticas laborales, malversación y conflicto de intereses.[303]

Los posibles proveedores sólo son reconocidos como tales si cumplen todos los requisitos específicos de cada grupo de productos. Esto incluye la asignación de actividades en cada grupo de productos, la vía de cualificación en función del tipo de proveedor y la asignación del nivel de riesgo.[304] Los posibles proveedores deben facilitar información sobre las prácticas laborales, como la libertad de asociación y la negociación colectiva. El proceso de gestión del rendimiento de los proveedores (SPM) se utiliza para evaluar y supervisar el rendimiento de los proveedores en el proceso de adquisición y la ejecución del contrato.[305] En 2021, se evaluaron más de 2.800 proveedores de primer nivel y al 37% de ellos se les asignaron acciones de mejora.[306] Sin embargo, no está claro en qué consistían estas acciones de mejora. Enel también ha puesto en marcha varias iniciativas para aumentar la resistencia de la cadena de suministro, como el Programa de Desarrollo de Proveedores.[307]

Según los informes del Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos, Enel está inmersa en polémicas relacionadas con violaciones de los derechos humanos, como el trabajo forzado de uigures en las cadenas de suministro mundial de energía solar y la construcción de una presa hidroeléctrica en tierras indígenas ancestrales en Guatemala.[308] Enel es también una de las 10 empresas con mayor número de denuncias de abusos, incluida la violación de los derechos sobre la tierra, los derechos de los indígenas y los ataques contra los defensores de los derechos humanos, en el sector de las energías renovables en América Latina.[309]

A pesar de los procesos de DDDH establecidos, todavía hay lagunas que deben abordarse, como una mayor información sobre los riesgos e impactos desde el punto de vista del género, una mayor transparencia en los procesos de seguimiento y la transparencia general de la cadena de suministro

5.2.5 RWE

RWE es una empresa internacional de energía con sede en Essen (Alemania), con unos ingresos de 24.500 millones de euros en el año fiscal 2021.[310] Las actividades de RWE se reparten entre cuatro empresas (RWE Renewables GmbH, RWE Generation SE, RWE Power AG y RWE Supply and Trading GmbH) que trabajan con el objetivo de ser neutrales en cuanto a emisiones de carbono para 2040.[311]

Diligencia debida en materia de derechos humanos

RWE se ha comprometido a reconocer, apoyar y poner en práctica los principios del Pacto Mundial de la ONU sobre derechos humanos, normas laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción en su área de influencia.[312] RWE también apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la ONU, los Principios Rectores de la ONU y los convenios fundamentales de la OIT.[313]

En la Carta Social de RWE, la empresa define los principios clave que defiende, entre ellos el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, los elevados niveles de salud y seguridad en el trabajo y la normativa sobre la jornada laboral.[314] Sin embargo, está claro que la carta social no va más allá de los requisitos mínimos legales nacionales en los respectivos países de operación. En respuesta a nuestro análisis de sus políticas, RWE añadió que *"en lo que respecta a la adquisición de carbón, RWE es miembro de Bettercoal, que tiene como objetivo trabajar en la mejora continua de la industria minera del carbón. La base para ello es el código de Bettercoal con el que se auditan las empresas mineras/ El principio 6 del código [establece]: Las empresas defenderán los derechos de los trabajadores y garantizarán unas condiciones de trabajo dignas y respetuosas de acuerdo con los ocho convenios fundamentales de la OIT y otros convenios pertinentes de la OIT".*

Además, en respuesta a la preocupación de los investigadores por la omisión de disposiciones sobre salarios dignos en sus políticas, RWE señaló las disposiciones sobre remuneración de Bettercoal: *" Disposición 6.21: Las empresas pagarán a los empleados salarios que cumplan o superen el más alto de los salarios mínimos legales aplicables, acordados a través de acuerdos salariales colectivos o la norma industrial vigente. Disposición 6.22: Las empresas determinarán el salario digno en su país de operación en cooperación con las partes interesadas, y desarrollarán, y cuando sea posible, implementarán un plan sobre el pago del salario digno a todos los empleados a lo largo del tiempo. Disposición 6.23: Las empresas pagarán los salarios con un método que sea razonable para los empleados y de manera oportuna. Disposición 6.24: Las empresas proporcionarán un salario igual por un trabajo de igual valor. Disposición 6.25: Las empresas pagarán a los empleados una tarifa superior por el trabajo realizado más allá de la jornada laboral normal, de acuerdo con la legislación aplicable*. "Esto demuestra que la empresa está tomando medidas para proporcionar salarios dignos a los trabajadores, sin embargo, no está claro si estas políticas también se extienden a los proveedores en regiones con una protección legislativa insuficiente.

Se analizaron los posibles riesgos materiales susceptibles de ejercer impactos negativos graves y se evaluaron sus impactos potenciales en tres dimensiones: Influencia por parte de RWE, Influencia sobre RWE y Relevancia para las partes interesadas.[315] Estos riesgos incluyen los derechos humanos, la lucha contra la corrupción, el medio ambiente, los empleados y los aspectos sociales.[316] RWE reconoce el impacto que su actividad tiene en varios grupos de interés y mantiene diálogos regulares con estos grupos, incluidos los clientes, los responsables políticos y los representantes de organizaciones medioambientales.[317] Aunque RWE aclaró que los empleados están representados a través de su pertenencia a diferentes comités de la empresa y a los consejos de supervisión de RWE, de acuerdo con la legislación alemana, no está claro si la empresa utiliza su influencia para asegurarse de que estos diálogos con las partes interesadas se extienden a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores en sus cadenas de suministro.

RWE distingue entre la calificación de los proveedores y la gestión de las relaciones con ellos. Para poder participar en el proceso de licitación, los proveedores potenciales deben completar un proceso de calificación que incluye un cuestionario de sostenibilidad y también confirmar el cumplimiento de la Política de Adquisición Sostenible y el Código de Conducta de RWE.[318] RWE utiliza IntegrityNext, una plataforma digital para la recogida de datos sobre sostenibilidad, en la que los proveedores deben presentar información y documentos adicionales para su verificación. La misma herramienta se utiliza para las autoevaluaciones de los proveedores y la supervisión de las redes sociales para mitigar los riesgos de DDDH. [319]

Todas las operaciones de compra deben respetar el Código de Conducta de RWE. RWE revisa las relaciones comerciales "*si se sabe públicamente que han incumplido los principios del Pacto Mundial de la ONU*".[320] La advertencia debilita potencialmente los compromisos asumidos por RWE.

Las empresas de RWE en el Reino Unido emiten una Declaración de Cumplimiento anual relativa a la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido. La empresa afirma que identifica, evalúa y supervisa a los proveedores y contratistas en relación con los posibles riesgos en materia de derechos humanos en la cadena de suministro.[321] Se pide a las partes que entran en un acuerdo con RWE que respondan a los cuestionarios sobre este tema, que notifiquen a RWE en caso de cualquier infracción (potencial) y que cumplan con las solicitudes de transparencia relativas a las cadenas de suministro.[322]

RWE presenta sus contribuciones para la aplicación y algunos indicadores de rendimiento. La empresa reconoce que no se revisan las cadenas de suministro completas y que pueden producirse impactos sobre los derechos humanos en la cadena de suministro.[323] Afirma que, por lo general, sólo es consciente del propietario anterior directo en el proceso de adquisición, por ejemplo los mercados mayoristas, y que le resulta difícil abarcar toda la cadena de suministro.[324]

Las políticas en la práctica

Como parte de las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos, el Grupo llevó a cabo un análisis de riesgos para revisar posibles áreas de actuación tanto en sus propios procesos como en la cadena de suministro. RWE carece de un sistema de denuncia de problemas específicos de derechos humanos y laborales, aunque el Grupo afirma que lo abordará en breve. El Grupo RWE puso en marcha una herramienta de seguimiento de los proveedores para revisar los aspectos relacionados con los derechos humanos y las condiciones laborales.[325]

En general, los informes sobre la aplicación de las políticas de DDHH que tienen en vigor son escasos. Faltan evaluaciones de riesgo e impacto en función del género. El funcionamiento del mecanismo de reparación de reclamaciones no está claro debido a la falta de información. No se informa sobre el número y los temas de las reclamaciones, ni sobre las medidas correctivas adoptadas.

Aunque los empleados disponen de un mecanismo de reparación de quejas para denunciar violaciones del Código de Conducta de RWE o del RGPD, no se menciona la protección contra las represalias. Esto plantea posibles preocupaciones para los defensores de los derechos humanos, especialmente en los países donde no están suficientemente protegidos por las leyes locales. Un informe de CIVICUS destaca el papel de las empresas, incluida RWE, en la perpetración de ataques contra los defensores de los derechos humanos. RWE ha sido acusada de utilizar el sistema legal para intimidar a los activistas del grupo de justicia climática llamado Ende Gelände.[326] En respuesta a nuestra evaluación de sus prácticas, RWE señaló una respuesta publicada por el Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos el 6 de diciembre de 2021. En ella, RWE afirmaba: "destacamos claramente que RWE no está intimidando a los activistas ni en general, ni en el caso concreto de Ende Gelände, una organización que está siendo examinada por las autoridades públicas debido a sus tendencias anticonstitucionales. Rechazamos decididamente esta acusación. Al contrario, les invitamos a seguir expresando su opinión, independientemente de la nuestra".[327]

5.2.6 ESB

ESB es una empresa energética con sede en Irlanda y propiedad mayoritaria del Gobierno irlandés (96,5%).[328] El Grupo se dedica a la generación, transmisión y distribución de electricidad y al suministro a los clientes, con activos de generación que incluyen carbón, gas natural, petróleo y centrales eléctricas renovables.[329] En 2021, el Grupo tenía más de 7.800 empleados y generó unos ingresos de 5.267 millones de euros.

La ESB no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

El Grupo ESB se compromete a respetar las normas internacionales en materia de derechos humanos, incluidas las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de los Principios Rectores.[330] En su Política de Derechos Humanos, el Grupo expone sus compromisos políticos basados en las normas internacionales de derechos humanos, incluida la prohibición de la discriminación, la esclavitud moderna, el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas, y la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables, horarios de trabajo justos, recompensas basadas en el mercado y una cultura de trabajo inclusiva.[331] Además, ESB respeta el derecho a la libertad de asociación. La supervisión de la política de derechos humanos está a cargo de un director ejecutivo y su cumplimiento se realiza a través de un comité especializado. Además, existe un procedimiento de reclamación para los empleados.[332]

En cuanto a los proveedores, ESB espera que actúen de acuerdo con los principios establecidos en su Política de Derechos Humanos. [333] Sin embargo, en su política para terceros, el Grupo espera que los proveedores cumplan con las leyes relacionadas con el trabajo infantil, forzado u obligatorio, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la no discriminación, las horas de trabajo y la libertad de asociación, pero no hace referencia a las normas internacionales de derechos humanos.[334] El Grupo incorpora estos requisitos de los proveedores en las disposiciones contractuales, en su selección de adquisiciones y mediante el compromiso con los proveedores a través de diálogos, auditorías, evaluaciones y planes de acción correctivos.[335]

El Grupo ESB informa que realizó un análisis de materialidad en 2020 para identificar temas de importancia para sus grupos de interés.[336] Para identificar los posibles riesgos para los derechos humanos y las medidas preventivas, el Grupo llevó a cabo una evaluación de los derechos humanos que abarcaba tanto sus operaciones internas como a los proveedores y socios comerciales, y revela ampliamente en qué áreas se identificaron problemas de derechos humanos.[337] En el marco de la diligencia debida, se consulta a diversas partes interesadas, incluidas las comunidades locales, que pueden verse afectadas por las operaciones del Grupo.[338]

Sobre la base de los riesgos identificados en materia de derechos humanos, ESB informa de que cuenta con diversas medidas, como políticas, directrices, formación de sensibilización para los empleados y compromiso y auditoría de los proveedores.[339] El grupo respeta el derecho de asociación de cada empleado y se compromete con los sindicatos (que forman parte del Grupo Sindical ESB) y los trabajadores para mitigar los riesgos.[340] El Grupo es miembro de Bettercoal.[341] Bettercoal es una iniciativa creada por los grandes compradores de carbón para verificar que las minas de carbón cumplen ciertas normas mínimas, y para trabajar por un suministro de carbón responsable.[342]

ESB publica cierta información sobre su compromiso con los proveedores, incluyendo los derechos humanos, y otras partes interesadas.[343] También divulga los indicadores clave de rendimiento relacionados con los riesgos identificados tras su análisis de materialidad para todo el grupo, incluidos los relativos a la salud y la seguridad, pero no los relativos a otros derechos humanos y laborales.[344]

ESB cuenta con un sistema de denuncia de irregularidades al que pueden acceder los "*trabajadores*", es decir, todos los empleados y directivos actuales y pasados de una empresa de ESB, los contratistas, los trabajadores eventuales y los trabajadores de agencias.[345] Los terceros deben comunicar los incidentes a "*cualquier directivo de ESB*".[346] Los incidentes pueden comunicarse al jefe de línea de un trabajador, a otro directivo, al auditor interno del Grupo, al servicio web confidencial o a una parte externa (Ministro de Comunicaciones, Acción Climática y Medio Ambiente), de forma oral o por escrito.[347] El enlace proporcionado para el servicio web no conduce al portal correcto. La ESB explica el procedimiento, sin información sobre el tiempo de tramitación y las actividades de reparación, y afirma que la denuncia anónima está permitida pero no es práctica. El Grupo intenta proteger a los denunciantes tratando todas las denuncias de forma confidencial, "en la *medida de lo posible*", y no tolera las represalias, si la persona plantea una preocupación "*en línea con esta política*".

Las políticas en la práctica

El Grupo ESB ha tomado algunas medidas para aplicar los procesos y procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, incluidos varios compromisos de respeto de las normas internacionales, la realización de evaluaciones de riesgo en materia de derechos humanos y el establecimiento de diversas políticas.

Sin embargo, las políticas del Grupo carecen de elementos importantes. Por ejemplo, ESB no exige públicamente a los proveedores, ni a sus proveedores, que se adhieran a las normas internacionales de derechos humanos en sus empresas en su política para terceros.[348] Además, no se hace referencia a los 8 convenios fundamentales de la OIT, y no se publican expectativas específicas para las empresas de la cadena de suministro de materias primas y minerales en ninguna de las políticas de ESB.

Además, el Grupo deja importantes lagunas en la aplicación de sus políticas. ESB ofrece una transparencia limitada sobre el proceso de su evaluación de riesgos en materia de derechos humanos, incluyendo si tiene en cuenta los impactos y riesgos en materia de derechos laborales y de género, ni sobre los resultados y riesgos específicos identificados.[349] Aunque ESB divulga varias medidas de mitigación en vigor, el Grupo no es del todo transparente en cuanto a si los riesgos se han mitigado. Asimismo, el Grupo informa en cierta medida sobre el compromiso de los proveedores y las auditorías, pero no con mucho detalle.[350] Además, ESB proporciona información sobre su marco general de gestión de riesgos y hace un seguimiento de los indicadores clave de rendimiento como parte del mismo, pero los riesgos identificados sólo incluyen los relacionados con la salud y la seguridad, sin ninguna revelación sobre otros riesgos laborales o relacionados con los derechos humanos identificados y mitigados.[351]

A excepción de algunos datos desglosados por género sobre su plantilla y de las declaraciones políticas contra la discriminación de género, el Grupo ESB no informa sobre los impactos y riesgos de género identificados en sus operaciones internas y cadenas de suministro. Por último, ESB no se compromete públicamente a poner remedio y su sistema de denuncia de irregularidades presenta lagunas cruciales, especialmente para los terceros que no tienen acceso al servicio web confidencial para revelar incidentes, sino que se les aconseja que informen a "*cualquier directivo de ESB*", lo que resulta preocupante.

A principios de 2021, se presentó una queja ante el Punto Nacional de Contacto Irlandés para las EMN de la OCDE contra ESB por abastecerse de carbón de la mina del Cerrejón en el norte de Colombia, que es bien conocida por sus violaciones del medio ambiente y de los derechos humanos durante las últimas 4 décadas.[352] Aunque ESB afirma que no ha suministrado carbón de la mina Cerrejón desde 2018, no ha publicado un compromiso político contra el suministro de carbón de esta mina.[353] En su lugar, el Grupo se basa en una evaluación de 2018 realizada por Bettercoal, en base a la cual la mina de Cerrejón es un "proveedor de Bettercoal" aprobado.[354] Recientes artículos de prensa revelan que ESB reinició el suministro de carbón de la mina del Cerrejón en 2022, lo que fue confirmado por ESB, que declaró que necesitaba hacer estos pedidos "*...para mantener un suministro seguro de carbón para satisfacer la demanda de electricidad de los clientes irlandeses en los* próximos meses". [355]

En general, el análisis muestra que ESB deja importantes lagunas en sus políticas y en su aplicación, y ofrece una transparencia limitada sobre sus actividades de diligencia debida y sus resultados. Además, al basarse únicamente en las evaluaciones de Bettercoal para sus adquisiciones de carbón, ESB corre el riesgo de contribuir a impactos reales adversos sobre los derechos humanos. Hay una clara necesidad de que el Grupo llene esas lagunas y refuerce su sistema de diligencia debida en materia de derechos humanos, para demostrar que está tomando las medidas adecuadas para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos, y que se compromete a proporcionar reparación a las víctimas (potenciales).

5.2.7 Poder de Onyx

Onyx Power es una empresa energética propiedad del inversor de capital privado Riverstone Holdings. Con sede en Alemania, la empresa explota cinco centrales eléctricas de carbón y biomasa repartidas por Alemania y los Países Bajos. Onyx Power emplea actualmente a unas 400 personas en sus centrales eléctricas.[356] Las cuentas financieras no se publican en el sitio web de la empresa.

Onyx Power no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Onyx Power no publica una política de conducta empresarial responsable o de derechos humanos y no se compromete públicamente con las normas internacionales sobre derechos humanos. La empresa se limita a afirmar en su página web que "*como proveedor de energía, tenemos una responsabilidad especial hacia nuestros clientes y empleados, así como hacia las personas y la naturaleza en la que operamos. Para garantizar un funcionamiento seguro, fiable y eficiente de nuestras centrales, formamos a nuestro personal y realizamos un mantenimiento periódico de nuestras centrales.*"[357] En lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo, Onyx Power afirma que ha implantado requisitos de salud y seguridad en el trabajo para la mayoría de sus empleados y contratistas, y que forma a los empleados en materia de seguridad laboral.[358] Sin embargo, no se revela más información sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Sigue sin estar claro cómo Onyx Power garantiza el respeto de los derechos humanos en sus propias operaciones y en sus cadenas de suministro. La empresa no ha divulgado públicamente documentos clave, como la Memoria de Sostenibilidad, el Informe Anual y el Código de Conducta de Proveedores, y no informa sobre las actividades de detección, prevención y mitigación de riesgos. Onyx Power sólo declara: "El *abastecimiento responsable de materias primas es una prioridad absoluta para Onyx Power. Para garantizarlo en nuestras operaciones comerciales diarias, seguimos 12 criterios de sostenibilidad al comprar carbón. Además, somos miembros de la Better Coal Initiative, una asociación de empresas europeas para mejorar la sostenibilidad de las cadenas de suministro en la industria del carbón".* [359]Aunque la empresa sigue criterios de sostenibilidad para la compra de carbón y es miembro de Bettercoal, no se sabe si estos criterios incluyen disposiciones sobre derechos humanos y laborales ni cómo se utilizan. Por otra parte, Bettercoal es una iniciativa creada por grandes compradores de carbón para verificar que las minas de carbón cumplen ciertas normas mínimas y trabajar por un suministro de carbón responsable. La iniciativa fue criticada por dejar la mina colombiana de Cerrejón en su lista de proveedores aprobados, a pesar de que la mina es bien conocida por sus violaciones del medio ambiente y de los derechos humanos.[360]

Las políticas en la práctica

La ausencia de información pública sobre los sistemas de diligencia debida sugiere que Onyx Power no está cumpliendo con sus responsabilidades corporativas de garantizar el respeto de los derechos humanos dentro de sus propias operaciones y cadenas de suministro. Dado que la empresa no se compromete públicamente con las normas internacionales sobre derechos humanos, condiciones laborales y diligencia debida, ni publica políticas cruciales sobre conducta empresarial responsable, no está claro si la empresa identifica los riesgos para los derechos humanos y toma medidas para prevenir o mitigar los impactos adversos, ni cómo lo hace. Además, Onyx Power no informa sobre un mecanismo de reclamación, ni sobre el compromiso con los titulares de derechos, ni sobre las evaluaciones de riesgo, lo que suscita serias dudas sobre si la empresa hace un seguimiento adecuado de los posibles daños, y mucho menos si toma medidas para cooperar o poner remedio.

Fabricantes de turbinas eólicas

5.2.8 Vestas Wind Systems A/S

Vestas Wind Systems es una empresa pública danesa que fabrica, vende, instala y presta servicios a turbinas eólicas. Vestas es el líder del mercado mundial en el sector eólico terrestre, y un gran actor en el sector eólico marino con instalaciones de producción en Europa, América del Norte, América Latina y Asia. En 2021, Vestas generó unos ingresos de 15.600 millones de euros y un beneficio antes de impuestos de 257 millones.[361] La empresa empleó una media de 29.164 ETC.[362]

Diligencia debida en materia de derechos humanos

En su Política de Derechos Humanos, Vestas se compromete con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y afirma que, en consecuencia, "respetará todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los convenios adicionales de la OIT sobre las normas laborales relativas a las horas de trabajo, los salarios y las prestaciones, y la salud y la seguridad". Vestas aclara además que esto también incluye explícitamente los derechos de los pueblos indígenas.[363] La empresa también ha apoyado públicamente la Directiva de Diligencia Debida de Derechos Humanos de la UE a través de su pertenencia a la Red Nórdica de Empresas por los Derechos Humanos.[364]

Vestas espera que todos sus socios comerciales respeten los mismos derechos humanos en toda la cadena de valor, y afirma que cuando las normas internacionales superen las leyes y reglamentos locales, se aplicarán estas normas internacionales.[365] En el Código de Conducta para Proveedores de Vestas, se espera que todos los proveedores y subcontratistas sigan estas mismas normas, con expectativas específicas en materia de salud y seguridad, esclavitud moderna, trabajo infantil, condiciones laborales (incluidos los salarios y las horas de trabajo), libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, acoso y compromiso con la comunidad.[366] Cuando se identifican impactos adversos entre los proveedores, Vestas "*trabajará junto con el proveedor para acordar un plan de acción correctiva. Si un proveedor viola el Código de Proveedores, o el proveedor no corrige el incumplimiento en un plazo razonable, consideraremos la posibilidad de suspender o terminar la relación comercial*".[367]

El sistema de gestión social de Vestas describe con más detalle cómo la empresa ha integrado la conducta empresarial responsable en sus políticas y su gestión, incluyendo una descripción de la diligencia debida social de Vestas.[368] Sin embargo, esta política de diligencia debida sólo se refiere a los proyectos de instalación y mantenimiento de aerogeneradores, pero sólo se pudo encontrar información limitada sobre la diligencia debida en el abastecimiento y la fabricación de Vestas. En respuesta a esta evaluación, la empresa señaló que en 2021 realizó exámenes de diligencia debida a 3.438 proveedores (incluidos los proveedores directos e indirectos de Vestas (centrados en el nivel 1)).[369] Además de esto, la empresa también *"evaluó el cumplimiento a través de [su] herramienta para proveedores que consiste tanto en cuestionarios de autoevaluación de proveedores como en auditorías en línea e in situ."*

En el Sistema de Gestión Social, Vestas describe una selección de riesgos sociales en relación con los proyectos de turbinas eólicas, como parte de la cual los desarrolladores de proyectos identifican y documentan "los *posibles riesgos sociales y la división de las funciones y responsabilidades sociales en torno a, por ejemplo, la participación de las partes interesadas, la adquisición de tierras, el empleo local, las costumbres y el patrimonio cultural, la salud y la seguridad de la comunidad, o el acceso a remedios para las comunidades y los trabajadores afectados*".[370] Además, el informe sobre Esclavitud Moderna de Vestas incluye un análisis de alto nivel de los riesgos dentro de las propias operaciones y cadenas de suministro de Vestas, incluyendo una descripción de la detección de riesgos a través de la preselección, las autoevaluaciones, las evaluaciones in situ y las evaluaciones de riesgo continuas.[371] Asimismo, el Código de Conducta para Proveedores de Vestas describe que Vestas lleva a cabo la debida diligencia con los proveedores para identificar y gestionar los riesgos. Vestas afirma: "*Basándonos en criterios de riesgo, seleccionamos a los proveedores para realizar evaluaciones adicionales que pueden incluir una auditoría del código de conducta. También podemos decidir llevar a cabo una auditoría si detectamos o sospechamos razonablemente que un proveedor no está cumpliendo este Código de Proveedores. Nuestro equipo de Compras dirige este proceso y será su punto de contacto en caso de que surja la necesidad de una auditoría*".[372] Aunque la empresa describe sus enfoques basados en el riesgo para los proveedores directos y las auditorías extraordinarias para los proveedores indirectos,[373] no se han revelado resultados que demuestren cómo Vesta pone en práctica esta política.

En 2018, Vestas llevó a cabo una evaluación del impacto de los derechos humanos en toda la empresa, en la que una parte externa mapeó los riesgos de derechos humanos en toda la cadena de valor, que posteriormente se priorizaron en función de la saliencia del riesgo (escala, alcance, irremediabilidad, probabilidad) y la relevancia para la acción empresarial (atribución, apalancamiento, historial de riesgos, gestión actual).[374] Aunque este amplio alcance está en consonancia con las Directrices de la OCDE, no está claro si Vestas tiene la intención de llevar a cabo una evaluación de riesgos de este tipo de forma más regular. Además, no se han divulgado los resultados de la evaluación de impacto. En respuesta a esto, la empresa declaró "*Como se indica en nuestro sitio web corporativo, nos hemos comprometido públicamente a realizar una evaluación de los derechos humanos en toda la empresa como mínimo cada 3 años (véase Responsabilidad Social Corporativa) - compromiso que se encuentra en Derechos Humanos DD)*".

Vestas se compromete a "*remediar los impactos adversos sobre las personas, los trabajadores y las comunidades que la empresa haya causado o contribuido a causar, y pondrá a disposición mecanismos de reclamación sin obstruir el acceso a otros recursos*". [375] Para ello, la empresa dispone de un mecanismo de reclamación operativo para que los trabajadores, grupos e individuos afectados por un proyecto puedan plantear sus preocupaciones, dudas o quejas. Vestas también espera que los proveedores dispongan de un sistema de denuncia para que los trabajadores puedan plantear sus preocupaciones de forma anónima y sin temor a represalias. Además, "*también se anima encarecidamente a los proveedores y a sus empleados a que utilicen nuestro sistema global de denuncia de irregularidades, EthicsLine, para hacer un informe si sospechan de una mala conducta entre sus empleados y/o los empleados de Vestas*."[376] En 2021, Vestas recibió 462 denuncias a través de EthicsLine, de las cuales 96 fueron corroboradas y dieron lugar a medidas disciplinarias.[377]

En el Sistema de Gestión Social, Vestas describe con más detalle los mecanismos de reclamación a nivel operativo, incluyendo una división de responsabilidades basada en el tipo de reclamación, los canales de comunicación, el compromiso con las partes interesadas y los procedimientos de diligencia debida.[378] Sin embargo, tanto para los mecanismos de reclamación de la línea ética como para los operativos, Vestas proporciona pocos detalles sobre cómo se investigan y evalúan las reclamaciones, o cómo se determina la reparación. En varias políticas, Vestas subraya que no se toleran las represalias contra los denunciantes, incluidas "las *amenazas, la intimidación y los ataques físicos o legales contra los defensores de los derechos humanos en relación con nuestro negocio o nuestras operaciones*".[379]

Las políticas en la práctica

Vestas cuenta con un amplio marco político para gestionar los riesgos sociales en sus operaciones y cadena de suministro, que incluye un fuerte énfasis en el respeto de los derechos laborales y la salvaguarda del bienestar de los trabajadores, así como en no abastecerse de minerales directamente de las minas, fundiciones o refinerías, sino que espera que los proveedores revelen información sobre el origen y las fuentes de los minerales utilizados. Estas normas van explícitamente más allá de los requisitos mínimos legales cuando son pertinentes y son aplicables a los proveedores. En este contexto, el Instituto Danés de Derechos Humanos, que cubre el tema de los derechos humanos, calificó a Vestas con el número 1 de 20 grandes empresas danesas por su documentación sobre el trabajo en materia de derechos humanos.[380]

El Informe de Sostenibilidad 2021 ofrece una visión crucial de los desarrollos a lo largo del año, incluyendo la información sobre los incidentes de seguridad en el lugar de trabajo, las quejas y el seguimiento de los proveedores. Los detalles y las cifras sobre las quejas sugieren que Vestas está aplicando activamente sus políticas y haciendo un seguimiento e investigación de los impactos adversos sobre los derechos humanos. Sin embargo, siguen existiendo varias lagunas importantes en relación con los detalles sobre los riesgos identificados, los esfuerzos de mitigación, los resultados de las evaluaciones de impacto y la falta de datos desglosados por género.

Aunque la declaración de Vestas sobre la esclavitud moderna en 2020 informa de 80 no conformidades relacionadas con las condiciones de trabajo, la empresa no describe en detalle cómo se abordaron esas cuestiones. En el Informe de Sostenibilidad, Vestas señala que se está haciendo un seguimiento del rendimiento de 148 proveedores clave, y que una empresa externa ha realizado 42 auditorías de cumplimiento de códigos.[381] Pero, de nuevo, Vestas proporciona pocos detalles sobre cómo se mitigan los impactos adversos en la práctica, o qué implica el compromiso con los proveedores sobre las no conformidades. En respuesta a esta afirmación, Vestas comentó "*Todas las no conformidades encontradas durante las auditorías se registran e incluyen un plan de mejora con un calendario específico para el cierre de las acciones basadas en los hallazgos. El equipo de Calidad y Desarrollo de Proveedores de Vestas realiza un seguimiento regular de los proveedores junto con los auditores, asegurándose de que las mejoras se implementan*".

Esta falta de detalle en la información divulgada es demasiado limitada para verificar la práctica y la conducta de Vestas en casos concretos o en relación con abusos específicos de los derechos humanos. Además, Vestas no aporta pruebas de un compromiso adecuado con los titulares de derechos, incluidos los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los sindicatos, a pesar de que la empresa hace mucho hincapié en los derechos laborales, incluida la libertad de asociación y la no toma de represalias contra quienes presentan quejas.

5.2.9 Siemens Gamesa

Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. (Siemens Gamesa) es una filial española de Siemens Energy. Siemens Gamesa se centra en el desarrollo y la fabricación de turbinas eólicas para plantas eólicas terrestres y marinas en 79 países. En 2021, Siemens Gamesa empleó a 26.182 personas y generó unos ingresos de 10.200 millones de euros, la mayor parte de los cuales son atribuibles a las turbinas eólicas (81%).[382]

Siemens Gamesa no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Siemens Gamesa se ha comprometido con las principales normas internacionales en materia de derechos humanos, como las Directrices de la OCDE, los UNGP, la Declaración Tripartita y la Política Social de la OIT, y los Women's Empowerment Principles (WEP). En su Política de Derechos Humanos, Siemens Gamesa se compromete a respetar los Convenios Fundamentales de la OIT, incluyendo la prohibición del trabajo forzado y del trabajo infantil, el respeto a la libertad de asociación y la eliminación de la discriminación, el acoso y la violencia.[383] Estas mismas normas se extienden a los proveedores Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios de Terceros, que deben comprometerse contractualmente con el Código y se espera que extiendan las mismas normas a sus propios proveedores.[384]

En un Acuerdo Marco Global con IndustriALL, Siemens Gamesa se compromete además a mantener un diálogo social con la representación de los trabajadores, dando prioridad a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y supervisando su aplicación a través de un comité formado por los sindicatos y la dirección de Siemens Gamesa.[385] En su declaración no financiera anual, Siemens Gamesa también informa sobre las relaciones laborales, incluida la representación sindical en todas las operaciones de la empresa.[386]

En varios documentos de política, Siemens Gamesa se compromete a llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos (DDH) para identificar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos en las propias operaciones de la empresa y en las actividades de los proveedores, pero Siemens Gamesa proporciona muy pocos detalles sobre cómo se lleva a cabo la diligencia debida en la práctica. Aunque esta diligencia debida incluye un análisis de riesgos, Siemens Gamesa sólo informa de que "*no hay constancia de sanciones o multas relacionadas con infracciones de los derechos humanos en el ejercicio 21"* y enumera una serie de temas generales de derechos humanos identificados como prioritarios, pero no proporciona información suficiente sobre los riesgos identificados, ni sobre las medidas que se han tomado en la práctica para mitigar o evitar que esos riesgos se materialicen. A la hora de abordar los riesgos en materia de derechos humanos entre los proveedores, Siemens Gamesa se basa en gran medida en las autoevaluaciones y auditorías.[387]

Siemens Gamesa dispone de un mecanismo de reclamación ("Integrity Hotline") al que puede acceder cualquier parte interesada para denunciar violaciones de las leyes o del Código de Conducta. Siemens Gamesa garantiza el anonimato y prohíbe las represalias contra los denunciantes y proporciona algunas indicaciones limitadas sobre los procedimientos de reclamación. En la declaración no financiera de 2021, Siemens Gamesa informa de que sólo se presentó una cuestión relacionada con los derechos humanos a través del mecanismo de reclamación, que se investigó y se consideró infundada.[388]

Las políticas en la práctica

A pesar de las políticas bastante elaboradas de Siemens Gamesa en materia de derechos humanos y, en concreto, de derechos laborales, es difícil evaluar cómo aplica la empresa estas políticas en la práctica. Siemens Gamesa informa sobre las relaciones laborales y los derechos humanos en la declaración no financiera anual, pero la empresa proporciona una visión limitada de los desarrollos o problemas específicos. Al informar sobre los riesgos materiales en materia de derechos humanos, Siemens Gamesa sólo destaca los temas generales, pero no revela cómo se llevó a cabo el análisis, ni qué riesgos específicos en qué cadenas de suministro o geografías se identificaron, ni cómo se abordan estas cuestiones más allá de las políticas generales de la empresa. En cuanto a la prevención y la mitigación, Siemens Gamesa se refiere principalmente a la supervisión y la auditoría del cumplimiento, pero no describe cómo la empresa aborda de forma proactiva los abusos sistemáticos de los derechos humanos.[389]

Por estas razones, no se ha podido comprobar si Siemens Gamesa cumple adecuadamente su compromiso de llevar a cabo la diligencia debida en materia de medio ambiente y derechos humanos. Sin embargo, la información activa de la empresa sobre las relaciones laborales, incluido el compromiso activo con los sindicatos y los representantes de los trabajadores, es un signo positivo. Además, la empresa se ha comprometido con los PME, informa de los datos desglosados por género en relación con su plantilla y expone diversas acciones para promover la igualdad de género en la empresa.[390]

5.2.10 Nordex

El Grupo Nordex es una empresa pública con sede en Hamburgo, Alemania. Nordex diseña, fabrica y construye turbinas eólicas terrestres que se instalan en más de 40 países. En 2021, Nordex generó unos ingresos brutos de 5.100 millones de euros y empleó a 8.658 personas.[391]

Nordex no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

En su Política de Derechos Humanos, Nordex se compromete con los UNGP, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y las Directrices de la OCDE, aunque no se ofrecen detalles sobre la interpretación y aplicación de estas normas por parte de la empresa. El Código de Conducta para Proveedores sólo exige a los proveedores y contratistas que se adhieran al Pacto Mundial de la ONU. Estas expectativas no se extienden a los proveedores indirectos ni a otras relaciones comerciales. Además, aunque el Código establece disposiciones sobre los derechos laborales fundamentales, Nordex debilita significativamente varias normas al exigir a los proveedores que cumplan las leyes y reglamentos locales en lugar de las normas de la OIT sobre libertad de asociación, horarios de trabajo y remuneración. Además, ninguna de las políticas hace referencia a las comunidades marginadas y a los impactos de género, salvo la política de diversidad interna de la empresa.[392]

Según la política de derechos humanos, Nordex utiliza "*un mecanismo de control interno y de diligencia debida para nuestras propias actividades y para las de nuestros proveedores*", pero no se ofrecen más detalles sobre este mecanismo de diligencia debida.[393] Sólo en lo que respecta a los minerales conflictivos, los proveedores están obligados a establecer medidas de diligencia debida.[394]

En el Informe de Sostenibilidad 2021, Nordex informa de la realización de una evaluación de riesgos para identificar los riesgos para los derechos humanos y descubrió que había *"altos riesgos para los derechos humanos en áreas de negocio como el abastecimiento y las ventas en países con leyes laborales relajadas, así como en nuestra cadena de suministro que trata con mano de obra de estos países".* Para mitigar estos riesgos, Nordex puso en marcha una iniciativa de diligencia debida que incluía una autoevaluación de los proveedores de primer nivel, aunque la empresa no informa de los resultados ni de las medidas adoptadas posteriormente.[395]

Nordex ha establecido un mecanismo de reclamación ("¡Notifícalo!") para plantear las preocupaciones sobre la mala conducta. Sin embargo, el mecanismo sólo está abierto a los empleados de Nordex y a los de sus socios comerciales, y no está claro cómo pueden acceder a la reparación otras partes interesadas, como las comunidades locales. Nordex facilita las denuncias anónimas pero no garantiza el pleno anonimato, y la empresa afirma que *"el denunciante está protegido por las empresas contra los efectos adversos en la medida de sus posibilidades",* pero no ofrece protecciones sólidas contra las represalias. Según el Informe de Sostenibilidad 2021, Nordex no identificó ningún incidente relacionado con los derechos humanos durante 2021 y *"no recibió ninguna queja formal en relación con la cadena de suministro de la empresa."*[396]

Las políticas en la práctica

Nordex se enorgullece de sus resultados en materia de ASG "*por encima de la media del sector"*[397] , pero proporciona muy poca información sobre la diligencia debida de la empresa en materia de medio ambiente y derechos humanos. Aunque Nordex se compromete a respetar normas internacionales cruciales en materia de derechos humanos, la empresa no revela detalles sobre cómo lleva a cabo y aplica los procedimientos de diligencia debida para garantizar el respeto de los derechos humanos en toda la cadena de suministro. En la aplicación, Nordex parece confiar firmemente en las obligaciones contractuales y las auditorías, pero no demuestra esfuerzos proactivos para promover mejores condiciones de trabajo en toda la cadena.

Además, el hecho de que Nordex se centre en el cumplimiento legal en lugar de en la adhesión a las normas internacionales deja importantes lagunas, especialmente en relación con derechos laborales cruciales como la libertad de asociación y la negociación colectiva. En su Informe de Sostenibilidad 2021, Nordex informa sobre la "participación de las partes interesadas", pero sólo se refiere a clientes, proveedores e inversores. No está claro si Nordex se ha comprometido con los sindicatos y los representantes de los trabajadores, las comunidades locales u otras partes interesadas clave.[398]

Como consecuencia de las importantes lagunas en la divulgación, no se ha podido evaluar si Nordex aplica, y de qué manera, normas internacionales como las Directrices de la OCDE y los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, ni cómo garantiza la empresa la identificación, prevención y mitigación de los riesgos para los derechos humanos en toda la cadena de suministro. Sin embargo, las deficiencias de las políticas de Nordex, incluidas las débiles disposiciones sobre derechos laborales, la falta de un mecanismo de reclamación para las partes interesadas que no sean los trabajadores, la ceguera en materia de género y la excesiva dependencia de las auditorías y el cumplimiento de la legislación, sugieren que las políticas de la empresa están muy lejos de cumplir las Directrices de la OCDE.

5.2.11 Enercon

Enercon es una empresa privada con sede en Aurich, Alemania. Enercon desarrolla, fabrica, instala y da servicio a turbinas eólicas terrestres en más de 50 países. En 2020, Enercon generó unos ingresos operativos de 3.600 millones de euros y empleó a 14.115 personas.[399]

Enercon no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Enercon no se ha comprometido públicamente con las normas internacionales en materia de derechos humanos, incluidos los Principios Rectores de la ONU, las Directrices de la OCDE y los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Enercon no ha divulgado una política de derechos humanos, una política de conducta empresarial responsable ni ningún otro documento que describa un mecanismo de diligencia debida en materia de derechos humanos.

El único documento relevante disponible públicamente es el Informe de Sostenibilidad 2020 de Enercon, que describe los criterios generales que deben cumplir los proveedores, subcontratistas y prestadores de servicios. Según el informe, Enercon examina a los proveedores y hace un seguimiento del cumplimiento continuo de los criterios de sostenibilidad, que incluyen los derechos humanos y laborales, la salud y la seguridad, los riesgos medioambientales y el compromiso con la comunidad. Sin embargo, Enercon no describe en detalle lo que implican estos criterios. Enercon afirma que los proveedores nuevos y los ya existentes son examinados en función del cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores, como parte del cual *"los proveedores tienen que cumplir la normativa de la Organización Internacional del Trabajo relativa al trabajo forzoso, la edad mínima y el trabajo infantil".* Sin embargo, el Código de Conducta para Proveedores no se ha hecho público y no se ha podido identificar ningún compromiso sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva.[400]

Enercon se basa en evaluaciones y auditorías para garantizar que los proveedores cumplen estos requisitos mínimos, pero no ha revelado los resultados de las evaluaciones y auditorías de riesgo, y no se ha podido encontrar información sobre otras iniciativas para garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales en toda la cadena de suministro de Enercon. No se ha podido identificar ninguna evidencia sobre el compromiso con los sindicatos y los representantes de los trabajadores, las comunidades locales y otros titulares de derechos, excepto el compromiso de la empresa con los empleados a través de una encuesta de satisfacción, y el compromiso de la comunidad en 2020 con una comunidad afectada por un parque eólico en Brasil. [401]

No se ha encontrado ninguna prueba de que Enercon disponga de un mecanismo de reclamación al que puedan acceder los trabajadores y otras partes interesadas.

Las políticas en la práctica

Llama la atención la falta de documentos y políticas disponibles públicamente sobre el enfoque de Enercon respecto a la conducta empresarial responsable, los derechos humanos y las condiciones laborales. El único documento relevante, la Memoria de Sostenibilidad 2020, se está quedando anticuado y la empresa no ha adoptado públicamente ninguna política que cubra los derechos humanos. Las políticas a las que sí hace referencia Enercon, como el Código de Conducta para Proveedores, no se han hecho públicas.

Dado que Enercon no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional crucial en materia de derechos humanos, no es probable que la empresa lleve a cabo la diligencia debida de acuerdo con las Directrices de la OCDE. Aunque Enercon esboza un cierto nivel de selección de riesgos y auditoría de cumplimiento entre los proveedores y subcontratistas, esto no equivale a un mecanismo completo de diligencia debida. La falta de una política de derechos humanos, la inexistencia de un mecanismo de reclamación y la falta de compromiso con los sindicatos, los titulares de derechos y otras partes interesadas clave, sugieren que Enercon no está cumpliendo con sus responsabilidades para garantizar el respeto de los derechos humanos en las operaciones de la empresa y a lo largo de sus cadenas de suministro.

5.2.12 Končar

KONČAR - Elektroindustrija d.d. (Končar) es una empresa que cotiza en bolsa con sede en Trešnjevka, Croacia. Končar opera en los sectores de la electricidad, el transporte y la energía, incluida la energía eólica a través de su filial Končar Renewable Energy Sources. En 2021, Končar generó unos ingresos de 479 millones de euros y empleó a 3.640 personas.[402]

Končar no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Končar no ha publicado una política de derechos humanos o de conducta empresarial responsable y no se ha comprometido públicamente con las normas internacionales sobre derechos humanos ni con las Directrices de la OCDE. Además, no se han encontrado referencias a la diligencia debida en materia de medio ambiente y derechos humanos. Aunque Končar no esboza un compromiso con los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, la empresa afirma que *"no tolera el trabajo infantil, ni aplica el trabajo obligatorio o forzoso en ninguna de sus actividades o formas empresariales."* Končar afirma además que la empresa respeta los derechos humanos y los tiene en cuenta en la toma de decisiones operativas.[403]

Sin embargo, no se han podido identificar otras declaraciones, políticas o compromisos en materia de derechos humanos. No está claro cómo Končar garantiza el respeto de los derechos humanos en sus propias operaciones y en sus cadenas de suministro. La empresa no ha divulgado públicamente documentos clave, como un Código de Conducta para Proveedores, y no informa sobre la detección de riesgos, los esfuerzos de prevención y las actividades de mitigación. Aunque en el Informe de RSC 2020 se afirma que los proveedores son examinados en función de su cumplimiento, no está claro en qué consiste este cumplimiento y si contiene disposiciones sobre derechos humanos y condiciones laborales.[404]

Končar informa sobre las relaciones laborales y el compromiso con los sindicatos que representan a sus propios trabajadores, y afirma que todos sus empleados tienen derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Sin embargo, la empresa no esboza un compromiso similar con los trabajadores de la cadena de suministro. Además, aunque Končar afirma tener políticas contra la discriminación (por razón de género) y el acoso sexual en el lugar de trabajo, estas políticas no se divulgan y solo cubren a su propia plantilla.[405]

No se ha podido encontrar información sobre la disponibilidad de un mecanismo de reclamación para plantear preocupaciones sobre los derechos humanos o las condiciones laborales. Según el Informe de RSC 2020 de Končar, la empresa no registró ninguna queja o reclamación en relación con los impactos sociales o medioambientales de las actividades de la empresa en el año 2020.[406]

Las políticas en la práctica

La falta de información pública sobre los mecanismos de diligencia debida sugiere que Končar no está cumpliendo con sus responsabilidades corporativas de garantizar el respeto de los derechos humanos en todas las operaciones y cadenas de suministro de la empresa. Dado que Končar no se ha comprometido públicamente con las normas internacionales sobre derechos humanos, condiciones laborales y diligencia debida, ni ha divulgado políticas cruciales sobre conducta empresarial responsable, no está claro si la empresa identifica los riesgos para los derechos humanos y toma medidas para prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los trabajadores y las comunidades, ni cómo lo hace. La falta de información sobre la detección de riesgos en materia de derechos humanos, junto con la inexistencia de un mecanismo de reclamación accesible y la ausencia de pruebas sobre el compromiso con los titulares de derechos, suscita además importantes dudas sobre si Končar está realizando un seguimiento y una supervisión adecuados de los posibles daños a los seres humanos y al medio ambiente, por no hablar de la adopción de medidas para remediar a las víctimas.

5.2.13 Vergnet

Vergnet S.A. es una empresa pública francesa que diseña, fabrica y mantiene soluciones de energía eólica y solar. En 2021, Vergnet tuvo unos ingresos de 6 millones de euros.[407] La empresa emplea a unas 96 personas y opera en más de 40 países.[408]

Vergnet no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Vergnet no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna información sobre políticas de sostenibilidad y derechos humanos, mecanismos de diligencia debida, RSC u otros temas de conducta empresarial responsable.

Vergnet ha publicado un enfoque paso a paso sobre cómo la empresa apoya los proyectos de energía renovable, pero ninguno de estos pasos incluye las actividades de la EHRDD ni otros pasos explícitos para abordar las preocupaciones empresariales responsables. [409]

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Vergnet garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, y cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Vergnet no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales y no publica un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la EHRDD, y puede que solo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de abastecimiento de Vergnet.

5.2.14 Leitwind

Leitwind es una empresa privada italiana que diseña, fabrica e instala turbinas eólicas.[410] Leitwind forma parte del grupo High Technology Industries (HTI), que también incluye filiales en el ámbito del transporte. En 2020, el Grupo HTI tuvo ventas por valor de 887 millones de euros y empleó a 3.849 personas en todo el mundo. No está claro qué partes de estas cifras son atribuibles a Leitwind. [411]

Leitwind no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Leitwind no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna información sobre políticas de sostenibilidad y derechos humanos, mecanismos de diligencia debida, RSC u otros temas de conducta empresarial responsable.

El único documento relevante divulgado públicamente por Leitwind es un Código Ético de 2013, pero este código no contiene ninguna disposición sobre derechos humanos o condiciones laborales.[412] Además, el informe anual de la empresa matriz HTI Group solo informa sobre las iniciativas voluntarias de RSC, pero no menciona los derechos humanos ni las actividades de diligencia debida.[413]

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Leitwind garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, y cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Leitwind no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales y no publica un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la DDDH, y puede que solo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de abastecimiento de Leitwind.

Productores de paneles solares fotovoltaicos

5.2.15 Soluxtec

Soluxtec es una empresa privada con sede en Bitburg, Alemania, que diseña y fabrica módulos solares fotovoltaicos. Soluxtec no ha revelado públicamente ninguna información sobre los resultados financieros, la propiedad ni el número de empleados.[414]

Soluxtec no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Soluxtec no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna información sobre políticas de derechos humanos, mecanismos de diligencia debida, RSC u otros temas de conducta empresarial responsable. La única información disponible públicamente sobre la conducta empresarial responsable es la página de sostenibilidad de Soluxtec, que sólo expone los compromisos sobre la huella ecológica de sus productos y su proceso de fabricación.[415]

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Soluxtec garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, y cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Soluxtec no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales y no divulga un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la EHRDD, y puede que sólo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de abastecimiento de Soluxtec.

5.2.16 Sonnenstromfabrik

Sonnenstromfabrik (CS Wismar GmbH) es una empresa privada con sede en Wismar, Alemania. Sonnenstromfabrik diseña y produce módulos solares fotovoltaicos. En 2020, Sonnenstromfabrik pasó a formar parte del grupo CENTROTEC Sustainable SE, que tiene una facturación de 700 millones de euros.[416] No se ha podido encontrar más información sobre los ingresos, la propiedad y el número de empleados de Sonnenstromfabrik.

Sonnenstromfabrik no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Sonnenstromfabrik no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna política de derechos humanos, mecanismos de diligencia debida u otras políticas de RBC.

Sonnenstromfabrik declara que su fabricación tiene lugar exclusivamente en Alemania y que cumple las normas alemanas en materia de condiciones de trabajo, seguridad laboral y normas medioambientales. Además, Sonnenstromfabrik afirma que confía en su mayoría en proveedores europeos y que sólo se abastece fuera de Europa cuando es necesario por interrupciones en la cadena de suministro. En esos casos, Sonnenstromfabrik afirma que realiza auditorías para garantizar que no se utiliza mano de obra forzada.[417] Sin embargo, no se han encontrado más detalles sobre este enfoque de auditoría y Sonnenstromfabrik no explica cómo garantiza que se respeten las mismas normas más allá de los proveedores de primer nivel.

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Sonnenstromfabrik garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, y cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Sonnenstromfabrik no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales, y no publica un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la EHRDD, y puede que solo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de abastecimiento de Sonnenstromfabrik.

5.2.17 Energía Hanplast

Hanplast Energy es una empresa privada polaca con sede en Bydgoszcz (Polonia) y es una filial de Hanplast Ltd. Hanplast Energy fabrica paneles solares fotovoltaicos.[418] No se ha podido encontrar más información sobre la propiedad, los ingresos y la plantilla de Hanplast.

Hanplast no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Hanplast Energy no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna política de derechos humanos, mecanismos de diligencia debida u otras políticas de RBC.

La empresa matriz de Hanplast Energy, Hanplast Ltd, expone en su sitio web una carta ética que incluye la prohibición del uso de mano de obra infantil y trabajo forzado, la lucha contra la discriminación, la salud y la seguridad, y la protección del medio ambiente.[419] Sin embargo, la empresa no describe cómo garantiza el respeto de estos principios en sus propias operaciones y en la cadena de suministro, y no se ha podido identificar ninguna otra documentación sobre cuestiones de RBC.

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Hanplast Energy garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, y cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Hanplast Energy no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales, y no publica un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la DDDH, y puede que solo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de abastecimiento de Hanplast Energy.

5.2.18 Kioto Solar

Kioto Solar es una empresa privada con sede en Glan, Austria. Kioto Solar fabrica módulos solares fotovoltaicos.[420] No se han encontrado detalles sobre la propiedad, los ingresos o el número de empleados de Kioto Solar.

Kioto Solar no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Kioto Solar no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna información sobre políticas de derechos humanos, mecanismos de diligencia debida, RSC u otros temas de conducta empresarial responsable. La única información disponible públicamente sobre la conducta empresarial responsable es una breve declaración en la que se afirma que Kioto Solar pretende "*iniciar las acciones correctivas adecuadas*" en caso de accidentes laborales, pero no se ofrecen más detalles.[421]

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Kioto Solar garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, ni cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Kioto Solar no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales y no publica un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la DDDH, y puede que solo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de abastecimiento de Kioto Solar.

5.2.19 Exasun

Exasun es una empresa privada situada en La Haya (Países Bajos). Exasun fabrica módulos solares fotovoltaicos.[422] No se han encontrado detalles sobre la propiedad, los ingresos o el número de empleados de Exasun.

Exaun no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Exasun no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna información sobre políticas de derechos humanos, mecanismos de diligencia debida, RSC u otros temas de conducta empresarial responsable. En su página web sobre sostenibilidad, Exasun afirma: "*Producimos nuestros sistemas de techos solares localmente, en nuestro propio centro de producción en La Haya. En la medida de lo posible, obtenemos las materias primas de proveedores europeos. Así evitamos el transporte internacional. Además, la energía que utilizamos para la producción es más limpia que la que se emplea para este fin en China. La producción se realiza en buenas condiciones de trabajo y estimula el empleo local*".[423]

Sin embargo, Exasun no explica qué entiende la empresa por "buenas condiciones de trabajo" ni qué expectativas y políticas específicas se establecen para que sus propias operaciones y sus proveedores respeten los derechos laborales. Además, los proveedores europeos no están exentos de las responsabilidades de diligencia debida, y Exasun tampoco describe cómo salvaguarda estas mismas normas cuando se abastece de materias primas de otras regiones.

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Exasun garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, ni cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Exasun no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales y no publica un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la DDDH, y puede que sólo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de abastecimiento de Exasun.

5.2.20 Tecnologías Recom

Recom Technologies (Recom) es una empresa privada situada en Lannion, Francia. Recom diseña y fabrica módulos solares fotovoltaicos, que se han vendido en 95 países. En un folleto de la empresa de 2021, Recom afirma tener unos ingresos de más de 750 millones de dólares y unos 350 empleados.[424]

Recom Technologies no respondió a nuestra solicitud de comentarios sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Recom no se ha comprometido públicamente con ninguna norma internacional sobre derechos humanos y condiciones laborales, incluidas las Directrices de la OCDE, los UNGP o los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Además, la empresa no ha publicado ninguna información sobre políticas de derechos humanos, mecanismos de diligencia debida, RSC u otros temas de conducta empresarial responsable. En su folleto de empresa, Recom afirma que está comprometida con "*las normas sociales y de sostenibilidad europeas*", aunque no ofrece más detalles sobre lo que implican estas normas ni sobre cómo garantiza Recom el respeto de estas normas en todas las operaciones y la cadena de suministro de la empresa.[425]

En consecuencia, no se ha podido evaluar si Recom garantiza el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, y cómo lo hace.

Las políticas en la práctica

Recom no ofrece ninguna transparencia sobre sus políticas y actividades en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales y no publica un informe anual de sostenibilidad. Esto sugiere que la empresa no está llevando a cabo activamente la EHRDD, y puede que sólo disponga de mecanismos limitados para salvaguardar los derechos de los afectados por las operaciones y actividades de aprovisionamiento de Recom.

Productores de VE

5.2.21 Volkswagen

Volkswagen AG, o Grupo Volkswagen, es un fabricante alemán de vehículos de motor con sede en Wolfsburg, Alemania. Volkswagen cotiza en bolsa, pero está controlada por Porsche SE, que a su vez está controlada por la familia Porsche y Piëch. En 2021, Volkswagen tuvo unos ingresos por ventas de 250.200 millones de euros y empleó a casi 673 mil personas.[426] Los coches eléctricos representaron el 7,5% del número total de coches entregados, lo que supone una duplicación en comparación con 2020.[427]

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Volkswagen se ha comprometido públicamente con las normas internacionales sobre derechos humanos, incluidas las normas laborales fundamentales de la OIT, la Declaración Tripartita de la OIT, los UNGP y las Directrices de la OCDE.[428] Estos compromisos se reflejan en diversas políticas que, en su conjunto, constituyen el enfoque de Volkswagen en materia de DDHH. En la Declaración de Derechos Sociales de la empresa, Volkswagen esboza sus compromisos políticos en línea con los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, y en varios casos esboza compromisos por encima y más allá de la legislación nacional cuando las normas de la OIT superan esos requisitos mínimos, como en el caso del trabajo infantil, la libertad de asociación y la salud y seguridad en el lugar de trabajo.[429] En respuesta a nuestra evaluación, Volkswagen añadió: "En los *próximos meses, publicaremos un Informe de Materia Prima Responsable actualizado. A la vista de la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania y su equivalente en la UE, se seguirá profundizando en estos esfuerzos."*

El Código de Conducta para las Relaciones Comerciales de Volkswagen es aplicable a todos los proveedores de Volkswagen, que a su vez deben transmitir los requisitos a sus propios proveedores a lo largo de la cadena de suministro. El Código exige a los proveedores que tomen medidas en consonancia con los derechos fundamentales en el trabajo de la OIT sobre el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad de asociación y la discriminación, así como varias disposiciones adicionales sobre la compensación, las horas de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, y las condiciones de trabajo y de vida. Sin embargo, Volkswagen no establece requisitos específicos que los proveedores deban cumplir, por ejemplo, prohibiendo la confiscación de los pasaportes de los trabajadores inmigrantes o las represalias contra los organizadores sindicales.[430]

Para identificar, prevenir y mitigar los riesgos en materia de derechos humanos, Volkswagen ha llevado a cabo evaluaciones de riesgos en materia de derechos humanos que abarcan todos los centros de producción de la empresa, e informa de los resultados de alto nivel en su Informe de Sostenibilidad 2021. Además, Volkswagen también ha realizado un amplio ejercicio de alcance ("análisis de materialidad") para identificar los riesgos de RBC más importantes a los que está expuesta la empresa.

Volkswagen cuenta con una política específica de diligencia debida en el abastecimiento de materias primas, que abarca 16 materias primas prioritarias, incluidas las de las baterías, los minerales conflictivos y otros materiales utilizados en la producción de vehículos eléctricos. El mecanismo de diligencia debida de las materias primas se centra especialmente en los derechos laborales, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, la salud y la seguridad en el trabajo, así como los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y los impactos ambientales adversos.[431]

El informe anual de Volkswagen sobre las materias primas incluye una descripción de la detección de riesgos de la empresa para cada materia prima, los orígenes y la naturaleza del abastecimiento de Volkswagen, así como una descripción de las medidas adoptadas para abordar esos riesgos, que en la mayoría de los casos se refiere a la auditoría de los proveedores y su compromiso con ellos, y al diálogo con las partes interesadas locales. Sin embargo, Volkswagen no informa de ningún compromiso con los representantes de los trabajadores o los sindicatos en 2021 como parte de su diligencia debida en relación con las materias primas.[432]

En varias políticas, Volkswagen confía en las auditorías para supervisar el cumplimiento por parte de los proveedores de sus políticas sobre derechos humanos y condiciones laborales. La empresa complementa esto con la participación en varias iniciativas de múltiples partes interesadas, como la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), y ofreciendo formación a los proveedores sobre CER.[433] Volkswagen informa anualmente sobre este compromiso con los proveedores, incluyendo el número de proveedores para los que se han realizado evaluaciones de riesgo en materia de derechos humanos, la impartición de formaciones, las auditorías de diligencia debida y el número de proveedores asociados a reclamaciones. En 2021, Volkswagen realizó una evaluación de riesgos en materia de derechos humanos a 782 proveedores (de un total de más de 60.000), impartió formación en materia de sostenibilidad a más de 1.000 proveedores, realizó 1.513 auditorías de diligencia debida y registró 111 reclamaciones contra proveedores directos e indirectos.[434]

Volkswagen cuenta con un sistema de denuncia de irregularidades para presentar quejas sobre conductas indebidas de la empresa y sus empleados, y se puede acceder al sistema en línea, por correo electrónico, por teléfono y por correo postal. Sin embargo, el mecanismo de quejas no detalla cómo se evalúan las quejas y se remedian en su caso, y sólo se refiere a la "*mala conducta potencial de los empleados*", pero no a la mala conducta de los proveedores de Volkswagen. Además, las declaraciones de Volkswagen sobre la protección del anonimato y la no represalia son bastante débiles y dejan importantes lagunas. Por ejemplo, Volkswagen asegura el anonimato sólo para "*los denunciantes, que no hacen un mal uso de nuestro sistema de denuncia*", y declara no tolerar las represalias pero sólo si los denunciantes "*contribuyen a un comportamiento correcto en Volkswagen*".[435] Estas lagunas y limitaciones suscitan una gran preocupación por la privacidad y la seguridad de los defensores de los derechos humanos.

Las políticas en la práctica

Es evidente que Volkswagen ha tomado medidas para llevar a cabo la DDDH y establecer el respeto de los derechos humanos dentro de las políticas de la empresa, incluso en su abastecimiento de materias primas utilizadas para los vehículos eléctricos. Volkswagen informa sobre la aplicación de estas políticas a través de varios mecanismos, entre los que se incluyen un Informe de Sostenibilidad anual, un Informe de Materias Primas Responsables específico y las cifras clave de ESG por tema de RBC. Estos documentos proporcionan información importante sobre el progreso de Volkswagen en la aplicación de la DDDH y ofrece cierta transparencia sobre la selección de riesgos, el compromiso de los proveedores y las actividades de supervisión. Volkswagen proporciona información sobre los resultados de diversas actividades de diligencia debida. La mayor parte de esta información se proporciona a través de datos de alto nivel, como el número de proveedores auditados, aunque generalmente se proporciona un desglose por región y tema de CER.

Sin embargo, la empresa también deja importantes lagunas en sus informes sobre la aplicación de esas políticas. A pesar de los compromisos en materia de libertad de asociación, Volkswagen no informa sobre el compromiso con los sindicatos y los representantes de los trabajadores, con la excepción de un par de ejemplos ad hoc, y no informa sobre la representación sindical dentro de la empresa. Además, la empresa no ofrece garantías sólidas para proteger a los defensores de los derechos humanos, los organizadores sindicales y los denunciantes. Volkswagen tampoco proporciona información sobre las reclamaciones, como la distribución de las mismas por temas de derechos humanos, cómo se evaluaron y abordaron estas reclamaciones, ni si se ha proporcionado alguna reparación a las víctimas.[436]

Además, los informes de Volkswagen son en su mayoría ciegos al género, con la excepción de las cifras sobre la diversidad de género dentro de su propia plantilla y algunas disposiciones limitadas contra la discriminación en el lugar de trabajo. El Informe de Materias Primas Responsables 2021 y el Informe de Sostenibilidad 2021 informan sobre cualquier impacto o riesgo de género identificado en las operaciones y cadenas de suministro de Volkswagen.[437]

Estas importantes lagunas ponen de manifiesto la necesidad de que Volkswagen siga reforzando sus mecanismos de diligencia debida, tanto en lo que respecta a las disposiciones políticas, como a la presentación de informes sobre las actividades y los resultados de la DDDH, el compromiso con las partes interesadas y el aumento de la transparencia de la cadena de suministro.

5.2.22 Renault

Renault S.A., o Grupo Renault, es una empresa automovilística francesa que diseña, desarrolla, produce, distribuye y financia vehículos.[438] La mayoría de las acciones de Renault son públicas (64,8%), mientras que el 15% está en manos del Estado francés y otro 15% en manos de Nissan. En 2021, Renault contaba con 156.466 empleados, repartidos en 38 países, y los ingresos del grupo ascendían a 46.200 millones de euros. La gama E-TECH de la empresa (vehículos eléctricos y motores híbridos) representó el 30% de las ventas de turismos del Grupo en Europa en 2021, frente al 17% en 2020.[439]

Renault no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Renault se compromete públicamente con las normas internacionales en materia de derechos humanos, incluidas las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.[440] En su Acuerdo Marco Global sobre Responsabilidad Social y Medioambiental, Renault explica cómo la empresa se compromete a respetar los Principios Fundamentales de la OIT adhiriéndose a los ocho convenios fundamentales de la OIT relacionados. Por ejemplo, la empresa respeta la libertad de asociación y fomenta el diálogo social, garantiza la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y elimina la discriminación y promueve la diversidad con un enfoque en "Hombres y mujeres", "Discapacidad", "Origen" y "Edad".[441] La aplicación del Acuerdo Marco Global es supervisada por la dirección y los miembros del Comité de Empresa del Grupo Renault, en colaboración con IndustriALL Global Union. Para el seguimiento del acuerdo, la dirección del Grupo Renault también participa en el proceso.[442]

En cuanto a los proveedores y subcontratistas, Renault les pide que se comprometan y apliquen las mismas normas dentro de su propia empresa y que suscriban el Acuerdo Marco Global.[443] Estas expectativas para los proveedores y subcontratistas se describen con más detalle en las Directrices de RSC del Grupo para los proveedores, que incluyen directrices sobre la discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzado, la remuneración y las horas de trabajo.[444] Para garantizar el cumplimiento, Renaults obliga a los proveedores a firmar las Directrices de RSC como parte del proceso de compra, y a participar en las evaluaciones de cumplimiento de la RSC si se les solicita.[445] El documento describe el proceso de evaluación y las medidas que se tomarán en caso de incumplimiento. Además, el Documento de Registro Universal 2021 de Renault indica que el Grupo anima a los proveedores a utilizar las Directrices de RSC con sus propios proveedores y les pide que se comprometan con las mismas normas mencionadas en el Acuerdo Marco Global. [446]

Además, el Grupo Renault publica políticas específicas para los materiales, incluida la adquisición de cobalto y minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo.[447] La política especifica los requisitos para los proveedores que se basan en las directrices de la OCDE para la adquisición de cobalto, incluyendo el desarrollo de un sistema de gestión adecuado para llevar a cabo la diligencia debida; el desarrollo de políticas de diligencia debida, exigiendo a los proveedores de primer nivel que las adopten, y solicitando lo mismo a sus proveedores; la identificación de los riesgos y la adopción de medidas para mitigarlos; y la presentación de informes sobre la diligencia debida en la cadena de suministro. No se hace referencia al establecimiento de mecanismos de reclamación ni a la participación de las partes interesadas. Para otros minerales distintos del cobalto, el Grupo Renault exige a los proveedores que verifiquen e informen al Grupo si los minerales suministrados como parte de los materiales o de los componentes son conflictivos o de alto riesgo y que diseñen y apliquen una estrategia de riesgo adecuada. [448]

El Grupo Renault informa que cuenta con un sistema de gestión de riesgos para todo el grupo, que incluye el análisis de los riesgos de derechos humanos.[449] Para identificar y priorizar las cuestiones ASG, el Grupo Renault realizó un análisis de materialidad a finales de 2019. Los resultados del análisis muestran que garantizar el "respeto de los derechos humanos y laborales en toda la cadena de suministro" es un riesgo material identificado que tendrá un alto impacto en el rendimiento empresarial sostenible del Grupo.[450] Para elaborar la matriz de materialidad, se consultó a diversas partes interesadas mediante el diálogo, incluidos los empleados y los órganos de representación de los trabajadores.[451]

La evaluación de riesgos distingue entre los riesgos derivados de las actividades propias y los riesgos de los proveedores y subcontratistas. [452] En lo que respecta a los empleados de Renault, la evaluación de riesgos tiene en cuenta los derechos laborales, basándose en los principios de la OIT, con especial atención a la discriminación (OIT 111), la igualdad salarial (OIT 100) y la salud y seguridad en el trabajo.[453] La evaluación de riesgos del Grupo en relación con sus propios empleados tiene en cuenta el género, utilizando datos desglosados sobre salarios y puestos de trabajo.[454] Sin embargo, se limita a los propios empleados de Renault y a los temas de remuneración y puestos de trabajo. En cuanto a los proveedores y subcontratistas, la cartografía de riesgos tiene en cuenta los factores de riesgo de los productos y de la zona geográfica.[455]

Además, en 2019 se llevó a cabo un mapeo de riesgos específico para la cadena de suministro de cobalto del Grupo Renault por parte de una empresa de auditoría externa, que implicó un mapeo de la cadena de suministro y auditorías in situ.[456] Renault informa que "No se identificaron casos críticos de incumplimiento, y se están implementando planes de acción correctiva." Sin embargo, el Grupo informa de que, basándose en estas primeras auditorías, está revisando actualmente su enfoque de la gestión de riesgos y de las auditorías. Además, el Grupo Renault está en proceso de establecer asociaciones directas con proveedores de minerales para su cadena de suministro de baterías.[457]

Renault informa de varias acciones que lleva a cabo para mitigar los riesgos, como los mecanismos de seguimiento, el diálogo social y las reuniones con el comité de empresa en relación con sus propios empleados.[458] Con respecto a los proveedores, Renault les apoya con planes de acción correctivos y supervisa su aplicación.[459] Además, el Grupo Renault es miembro de la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI), que se esfuerza por conseguir una cadena de suministro más responsable para los minerales y materiales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo. [460] En lo que respecta específicamente a los derechos laborales, el Grupo informa de que mantiene "conversaciones con la OIT para el despliegue de la formación sobre los derechos sociales fundamentales".[461] En su Documento de Registro Universal 2021, Renault informa sobre los procedimientos de diligencia debida en materia de salud y seguridad de los empleados, derechos laborales y relaciones con los proveedores, así como sobre los indicadores de rendimiento relacionados.[462] Sin embargo, se publica poca información sobre los resultados del compromiso con los proveedores, el diálogo social y las reuniones con el comité de empresa.

Las políticas en la práctica

Aunque Renault afirma que aplica un plan de vigilancia con medidas que permiten identificar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos, los procesos que conducen a dicha identificación no están claros.[463] El mismo plan de vigilancia cubre también las cadenas de suministro y también carece de detalles sobre la identificación de posibles riesgos e impactos sobre los derechos humanos en la cadena de suministro. [464]

El Grupo Renault ha incorporado medidas para permitir una mejor identificación de las situaciones de riesgo con respecto a los derechos humanos, pero no muestra evidencia de sistemas que puedan prevenir o mitigar estos riesgos [465]

Como informó el Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos, el 31 de mayo de 2021 el tribunal indio exigió a Renault-Nissan que los funcionarios del gobierno inspeccionaran los protocolos de seguridad relacionados con la covida en su planta de automóviles de Tamil Nadu (India), después de que los trabajadores no se presentaran a trabajar por motivos de seguridad.[466] En una respuesta, Nissan declaró que había seguido todas las directrices y que actuaría según las recomendaciones derivadas de la inspección, colaborando con las partes interesadas del gobierno y el sindicato para garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados.[467] Sin embargo, no se encontró ningún informe de Renault sobre el incidente y la inspección, las medidas adoptadas, cómo se abordan los impactos y si se proporcionó una solución.[468]

5.2.23 Mercedes Benz

Mercedes Benz Group AG es una empresa automovilística alemana que fabrica y financia vehículos de lujo.[469] El Grupo Mercedes Benz está presente en la mayoría de los países del mundo y tenía 172.425 empleados y unos ingresos del grupo que ascendían a 168.000 millones de euros en 2021. La mayoría de las acciones del Grupo está en manos de inversores institucionales y minoristas (73,5%), mientras que el resto está en manos de accionistas individuales, de los cuales el mayor es el Grupo BAIC, con un 10%. [470]

En respuesta a nuestra solicitud de comentarios, Mercedes Benz señaló su primer Informe de Materias Primas y su Informe de Sostenibilidad 2021. Esos informes se incluyen en el análisis que figura a continuación.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

El Grupo Mercedes Benz se compromete públicamente con las normas internacionales en materia de derechos humanos, incluidas las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, los UNGP y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.[471] Los Principios de Responsabilidad Social y Derechos Humanos de Mercedes Benz describen sus compromisos políticos en línea con los 8 convenios fundamentales de la OIT.[472] Por ejemplo, el Grupo se compromete a la abolición efectiva del trabajo infantil, reconoce la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, y se compromete a evitar toda forma de discriminación.

Además, garantiza unas condiciones de trabajo seguras y saludables y se compromete a pagar un salario adecuado que, como mínimo, permita a los empleados asegurar su sustento. Estos principios constituyen la base del sistema de diligencia debida en materia de derechos humanos de Mercedes Benz y fueron adoptados conjuntamente por la dirección de la empresa, el Comité General de Empresa de Daimler, el Comité Mundial de Empleados e IndustriALL Global Union.[473] El Consejo de Sostenibilidad del Grupo, formado por miembros responsables del Consejo de Administración, supervisa la aplicación de los principios.[474] El Grupo asignó la supervisión y la responsabilidad a un miembro del consejo que trabaja en todas las unidades de negocio para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos. Existe un sistema de denuncia abierto a los empleados y a terceras partes externas.

En cuanto a los proveedores, Mercedes Benz espera que respeten las mismas normas internacionales de derechos humanos dentro de su propia empresa.[475] Estos requisitos obligatorios para los proveedores se recogen en las Normas de Abastecimiento Responsable del Grupo, que incluyen requisitos sobre el trabajo infantil, el trabajo forzado, la libertad de asociación, la discriminación, la salud y la seguridad, la remuneración y las horas de trabajo. Mercedes Benz exige a los proveedores que comuniquen las normas del Grupo a sus proveedores y que garanticen su cumplimiento en su cadena de suministro. Los requisitos se incluyen en las condiciones y normas contractuales, y los proveedores están obligados a proporcionar información, participar en auditorías y seguir la formación que se les solicite.[476]

Específicamente para el abastecimiento de materias primas procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo, Mercedes Benz exige a los proveedores que cumplan con sus obligaciones de diligencia debida y establezcan una política que describa su sistema de identificación y priorización de riesgos.[477] Además, el Grupo espera que los proveedores de este tipo de minerales trabajen con su cadena de suministro y colaboren en las iniciativas del sector para reforzar su sistema de diligencia debida, se comprometan con las partes afectadas para rectificar los impactos adversos y evitar que vuelvan a producirse, ofrezcan formación para promover el respeto de los derechos humanos tanto dentro como fuera de su empresa, y establezcan un sistema de control y transparencia en su cadena de suministro.

El Grupo Mercedes Benz informa de que realizó un análisis de materialidad en toda la empresa en 2020 para identificar cuestiones de sostenibilidad relevantes y está completando un nuevo análisis en 2022.[478] Para identificar y evitar los riesgos sistémicos y los posibles impactos negativos de sus actividades empresariales sobre los derechos humanos, el Grupo realiza evaluaciones de riesgo como parte de su sistema de diligencia debida en materia de derechos humanos, que se aplica tanto internamente como en sus cadenas de suministro.[479] Las evaluaciones de riesgo tienen en cuenta factores geográficos, de producto y de empresa, y se basan en las normas fundamentales de la OIT.[480] En el caso de los proveedores, tanto los nuevos como los ya existentes son evaluados periódicamente, a partir de la investigación de bases de datos y auditorías.[481] En caso de anomalías, se investiga e interroga más a los proveedores, por ejemplo, sobre sus propios proveedores.

Además, Mercedes Benz comenzó en 2021 con las evaluaciones de riesgo de 24 materias primas identificadas como potencialmente críticas para los derechos humanos e informa sobre los resultados de las evaluaciones, las medidas implementadas y las medidas futuras de 6 de estas materias primas en su Informe de Materias Primas.[482] La evaluación de riesgos tiene en cuenta los derechos laborales, incluidas las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, y el trabajo infantil y forzado.[483] Como parte de la evaluación de riesgos de su cadena de suministro de cobalto, Mercedes Benz revela que se ha consultado a las partes interesadas en la minería.[484] También se ha consultado a varias ONG durante las evaluaciones de las materias primas.[485] No se hace referencia a los riesgos e impactos de género.

En cuanto a las medidas de mitigación adoptadas por Mercedes Benz, informa de que se compromete con los proveedores y los explotadores de las minas, aplica mecanismos de control como las auditorías de terceros y los acuerdos contractuales con los proveedores, define planes de acción correctivos y participa en iniciativas intersectoriales como la Iniciativa de Minerales Responsables y la Iniciativa de Mica Responsable contra el trabajo infantil. [486] Además, el Grupo consulta a los titulares de derechos, incluidos los empleados, y a sus representantes, así como a las partes interesadas externas, como los residentes locales.[487]

Mercedes Benz informa sobre los resultados de las medidas adoptadas para mitigar los riesgos para los derechos humanos de 6 materias primas críticas, pero de forma limitada sobre el compromiso con los proveedores. [488] En su Informe de Sostenibilidad, el Grupo informa con más detalle de cómo la empresa se compromete con los proveedores, y de su proceso de diligencia debida, pero no de los resultados.[489] En lo que respecta a la auditoría de proveedores, revela que en 2021 se realizaron 805 auditorías in situ, y afirma que "*se detectaron anomalías en relación con los horarios de trabajo, la seguridad laboral, la ética empresarial, la comunicación de nuestras normas de sostenibilidad y otros temas*", pero que las auditorías "*...no descubrieron ningún caso sospechoso específico de trabajo infantil o trabajo forzado, ni hubo indicios de violaciones del derecho a la negociación colectiva o la libertad de asociación*."[490]

Mercedes Benz cuenta con un sistema de denuncia de irregularidades al que pueden acceder los empleados, los socios comerciales y terceros para informar sobre presuntas violaciones de los derechos humanos y solicitar una reparación.[491] Se puede acceder al sistema por correo postal, correo electrónico o a través de un formulario de denuncia en línea, y en determinados países a través de líneas telefónicas gratuitas. El Grupo explica el procedimiento y las actividades de reparación, y señala que las denuncias pueden presentarse de forma anónima si la legislación local lo permite. Además, protege a los denunciantes asegurando que si un denunciante no quiere que su identidad se revele a otras partes de la empresa, esto se respeta, y garantizando que las declaraciones se tratan de forma confidencial.[492] Aparte del sistema de denuncia propio del Grupo, éste participa en la creación de un mecanismo de denuncia para todo el sector en el marco del Plan de Acción Nacional para las Empresas y los Derechos Humanos de la República Federal de Alemania.

Las políticas en la práctica

El Grupo Mercedes Benz ha tomado medidas para establecer una política de derechos humanos en todo el Grupo y desarrollar procesos y procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, también para sus proveedores. En ellos, el Grupo presta especial atención al abastecimiento de sus materias primas. Mercedes Benz informa sobre la aplicación de sus políticas de derechos humanos en su Informe de Sostenibilidad, en su página web y en el Informe sobre Materias Primas, que ofrecen una visión clara de los procesos y procedimientos de DDDH del Grupo. El Grupo divulga información sobre las evaluaciones de riesgo, el compromiso de las partes interesadas, las medidas adoptadas y las actividades de supervisión empleadas, así como algunos datos sobre los resultados de sus actividades de diligencia debida.

Sin embargo, Mercedes Benz deja margen de mejora a la hora de informar sobre los resultados de sus actividades de diligencia debida en materia de derechos humanos, incluidos los resultados de sus medidas de mitigación. El Grupo informa de algunos datos en su Informe de Sostenibilidad, como el número de auditorías realizadas en las instalaciones de los proveedores, el número de casos recibidos por el sistema de denuncia de irregularidades y el número de formaciones realizadas, pero no siempre queda claro si los riesgos identificados han sido mitigados por las medidas adoptadas. En cuanto a la participación de las partes interesadas, Mercedes Benz informa de que se consulta a los titulares de derechos, pero no de cuáles son los resultados de estos compromisos.

En lo que respecta al abastecimiento de sus materias primas, el Grupo se ha fijado el objetivo de revisar todas las materias primas que suponen un mayor riesgo para los derechos humanos y definir las medidas correctoras necesarias para 2028, y se encuentra en el 31% en 2021.[493] De hecho, es evidente que el Grupo aún se encuentra en una fase inicial de mapeo de su cadena de suministro, incluyendo la ejecución de evaluaciones de riesgo y el diseño e implementación de medidas. Aparte de informar sobre las actividades de diligencia debida en la cadena de suministro de cobalto, la información sobre los resultados del proceso de diligencia debida y la aplicación de medidas sobre otras materias primas es limitada.[494]

Además, el Grupo deja lagunas en sus informes sobre la aplicación de sus políticas. A excepción de algunos datos desglosados por género sobre su plantilla y las declaraciones de política contra la discriminación de género, Mercedes Benz no informa sobre los impactos y riesgos de género identificados dentro de sus operaciones internas y cadenas de suministro. Además, el Grupo identificó la protección de los defensores de los derechos humanos como uno de sus temas clave en materia de derechos humanos sobre la base de su evaluación de riesgos, pero no proporciona información sobre cómo se aborda este tema.[495] Asimismo, Mercedes Benz se compromete a proporcionar reparación, pero no proporciona detalles sobre si se han recibido quejas sobre derechos humanos, si se han abordado y si se ha proporcionado reparación a las víctimas.[496]

En general, el análisis muestra que Mercedes Benz necesita reforzar aún más su sistema de diligencia debida en materia de derechos humanos, centrándose especialmente en la presentación de informes sobre la aplicación de sus políticas y en la divulgación de los resultados de sus actividades de diligencia debida.

5.2.24 Peugeot

Peugeot es una marca de vehículos producida por el grupo automovilístico mundial Stellantis, con sede en Hoofddorp (Países Bajos). El 16th de enero de 2021, Peugeot S.A. se fusionó con Fiat Chrysler Automobiles N.V. y la empresa combinada pasó a llamarse Stellantis N.V.[497] En 2021, el grupo tuvo unos ingresos netos de 149.400 millones de euros[498] y contó con 281.595 empleados en todo el mundo.[499]

Peugeot no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Las directrices de Stellantis para los proveedores y la política de derechos humanos son coherentes con las Directrices de la OCDE, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas.[500] La empresa es también signataria de la Iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es alentar a las empresas a adoptar políticas sostenibles y socialmente responsables.[501] Stellantis se compromete a aplicar medidas preventivas para defender los derechos humanos, basándose en las normas internacionales, y también se adhiere a los requisitos legislativos como el Deber de Vigilancia, la normativa de la UE sobre Minerales de Conflicto y la Ley de Esclavitud Moderna.[502] Stellantis también es signataria de los Principios de Empoderamiento de la Mujer de la ONU y se compromete a adoptar prácticas empresariales que apoyen la igualdad de género y empoderen a las mujeres dentro de la empresa.[503]

El Consejo de Administración de Stellantis tiene responsabilidades de supervisión en las áreas que afectan a la sostenibilidad de la empresa.[504] El Consejo está asistido y asesorado por el Comité ESG, que actúa en asuntos relacionados con el seguimiento, la evaluación y la información de las políticas y prácticas sostenibles.[505] La red de RSC de Stellantis se compone de los Campeones de RSC y de los Corresponsales de RSC, así como de una Oficina Global de RSC que informa directamente a los miembros del equipo ejecutivo superior.[506] Los responsables de la RSC se aseguran de que las cuestiones de RSC se tengan debidamente en cuenta en la toma de decisiones dentro de su ámbito. Los corresponsales de RSC se centran en la divulgación de información cualitativa y cuantitativa para sus respectivos temas de RSC.[507]

Los principios de la iniciativa del Pacto Mundial y los convenios de la OIT son elementos clave en la política de compras de Stellantis y también tienen en cuenta los objetivos de las Directrices de la OCDE.[508] De acuerdo con las Directrices de Compra Globalmente Responsable de Stellantis, los proveedores deben respetar la protección de los derechos humanos consagrados en los convenios fundamentales de la OIT, incluyendo la defensa de la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación, y la garantía de las normas de salud y seguridad en el trabajo.[509] El cumplimiento de estas directrices es un requisito previo para los posibles proveedores.[510] Stellantis también pide a sus proveedores que conciencien a sus propios proveedores sobre cuestiones de RSC, que establezcan una política de compras responsable y que apliquen medidas de diligencia debida en su propia cadena de subcontratación.[511]

Stellantis utiliza un enfoque de doble materialidad para identificar las áreas expuestas a los riesgos de RBC. Este enfoque incluye tanto los impactos potenciales de la empresa sobre las partes interesadas (incluido el medio ambiente) como los impactos del entorno externo sobre la empresa.[512] La empresa ha identificado 6 macro-riesgos de RSC, incluyendo "*Garantizar la protección de los derechos humanos y apoyar un desarrollo económico equilibrado de los territorios*", y 22 temas de RSC agrupados en estas 6 categorías.[513] Las regiones y zonas con mayor riesgo de violación de los derechos humanos se identifican en función del país (no signatarios de acuerdos mundiales, países mal equipados para hacer cumplir la legislación internacional) y del proceso de fabricación (necesidad importante de mano de obra poco cualificada).[514]

La actuación social y medioambiental de los proveedores es evaluada periódicamente por un tercero y abarca temas como las prácticas laborales, las condiciones de trabajo, la ética empresarial y la contratación sostenible.[515] La evaluación se utiliza para la identificación de riesgos y para posibles lugares de auditoría. En caso de incumplimiento, la empresa exige al proveedor que aplique un plan de acción para rectificar los problemas, se reserva el derecho de realizar auditorías de seguimiento para garantizar la aplicación de las acciones previstas y, en algunos casos, incluso la terminación de la relación comercial.[516]

Se espera que las partes interesadas, incluidos los proveedores, distribuidores y otros socios, actúen de acuerdo con el Código de Conducta de Stellantis y, en algunos casos, se les puede exigir que adopten explícitamente el Código.[517] En caso de sospecha o posible violación del Código, los empleados pueden informar a través de la línea de denuncias o hablar con Recursos Humanos, Cumplimiento o los Departamentos Jurídicos.[518] Los canales de denuncia también están abiertos a los proveedores, distribuidores, consumidores y otras partes interesadas.[519] Stellantis no permite que se tomen represalias contra los denunciantes *que informen "de buena fe"* y las personas que tomen cualquier tipo de represalia serán objeto de medidas disciplinarias.[520] La línea de denuncia está diseñada para proteger la confidencialidad del denunciante y las denuncias pueden hacerse de forma anónima, a menos que la legislación local exija lo contrario.[521] Las advertencias plantean problemas de seguridad para los defensores de los derechos humanos en los países donde no están suficientemente protegidos por las leyes locales.

Las políticas en la práctica

Stellantis ha tomado medidas para llevar a cabo el DDDH. En el Informe Anual de Responsabilidad Social Corporativa se ofrece una visión detallada de los problemas o retos de la RSC. Dentro de cada tema de RSC, el informe detalla los impactos potenciales del riesgo y las estrategias de mitigación.[522] El informe también ofrece información sobre las principales iniciativas y acciones emprendidas con respecto a cada tema de RSC, junto con datos sobre KPI como el rendimiento de los proveedores en categorías como medio ambiente, trabajo y derechos humanos, ética y compras sostenibles.

La puesta en marcha de un diálogo social fiable y transparente con los representantes de los trabajadores y las partes interesadas se considera un elemento importante para gestionar las transformaciones de la empresa.[523] La empresa ha identificado el porcentaje de países cubiertos por los convenios colectivos como un KPI y también ha establecido objetivos a corto, medio y largo plazo para el mismo. En 2021, el 86% de los países están cubiertos por los convenios colectivos.[524] En el mismo año, se firmaron 467 convenios colectivos en todo el mundo y el 97% de los trabajadores de la empresa estaban cubiertos por un convenio colectivo a nivel sectorial y/o de empresa.[525]

Los empleados de Stellantis representan 170 nacionalidades diferentes y el 21% de ellos son mujeres.[526] Sin embargo, ni el Informe Anual ni la Memoria de Sostenibilidad identifican los impactos o riesgos de género dentro de sus propias operaciones y/o cadenas de suministro. Esto sugiere que el proceso de DDDH de Stellantis no tiene en cuenta el género y no tiene suficientemente en cuenta los riesgos para los derechos humanos a los que se enfrentan los grupos vulnerables.

De acuerdo con la legislación francesa sobre el deber de vigilancia, Stellantis informa sobre las medidas de diligencia debida para identificar los riesgos, prevenir las violaciones graves de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y garantizar la salud y la seguridad de las personas y el medio ambiente.[527] Estas cuestiones de CER se incluyeron en el Plan de Vigilancia si tenían un impacto en los derechos humanos, en la salud y la seguridad y/o en el medio ambiente, y si se clasificaron como cuestiones de RSC "estratégicas" o "significativas".[528] Las cuestiones de RSC incluidas en el Plan de Vigilancia se repartieron en tres actividades: cadena de suministro, operaciones de la empresa y uso de productos y servicios. [529] Para cada una de estas cuestiones de CER se presentan 5 medidas que abarcan la cartografía de riesgos, las evaluaciones, la mitigación, la presentación de informes y la vigilancia.[530] Es importante tener en cuenta que las medidas adoptadas en las 5 dimensiones no tienen por qué estar cubiertas por otras cuestiones de CER no incluidas en el Plan de Vigilancia.

Como parte de sus esfuerzos por aplicar prácticas de compra responsables, la empresa trata de garantizar la selección de proveedores en función de la calidad, la competitividad y las normas sociales, éticas y medioambientales.[531] Stellantis ha subcontratado la evaluación de los proveedores de primer nivel a una empresa externa independiente, EcoVadis.[532] Los proveedores son reevaluados cada año para garantizar la mejora continua de sus resultados en materia de RSC. En 2021, se evaluaron más de 88.500 proveedores, lo que supone un aumento de aproximadamente 13.500 proveedores desde 2020.[533] También se llevan a cabo auditorías específicas para los proveedores identificados como de riesgo en función de tres criterios: países (aquellos con una gobernanza cuestionable), productos o procesos.[534] Stellantis informa sobre los proveedores evaluados por terceros, los proveedores con planes de acción correctiva en marcha y el rendimiento de los proveedores de Stellantis en comparación con el punto de referencia de EcoVadis.[535] Aunque el proceso de DDDH parece basarse en gran medida en las auditorías, Stellantis también celebra reuniones informativas mensuales con los proveedores para proporcionarles información actualizada sobre la CER y comunicarles las expectativas de la empresa en materia de CER, junto con formaciones sobre temas de sostenibilidad.[536]

A pesar de los compromisos de protección de los derechos humanos asumidos por Stellantis, Morocco World News y, posteriormente, el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, han informado de que los trabajadores de la planta de Peugeot en Kenitra (Marruecos) se pusieron en huelga para protestar por sus condiciones laborales, las largas jornadas de trabajo y los bajos salarios.[537] Además, ni las directrices de compra ni los informes de sostenibilidad mencionan los salarios dignos como un derecho laboral.

Las lagunas mencionadas indican que hay margen para mejorar y reforzar el proceso de diligencia debida seguido por Stellantis. Estas mejoras podrían dirigirse hacia una información más desglosada por género y una mayor transparencia en la información sobre los procesos de seguimiento y evaluación.

5.2.25 BMW

El Grupo BMW es uno de los principales desarrolladores y fabricantes de automóviles y motocicletas de alta gama del mundo. BMW AG, con sede en Múnich, Alemania, es la empresa matriz del Grupo BMW. En 2021, el Grupo tuvo unos ingresos de 111.200 millones de euros y empleó a más de 118 mil personas. [538]

BMW no respondió a nuestra solicitud de información sobre el análisis de sus políticas y prácticas de DDDH.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

BWM se compromete a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente sobre la base de las normas establecidas por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las Directrices de la OCDE, los Principios Rectores de las Naciones Unidas y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.[539] El Código de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo de BMW Group explica cómo el grupo aplica los convenios fundamentales de la OIT en sus actividades empresariales.[540] El Código abarca la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzado, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo. El Código también abarca la salud y la seguridad en el trabajo, la remuneración y las horas de trabajo. Como mínimo, el Grupo BMW sigue las leyes y reglamentos locales sobre estas normas y parece basarse en las condiciones regionales y nacionales. El Código es aplicable a los empleados, proveedores y organizaciones de venta autorizadas, en todos los centros y unidades de negocio del Grupo. [541]

El Código de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo del Grupo estipula que los empleados tienen derecho a plantear sus preocupaciones en caso de que se sospeche de abusos de los derechos humanos y que el Equipo de Respuesta a los Derechos Humanos hará un seguimiento de los mismos.[542] En caso de posibles deficiencias con los proveedores, un Equipo de Respuesta a la Cadena de Suministro haría un seguimiento de la cuestión.[543] El Grupo BMW protege a los informantes proporcionándoles el anonimato y estipula que no deben sufrir represalias.[544]

El Grupo BMW espera que sus socios comerciales, tanto los proveedores como las organizaciones de venta autorizadas, respeten los convenios de la OIT.[545] Los proveedores también están obligados a adoptar "medidas razonables y significativas" para garantizar que sus subcontratistas también actúen en consecuencia.[546] El Grupo asesora a los proveedores sobre las normas y expectativas, ofrece cursos de formación específicos para mejorar su cumplimiento e incluye cláusulas específicas para promover los derechos humanos en los acuerdos contractuales con las organizaciones de venta autorizadas.[547]

La Política de Sostenibilidad de Proveedores de BMW Group exige a todos los proveedores que observen la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las declaraciones de la OIT y que ajusten su proceso de diligencia debida a los Principios Rectores de las Naciones Unidas.[548] Todos los proveedores deben cumplir con las normas nacionales e internacionales de salud y seguridad y adherirse a los procesos de acuerdo con las Directrices de Diligencia Debida de la OCDE.[549]

BMW Group considera que el cumplimiento normativo es responsabilidad del Consejo de Administración de BMW AG. A partir de enero de 2021, se ha creado una nueva función de Chief Compliance Officer, responsable del Sistema de Gestión del Cumplimiento (CMS) y de informar periódicamente de los desarrollos e implementaciones del CMS al Consejo de Administración y al Consejo de Supervisión de BMW AG.[550]

Las políticas en la práctica

El proceso de diligencia debida corporativa del Grupo BMW se basa en el Plan de Acción Nacional (PAN) del gobierno alemán, que incluye elementos básicos de declaraciones políticas, análisis de riesgos, prevención, notificación y mecanismos de reclamación.[551] El Grupo lleva a cabo un análisis continuo de los riesgos basado en factores como la probabilidad de ocurrencia, la gravedad, el grado de influencia del grupo y la capacidad de influir en los impactos de las actividades empresariales.[552] La plataforma de evaluación de riesgos de la Responsible Business Alliance (RBA) es un elemento importante en los esfuerzos de diligencia debida del grupo para garantizar la sostenibilidad en su red de proveedores.[553] Cabe destacar que el Grupo no ha divulgado públicamente un Informe de Valor Sostenible desde 2019. Los Informes de Valor Sostenible ofrecen información exhaustiva sobre sus estrategias de sostenibilidad y los progresos realizados en su integración en los procesos corporativos.

Aunque el Código de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo indica la existencia de un Equipo de Respuesta a los Derechos Humanos, no se proporciona más información sobre sus responsabilidades o funcionamiento.[554] El grupo indica que se imparten cursos de formación sobre derechos humanos al personal de los departamentos de recursos humanos, a los directivos y a grupos específicos como el personal de compras, pero no está claro si todos los empleados han recibido formación sobre derechos humanos.[555] Además, es difícil evaluar el funcionamiento del mecanismo de reparación de reclamaciones, ya que no se informa sobre aspectos concretos como el número de reclamaciones presentadas, el tema de la reclamación y las medidas correctivas adoptadas.

El Grupo supervisa la aplicación de los compromisos de la política de derechos humanos a través del Comité de Cumplimiento interno; sin embargo, no se encuentran pruebas sobre las medidas correctoras adoptadas o el alcance de la cadena de suministro que se cubre.[556] El Grupo incluye el RBC en las estrategias y sistemas de gestión, y también utiliza herramientas como el cribado de medios, los cuestionarios de sostenibilidad y los filtros de riesgo específicos de BMW para identificar los riesgos en sus propias operaciones, aunque no se mencionan explícitamente los riesgos de derechos humanos.[557] Para identificar estos riesgos con los proveedores, el Grupo adopta un enfoque orientado al proveedor en lugar de un enfoque basado en el riesgo, como se describe en las directrices de la OCDE.[558]

El Código de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo describe los principios que BMW pretende defender, pero los detalles sobre el proceso de aplicación están notablemente ausentes. El Código menciona cómo "Sobre la *base de un análisis interno sistemático de las implicaciones de los derechos humanos para las diferentes unidades de negocio, el proceso de diligencia debida para la empresa y en relación con nuestros socios comerciales se perfecciona continuamente*".[559] No se revelan detalles sobre la evaluación y mitigación de los riesgos para los derechos humanos, ni sobre los sistemas de seguimiento y evaluación de la eficacia de las medidas correctoras. La falta de información sobre los grupos vulnerables, como las mujeres, las comunidades indígenas y las poblaciones migrantes, es indicativa de un proceso de DDH que probablemente pasa por alto los impactos sobre los derechos humanos de estos grupos.

A pesar de los compromisos adquiridos por la empresa, existen pruebas de las acusaciones formuladas contra el Grupo sobre violaciones de los derechos humanos. El Grupo BMW ha sido identificado como una de las 83 empresas que presuntamente se han beneficiado del trabajo forzado de los trabajadores uigures en China. [560]

6

Conclusiones

Este capítulo extrae conclusiones de los principales resultados de este estudio sobre la importancia del sector minero latinoamericano para la transición energética de Europa. Al hacerlo, reflexiona sobre la falta de transparencia del sector en lo que respecta a las relaciones comerciales y los esfuerzos todavía limitados de las empresas para cumplir con sus obligaciones en materia de DDDH.

La transición a las energías renovables está relacionada con un rápido aumento de la demanda de un gran número de minerales. Esta carrera por los minerales está relacionada con los altos riesgos para los derechos humanos en estas cadenas de suministro, pero a menudo, la falta de transparencia en relación con los flujos de minerales hace difícil que las empresas rindan cuentas de sus responsabilidades en materia de DDDH. Esto obstaculiza cualquier posibilidad de una transición verdaderamente justa.

6.1 Falta de transparencia en los flujos transcontinentales de minerales

Los resultados de este estudio sugieren importantes relaciones económicas en el comercio del carbón colombiano con Europa. Mientras que la demanda de carbón en Europa va a disminuir rápidamente en los próximos años, la guerra en Ucrania puede conducir a un aumento a corto plazo de la demanda de carbón también de Colombia.

Mientras tanto, la falta de datos sobre el flujo de minerales con importancia para la transición energética a través de las cadenas de suministro globales subraya la necesidad de mejorar el seguimiento de la cadena de suministro y la transparencia en la cadena de suministro global de minerales. La falta de datos exhaustivos sobre los flujos comerciales entre los actores de la minería ascendente en Bolivia y Perú y los mercados de consumo descendentes en Europa se explica comúnmente con las indudablemente complejas cadenas de suministro de minerales que implican varias etapas de procesamiento y actores corporativos.

Sin embargo, la transparencia y la credibilidad se exigen cada vez más en estas complejas cadenas por razones de gobernanza y sostenibilidad. Mejorar la trazabilidad y la divulgación de estos flujos permitiría identificar y abordar de forma más fiable los derechos humanos y laborales, así como los problemas medioambientales.

6.2 Financiación sustancial de operaciones de alto riesgo

En cuanto a la financiación neerlandesa de las empresas mineras latinoamericanas y los negocios en Europa que probablemente utilicen estos minerales en sus productos, este estudio descubrió que tres bancos están prestando un apoyo sustancial: ING Group, Rabobank y ABN Amro. Además, 22 bonos y accionistas holandeses invirtieron en las actividades comerciales de esas empresas europeas y latinoamericanas. Entre esos bonos y accionistas se encuentran fondos de pensiones holandeses, empresas de gestión de activos y bancos. Aunque no se investigaron las políticas de inversión de estos actores, las pruebas apuntan a los numerosos riesgos que afrontan estos inversores al invertir en industrias con un amplio historial de violaciones del medio ambiente y los derechos humanos.[561]

Cuando hay una respuesta social a los impactos negativos sobre el medio ambiente y los derechos humanos, los riesgos de la sostenibilidad son también riesgos para las empresas, incluidos los riesgos legales, los riesgos de reputación y el menor valor empresarial. Del mismo modo, los riesgos empresariales se convierten en riesgos financieros para los bancos e inversores debido a que las empresas financiadas corren riesgos empresariales. Al igual que las empresas, los financieros también se enfrentan a los riesgos de reputación, pero también a los riesgos normativos y de financiación, que también pueden dar lugar a riesgos de rentabilidad. Para tomar decisiones de inversión basadas, los analistas financieros y los inversores necesitan información fiable sobre los riesgos potenciales y sobre dónde y cómo las empresas en las que invierten han tomado decisiones que repercuten en la rentabilidad financiera. Pero, como sugieren los resultados de este estudio, la falta de transparencia (ya sea en la forma de los vínculos de la cadena de suministro o en las vagas políticas e informes de DDDH) se interpone en el camino.

6.3 El desajuste entre la política y la práctica del DDH

Este estudio ha constatado que la mayoría de las empresas grandes y públicas se comprometen con las principales normas internacionales sobre derechos humanos, como los UNGP, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y las Directrices de la OCDE. En el caso de las PYMES privadas (especialmente en el sector eólico y solar), la mayoría de las empresas no se comprometen con estas normas internacionales. En particular, las PYMES productoras de paneles solares han publicado una información pública muy limitada o incluso nula sobre los resultados financieros, la sostenibilidad, la CER y la RSC.

Mientras que las políticas sociales y laborales se centran en la seguridad y la salud en el trabajo (incluido el trabajo infantil y el trabajo forzoso), se presta poca atención a otros ámbitos de los derechos laborales, como los salarios dignos, el diálogo social y la protección social. Estos tres son los pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

En lo que respecta a las condiciones laborales, las empresas a menudo debilitan las declaraciones sobre la libertad de asociación, los salarios y las horas de trabajo afirmando que la empresa se adhiere a las leyes y reglamentos locales. En ocasiones, las políticas de derechos humanos de las empresas (salvo las políticas internas de diversidad) tienden a no tener en cuenta el género y muy raramente prestan atención a los grupos marginados.

Del mismo modo, se tiende a confiar en las disposiciones contractuales (por ejemplo, la firma de un código de conducta para proveedores) y en las auditorías sociales o de cumplimiento. En este contexto, las empresas analizadas aquí se centran en el cumplimiento legal por encima del cumplimiento de las normas internacionales. Los informes anuales de sostenibilidad ofrecen más transparencia, pero en la mayoría de los casos siguen sin incluir detalles clave sobre la detección de riesgos, las medidas de mitigación y la participación de las partes interesadas, o indicaciones sobre cómo se adaptan las medidas preventivas y correctivas a los grupos que se ven afectados de forma diferente, como las mujeres, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas.

En lo que respecta a la diligencia debida, las empresas evaluadas aquí a menudo solo revelan detalles sobre la aplicación y el progreso en relación con el abastecimiento de minerales 3TG, porque esto es legalmente obligatorio en virtud del Reglamento sobre minerales de conflicto de la UE a partir del 1 de enero de 2021. En la mayoría de los casos, las empresas no extienden estos mecanismos de diligencia debida sobre los 3TG a otros minerales. Del mismo modo, la transparencia sobre los procesos de diligencia debida es limitada, lo que deja lagunas en la información sobre la aplicación y el seguimiento de los progresos.

Estos resultados sugieren que los fabricantes europeos tienen la falsa suposición de que si la producción y el abastecimiento de materias primas se realizan en Europa, esto significa automáticamente que se respetan los derechos humanos y se salvaguardan las condiciones laborales decentes. Si bien es cierto que operar y abastecerse en Europa es, en general, menos arriesgado, esto no exime a las empresas de llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Appendix 1 Lista de control para el análisis de las políticas de RSC

1. **Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión**
   ¿Existe una política pública de conducta empresarial responsable o de derechos humanos que cubra las condiciones laborales?

   ¿Se compromete la empresa explícitamente con las siguientes normas internacionales?

   - Las Directrices de la OCDE
   - Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
   - Los 8 convenios fundamentales de la OIT:
   - Convenios 87 y 98 (libertad de asociación)
   - Convenios 29 y 105 (eliminación del trabajo forzoso)
   - Convenios 100 y 111 (eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo)
   - Convenios 138 y 182 (abolición del trabajo infantil).

   ¿La declaración de la política describe las expectativas/requisitos de que los proveedores (directos e indirectos) y otras relaciones comerciales también respeten los derechos humanos (incluidos los derechos de las mujeres) y los derechos laborales?

2. **Identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales asociados a las operaciones, productos o servicios de la empresa**
   ¿Realiza la empresa un ejercicio de selección de riesgos o de alcance para identificar las áreas de negocio en las que los riesgos de RSC están más presentes y son más significativos?

   ¿La evaluación de riesgos tiene en cuenta activamente los derechos laborales, en particular los Principios y Derechos Fundamentales, pero también la salud y seguridad en el trabajo, las prácticas de subcontratación y los salarios dignos?

   ¿Consulta la empresa a los titulares de derechos afectados y potencialmente afectados, incluidos los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los sindicatos? ¿Intentan las empresas comprometerse específicamente con grupos de mujeres? Si no es posible consultar a los titulares de derechos, se debe consultar a expertos independientes como los defensores de los derechos humanos (incluidos los derechos de las mujeres), los sindicatos y las OSC.

   ¿Es el análisis de riesgos sensible al género? Por ejemplo, ¿se seleccionan datos desglosados por género, se presta atención específica a los impactos y riesgos de género?

3. **Detener, prevenir y mitigar los impactos adversos**
   ¿Dispone la empresa de un plan de mitigación cuando se identifican impactos adversos? Por ejemplo, ¿se compromete con los proveedores, planes de acción, mecanismos de control, etc.?

   ¿Promueve y protege la empresa activamente la representación de los trabajadores y los sindicatos, y se compromete con los trabajadores, la representación de los trabajadores y los sindicatos para prevenir y mitigar los riesgos?

   ¿Participa la empresa en enfoques intersectoriales para abordar problemas laborales sistémicos, como el trabajo infantil?

4. **Seguimiento de la aplicación y los resultados**
   ¿Informa la empresa sobre el seguimiento continuo de la aplicación y la eficacia de las actividades de diligencia debida y mitigación? Por ejemplo, ¿informa sobre el compromiso con los proveedores, sobre si se han mitigado los riesgos, etc.?

En el caso de los impactos sobre los derechos humanos que la empresa ha causado, o puede causar, o a los que ha contribuido, ¿intenta la empresa consultar y hacer partícipes a los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados, incluidos los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los sindicatos, para hacer un seguimiento de los avances?

5. **Comunicar cómo se abordan los impactos**
   ¿Es la empresa transparente al divulgar públicamente la información pertinente sobre las políticas de diligencia debida, los procesos y las actividades realizadas para identificar y abordar los impactos adversos reales o potenciales, incluidas las conclusiones y los resultados de esas actividades?

   - Compruebe, por ejemplo, si hay: Derechos Humanos / Política de Diligencia Debida, Códigos de Conducta, Informes de Sostenibilidad.

   ¿Revela la empresa los resultados de las auditorías o evaluaciones laborales, de derechos humanos o medioambientales con los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados, respetando los requisitos de confidencialidad?

   ¿Revela la empresa datos desglosados por género cuando es pertinente, incluyendo los impactos sobre los trabajadores?

6. **Proporcionar o cooperar en la reparación cuando sea necesario**
   ¿Se compromete la empresa a cooperar o a poner remedio cuando haya causado o contribuido a impactos adversos reales?

   ¿Dispone la empresa de un mecanismo de reclamación accesible para:

   - Empleados directos y subcontratistas
   - Trabajadores indirectos en la cadena de suministro
   - Comunidades y otras partes interesadas externas

   ¿Comunica la empresa de forma transparente los mecanismos de reclamación, incluyendo aspectos como el procedimiento, los plazos de tramitación y las actividades de reparación?

   ¿Garantiza la empresa la no toma de represalias contra los denunciantes con mecanismos de protección cuando sea pertinente (por ejemplo, garantizando el anonimato, salvaguardias procesales, sensibilidad de género, por ejemplo, en relación con la violencia de género)?

Appendix 2 El estado de la CER en Perú

Escrito por Gianina Echeverría, CNV Internationaal

Las Directrices de la OCDE establecen la expectativa de que las empresas (independientemente de su estatus legal, tamaño, propiedad o sector) deben evitar y abordar los impactos adversos de sus operaciones, contribuyendo al mismo tiempo al desarrollo sostenible en los países donde operan."[562] En cumplimiento de las Directrices, Perú diseñó en 2019 el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (PNA). El PNA fue un largo proceso participativo que involucró a diversos actores sociales para abordar 23 temas de impacto de la Conducta Empresarial Responsable (CER).[563]

Una encuesta de la OCDE sobre las prácticas de RBC de 110 empresas entre diciembre de 2020 y enero de 2021 descubrió que el 50% no aplica procesos de diligencia debida contra los riesgos en la cadena de suministro. En este contexto, sólo el 43% de las empresas encuestadas exige a sus proveedores y socios una política de CER como parte de un contrato. Un escaso 25% sólo llevó a cabo evaluaciones de riesgo entre sus proveedores de primer nivel.[564]

Basándose en esta información e incorporando los Principios Rectores de la ONU, la ANP ha propuesto 5 directrices estratégicas destinadas a promulgar una cultura de respeto a los derechos humanos. Estas directrices, además, pretenden influir en las políticas públicas para prevenir las violaciones de los derechos humanos en el ámbito empresarial y promover el respeto de las empresas a través de la rendición de cuentas, la investigación y la reparación de los impactos de sus actividades. Asimismo, se prevén procedimientos de diligencia debida para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, y el fortalecimiento de los mecanismos para que los afectados puedan acceder a la reparación.[565]

El PNA consta de 97 acciones que se aplicarán hasta 2025. Entre ellas destaca una propuesta normativa sobre la debida diligencia (acción 30) y sobre los mecanismos de reparación adecuados (acción 88). Además, incluye un programa que proporciona asistencia técnica al sector empresarial en la aplicación de mecanismos de debida diligencia (acción 67) y orienta la aplicación de dichos mecanismos en cuestiones de defensores de los derechos humanos (acción 71) que buscan una reparación integral (acción 97). También se incluyen medidas de debida diligencia que eviten riesgos de violaciones a la seguridad y salud de los trabajadores (acción 83), información sobre la debida diligencia del respeto a los derechos laborales colectivos a lo largo de la cadena de suministro (acción 84), mecanismos voluntarios de seguimiento, monitoreo y reporte de la debida diligencia empresarial (acción 87) y mecanismos de reparación (acción 96). Con la puesta en marcha de estas acciones, el Gobierno peruano espera cumplir efectivamente con los instrumentos internacionales de RBC.[566]

Además de la ANP, en lo que va del año 2022 se han emitido dos normas laborales de especial importancia: El Decreto Supremo Nº 001-2022-TR sobre tercerización laboral y el Decreto Supremo Nº 014-2022-TR sobre libertad sindical. El primer decreto limita la subcontratación a las actividades empresariales que no forman parte de la actividad principal. También concede a las empresas un plazo de 180 días para su adaptación, prevé la ilegalidad de los contratos de los trabajadores subcontratados que realicen labores de la actividad principal y establece que la sanción para las empresas incumplidoras es la incorporación de los trabajadores subcontratados a la nómina de la empresa principal. Adicionalmente, la Superintendencia del Trabajo (SUNAFIL) aprobó un protocolo para supervisar a las empresas que no cumplan con la norma (Resolución de Superintendencia Nº 428-2022-SUNAFIL).[567]

El segundo decreto mejora sustancialmente la regulación existente sobre el derecho a la libertad sindical. Entre los principales cambios está el reconocimiento expreso del derecho a constituir sindicatos de cadena productiva o de redes de subcontratación o grupos de empresas, una disposición de especial relevancia para los trabajadores subcontratados. Además, impide a las empresas extender unilateralmente las condiciones del convenio colectivo (CBA) a los trabajadores no afiliados. También reconoce la permanencia de las cláusulas del CBA, salvo pacto en contrario. Otros cambios son la derogación de la disposición que exigía que los sindicatos obtuvieran una decisión judicial definitiva antes de hacer huelga; la prohibición de acuerdos que impidan a los trabajadores ejercer su derecho a la huelga; y la prohibición de la práctica de sustituir a los trabajadores directos e indirectos en huelga, por mano de obra subcontratada.[568]

Tres claros ejemplos demuestran que ninguna de estas normas ha sido bien recibida por el sector empresarial. En primer lugar, la demanda interpuesta por el Consorcio Minero Horizonte para solicitar la inaplicación del reglamento de tercerización, solicitud que fue acogida por la Corte Superior de Justicia de La Libertad (Expediente Nº 00020-2022-51-1607-JM-CI-01).[569] En segundo lugar, la demanda presentada por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), que tiene como uno de sus principales asociados a la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, solicitando que se declare la ilegalidad de la norma de tercerización, proceso que aún no ha recibido respuesta de la autoridad judicial.[570] Por último, la denuncia administrativa presentada por COSAPI Minería solicitando que la prohibición de tercerizar la mano de obra para las actividades principales del negocio sea considerada como una barrera burocrática ilegal que dificulta el acceso o permanencia de las empresas en el mercado - moción que ha sido apoyada por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) con efectos generales (Expediente Nº 000070-2022/CEB).[571]

Paralelamente a los esfuerzos por anular la nueva legislación por parte de las empresas mineras peruanas, algunos miembros del Congreso de la República han presentado proyectos de ley (números 1522, 1726 y 2129) con el fin de anular los mismos decretos. Las tres propuestas, que se discuten actualmente en el pleno del Congreso,[572] provienen de los partidos políticos de derecha Fuerza Popular y Avanza País. El primero está liderado por Keiko Fujimori, hija del exdictador Alberto Fujimori -condenado por crímenes de lesa humanidad y cuya labor legislativa viene debilitando los derechos laborales desde los años 90-. El segundo es un partido político cuyo Plan de Gobierno 2021 - 2026 tiene como objetivo declarado consensuar una ley que promueva el empleo y proteja los beneficios sociales que no atenten contra la flexibilidad del mercado laboral y la meta de promover la creación de empleos con salarios dignos y flexibilizar y hacer más eficientes las regulaciones.[573]

Referencias

1 Comisión Europea (s.f.), "A European Green Deal. Striving to be the first climate-neutral continent", en línea: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en, visto en julio de 2022; Consejo Europeo (s.f.), "A recovery plan for Europe", en línea: https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-recovery-plan/, visto en julio de 2022.

2 WITS (s.f.), "Germany Minerals Imports by country and region in US$ Thousand 2019", online: https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/DEU/Year/2019/TradeFlow/Import/Partner/all/Product/25-26_Minerals, viewed in July 2022 ;WITS (s.f.), "Spain Minerals Imports by region in US$ Thousand 2019", online: https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/ESP/Year/2019/TradeFlow/Import/Partner/by-region/Product/25-26_Minerals, viewed in July 2022.

3 Human Rights Pulse (2020, 29 de agosto), "Bolivian Indigenous People Lose Out On Lithium", en línea: https://www.humanrightspulse.com/mastercontentblog/bolivian-indigenous-people-lose-out-on-lithium, visto en julio de 2022; Bartra, M. (2020, 11 de julio), "The mining industry in Peru is threatening one of world's great nature reserves", en línea: https://fortune.com/2020/07/11/nature-preserves-peru-paracas-reserve-mining/, visto en julio de 2022; Pax (2021 25 de noviembre), "Blood Coal campaign demands action from mining and energy companies for Colombian victims", en línea: https://paxforpeace.nl/news/overview/blood-coal-campaign-demands-action-from-mining-and-energy-companies-for-colombian-victims, visto en julio de 2022.

4 Schaffer, B. (2022, 13 de julio), "Europe's Tiny Steps Won't Solve its Energy Emergency", en línea: https://foreignpolicy.com/2022/07/13/europe-eu-energy-crisis-war-russia-ukraine-gas-oil-coal-nuclear-germany/, visto en julio de 2022.

5 AIE (2022, 28 de abril), "IEA convenes global leaders to provide guidance on new landmark report on delivering a secure and affordable phase-out of coal emissions", en línea: https://www.iea.org/news/iea-convenes-global-leaders-to-provide-guidance-on-new-landmark-report-on-delivering-a-secure-and-affordable-phase-out-of-coal-emissions, visto en julio de 2022.

6 CNV Internationaal (2021), *Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería*.

7 Naciones Unidas (s.f.), "Human Rights", en línea: http://www.un.org/en/sections/issues-depth/human-rights/, visto en junio de 2022.

8 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, (2012), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: Una guía interpretativa,* Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.

9 Naciones Unidas (2010, septiembre), "The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights".

10 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, (2012), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: Una guía interpretativa*.

11 OIT (s.f.), *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, p. 6.

12 OIT (2003), *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, p. 8.

13 OCDE (2014), *Responsible Business Conduct Matters*, Organización de la OCDE.

14 OCDE (2011), *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Edición 2011*.

15 García, M. (2022, 21 de febrero), "Peru's mining & metals investment guide 2022/2023", EY, en línea: https://www.ey.com/es_pe/mining-metals/mining-metals-investment-guide, visto en junio de 2022.

16 García, M. (2022, 21 de febrero), "Peru's mining & metals investment guide 2022/2023", EY, en línea: https://www.ey.com/es_pe/mining-metals/mining-metals-investment-guide, visto en junio de 2022.

17 Banco Central de Reserva del Péru (2022), "Exportaciones por grupo de actividad económica (Valores FOB en millones de US$) [Excel]";
CIAT (2021, 21 de junio), "La minería metálica, un punto brillante en Perú en medio del cambio de Gobierno", en línea: https://www.ciat.org/la-mineria-metalica-un-punto-brillante-en-peru-en-medio-del-cambio-de-gobierno/, consultado en abril de 2022.

18 García, M. (2022, 21 de febrero), "Peru's mining & metals investment guide 2022/2023", EY, en línea: https://www.ey.com/es_pe/mining-metals/mining-metals-investment-guide, visto en junio de 2022.

19 Eurostat (2022), "EU trade since 1988 by HS2-4-6 and CN8", https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database, consultado en junio de 2022.

20 Ministerio de Energías y Minas de Perú (2022, febrero), *Boletín Estadístico Minero Numero Edición N° 2-2021,* p. 18.

21 Datos de envíos peruanos, a disposición de Profundo.

22 *Mining Technology* (2022, 3 de junio), "World's ten largest copper mines n 2021", en línea: https://www.mining-technology.com/marketdata/ten-largest-coppers-mines-2021/, visto en junio de 2022.

23 Compañía Minera Antamina S.A. (2020), *Reporte de Sostenibilidad 2020,* p. 22.

24 Ministerio de Energías y Minas de Perú (2022, febrero), *Boletín Estadístico Minero Numero Edición N° 2-2021,* p. 18.

25 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

26 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

27 Glencore (s.f.), *Worldmap, San Juan de Nieva,* en línea: https://www.glencore.com/world-map, visto en marzo de 2022.

28 Minsur (2020), *Reporte de Sostenibilidad 2020,* p. 22.

29 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

30 General Electric (2021), 2020 Conflict Minerals Report, en línea: https://www.ge.com/sites/default/files/GE_Conflict_Minerals_Report_CY2020.pdf, p. 12.

31 Philips (2020), 2019 Conflict Minerals Report, en línea: https://www.philips.com/c-dam/corporate/about-philips/company/suppliers/supplier-sustainability/programs/conflict-minerals/royal-philips%20conflict-minerals%20report-2019.pdf p. 22.

32 Nexa Resources S.A. (2021), Informe anual 2020, p. 34.

33 Datos de envíos a Estados Unidos, a disposición de Profundo.

34 Umicore (2021), "Umicore and Volkswagen AG to create European EV battery materials Joint Venture", en línea: https://www.umicore.com/en/newsroom/news/umicore-and-volkswagen-ag-to-create-european-ev-battery-materials-joint-venture/, visto en marzo de 2022.

35 Trafigura (s.f.), "About us", en línea: https://www.trafigura.com/about-us/, visto en junio de 2022.

36 Trafigura (2022), *Informe anual 2021*.

37 Trafigura (s.f.), "Trafigura Mining Group", en línea: https://www.trafigura.com/about-us/assets-and-alliances/trafigura-mining-group/, consultado en junio de 2022.

38 Ministerio de Energías y Minas de Perú (2022, febrero), *Boletín Estadístico Minero Numero Edición N° 2-2021,* p. 18.

39 Sociedad Minera Cerro Verde (2020), *Reporte de Sostenibilidad*, p. 8.

40 *Mining Technology* (2022, 3 de junio), "World's ten largest copper mines n 2021", en línea: https://www.mining-technology.com/marketdata/ten-largest-coppers-mines-2021/, visto en junio de 2022.

41 Ministerio de Energías y Minas de Perú (2022, febrero), *Boletín Estadístico Minero Numero Edición N° 2-2021,* p. 18.

42 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

43 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

44 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

45 Sumitomo Metal Mining (s.f.), "Toyo Smelter & Refinery", en línea: https://www.smm.co.jp/en/corp_info/location/domestic/toyo/, consultado en marzo de 2022.

46 Volcan Compañía Minera (2020), *Reporte de Sostenibilidad 2020,* p.58.

47 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

48 Panjiva (2022), Exportaciones peruanas de enero 2018 a diciembre 2021.

49 Ministerio de Minería y Metalurgia (2021), "El sector minero crece un 61% y el Gobierno proyecta exportaciones por $us 5.000 millones", en línea: shorturl.at/aryB1, consultado en abril de 2022;
CEDLA (2022), Reporte Anual de Industrias Extractivas, en línea: https://siip.produccion.gob.bo/noticias/files/2021-083f2-3extracti.pdf, visto en abril de 2022;
Administración de Comercio Internacional (2021, 23 de septiembre), "Bolivia - Country commercial guide: Sector minero", en línea: https://www.trade.gov/country-commercial-guides/bolivia-mining-sector, consultado en junio de 2022.

50 Administración de Comercio Internacional (2021, 23 de septiembre), "Bolivia - Guía comercial del país: Sector minero", en línea: https://www.trade.gov/country-commercial-guides/bolivia-mining-sector, consultado en junio de 2022.

51 Glencore (2021, octubre), "Proposed sale of Glencore's Bolivian zinc assets", en línea: https://www.glencore.com/media-and-insights/news/proposed-sale-of-glencores-bolivian-zinc-assets, visto en marzo de 2022.

52 Santacruz Silver (2022, 31 de marzo), "Santacruz Silver reports first quarter financial results", en línea: https://www.santacruzsilver.com/news/santacruz-silver-reports-first-quarter-financial-results-2022/, consultado en julio de 2022.

53 Datos de envíos bolivianos, a disposición de Profundo.

54 Trafigura (s.f.), "Impala Terminals", en línea: https://www.trafigura.com/about-us/assets-and-alliances/impala-terminals/, visto en junio de 2022.

55 Grupo Internacional de Estudios del Cobre (2021, noviembre), *The World Copper Factbook 2021*.

56 Aurubis (2021), Environmental Protection in the Aurubis Group, en línea: https://www.aurubis.com/en/dam/jcr:dd789d08-d68f-4785-87ba-f009aba77368/Umweltbericht_2021__EN_20210615.pdf, p.20.

57 Sumitomo Metal Mining (s.f.), "Toyo Smelter & Refinery", en línea: https://www.smm.co.jp/en/corp_info/location/domestic/toyo/, consultado en marzo de 2022.

58 International Lead and Zinc Study Group (2022), Zinc, Review of Trends in 2021, en línea: https://www.ilzsg.org/pages/document/p1/list.aspx?ff_aa_document_type=R&from=2, consultado en abril de 2022.

59 International Lead and Zinc Study Group (2022), Zinc, Review of Trends in 2021, en línea: https://www.ilzsg.org/pages/document/p1/list.aspx?ff_aa_document_type=R&from=2, consultado en abril de 2022.

60 ACM (2021), *Minería en Cifras*.

61 Enerdata (s.f.), "Yearbook 2020", en línea: https://yearbook.enerdata.net/coal-lignite/coal-production-data.html, consultado en junio de 2022.

62 ACM (2021), *Minería en Cifras*.

63 López, S. y F. Patzy (2021, abril), *El carbón térmico en Colombia: Perspectivas y riesgos para las economías de los departamentos de La Guajira y Cesar*, Instituto de Gobernanza de los Recursos Naturales.

64 López, S. y F. Patzy (2021, abril), *El carbón térmico en Colombia: Perspectivas y riesgos para las economías de los departamentos de La Guajira y Cesar*, Instituto de Gobernanza de los Recursos Naturales.

65 *Argus* (2021, 4 de octubre), "Colombia eleva su objetivo de producción de carbón para 2021", en línea: https://www.argusmedia.com/en/news/2260340-colombia-raises-coal-production-target-for-2021, visto en mayo de 2022.

66 *Reuters* (2022, 13 de enero), "Colombia coal miner Drummond saw exports rise 6% in 2021", en línea: https://www.reuters.com/business/energy/colombia-coal-miner-drummond-saw-exports-rise-6-2021-2022-01-13/, visto en junio de 2022.

67 Glencore (2022, 11 de enero), "Glencore completes acquisition of Cerrejón", en línea: https://www.glencore.com/media-and-insights/news/glencore-completes-acquisition-of-cerrejon, visto en junio de 2022.

68 Symmes Cobb, J. (2022, 28 de febrero), "Colombia Cerrefon's coal output soars 89% in 2021", *Mining.com*, online: https://www.mining.com/web/colombia-cerrejons-coal-output-soars-89-in-2021/, visto en mayo de 2022.

69 *Bnamericas* (2021, 6 de septiembre), "Glencore obtiene luz verde para devolver la concesión de una mina de carbón colombiana", en línea: https://www.bnamericas.com/en/news/glencore-gets-green-light-to-return-colombian-coal-mine-concessions, visto en junio de 2022.

70 Glencore (2021, 4 de febrero), "Prodeco to relinquish mining contracts", en línea: https://www.glencore.com/media-and-insights/news/prodeco-to-relinquish-mining-contracts, visto en junio de 2022.

71 *Bnamericas* (2021, 6 de septiembre), "Glencore obtiene luz verde para devolver la concesión de una mina de carbón colombiana", en línea: https://www.bnamericas.com/en/news/glencore-gets-green-light-to-return-colombian-coal-mine-concessions, visto en junio de 2022.

72 Attwood, J. y O. Medina (2021, 11 de marzo), "As Glencore walks, Colombia envisages decades of coal mining", *Bloomberg*, online: https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-11/as-glencore-walks-colombia-envisages-decades-of-coal-mining, visto en mayo de 2022.

73 Glencore (2022, marzo), "Joint venture benenficial ownership", en línea: https://www.glencore.com/who-we-are/transparency/joint-venture-beneficial-ownership, visto en junio de 2022.

74 Symmes Cobb, J. (2021, 24 de septiembre), "Drummond pide a Colombia que obligue a Glencore a vender su participación en el ferrocarril de Fenoco", *Reuters*, en línea: https://www.reuters.com/article/glencore-drummond-colombia-exclusive-idUSKBN2GK239m, visto en junio de 2022.

75 Glencore (2022, marzo), "Joint venture beneficial ownership", en línea: https://www.glencore.com/who-we-are/transparency/joint-venture-beneficial-ownership, visto en junio de 2022.

76 ACM (2021), *Minería en Cifras*.

77 ITC Trademap (2022), "Lista de mercados importadores para un producto exportado por Colombia - Producto: 2701 Carbón; briquetas, ovoides y combustibles sólidos similares fabricados con carbón", en línea: https://www.trademap.org/, consultado en junio de 2022.

78 *Argus Media* (2020, 18 de junio), "Las exportaciones de carbón de Cerrejón caen a su nivel más bajo en siete años en mayo", en línea: https://www.argusmedia.com/en/news/2115710-cerrejons-coal-exports-drop-to-sevenyear-low-in-may, visto en abril de 2022.

79 *S&P Global* (2021, 4 de enero), "Colombian coal exports fall to near 12-year low in November", en línea: https://www.spglobal.com/commodityinsights/en/market-insights/latest-news/coal/010421-colombian-coal-exports-fall-to-near-12-year-low-in-november, visto en abril de 2022.

80 Gumbau, A. (2022, 29 de marzo), "What Europe can learn from Portugal's accelerated coal exit", *Power Technology*, en línea: https://www.power-technology.com/analysis/what-europe-can-learn-from-portugals-accelerated-coal-exit/, visto en abril de 2022.

81 *EuroNews* (2021, 22 de noviembre), "Portugal se convierte en el cuarto país de la UE que deja de utilizar el carbón para generar electricidad", en línea: https://www.euronews.com/green/2021/11/22/portugal-becomes-the-fourth-eu-country-to-stop-using-coal-to-generate-electricity, visto n junio 2022.

82 Naturgy (s.f.), "Climate change and energy transition", en línea: https://www.naturgy.com/en/en_gb_es_pa_cambio_climatico_gestion_energetica, consultado en mayo de 2022.

83 Europe Beyond Coal (2022), "Europe's coal exit", en línea: https://beyond-coal.eu/europes-coal-exit/, visto en agosto de 2022.

84 López, S. y F. Patzy (2021, abril), *El carbón térmico en Colombia: Perspectivas y riesgos para las economías de los departamentos de La Guajira y Cesar*, Instituto de Gobernanza de los Recursos Naturales.

85 Ruiz, P. y S. Hansen (2022, 26 de abril), "The divergent impacts of the war in Ukraine on the EU's energy transition", *Rabobank Economic Report*, en línea: https://economics.rabobank.com/publications/2022/april/the-divergent-impacts-of-the-war-in-ukraine-on-the-eus-energy-transition/#Footnote-1, visto en agosto de 2022.

86 Eddy, M. (2022, 19 de junio), "Germany will fire up coal plants again in an effort to save natural gas", *New York Times*.

87 Bachmann, T. (2022, 17 de junio), "¿Qué significa la guerra de Ucrania para la producción de carbón en Colombia?", *Global Risk Insights*, en línea: https://globalriskinsights.com/2022/06/what-does-the-ukraine-war-mean-for-colombian-coal-production/, visto en junio de 2022.

88 Eurostat (2022), "EU trade since 1988 by HS2-4-6 and CN8", https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database, consultado en junio de 2022.

89 Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA) (s.f.), "Statistics time series", en línea: https://www.irena.org/Statistics/View-Data-by-Topic/Capacity-and-Generation/Statistics-Time-Series, consultado en junio de 2022.

90 Agencia Internacional de la Energía (AIE) (202, marzo), *The Role of Critical Minerals in Clean Energy Transitions*.

91 De Jong, T.U., Sauerwein, T. y L. Wouters (2021, noviembre), *Mining and the Green Energy Transition - Review of International Development Challenges and Opportunities*, Burlington, Estados Unidos: Tetra Tech para la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), pp. 2, 61-87.

92 Hitzman, M.W. (2022, 14 de junio), "There will be no just energy transition without mining in our backyards", *RealClear Energy*, en línea: https://www.realclearenergy.org/articles/2022/06/14/there_will_be_no_just_energy_transition_without_mining_in_our_backyards_837277.html, visto en junio de 2022.

93 Agencia Internacional de la Energía (AIE) (202, marzo), *The Role of Critical Minerals in Clean Energy Transitions*.

94 *BizVibe* (2022, 26 de mayo), "Global wind turbine industry factsheet 2022: Top 10 largest wind turbine manufacturers", en línea: https://blog.bizvibe.com/blog/energy-and-fuels/top-10-wind-turbine-manufacturers-world, visto en junio de 2022.

95 *Global Newswire* (2022, 25 de abril), "Solar photovoltaic market size [2021-2028] worth USD 1,000.92 billion | Exhibit a CAGR 25.9%", en línea: https://www.globenewswire.com/news-release/2022/04/25/2428123/0/en/Solar-Photovoltaic-Market-Size-2021-2028-Worth-USD-1-000-92-Billion-Exhibit-a-CAGR-25-9.html, visto en junio de 2022.

96 Jäger-Waldau, A. (2019), *PV Status Report 2019*, JRC Science for Policy Report, p. 3.

97 *Informes y datos* (2022, abril), "Top 10 electric vehicle manufacturers that the leading the way to an all-electric future for cars", en línea: https://www.reportsanddata.com/blog/top-10-electric-vehicle-manufacturers, visto en junio de 2022.

98 Datos de envíos colombianos, a disposición de Profundo.

99 Bettercoal (n.d.), "About", en línea: https://bettercoal.org/about/¸ visto en junio de 2022.

100 Vattenfall (2022), "Coal", en línea: https://group.vattenfall.com/what-we-do/our-energy-sources/coal/coal-sourcing, consultado en julio de 2022.

101 *Energienieuws* (2022, 31 de marzo), "Kolencentrale Onyx op Maasvlakte blijft open", en línea: https://www.energienieuws.info/2022/03/kolencentrale-onyx-op-maasvlakte-blijft.html, visto en julio de 2022.

102 *NOS* (2022, 20 de junio), "Kabinet laat kolencentrales harder draaien, 'risico van niets doen is te groot'", en línea: https://nos.nl/artikel/2433383-kabinet-laat-kolencentrales-harder-draaien-risico-van-niets-doen-is-te-groot, visto en julio de 2022.

103 EnBW (2022), "Origen de los suministros de carbón a las centrales eléctricas de EnBW", en línea: https://www.enbw.com/company/sustainability/social/raw-material-procurement.html, consultado en julio de 2022;
datos de envíos a Colombia, disponibles para Profundo.

104 Datos de envíos colombianos, a disposición de Profundo.

105 Tagesschau (2022, 6 de mayo), "Kolumbiens Kohle als Alternative", en línea: https://www.tagesschau.de/wirtschaft/technologie/kohle-kolumbien-tagebau-103.html, visto en junio de 2022.
Datos de envíos colombianos, a disposición de Profundo.

106 Vattenfall (2021, junio), *Vattenfall's Efforts on Coal Supply Chain Responsibility*, p. 2.

107 Goodbody, W. (2022, 1 de junio), "ESB criticised for importing coal from controversial mine in Colombia", visto en junio de 2022;
ESB (n.d.), "ESB and the sourcing of coal", online: https://www.esb.ie/media-centre-news/ask-esb/esb-and-the-sourcing-of-coal, visto en junio de 2022;
Burke-Kennedy, E. (2021, 19 de enero), "Complaint made against ESB over purchases of coal from Colombian mine", *Irish Times*, online: https://www.irishtimes.com/business/energy-and-resources/complaint-made-against-esb-over-purchases-of-coal-from-colombian-mine-1.4461662, visto en julio de 2022.

108 Glencore (2015), *Stakeholder engagement in Colombia*, p. 1.

109 Grupo Prodeco (s.f.), "Acerca de nosotros", en línea: https://www.grupoprodeco.com.co/es/acerca-de-nosotros/grupo-prodeco, visto en junio de 2022.

110 Grupo Prodeco (s.f.), "Mina Calenturitas", en línea: https://www.grupoprodeco.com.co/es/nuestras-operaciones/mina-calenturitas, visto en junio de 2022.

111 Yanguas Parra, P., Around, E., Strambo, C., Vega Araújo, J. (2021, diciembre), *El ocaso del carbón y la necesidad de una transición justa en Colombia*, p. 13

112 Glencore (s.f.), "Responsible sourcing and supply", en línea: https://www.glencore.com/sustainability/esg-a-z/responsible-sourcing-and-supply, consultado en junio de 2022.

113 Glencore (2022), *Supplier Code of Conduct*, p. 11.

114 Glencore (2022), *Supplier Code of Conduct*, p. 26.

115 ICMM (s.f.), "Our members", en línea: https://www.icmm.com/en-gb/our-story/our-members, visto en junio de 2022; VPI (s.f.), "The Voluntary Principles Initiative", en línea: https://www.voluntaryprinciples.org/the-initiative/, visto en junio de 2022.

116 EITI (n.d.), "Companies", en línea: https://eiti.org/companies, visto en mayo de 2022.

117 RMI (2020), "Glencore", en línea: https://2020.responsiblemininingindex.org/en/companies/63, consultado en junio de 2022; BHRRC (s.f.), "Transition Minerals Tracker", en línea: https://www.business-humanrights.org/en/from-us/transition-minerals-tracker/, consultado en junio de 2022.

118 IRMA (s.f.), "Members/Partners", en línea: https://responsiblemining.net/members-partners/#irma-member-logos, visto en mayo de 2022.

119 BHRRC (s.f.), "Latest news", en línea: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/?&language=en&content_types=attacks&content_types=slapp&content_types=lawsuits&companies=757200&operator=1, visto en junio de 2022.

120 BHRRC (2021, 10 de noviembre), "Colombia: Comunidades de Barrancas, La Guajira, denuncian intento de desalojo supuestamente por intereses económicos del Cerrejón ", en línea: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/colombia-comunidades-de-barrancas-la-guajira-denuncian-intento-de-desalojo-supuestamente-por-intereses-econ%C3%B3micos-de-cerrej%C3%B3n/, visto en junio de 2022.

121 CNV Internationaal (2022, 2 de septiembre), "Rechazamos amenazas a dirigentes políticos y sindicales ", en línea: https://justtransition.cnvinternationaal.nl/es/Actualidad/Articulos/rechazamos-amenazas-a-dirigentes-politicos-y-sindicales, visto en septiembre de 2022.

122 Escuela Nacional Sindical (2020, 1 de diciembre), "91 días duró la huelga en el Cerrejón ", en línea: https://ail.ens.org.co/noticias/91-dias-duro-la-huelga-en-el-cerrejon/, visto en septiembre de 2022.

123 IndustriALL (2021, 22 de octubre), "Sintracarbón no detendrá su accionar contra el turno de la muerte", en línea: https://www.industriall-union.org/es/sintracarbon-no-detendra-su-accionar-contra-el-turno-de-la-muerte, visto en septiembre de 2022.

124 Sintracarbón (2022, 7 de enero), comunicación personal con Ana Catalina Herrera, CNV Internationaal

125 Sintracarbón (2020, 21 de diciembre) "La lucha contra el turno de la muerte apenas está comenzando" online: https://sintracarbon.org/negociacion-colectiva-2020/la-lucha-contra-el-turno-de-la-muerte-apenas-esta-comenzando/, visto en septiembre de 2022.

126 Sintracarbón (2022, 18 de julio), "Sintracarbón no avala la espuria, ilegítima y antidemocrática votación para el COPASST", en línea: https://sintracarbon.org/sala-de-prensa/comunicados-sala-de-prensa/sintracarbon-no-avala-la-espuria-ilegitima-y-antidemocratica-votacion-para-el-copasst/, visto en septiembre de 2022.

127 Ministerio del Trabajo (2022, Agosto), *Informe de visita de carácter administrativo a la Empresa Cerrejón los días 16, 17, 18, y 19 de agosto*.

128 ENS (2021), *Informe de Sostenibilidad 2021*.

129 CNV Internationaal, (2022), "Trabajadores mineros en la Guajira: Sin tiempo, sin dinero", en línea: https://justtransition.cnvinternationaal.nl/es/Actualidad/voces/trabajadores-mineros-en-la-guajira-sin-tiempo-sin-dinero, visto en septiembre de 2022.

130 Ministerio del Trabajo (2022. 9 de junio), *Resolución No. 0159 de 2022. Riohacha, junio 9 de 2022*.

131 CNV Internationaal, (2022, 17 de mayo), "Queja ante la SEP por derechos laborales", en línea: https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2022/queja-sep-union-europea-derechos-laborales-mineros-peru-colombia, visto en septiembre de 2022.

132 Carbones del Cerrejón (2021), "La salud laboral en el sector minero, la invisibilidad de las enfermedades laborales en el Cerrejón ", en línea: https://www.cerrejon.com/sostenibilidad/informes-de-sostenibilidad, consultado en septiembre de 2022.

133 PRODECO, (2021, 4 de febrero), "Prodeco renuncia a sus títulos mineros", en línea: https://www.grupoprodeco.com.co/es/sala-de-prensa/noticias/Prodeco-renuncia-a-sus-t-tulos-mineros0, visto en septiembre de 2022.

134 El Espectador (2022, 4 de junio), "Una gran minera en Cesar renuncia a sus títulos. Inicia un gran debate", en línea: https://www.elespectador.com/ambiente/prodeco-una-gran-minera-en-cesar-renuncia-a-sus-titulos-inicia-un-gran-debate/, visto en septiembre de 2022.

135 CNV Internationaal, (2021, 16 de junio), "Trabajadores mineros apelan a empresas compradoras de carbón frente a la violación de sus derechos", en línea: https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2021/junio/trabajadores-mineros-apelan-a-empresas-compradoras-de-carbon-frente-a-violacion-de-derechos-fundamentales, visto en septiembre de 2022.

136 CNV Internationaal, (2021, 16 de junio), "Trabajadores mineros apelan a empresas compradoras de carbón frente a la violación de sus derechos", en línea: https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2021/junio/trabajadores-mineros-apelan-a-empresas-compradoras-de-carbon-frente-a-violacion-de-derechos-fundamentales, visto en septiembre de 2022.

137 Drummond (s.f.), "Timeline", en línea: https://www.drummondco.com/about/timeline/, visto en julio de 2022.

138 Drummond (s.f.), "Mines", en línea: https://www.drummondco.com/our-products/coal/mines/, visto en julio de 2022.

139 Drummond Ltd. (s.f.), "Nuestros Empleados", en línea: https://www.drummondltd.com/lo-que-significa-trabajar-en-drummond/, visto en julio de 2022.

140 Drummond (s.f.), "Política de Derechos Humanos", en línea: https://www.drummondltd.com/wp-content/uploads/Politica-DDHH-de-Drummond-Ltd.pdf, visto en junio de 2022.

141 Drummond (s.f.), "Política de Derechos Humanos", en línea: https://www.drummondltd.com/wp-content/uploads/Politica-DDHH-de-Drummond-Ltd.pdf, visto en junio de 2022.

142 VPI (n.d.), "The Voluntary Principles Initiative", en línea: https://www.voluntaryprinciples.org/the-initiative/, visto en junio de 2022.

143 EITI (s.f.), "Companies", en línea: https://eiti.org/companies, visto en mayo de 2022; ICMM (s.f.), "Our members", en línea: https://www.icmm.com/en-gb/our-story/our-members, visto en junio de 2022; IRMA (s.f.), "Members/Partners", en línea: https://responsiblemining.net/members-partners/#irma-member-logos, visto en mayo de 2022.

144 Drummond (s.f.), "Code of Conduct", en línea: https://www.drummondltd.com/wp-content/uploads/Code-of-Conduct-approved-RM.pdf, visto en junio de 2022.

145 Drummond (2020), Informe de sostenibilidad 2020, en línea: https://issuu.com/drummondltd/docs/is_drummond_2020_202111223_engdigital?fr=sMmJmMDM5NDk1ODc, consultado en junio de 2022.

146 Mind the Gap (2020, 9 de julio), "Case Study: Paramilitary Violence Allegeded by Drummond in Colombia", en línea: https://www.mindthegap.ngo/harmful-strategies/undermining-defenders-communities/attacking-human-rights-defenders/paramilitary-violence-allegedly-contracted-by-drummond-in-colombia/, visto en junio de 2022.

147 Latino Rebels (2021, 10 de febrero), "Biggest Coal Mine in Latin America Accused of Human Rights Violations in Colombia", en línea: latinorebels.com/2021/02/10/biggestcoalminelatinamericaviolations/, visto en junio de 2022.

148 Corporate Accountability Lab (2022, 13 de mayo), "CAL provides evidence of corporate complicity in armed conflict to Colombian Peace Tribunal", en línea: https://corpaccountabilitylab.org/calblog/2022/5/13/cal-provides-evidence-of-corporate-complicity-in-armed-conflict-to-colombian-peace-tribunal, visto en junio de 2022.

149 Comisión Colombiana de Juristas (CCJ), PAX Colombia y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímicas, Agrocombustibles y Energética (Sintramienergética) (2022, 22 de abril), "La explotación minera de Drummond Ltda.: epicentro de persecución, asesinatos y violaciones de libertades sindicales", en línea: https://www.coljuristas.org/nuestro_quehacer/item.php?id=661, visto en agosto de 2022.

150 República de Colombia Rama Judicial del Poder Público (2013, 25 de enero), *Causa número 110013107011-2011-00026-00, Jaime Blanco Maya*.

151 El Espectador. (2020, diciembre 17), "A juicio presidente de Drummond Colombia por presuntos nexos con paramilitares", en línea: https://www.elespectador.com/judicial/a-juicio-presidente-de-drummond-colombia-por-presuntos-nexos-con-paramilitares-article/, visto en agosto de 2022.

152 Ministerio de Industria y Comercio de Colombia (2018, noviembre), "Declaración Final de Instancia Especifica ante Punto Nacional de Contacto de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales", en línea: https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/el-pnc-de-colombia-ha-recibido-instancias-especifi/una-instancia-especifica-fue-aceptada-parcialmente/consulte-la-declaracion-final-del-caso-drummond-lt.aspx, consultado en agosto de 2022.

153 Ministerio de Industria y Comercio de Colombia (2018, noviembre), "Declaración Final de Instancia Especifica ante Punto Nacional de Contacto de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales", en línea: https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/el-pnc-de-colombia-ha-recibido-instancias-especifi/una-instancia-especifica-fue-aceptada-parcialmente/consulte-la-declaracion-final-del-caso-drummond-lt.aspx, consultado en agosto de 2022.

154 Ministerio de Industria y Comercio de Colombia (2018, noviembre), "Declaración Final de Instancia Especifica ante Punto Nacional de Contacto de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales", en línea: https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/el-pnc-de-colombia-ha-recibido-instancias-especifi/una-instancia-especifica-fue-aceptada-parcialmente/consulte-la-declaracion-final-del-caso-drummond-lt.aspx, consultado en agosto de 2022.

155 CNV Internationaal (2021, junio), "Trabajadores mineros apelan a empresas compradoras de carbón frente a la violación de sus derechos", en línea: https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2021/junio/trabajadores-mineros-apelan-a-empresas-compradoras-de-carbon-frente-a-violacion-de-derechos-fundamentales, visto en agosto de 2022.

156 CNV Internationaal (2021, junio), "Trabajadores mineros apelan a empresas compradoras de carbón frente a la violación de sus derechos", en línea: https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2021/junio/trabajadores-mineros-apelan-a-empresas-compradoras-de-carbon-frente-a-violacion-de-derechos-fundamentales, visto en agosto de 2022.

157 Corte Constitucional Colombiana, *Sentencia T-269/10.- Referencia: expediente T-2483896, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ivan Palacio Palacio.*

158 Corte Constitucional Colombiana, *Sentencia T-269/10.- Referencia: expediente T-2483896, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ivan Palacio Palacio*

159 Sintracarbón (20229 de mayo) "Sintracarbón lamenta la muerte de 3 mineros en accidente laboral en la multinacional Drummond", en línea; https://sintracarbon.org/sala-de-prensa/comunicados-sala-de-prensa/sintracarbon-lamenta-la-muerte-de-3-mineros-en-accidente-laboral-en-la-multinacional-drummond/, visto en agosto de 2022.

160 Drummond (2022, 28 de marzo), "Persona ajena a la compañía se habría accidentado en nuestros predios", en línea: https://www.drummondltd.com/persona-ajena-a-la-compania-se-habria-accidentado-en-nuestros-predios/, visto en agosto de 2022.

161 Agencia Nacional de Minería (2022), *Informe de gestión Primer Semestre 2022*.

162 CNV Internationaal (2021, junio), "Trabajadores mineros apelan a empresas compradoras de carbón frente a la violación de sus derechos", en línea: https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2021/junio/trabajadores-mineros-apelan-a-empresas-compradoras-de-carbon-frente-a-violacion-de-derechos-fundamentales, visto en agosto de 2022.

163 Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos (2019, 20 de mayo), "Drummond desarrolla campaña antisindical en Colombia", en línea: https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/drummond-desarrolla-campa%C3%B1a-antisindical-en-colombia/, consultado en septiembre de 2022.

164 Ministerio de Industria y Comercio de Colombia (2018, noviembre), "Declaración Final de Instancia Especifica ante Punto Nacional de Contacto de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales", en línea: https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/el-pnc-de-colombia-ha-recibido-instancias-especifi/una-instancia-especifica-fue-aceptada-parcialmente/consulte-la-declaracion-final-del-caso-drummond-lt.aspx , consultado en agosto de 2022.

165 Sintramienergetica (2022, 18 de agosto), *Drummond arremete contra el derecho de asociación sindical*.

166 Marco de información de los Principios Rectores de la ONU (s.f.), "Management of Salient Human Rights Issues", en línea: https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/management-of-salient-human-rights-issues/remediation/, consultado en junio de 2022.

167 Santa Cruz Silver Mining (2013, 19 de julio), *Código de conducta y ética empresarial*, p. 1.

168 Santa Cruz Silver Mining (2013, 19 de julio), *Código de conducta y ética empresarial*, p. 1.

169 Santa Cruz Silver Mining (n.d.), "Governance", en línea: https://www.santacruzsilver.com/corporate/governance/, visto en julio de 2022.

170 Santa Cruz Silver Mining (2013, 19 de julio), *Código de conducta y ética empresarial*, p. 1.

171 Santa Cruz Silver Mining (2013, 19 de julio), *Código de conducta y ética empresarial*, p. 2.

172 Santa Cruz Silver Mining (s.f.), "Initiatives", en línea: https://www.santacruzsilver.com/corporate/responsibility/initiatives/, visto en julio de 2022.

173 IRMA (s.f.), "Members/Partners", en línea: https://responsiblemining.net/members-partners/#irma-member-logos, visto en julio de 2022.

174 EABolivia (2021, 2 de septiembre), "Mineros de Sinchi Wayra denuncian abusos de empresarios", en línea: https://www.eabolivia.com/regiones/23543-mineros-de-sinchi-wayra-denuncian-abusos-de-empresarios.html, visto en julio de 2022; CNV Internationaal (2021), *Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería*, p. 26.

175 Buenaventura (s.f.), "Nosotros", en línea: https://www.buenaventura.com/es/nosotros#perfil-corporativo, visto en julio de 2022.

176 Superintendencia del Mercado de Valores (2018, 25 de octubre), *Hecho de Importancia: Comunicación de Presentación de EEFF*, p. 1.

177 Buenaventura (s.f.), "Recursos Humanos", en línea: https://www.buenaventura.com/es/sostenibilidad/recursos-humanos, visto en julio de 2022.

178 Buenaventura (s.f.), *Código de Conducta para Proveedores*, p. 1.

179 Buenaventura (s.f.), *Código de Conducta para Proveedores*, p. 1.

180 Buenaventura (s.f.), *Código de Ética y Buena Conducta*, p. 9.

181 Buenaventura (s.f.), *Código de Conducta para Proveedores*, p. 1-2.

182 Buenaventura (s.f.), *Código de Conducta para Proveedores*, p. 2.

183 Buenaventura (s.f.), *Código de Conducta para Proveedores*, p. 2.

184 Buenaventura (2021), 2021 Reporte de Sostenibilidad, p. 13.

185 Buenaventura (2021), 2021 *Reporte de Sostenibilidad*, p. 29.

186 Buenaventura (2021), 2021 *Reporte de Sostenibilidad*, p. 23.

187 Latindadd (2022, 19 de julio), "Minera Buenaventura manipula estados financieros para evitar el pago de impuesto a la renta al Estado peruano", en línea: https://www.latindadd.org/2022/07/19/minera-buenaventura-manipula-estados-financieros-para-evitar-el-pago-de-impuesto-a-la-renta-al-estado-peruano/, visto en julio de 2022.

188 Buenaventura (s.f.), *Código de Ética y Buena Conducta*, p. 9.

189 Cerro Verde (s.f.), "Nosotros", en línea: https://www.cerroverde.pe/mineria-cobre-molibdeno-arequipa-minera-nosotros, visto en julio de 2022.

190 Cerro Verde (2020), *Reporte de Sostenibilidad 2020*, p. 35.

191 CNV Internationaal (2021), *Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería* . p. 21.

192 Cerro Verde (s.f.), "Políticas", en línea: https://www.cerroverde.pe/mineria-cobre-molibdeno-arequipa-minera-nosotros, visto en julio de 2022.

193 Freeport-McMoRan (2017), *Principios de Conducta Empresarial*, p. 36.

194 Freeport-McMoRan (2020, 4 de febrero*), Política de Suministro Responsable de Minerales*, p. 1.

195 Freeport-McMoRan (2022, marzo), *Código de Conducta para Socios Comerciales*, p. 13.

196 Freeport-McMoRan (2020, 7 de diciembre), *Human Rights Policy*, p. 1.

197 Volcan Compania Minera (2021, agosto), *Informe Anual 2020,* p.123.

198 Glencore (2021, julio), *Código de conducta,* p.33.

199 Volcan Compania Minera (2021, noviembre), *Informe de Sostenibilidad 2020,* p. 84-87.

200 Glencore (2021, mayo), *Human Rights Policy,* p. 2.

201 Glencore (2021, mayo), *Human Rights Policy,* p. 8.

202 Volcan Compania Minera (2021, noviembre), *Informe de Sostenibilidad 2020,* p. 127.

203 Glencore (2021, mayo), *Whistleblowing Policy*, p. 3.

204 Volcan Compania Minera (2018, enero), *Código de Conducta,* p. 9; Glencore (2021, julio), *Código de Conducta*, p. 23.

205 Comunicación personal con Gianina Echevarria, PLADES/CNV Internationaal el 15 de enero de 2021.

206 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (2021), *Resolución Directoral N° 016-2021-GRJ/GRDS/DRTPE-J/DR del 7 de julio de 2021. Expediente N° 015-2010-RTPE-ZTPE-LAO/NCRP*

207 Compañía Minera Volcán (2021), *Cartas dirigidas al Sindicato Andaychagua del 31 de julio de 2021 y del 5 de octubre de 2021*; Compañía Minera Volcán (2022), *Carta dirigida al Sindicato Andaychag del 14 de enero de 2022*.

208 Subdirección de Negociación Colectiva de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (2021), *Decreto del 24 de junio de 2021. Expediente No 023-2021-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-SBNCRG*; Dirección de Prevención y Resolución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (2021), Decreto del 19 de octubre *de 2021. Expediente No 023-2021-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-SBNCRG; Dirección* Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (2021), *Resolución No 025-2021-GRJ/GRDS/DRTPE/DR del 16 de noviembre de 2021. Expediente No 023-2021-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-SBNCRG; Dirección General* de Trabajo (2022), *Auto Directoral No 20-2022-MTPE/2/14 del 14 de enero de 2022. Expediente nº 023-2021-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-SBNCRG*.

209 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (2022), *Resolución Directoral Nº 01-2022-GRJ/DRTPE/DR del 4 de enero de 2022. Expediente 008-2021-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC.*

210 Juzgado Civil de La Oroya de la Corte Superior de Justicia de Junín. (2022), *Resolución del 27 de junio del 2022. Expediente No 00026-2022-61-1510-JR-LA-01.*

211 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (2022), *Laudo Arbitral del 23 de febrero de 2022. Expediente No 023-2021-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-SBNCRG.*

212 Volcano Mining Company (2022), *Comunicado del 24 de febrero de 2022*.

213 Intendencia Regional de Junín (2022), *Acta de Infracción No 110 - 2022-SUNAFIL/IRE-JUN del 8 de marzo de 2022. Orden de Inspección No 133-2022.*

214 Minsur (2022, marzo), *Resultados consolidados del cuarto trimestre de 2021*, p. 4.

215 CNV Internationaal (2021), *Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería*. P. 21.

216 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 41.

217 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 73.

218 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 14.

219 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 42.

220 Minsur (2021, mayo), *Política de Derechos Humanos,* p. 1.

221 Minsur (2021, mayo), *Política de Derechos Humanos,* p. 1.

222 Minsur (2021, julio), *Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas de Minsur S.A,* p. 10.

223 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 43.

224 Minsur (2018, junio), *Política de la cadena de suministro,* p. 1.

225 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 16.

226 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 16.

227 Minsur (2022, julio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 37.

228 Minsur (2021, junio), *Código de Ética y Conducta,* p. 22.

229 Nexa Resources Perú (2022, julio) *Informe anual 2021,* p. 11.

230 Nexa Resources (2020),

231 Nexa Resources Perú (2019, diciembre) *Código de Conducta,* p. 32-38.

232 Nexa Resources Perú (2019, diciembre) *Código de Conducta,* p. 17.

233 Nexa Resources Perú (2022, julio) *Informe anual 2021,* p. 92.

234 Nexa Resources Perú (2022, julio) *Informe anual 2021,* p. 20.

235 Nexa Resources Perú (2022, julio) *Informe anual 2021,* p. 94.

236 Trafigura (2016, noviembre), *Business Principles on HSEC,* p. 2.

237 Trafigura (2022, febrero), *2021 Human Rights Report*, p. 10.

238 Trafigura (2016, noviembre), *Business Principles on HSEC,* p. 2.

239 Trafigura (2015, junio), *Contractor HSEC Code of Conduct,* p. 4.

240 Trafigura (2016, noviembre), *Advancing Responsible Trade Corporate Responsibility Policy,* p. 3.

241 Trafigura (2017, abril), *Metals and Minerals Responsible Sourcing and Supply Chain Expectations*, p. 1.

242 Trafigura (2017, abril), *Metals and Minerals Responsible Sourcing and Supply Chain Expectations*, p. 3.

243 Trafigura (2022, febrero), *2021 Human Rights Report*, p. 11.

244 Trafigura (2022, febrero), *2021 Human Rights Report*, p. 13.

245 Trafigura (2022, febrero), *2021 Human Rights Report*, p. 17.

246 Trafigura (2022, febrero), *2021 Human Rights Report*, p. 21.

247 Trafigura (2022, febrero), *2021 Human Rights Report*, p. 19.

248 Trafigura (2021, junio), *Código de conducta empresarial,* p. 9-11.

249 Trafigura (2021, junio), *Código de conducta empresarial,* p. 21-22.

250 Trafigura (2022, febrero), *2021 Human Rights Report*, p. 18.

251 Uniper (2022), "Business and key financials", en línea: https://www.uniper.energy/investors/uniper-investment/business-and-key-financials, visto en junio de 2022.

252 Uniper (2021), *Código de conducta*, p. 36.

253 Uniper (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 45.

254 Uniper (2019), *Código de conducta para proveedores*.

255 Uniper (s.f.), "Human rights", en línea: https://www.uniper.energy/sustainability/people-and-society/human-rights, visto en junio de 2022.

256 Uniper (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 45

257 Uniper (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 47.

258 Uniper (s.f.), "Compliance", en línea: https://www.uniper.energy/about-uniper/compliance, consultado en junio de 2022.

259 Vattenfall (2022), *Informe anual y de sostenibilidad 2021*, p. 17.

260 Vattenfall (2022, abril), *Política de derechos humanos*.

261 Vattenfall (2018, septiembre), *11 Steps to 2022: Key activities to improve Human Rights performance*.

262 Vattenfall (2022, abril), *Código de conducta para proveedores y socios.*

263 *Vattenfall* (2022), *Informe anual y de sostenibilidad de Vattenfall 2021*.

264 Vattenfall (s.f.), "Internal Governance: Whistleblowing", en línea: https://group.vattenfall.com/who-we-are/corporate-governance/internal-governance/whistleblowing, consultado en agosto de 2022.

265 Vattenfall (s.f.), *Summary of Vattenfall's Human Rights Assessment by BSR.*

266 Vattenfall (s.f.), *Summary of Vattenfall's Human Rights Assessment by BSR.*

267 *Vattenfall* (2022), *Informe anual y de sostenibilidad de Vattenfall 2021*, p. 82.

268 *Vattenfall* (2022), *Informe anual y de sostenibilidad de Vattenfall 2021*, p. 82.

269 *Vattenfall* (2022), *Informe anual y de sostenibilidad de Vattenfall 2021*.

270 EnBW (2022, abril), *EnBW Integrated Annual Report 2021*, p. 2.

271 EnBW (s.f.), "Company - Sustainability - Employees", en línea: https://www.enbw.com/company/sustainability/social/employees.html#hero-teaser-karussell-zeile-versammlung , visto en agosto de 2022.

272 EnBW (2021, octubre), *Código de conducta para proveedores,* p. 2.

273 EnBW (2014, septiembre), *Principios de conducta para la adquisición responsable de carbón y otras materias primas,* p. 216.

274 EnBW (s.f.), "Company - Sustainability - Sustainability Initiatives", en línea: https://www.enbw.com/company/sustainability/sustainability-approach/sustainability-initiatives.html , visto en agosto de 2022.

275 EnBW (2022, abril), *EnBW Integrated Annual Report 2021*, p. 53.

276 EnBW (2021, octubre), *Código de conducta para proveedores,* p. 3.

277 EnBW (2021, octubre), *Código de conducta para proveedores,* p. 3-4.

278 EnBW (2021, octubre), *Código de conducta para proveedores,* p. 7.

279 EnBW (2022, abril), *EnBW Integrated Annual Report 2021*, p. 132.

280 EnBW (2022, abril), *EnBW Integrated Annual Report 2021*, p. 57.

281 EnBW (2022, abril), *EnBW Integrated Annual Report 2021*, p. 132.

282 EnBW (s.f.), "Company - Sustainability - Sustainability Reporting", en línea: https://www.enbw.com/company/sustainability/sustainability-reporting/#esg-indicators , visto en agosto de 2022.

283 PAX (2019, 26 de septiembre), "EnBW pone las relaciones públicas por encima de los derechos humanos", en línea: https://paxforpeace.nl/news/overview/enbw-puts-pr-above-human-rights , consultado en agosto de 2022.

284 Enel SpA (2022, junio), *Informe Anual Integrado 2021,* p. 23.

285 Enel SpA (2021, diciembre), *Política de derechos humanos,* p. 6.

286 Enel SpA (2021, diciembre), *Política de derechos humanos,* p. 6-10.

287 Enel SpA (2022, mayo), *Conducta empresarial responsable: Enel's Approach to Human Rights,* p. 8.

288 Enel SpA (2022, mayo), *Conducta empresarial responsable: Enel's Approach to Human Rights,* p. 8.

289 Enel SpA (2022, mayo), *Conducta empresarial responsable: Enel's Approach to Human Rights,* p. 9.

290 Enel SpA (2022, mayo), *Conducta empresarial responsable: Enel's Approach to Human Rights,* p. 10.

291 Enel SpA (2022, mayo), *Conducta empresarial responsable: Enel's Approach to Human Rights,* p. 10.

292 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 40.

293 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 45.

294 Enel SpA (2021, diciembre), *Política de derechos humanos,* p. 11.

295 Enel SpA (2021, junio), *Código Ético,* p. 2.

296 Enel SpA (2021, junio), *Código Ético,* p. 6.

297 Enel SpA (2021, diciembre), *Política de derechos humanos,* p. 11.

298 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 22.

299 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 24.

300 Enel SpA (2022, junio) *El proceso de análisis de materialidad y los resultados para 2021,* p. 9.

301 Enel SpA (2022, junio) *El proceso de análisis de materialidad y los resultados para 2021,* p. 11.

302 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 146.

303 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 317.

304 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 197.

305 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 199.

306 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 199.

307 Enel SpA (2022, junio), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 202.

308 Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos (s.f.), "Enel", en línea: https://www.business-humanrights.org/en/companies/enel/, consultado en agosto de 2022

309 Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos (2021, agosto), *Renewable energy (in)justice in Latin America,* p. 6.

310 RWE (2022, marzo), Informe anual 2021, p.23.

311 RWE (2020)*, Código de conducta*, p. 4.

312 RWE (2022), *Informe de sostenibilidad de RWE 2021*, p. 132.

313 RWE (2022), *RWE Non-financial Report 2021*, p. 8.

314 RWE (2022, mayo), *Carta Social del Grupo RWE,* p. 1-3.

315 RWE (2022), *RWE Non-financial Report 2021*, p. 3.

316 RWE (2022), *RWE Non-financial Report 2021*, p. 4.

317 RWE (2022), *Informe de sostenibilidad de RWE 2021*, p. 77.

318 RWE (2022), *RWE Non-financial Report 2021*, p. 8.

319 RWE (2022), *RWE Non-financial Report 2021*, p. 7.

320 RWE (2022), *RWE Non-financial Report 2021*, p. 8.

321 RWE (2022), *RWE Generation UK y RWE Renewables UK Anti-Slavery and Human Trafficking Policy,* p. 3.

322 RWE (2022), *RWE Generation UK y RWE Renewables UK Anti-Slavery and Human Trafficking Policy,* p. 3.

323 RWE (2020), *Código de Conducta*, p. 2; RWE (2022), *RWE Non-financial Report 2021*, p. 6.

324 RWE (2022), *Informe de sostenibilidad de RWE 2021*, p. 132

325 RWE (2022), *Informe de sostenibilidad de RWE 2021*, p. 88.

326 Civicus (2021, noviembre), *Defensores de nuestro planeta: La resiliencia frente a las restricciones*, p. 8-10.

327 Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos (2021, 6 de diciembre), "RWE's response", en línea: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/rwes-response-to-civicus-report/, consultado en septiembre de 2022.

328 ESB (2022), *2021 ESB Annual Report & Financial Statement,* p.2.

329 ESB (2022), *2021 ESB Annual Report & Financial Statement,* p.2, 56.

330 ESB (2022), *Política del Grupo ESB en materia de derechos humanos*, p.2.

331 ESB (2022), *Política del Grupo ESB en materia de derechos humanos*, p.3, 4.

332 ESB (2022), *Política del Grupo ESB en materia de derechos humanos*, p.5.

333 ESB (2022), *Política del Grupo ESB en materia de derechos humanos*, p.1.

334 ESB (2022), *política de requisitos del ESB para terceros*.

335 ESB (2022), *ESB Group Policy Human Rights*, p.4; ESB (2021), *ESB Sustainability Report 2020*, p.81.

336 ESB (2021), *Informe de sostenibilidad de ESB 2020*, p.37, 39.

337 ESB (2021), *Evaluación de los derechos humanos en el marco del sector público y del deber de derechos humanos*.

338 ESB (2022), *ESB Group Policy Human Rights*, p.4.

339 ESB (2021), *Evaluación de los derechos humanos en el marco del sector público y del deber de derechos humanos*.

340 ESB (2022), *2021 ESB Annual Report & Financial Statement,* p.38, 40, 73.

341 ESB (2021), *Informe de sostenibilidad de ESB 2020*, p.81.

342 Global Legal Action Network (GLAN) (2021, febrero), *Incumplimiento de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, p.3.

343 ESB (2021), *Informe de sostenibilidad de ESB 2020*, p.40, 41, 104, 105.

344 ESB (2022), *2021 ESB Annual Report & Financial Statement,* p.42, 43.

345 ESB (2020), *Whistleblowing and protected disclosures policy*, p.3.

346 ESB (2022), *Política del Grupo ESB en materia de derechos humanos*, p.5.

347 ESB (2020), *Whistleblowing and protected disclosures policy*, p.5, 6.

348 ESB (2022), *política de requisitos del ESB para terceros*.

349 ESB (2021), *Evaluación de los derechos humanos en el marco del sector público y del deber de derechos humanos*.

350 ESB (2021), *Informe de sostenibilidad de ESB 2020*, p.40, 41, 104, 105.

351 ESB (2021), *Informe de sostenibilidad de ESB 2020*, p.37, 39;; ESB (2022), *2021 ESB Annual Report & Financial Statement,* p.26-42.

352 Global Legal Action Network (GLAN) (2021, febrero), *Incumplimiento de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, p.1-3.

353 ESB (s.f.), "ESB and the Sourcing of Coal", en línea: https://www.esb.ie/media-centre-news/ask-esb/esb-and-the-sourcing-of-coal, consultado en agosto de 2022.

354 ESB (s.f.), "ESB and the Sourcing of Coal", en línea: https://www.esb.ie/media-centre-news/ask-esb/esb-and-the-sourcing-of-coal, consultado en agosto de 2022.

355 Goodbody, W. (2022, 1 de junio), "ESB criticised for importing coal from controversial mine in Colombia", *RTÉ*, online: https://www.rte.ie/news/business/2022/0601/1302482-esb-criticised-for-importing-coal-from-mine-in-colombia/.

356 Onyx Power (n.d.), "Company", en línea: https://www.onyx-power.com/en/company/, visto en agosto de 2022.

357 Onyx Power (s.f.), "Responsibility", en línea: https://www.onyx-power.com/en/responsibility/, visto en agosto de 2022.

358 Onyx Power (s.f.), "Responsibility - Safety", en línea: https://www.onyx-power.com/en/safety/, visto en agosto de 2022.

359 Onyx Power (s.f.), "Fossil Energy - Sustainable Raw Material Sourcing", en línea: https://www.onyx-power.com/en/fossil-energy/, consultado en agosto de 2022.

360 Global Legal Action Network (GLAN) (2021, febrero), *Incumplimiento de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, p.3.

361 Vestas (2022), *Informe anual 2021*, p. 8.

362 Vestas (2022), *Informe anual 2021*, p. 9.

363 Vestas (2019, diciembre), *Política de derechos humanos de Vestas*.

364 Nordic Business Network for Human Rights (2021), *Nordic Business Network for Human Rights Supports EU Legislation on mandatory Human Rights Due Diligence*.

365 Vestas (2019, diciembre), *Política de derechos humanos de Vestas*.

366 Vestas (2021, septiembre), *Código de conducta para proveedores*.

367 Vestas (2021, septiembre), *Supplier Code of Conduct*, p. 4.

368 Vestas (2020, junio), *Sistema de gestión social de Vestas.*

369 Vestas (2022), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 53.

370 Vestas (2020, junio), *Vestas' Social Management System,* p. 6.

371 Vestas (2021, mayo), *Declaración sobre la esclavitud y la trata de seres humanos de Vestas-Celtic Wind Technology Ltd. para el ejercicio financiero del 1 de diciembre de 2020*.

372 Vestas (2021, septiembre), *Supplier Code of Conduct*, p. 4.

373 Vestas (2021), *Declaración sobre la esclavitud y la trata de seres humanos. Ejercicio financiero del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021*, p. 6.

374 Vestas (s.f.), "Corporate Social Responsibility", en línea: https://www.vestas.com/en/sustainability/corporate-integrity/csr, visto en mayo de 2022.

375 Vestas (2019, diciembre), *Política de derechos humanos de Vestas*.

376 Vestas (2021, septiembre), *Supplier Code of Conduct*, p. 4.

377 Vestas (2022), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 53.

378 Vestas (2020, junio), *Vestas' Social Management System,* p. 9.

379 Vestas (2019, diciembre), *Política de derechos humanos de Vestas*.

380 Instituto Danés de Derechos Humanos (2020, septiembre), *Documenting Business Respect for Human Rights. A Snapshot of large Danish companies.*

381 Vestas (2022), *Informe de sostenibilidad 2021,* p. 53.

382 Siemens Gamesa (2022), *Estado no financiero consolidado 2021,* pp. 5-6.

383 Siemens Gamesa (2020), *Política de derechos humanos*.

384 Siemens Gamesa (s.f.), *Código de conducta para proveedores y terceros intermediarios*.

385 Siemens Gamesa (2017), *Acuerdo marco global sobre responsabilidad social entre Siemens Gamesa Renewable Energy, los representantes de los trabajadores e IndustriALL Global Union*.

386 Siemens Gamesa (2022), *Estado no financiero consolidado 2021,* pp. 33-34.

387 Siemens Gamesa (2022), *Estado no financiero consolidado 2021,* pp. 61-62.

388 Siemens Gamesa (s.f.), "Only clean business is Siemens Gamesa Renewable Energy Business", en línea: https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=23wd4&c=ad&language=eng, visto en junio de 2022.

389 Siemens Gamesa (2022), *Estado no financiero consolidado 2021*.

390 Siemens Gamesa (2022), *Estado no financiero consolidado 2021*.

391 Nordex (2022), *Informe anual 2021*, p. 2.

392 Nordex (2022), *Código de conducta para contratistas y proveedores*, p. 1.

393 Nordex (2021), *Política de derechos humanos*, p. 1.

394 Nordex (2022), *Código de conducta para contratistas y proveedores*, p. 2.

395 Nordex (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 102.

396 Nordex (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 94.

397 Nordex (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 27.

398 Nordex (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 7.

399 Enercon (2021), *Informe de sostenibilidad* 2020, p. 4.

400 Enercon (2021), *Informe de sostenibilidad* 2020, pp. 18-20.

401 Enercon (2021), *Informe de sostenibilidad* 2020, pp. 42-47.

402 Grupo Koncar (2022), *Informe anual consolidado a 31 de diciembre de 2021*, p. 9.

403 Grupo Koncar (2022), *Informe anual consolidado a 31 de diciembre de 2021*, p. 31.

404 Grupo Koncar (2022), *Informe anual consolidado a 31 de diciembre de 2021*, p. 22.

405 Grupo Koncar (2022), *Informe anual consolidado a 31 de diciembre de 2021*, p. 30.

406 Grupo Koncar (2022), *Informe anual consolidado a 31 de diciembre de 2021*, pp. 25; 34.

407 Vergnet S.A. (2022), *Comptes Sociaux Vergnet SA 2021*, p. 3.

408 Vergnet S.A. (2021), *Informe de Gestión 2020*, p. 9.

409 Vergnet S.A. (s.f.), "Our approach", en línea: http://www.vergnet.com/our-approach/planning-a-renewable-energy-project/, visto en junio de 2022.

410 Leitwind (n.d.), "Company - Leitwind", en línea: https://www.leitwind.com/en/leitwind-wind-generators/7-0.html, visto en junio de 2022.

411 Leitwind (n.d.), "Company Group", en línea: https://www.leitwind.com/en/company/company-group/11-0.html, visto en junio de 2022.

412 Leitwind (2013), *Código Ético*.

413 Grupo de Industrias de Alta Tecnología (2021), *Informe 2020.*

414 Soluxtec (n.d.), "Company", en línea: https://www.soluxtec.de/en/unternehmen, visto en junio de 2022.

415 Soluxtec (s.f.), "Sustainability", en línea: https://www.soluxtec.de/en/nachhaltigkeit, visto en junio de 2022.

416 Sonnenstromfabrik (2021, 23 de marzo), "Sonnenstromfabrik aumenta sus ventas un 30% en 2020", en línea: https://www.sonnenstromfabrik.com/en/news/details/sonnenstromfabrik-increases-sales-by-30-percent-in-2020/, consultado en junio de 2022.

417 Sonnenstromfabrik (s.f.), "Sustainability", en línea: https://www.sonnenstromfabrik.com/en/sustainability/, visto en junio de 2022.

418 Hanplast Energy (s.f.), "O Firmie", en línea: https://hanplast.energy/o-nas#section_informacje, visto en junio de 2022.

419 Hanplast (s.f.), "Ethical policy", en línea: http://www.hanplast.eu/ethical-policy, visto en junio de 2022.

420 Kioto Solar (s.f.), "Our history", en línea: https://www.kiotosolar.com/en/about-us/our-history.html, visto en junio de 2022.

421 Kioto Solar (s.f.), "Integrated management system", en línea: https://www.kiotosolar.com/en/about-us/integrated-management-system.html, visto en junio de 2022.

422 Exasun (s.f.), "Nuestros productos", en línea: https://exasun.com/en/products/, visto en junio de 2022.

423 Exasun (n.d.), Sustainability", en línea: https://exasun.com/en/sustainability/, visto en junio de 2022.

424 Recom Technologies (2021), *Company Profile*, p. 6.

425 Recom Technologies (2021), *Company Profile*, p. 7.

426 Volkswagen (2022), *Informe anual 2021*.

427 Volkswagen (2022, 12 de enero), "Volkswagen duplica las entregas de vehículos totalmente eléctricos en 2021", en línea: https://www.volkswagenag.com/en/news/2022/01/Volkswagen_doubles_deliveries_of_all-electric_vehicles_in_2021.html, visto en junio de 2022.

428 Volkswagen (2020), *Declaración del Grupo Volkswagen sobre los derechos sociales, las relaciones laborales y la empresa y los derechos humanos*, p. 4.

429 Volkswagen (2020), *Declaración del Grupo Volkswagen sobre derechos sociales, relaciones laborales y empresa y derechos humanos*.

430 Volkswagen (2019), *Código de conducta para socios comerciales*.

431 Volkswagen (2022, mayo), *Informe de Materias Primas Responsables 2021*.

432 Volkswagen (2022, mayo), *Informe de Materias Primas Responsables 2021*.

433 Volkswagen (2017), *Política del Grupo Volkswagen sobre materias primas sostenibles.*

434 Volkswagen (2022, marzo), *ESG Figures 2021 - Responsibility for Supply Chains and Business*.

435 Volkswagen (s.f.), "Whistleblower System of the Volkswagen Group", en línea: https://www.volkswagenag.com/en/group/compliance-and-risk-management/whistleblowersystem.html, consultado en junio de 2022.

436 Volkswagen (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*.

437 Volkswagen (2022, mayo), *Informe sobre materias primas responsables 2021*; Volkswagen (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*.

438 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.11.

439 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.15, 16, 176.

440 Grupo Renault (2020), *Acuerdo Marco Global sobre Responsabilidad Social, Scoeital y Medioambiental*, p.3.

441 Grupo Renault (2020), *Acuerdo Marco Global sobre Responsabilidad Social, Escolar y Medioambiental*.

442 Grupo Renault (2020), *Acuerdo Marco Global sobre Responsabilidad Social, Escolar y Medioambiental*, p.8.

443 Grupo Renault (2020), *Acuerdo Marco Global sobre Responsabilidad Social, Escolar y Medioambiental*, p.6, 7.

444 Renault (2015, diciembre), *Renault-Nissan Corporate Social Responsibility Guidelines for Suppliers*, p.6.

445 Renault (2015, diciembre), *Renault-Nissan Corporate Social Responsibility Guidelines for Suppliers*, p.8.

446 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.220.

447 Grupo Renault (2019), *Adquisición de cobalto y minerales procedentes de zonas afectadas por el conflijo y de alto riesgo.*

448 Grupo Renault (2019), *Adquisición de cobalto y minerales procedentes de zonas afectadas por el conflijo y de alto riesgo.*

449 Grupo Renault (2022), *Informe Integrado 2021-2022*, p.32, 33.

450 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.117, 188.

451 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.114-116, 200.

452 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.119.

453 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.123, 124, 204.

454 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.197.

455 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.220.

456 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.222.

457 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.222.

458 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.124, 125.

459 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.205.

460 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.222.

461 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.125.

462 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021,* p.124-126.

463 Benchmark de Derechos Humanos Corporativos (2020), *Renault Company Scorecard,* p. 8.

464 Benchmark de Derechos Humanos Corporativos (2020), Renault Company Scorecard, p. 8.

465 Benchmark de Derechos Humanos Corporativos (2020), Renault Company Scorecard, p. 9.

466 Shah, A. y Varadhan, S. (2021, 16 de junio), "India: Court orders COVID-related audit of Renault-Nissan plant", *Business & Human Rights Centre,* online: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/india-the-madras-high-court-orders-covid-related-audit-of-renault-nissan-plant/.

467 Nissan (2021, 21 de junio), "Nissan response on addressing COVID-related health and safety", *Business & Human Rights Centre,* en línea: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/nissan-response-on-addressing-covid-related-health-and-safety/.

468 Grupo Renault (2022), *Documento de Registro Universal 2021*;

Grupo Renault (2022), *Informe Integrado 2021*

469 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe anual 2021,* p. 44.

470 Grupo Mercedes Benz (s.f.), "Overview of Mercedes-Benz Group AG shareholders", en línea: https://group.mercedes-benz.com/investors/share/shareholder-structure/, consultado en agosto de 2022.

471 Grupo Mercedes Benz (2021), *Principios de responsabilidad social y derechos humanos*, p. 5.

472 Grupo Mercedes Benz (2021), *Principios de responsabilidad social y derechos humanos*, p. 7-11.

473 Grupo Mercedes Benz (2021), *Principios de responsabilidad social y derechos humanos*, p. 17.

474 Grupo Mercedes Benz (2021), *Principios de responsabilidad social y derechos humanos*, p. 18.

475 Grupo Mercedes Benz (2021), *Responsible Sourcing Standards*, p. 5.

476 Grupo Mercedes Benz (2021), *Responsible Sourcing Standards*, p. 6.

477 Grupo Mercedes Benz (2021), *Responsible Sourcing Standards*, p. 12, 13.

478 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe anual 2021*, p.90.

479 Grupo Mercedes Benz (s.f.), "The Mercedes-Benz Human Rights Respect System", en línea: https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/, consultado en agosto de 2022.

480 Grupo Mercedes Benz (s.f.), "The Mercedes-Benz Human Rights Respect System", en línea: https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/, consultado en agosto de 2022.

481 Grupo Mercedes Benz (s.f.), "Supply chain management at Mercedes-Benz", en línea: https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/supply-chain/management.html, consultado en agosto de 2022.

482 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de materias primas*.

483 Grupo Mercedes Benz (s.f.), "Handling risk raw materials", en línea: https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/supply-chain/risk-raw-materials.html, visto en agosto de 2022.

484 Grupo Mercedes Benz (s.f.), "Our activities in the cobalt supply chain", en línea: https://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/supply-chain/cobalt.html, consultado en agosto de 2022.

485 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de materias primas*.

486 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de materias primas*.

487 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p.245.

488 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de materias primas*.

489 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 250, 255.

490 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 258.

491 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 250.

492 Grupo Mercedes Benz (2022), "Whistleblower System Business Practices Office (BPO)", en línea: https://group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo/, visto en agosto de 2022.

493 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p. 241.

494 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de materias primas*.

495 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p.245.

496 Grupo Mercedes Benz (2022), *Informe de sostenibilidad 2021*, p.250, 251.

497 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Informe anual 2021,* p. 6.

498 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Informe anual 2021,* p. 12.

499 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Informe anual 2021,* p. 29.

500 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 97.

501 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 282.

502 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 282.

503 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Informe anual 2021,* p. 188.

504 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report,* p. 31.

505 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report,* p. 31.

506 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report,* p. 31.

507 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report,* p. 32.

508 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Global Responsible Purchasing Guidelines*, p. 1.

509 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Global Responsible Purchasing Guidelines*, p. 2.

510 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Global Responsible Purchasing Guidelines*, p. 1.

511 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Global Responsible Purchasing Guidelines*, p. 5.

512 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report,* p. 330.

513 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report,* p. 24.

514 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report,* p. 290.

515 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Global Responsible Purchasing Guidelines*, p. 1.

516 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Global Responsible Purchasing Guidelines*, p. 1.

517 Stellantis N.V. (2021, mayo), *Código de conducta,* p. 4.

518 Stellantis N.V. (2021, mayo), *Código de conducta,* p. 6.

519 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 278.

520 Stellantis N.V. (2021, mayo), *Código de conducta,* p. 6.

521 Stellantis N.V. (2021, mayo), *Código de conducta,* p. 6.

522 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 270.

523 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 92.

524 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 92.

525 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 96.

526 Stellantis N.V. (2022, febrero), *Informe anual 2021,* p. 188.

527 Stellantis N.V. (2022, abril), *Plan de Vigilancia 2021*, p. 2.

528 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 330.

529 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 330.

530 Stellantis N.V. (2022, abril), *Plan de Vigilancia 2021*, p. 3.

531 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 267.

532 Stellantis N.V. (2022, abril), *Plan de Vigilancia 2021*, p. 5.

533 Stellantis N.V. (2022, abril), *Plan de Vigilancia 2021*, p. 5.

534 Stellantis N.V. (2022, abril), *Plan de Vigilancia 2021*, p. 5.

535 Stellantis N.V. (2022, junio), *2021 Corporate Social Responsibility Report*, p. 279.

536 Stellantis N.V. (2022, abril), *Plan de Vigilancia 2021*, p. 6.

537 Kasraoui, S. (2021, 02 de febrero), "El *sindicato francés apoya la huelga de los trabajadores de la planta Peugeot de Kenitra*", Morocco World News, en línea: https://www.moroccoworldnews.com/2021/02/333935/french-union-supports-workers-strike-at-kenitras-peugeot-plant, consultado en agosto de 2022.

538 BMW Group (2022, marzo), *BMW Group Report 2021,* p. 9.

539 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 7.

540 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 7.

541 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 7.

542 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 17.

543 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 15.

544 BMW Group (2022, marzo), *BMW Group Report 2021,* p. 49.

545 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 14.

546 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 14.

547 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 14.

548 BMW Group (2020, julio), *Supplier Sustainability Policy*, p. 4.

549 BMW Group (2020, julio), *Supplier Sustainability Policy,* p. 5.

550 BMW Group (2022, marzo), *BMW Group Report 2021,* p. 48.

551 BMW Group (2021, julio), *Performing corporate due diligence in the supplier network*, p. 3.

552 BMW Group (2021, julio), *Performing corporate due diligence in the supplier network*, p. 4.

553 BMW Group (2021, julio), *Performing corporate due diligence in the supplier network*, p. 4.

554 Corporate Human Rights Benchmark (2020), *BMW Company Scorecard*, p. 5.

555 Corporate Human Rights Benchmark (2020), *BMW Company Scorecard*, p. 6.

556 Corporate Human Rights Benchmark (2020), *BMW Company Scorecard*, p. 7.

557 Corporate Human Rights Benchmark (2020), *BMW Company Scorecard*, p. 8.

558 Corporate Human Rights Benchmark (2020), *BMW Company Scorecard*, p. 8.

559 BMW Group (2019, abril), *Código de derechos humanos y condiciones de trabajo de BMW Group,* p. 16.

560 Xiuzhong Xu, V., Cave, D., Leibold, J., Munro, K., & Ruser, N. (2022), *Uyghurs for Sale*, Australian Strategic Policy Institute, p. 5.

561 Fair Finance International (2022, 6 de julio), "Dutch pension funds lax on human rights reveal new study from Dutch Fair Pension Guide", en línea: https://fairfinanceguide.org/ff-international/news/2022/dutch-pension-funds-lax-on-human-rights-reveals-new-study-from-dutch-fair-pension-guide/, visto en julio de 2022.

562 OCDE (2018), *Guía de diligencia debida de la OCDE para una conducta empresarial responsable*.

563 MINJUSDH (2021), *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021*, p. 17, 32

564 MINJUSDH (2021), *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021*, p. 50

565 MINJUSDH (2021), *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021*, p. 64-66

566 MINJUSDH (2021), *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021*, p. 67-90

567 Decreto Supremo N° 001-2022-TR. Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización (23 de febrero de 2022).

568 Decreto Supremo N° 014-2022-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (24 de julio de 2022).

569 Primera Sala Mixta - Huamachuco de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. (2022). Resolución del 10 de agosto de 2022. Expediente N° 00020-2022-51-1607-JM-CI-01. Recuperado de [https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/detalleform.html]

570 Guardia, G. K. (2022, agosto 22), "No solo Sedapal, las otras 10 demandas que buscan derogar ley que prohíbe tercerización laboral", en línea: https://gestion.pe/economia/management-empleo/tercerizacion-laboral-demanda-de-accion-popular-ley-que-prohibe-tercerizacion-laboral-empleo-pedro-castillo-no-solo-sedapal-las-otras-10-demandas-que-buscan-derogar-ley-que-prohibe-tercerizacion-laboral-noticia/, acceso en septiembre 2022.

571 INDECOPI. (2022). Resolución N° 289-2022/CEB del 18 de agosto de 2022. Expediente N° 000070-2022/CEB Recuperado de [https://servicio.indecopi.gob.pe/buscadorResoluciones/competencia_elim_barrer_buroc.seam]

572 Cortez, I. [@chabelitacongre]. (2022, septiembre, 1). *#Alerta Acaban de poner en la agenda del pleno los dictámenes para dejar sin efecto el DS 001 que regula la tercerización e impide su uso para precarizar a los trabajadores. ¡Los trabajadores debemos movilizarnos para rechazar esta movida de las bancadas pro patronal!* [Tweet]. Twitter. https://twitter.com/chabelitacongre/status/1565365088407748610

573 Plataforma Electoral - Elecciones Generales 2021 (s.f.), "Plan de Gobierno 2021-2026 Avanza País - Partido de Integración Social", en línea https://declara.jne.gob.pe/ASSETS/PLANGOBIERNO/FILEPLANGOBIERNO/16535.pdf , visto el 14 de setiembre de 2022

Profundo

Research & advice

Radarweg 505
1043 NZ Amsterdam
The Netherlands
+31-20-8208320
profundo@profundo.nl
www.profundo.nl