



ORGANIZACIÓN DE
UNIVERSIDADES CATÓLICAS
DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Identificación de buenas prácticas de relaciones comunitarias implementadas por empresas de la gran minería en el Perú:

Impacto en el desarrollo local y oportunidades de replicabilidad. Los casos de Antamina y Cerro Verde

Mg. Andrés Alonso Cárdenas Cornejo
Lima, 29 de mayo de 2017

Índice

I.	Resumen Ejecutivo	2
II.	Presentación.....	4
III.	Introducción	5
IV.	Relaciones comunitarias utilizadas por las empresas de la gran minería en el Perú... 6	
4.1	Sobre la importancia de los Derechos Humanos	6
4.2	Sobre el vínculo de los Derechos Humanos con la actividad privada	6
4.3	Sobre el rol del sector privado en relación con las obligaciones en materia de Derechos Humanos	7
4.4	Marco de referencia para el respeto y garantía de los Derechos Humanos en la actividad empresarial	8
4.4.1	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.....	8
	Antecedentes	8
4.4.2	Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos	11
4.5	La Responsabilidad Social Empresarial	13
V.	Identificación de buenas prácticas de relaciones comunitarias, impacto en el desarrollo local y posibilidades de replicabilidad.....	15
5.1	Criterios para la selección de los casos	15
5.2	Gestión Socio-Ambiental del enfoque multiactor de la empresa Antamina (Ancash)	16
5.2.1	Antecedentes y perfil de la empresa.....	16
5.2.2	Contexto sociopolítico.....	16
5.2.3	Antamina, los Principios Rectores y los Principios Voluntarios	18
5.2.4	La experiencia del enfoque multiactor	19
5.3	Gestión Sostenible del Agua de la empresa Sociedad Minera Cerro Verde (Arequipa) ...	21
5.3.1	Antecedentes y perfil de la empresa.....	21
5.3.2	Contexto sociopolítico.....	22
5.3.3	Cerro Verde, los Principios Rectores y los Principios Voluntarios.....	23
5.3.4	La experiencia de la Gestión Sostenible del Agua.....	23
VI.	Agenda de investigación complementaria para contribuir al desarrollo local sostenible y la inversión privada responsable	24
6.1	Hoja de Ruta para el desarrollo de una investigación complementaria con la finalidad de contribuir al desarrollo local sostenible y la inversión privada responsable	26
	Referencias bibliográficas.	27

I. Resumen Ejecutivo

- Los conceptos vinculados con el ámbito de las relaciones comunitarias tienen su origen en marcos teóricos que buscan explicar e interpretar la compleja relación existente entre empresas del sector extractivo y su entorno.
- El presente trabajo identifica tres fuentes que orientan la gestión de las relaciones comunitarias en contextos extractivos: Principios Rectores, Principios Voluntarios y Responsabilidad Social Empresarial.
- El Tribunal Constitucional señaló que existe un efectivo resguardo entre derechos fundamentales y los principios de la economía social de mercado.
- Existe cada vez mayor interés por saber cómo realizar las actividades empresariales en el marco de respeto y garantía de los derechos humanos
- Se parte de la premisa que los actos de las empresas tienen un impacto importante en la calidad y condiciones de vida de las personas.
- Dadas las circunstancias y el entorno, las empresas deben poner especial atención a grupos históricamente excluidos o en situación de vulnerabilidad, ya que las actividades corporativas pueden suponer un riesgo a sus derechos.
- la Organización de las Naciones Unidas aprobó en septiembre del año 2011 los 31 Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Los Principios Rectores se dividen en tres categorías en función a las relaciones y acciones que le corresponden al Estado y las empresas para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos: “proteger, respetar y remediar.”
- En nuestro país, todavía no hay muchos espacios para promover el tema de las empresas y los derechos humanos.
- Para el año 2017, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ha anunciado el tercer Plan Nacional de Derechos Humanos al 2021. Se ha agregado un nuevo capítulo vinculado con la temática de Derechos Humanos y Empresa.
- Los Principios Voluntarios son una guía y lineamientos que deben seguir las compañías del sector extractivo para respetar los derechos humanos en las actividades de seguridad de sus operaciones.
- Los Principios Voluntarios consideran tres puntos importantes para su implementación: Análisis de riesgo, Relación con la seguridad pública y Relación con empresas privadas de seguridad.
- El Perú no ha suscrito aún a los Principios Voluntarios. No obstante, desde hace cinco años, se ha creado un grupo de trabajo denominado Grupo de Trabajo de Principios Voluntarios

(GT-PV) integrado por embajadas, organizaciones de la sociedad civil, representantes del Estado y de las agencias internacionales.

- La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es entendida como voluntaria y se vincula con aspectos sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y relaciones con sus interlocutores.
- Es prácticamente imposible hablar de RSE en el sector privado si no se cumplen con los beneficios a los trabajadores en cuanto a esferas profesionales, personales y familiares.
- En el país, la entidad que viene liderando la implementación de la RSE es la organización Perú2021. Cuenta con un Consejo Directivo integrado por altos ejecutivos de las empresas.
- Se han identificado, bajo la metodología de casos, dos buenas prácticas de relaciones comunitarias que vale la pena destacar en el contexto minero peruano: Espacios multiactor de Antamina (Ancash) y Gestión del Agua de Cerro Verde (Arequipa).
- Se han considerado tres criterios para seleccionar los citados casos: tamaño de la operación minera (Antamina es la empresa minera más grande del país, Cerro Verde ocupa la cuarta posición); esencia del caso: Antamina presenta una experiencia relevante vinculada con la canalización institucional del diálogo mediante espacios multiactor. En el caso de Cerro Verde, se trata de la gestión del agua, que en un contexto de cambio climático resulta crítico; El tercer criterio es la replicabilidad (la estrategia multiactor puede canalizar los conflictos de manera pacífica, en el caso de Cerro Verde la gestión adecuada del agua es un imperativo en todas las regiones del país).
- Desde el 2013 Antamina viene implementando una nueva estrategia de Inversión Social bajo el Modelo Multiactor, el cual implica fortalecer el liderazgo del gobierno local en el territorio y la articulación con diversos actores relevantes.
- El Modelo Multiactor cuenta con cinco (05) líneas de acción: Mecanismos de acceso y entrega de información Socioambiental; Mecanismos de comunicación y consulta; Mesas de Desarrollo; Comités ambientales; y Monitoreos conjuntos.
- Los resultados: al 2015 se ha logrado movilizar US\$ 81.6 millones del Gobierno Nacional, Local y la Cooperación Internacional con un aporte de Antamina de US\$ 14 millones para la elaboración e implementación de proyectos de desarrollo.
- En octubre del año 2015, la empresa Cerro Verde inauguró la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) “La Enzolada”, con una inversión de US\$ 500 millones y una vida útil de aproximadamente 30 años.
- La citada obra permitirá captar el 83% de los desagües que produce la Ciudad Blanca y descontaminar de esta forma el Río Chili. De igual forma, reducirá la recurrencia de enfermedades gastrointestinales en la población de Arequipa, especialmente en los niños y los adultos mayores.
- La Enzolada” se construyó mediante un acuerdo entre las autoridades de Arequipa, los dirigentes sociales, la empresa de aguas de Arequipa (Sedapar) y Sociedad Minera Cerro Verde.
- Arequipa se convierte en la primera ciudad del Perú y una de las pocas en América Latina en tener prácticamente la totalidad de sus aguas tratadas.

- La agenda de investigación complementaria para contribuir al desarrollo local sostenible es verificar si efectivamente los casos citados por Antamina y Cerro Verde han logrado un impacto positivo en la calidad de vida de las poblaciones objetivo.
- una herramienta orientadora para medir el citado cambio en la calidad de vida de la población objetivo es el Índice de Progreso Social (IPS), que contiene una serie de indicadores para medir los citados impactos.
- El IPS se compone de tres dimensiones: necesidades básicas humanas, fundamentos del bienestar y oportunidades.
- La presente investigación recomienda como hoja de ruta lo siguiente:
 - En el marco de los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresa, identificar los impactos en el cambio de la calidad de vida de las poblaciones objetivo acontecidos mediante los espacios multiactor (Antamina) y el PTAR “La Taboada” (Cerro Verde).
 - Analizar cómo los cambios en la calidad de vida de las poblaciones objetivo de las experiencias exitosas de la gran minería y de su entorno contribuyen a los indicadores de Progreso Social (IPS).
 - Identificar más experiencias de gran minería vinculados con el IPS y ver como sus impactos pueden ser medidos, verificados y cuantificados.
 - Proponer a la Red del Observatorio de la Deuda Social en América Latina (ODSAL) una serie de casos de gran minería que presuntamente hayan contribuido al IPS para ser estudiados mediante impactos medidos, verificados y cuantificados.

II. Presentación

A principios del año 2016, la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM) suscribió un convenio con la Red del Observatorio de la Deuda Social en América Latina (ODSAL), de la Organización de Universidades Católicas de América y el Caribe, donde asumía el compromiso de presentar una hoja de ruta de transferencia que aborde la problemática de la deuda social en el Perú, así como a iniciar los esfuerzos de fortalecimiento de un centro de investigación que trabaje estos temas.

En ese contexto, el Departamento de Ciencias Sociales de la UARM asumió parcialmente la responsabilidad de dicho convenio. El citado departamento entendió que una potencial línea de investigación en relación con el desarrollo sostenible inclusivo en América Latina, está indefectiblemente vinculado con la alta conflictividad en torno a las industrias extractivas, específicamente la gran minería.

El presente documento presenta una propuesta de “hoja de ruta” con la intención de fortalecer un centro de investigación aplicado orientado al abordaje de la deuda social en el Perú, principalmente a aquella asociada con la gran minería en el Perú.

¿Por qué hacer énfasis en la investigación aplicada? Porque tanto el sector privado, como la sociedad civil y también el Estado se encuentran ávidos de instrumentos y herramientas de gestión que les permitan en el menor plazo posible implementar acciones que resuelvan problemas

concretos que aquejan a la ciudadanía de manera cotidiana, especialmente a las y los más vulnerables.

El presente documento, en el marco de los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresa, considera que es primordial evaluar, de manera clara, objetiva, cuantificable y medible, los impactos que tienen las intervenciones sociales y de relaciones comunitarias en las poblaciones objetivo, y como las citadas intervenciones se circunscriben o alimentan un esquema de indicadores previamente definido, en este caso el Índice de Progreso Social Regional (IPS).

La consultoría fue elaborada por el Departamento de Ciencias Sociales de la UARM, siendo responsable el señor Andrés Alonso Cárdenas Cornejo, profesor de la Maestría de Gestión Pública de la citada casa de estudios.

III. Introducción

El presente trabajo se divide en tres partes fundamentales. La primera se centra en los tres marcos teóricos que nos pueden ayudar a entender el accionar de las grandes empresas mineras en el Perú y su interacción con el entorno social, económico, político, ambiental y cultural; vale decir los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresa, los Principios Voluntarios y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). De igual forma cómo dichos marcos referenciales se insertan en el ordenamiento jurídico peruano y cuál es el estado de la cuestión en nuestro país. En el primer acápite se hace un desarrollo sobre la relación existente entre los derechos humanos y la actividad empresarial, partiendo de estos “lentes conceptuales”.

En la segunda parte, el documento aterriza en dos casos concretos que llevan a la práctica la relación entre derechos humanos y empresa. Es decir las experiencias de relacionamiento con el entorno de Antamina y Cerro Verde; el primero mediante espacios multiactor, el segundo a través de la gestión del agua. En esta parte se hace una descripción del perfil de la empresa, sus antecedentes, el contexto social, económico y político de la región donde opera, el nivel de conflictividad social y seguridad, así como la explicación del caso en sí. A su vez se articula con las políticas internas corporativas en materia de derechos humanos que tienen las citadas compañías.

En la tercera y última parte, se presenta la agenda de investigación complementaria, es decir una hoja de ruta para poder conocer el real impacto en la población objetivo de estas iniciativas de relacionamiento de las empresas con su entorno. Se identifica una batería de indicadores, mediante el Índice de Progreso Social Regional (OPS) que podrían servir como referencia para medir el impacto de dichas iniciativas. Se recomienda que los “lentes conceptuales” estén vinculados con Principios Rectores y no tanto con Principios Voluntarios (a menos que se trate de un tema de seguridad), o RSE (dado su carácter voluntario y debido a que la mayoría de grandes empresas están girando a la corriente impulsada por la ONU en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible).

IV. Relaciones comunitarias utilizadas por las empresas de la gran minería en el Perú.

Los conceptos vinculados con el ámbito de las relaciones comunitarias tienen su origen en marcos teóricos que buscan explicar e interpretar la compleja relación existente entre empresas del sector privado y su entorno; así como la responsabilidad que tienen dichas empresas a nivel ético, social y ambiental. El presente trabajo identifica tres fuentes que orientan a nivel teórico la gestión de las relaciones comunitarias en entornos extractivos. El primero tiene que ver con el rol de los derechos humanos en la gestión empresarial (Principios de Ruggie), el segundo con el manejo de la seguridad (Principios Voluntarios) y el tercero con los lineamientos de la denominada Responsabilidad Social Empresarial (RSE). De igual forma el presente acápite delimitará los conceptos de “relaciones comunitarias” y “buenas prácticas empresariales”.

4.1 Sobre la importancia de los Derechos Humanos

Los derechos humanos tienen su fundamento en la dignidad humana. Por ello, el artículo 1° de la Constitución Política establece que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

El Plan Nacional de Derechos Humanos (Minjus 2014: p17) señala lo siguiente:

“La dignidad humana es un valor que anida en cada ser humano por su sola condición de tal. De ella deriva una primera manifestación en virtud de la cual a todo ser humano debe reconocérsele la capacidad de formar su pensamiento y determinar y ejecutar su proyecto de vida, mientras no impida que sus congéneres puedan hacer lo mismo. En tanto este respeto exista, todo ser humano es libre de construir su destino, sobre la base de sus convicciones y creencias personales y/o comunitarias. A este valor se le conoce también como autonomía moral.”

De esta manera los derechos humanos funcionan como un piso mínimo que los Estados deben garantizar para que todos los seres humanos puedan llevar a cabo su proyecto de vida, sin que eso signifique interferir con los derechos humanos de terceros.

De igual forma, la Constitución Política, en su Cuarta Disposición Final, indica que las normas relativas a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución se interpretan de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales que sobre la materia ha ratificado el Perú.

4.2 Sobre el vínculo de los Derechos Humanos con la actividad privada

El artículo 58 de la Constitución Política señala la iniciativa privada es libre y se ejerce en una economía social de mercado. Es respetando tal premisa que el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de seguridad, servicios públicos, educación,

salud, infraestructura, entre otros. El Tribunal Constitucional¹ señaló que existe un efectivo resguardo entre derechos fundamentales y los principios de la economía social de mercado, entre los que ha destacado el respeto a la propiedad privada, a la iniciativa privada y a una libre competencia regida por la oferta y la demanda.

4.3 Sobre el rol del sector privado en relación con las obligaciones en materia de Derechos Humanos

La extrapolación de las obligaciones de derechos humanos hacia las empresas viene generando cada vez mayor interés por saber cómo incorporarlos (a los DDHH) en la cadena del negocio o de valor. En otras palabras, cómo realizar las actividades empresariales en el marco de respeto y garantía de los derechos humanos. Debido a esto, existe un creciente interés por aclarar y precisar de qué manera esa incorporación se materializa.

Las empresas –como todos los actores sociales- tienen un rol de respeto y garantía frente a los derechos humanos. Sin embargo, es necesario realizar precisiones que ayuden a entender esta relación, dado que no es la misma que tienen los Estados. En este sentido, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas señala lo siguiente (OACDH 2012, p. 13):

“Los actos de las empresas, al igual que los de cualquier agente no estatal, pueden afectar al disfrute de los derechos humanos por parte de otros, tanto positiva como negativamente. Las empresas pueden afectar a los derechos humanos de sus empleados, sus clientes, los trabajadores de sus cadenas de suministro o las comunidades asentadas en torno a su zona de actividad. La experiencia demuestra que las empresas pueden vulnerar los derechos humanos, y de hecho lo hacen, cuando no prestan suficiente atención a la existencia de ese riesgo y la forma de mitigarlo.”

Por lo tanto, se parte de la premisa que los actos de las empresas tienen un impacto importante en la calidad y condiciones de vida de las personas. Bajo esta lógica, lograr que las empresas asuman su responsabilidad con la sociedad implica *sine qua non* identificar y reconocer al grupo de actores o stakeholders con quienes una determinada empresa se relaciona.

Al tener claridad con los actores o grupos de interés vinculados con la empresa, se sabe qué tipos de responsabilidades se tiene con cada uno de ellos, siempre considerando sus particularidades. La empresa debe garantizar los derechos humanos de todos, pero también debe respetar derechos humanos específicos. En otras palabras, dependiendo del sector o industria concreta, algunos derechos son más relevantes que otros, y por ende las empresas les prestarán más atención.

Por ejemplo, dadas las circunstancias y el contexto, las empresas deben poner especial atención a grupos históricamente excluidos o en situación de vulnerabilidad, ya que las actividades corporativas pueden suponer un riesgo a sus derechos. Sobre esta materia, el Alto Comisionado indica (OACDH 2012, p. 15):

¹ Tribunal Constitucional. EXP. N.º 0008-2003-AI/TC. Sentencia del 11 de noviembre de 2003, Fundamento jurídico 13.

“Las personas, comunidades y grupos vulnerables son aquellos que corren un riesgo particular de verse expuestos a la discriminación y otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Las personas desfavorecidas, marginadas o excluidas de la sociedad son a menudo especialmente vulnerables. Como ejemplos pueden citarse los niños, las mujeres, los pueblos indígenas, las personas pertenecientes a minorías étnicas o de otro tipo o las personas con discapacidad. La vulnerabilidad puede depender del contexto por ejemplo, aunque las mujeres son más vulnerables a los abusos que los hombres en algunos contextos, no los son necesariamente en todos ellos. También es cierto que, en algunas situaciones, las mujeres pertenecientes a grupos marginados pueden ser doblemente vulnerables: porque están marginadas y porque son mujeres.”

Asimismo, es importante destacar que la responsabilidad de respetar los derechos humanos va mucho más allá que el cumplimiento del marco jurídico y tributario nacional vigente. El cumplimiento de la ley debe ser entendido como un compromiso ético y una norma de conducta mínima que aplica a todas las empresas en todos los contextos. La responsabilidad de las empresas con los derechos humanos está también señalada en instrumentos multilaterales no vinculantes, como las Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). El incumplimiento de una empresa con su responsabilidad de respetar los derechos humanos puede tener consecuencias de carácter jurídico, financiero y para su reputación.

Finalmente, las empresas pueden asumir compromisos adicionales en materia de derechos humanos de carácter voluntario. Se puede hacer énfasis en determinados derechos de poblaciones en situación de vulnerabilidad (niñez, mujer, personas de la tercera edad o personas con discapacidad, por ejemplo), también por motivos filantrópicos, para mejorar su reputación o para crear oportunidades de negocio.

4.4 Marco de referencia para el respeto y garantía de los Derechos Humanos en la actividad empresarial

Las Naciones Unidas han llevado a cabo trabajos e investigaciones para precisar el ámbito que deben abordar las empresas en materia de derechos humanos. En ese contexto, podemos hablar de al menos dos instrumentos reconocidos a nivel global sobre la relación entre el sector privado y los derechos humanos:

- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

4.4.1 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Antecedentes

Existen varios mecanismos para que los Estados hagan que los privados cumplan con los estándares en materia de derechos humanos. Podemos destacar la adecuación de las normas internas a estándares internacionales de derechos humanos; persiguiendo y juzgando a violadores de

derechos humanos; diseñando y evaluando políticas públicas con Enfoque Basado en Derechos Humanos; emitiendo leyes en la materia, entre otros.

En consecuencia, “actores no estatales” como las empresas privadas, también tienen un nivel de compromiso con los derechos humanos. Para el IDEHPUCP (2016 p. 15) existen al menos dos tipos de relaciones de las empresas con los derechos humanos:

- “Seguir y cumplir los marcos jurídicos establecidos por los Estados, para que los derechos humanos se puedan ejercer con garantía;
- Adecuar su trabajo para que se ejerzan los derechos humanos de las personas y los colectivos.”

En otras palabras, las empresas tienen responsabilidades que van más allá de las esferas legales y económicas y por ende deben asumir la responsabilidad social de sus actos, específicamente y atendiendo las especificidades de aquellos actores con los que interactúan.

Empresas multinacionales

En un mundo con las características del actual, la irrupción de “actores no estatales” es cada vez más frecuente y más relevante. No es secreto que muchos de estos actores no estatales son empresas de grandes dimensiones que desarrollan sus actividades en Estados con serias limitaciones institucionales. Es en estos contextos que los impactos generados por las empresas pueden tener implicancias significativas en la calidad de vida de las personas. Vale decir, las empresas tienen un papel preponderante a nivel social, económico y político en los Estados, especialmente aquellos con fragilidad institucional y con limitaciones económicas.

Estas empresas de grandes dimensiones son denominadas “multinacionales” pues en muchos casos su valor es mayor al Producto Interno Bruto del país donde trabajan. De igual forma, desempeñan sus funciones en varios países y tienen una gran influencia en gobiernos y otros espacios de poder. Una definición de empresa multinacional es la siguiente (Calduch, 1998, p. 8):

“son una unidad mundial de gestión, tienen intereses y actúan en una pluralidad de países, acomodándose a las condiciones económicas, sociales y legales de cada uno de ellos con el fin de conseguir la maximización de sus beneficios y la mejor defensa de sus potencialidades de nivel mundial.”

Estas empresas por su gran poder económico y político tienen una influencia directa en la vida de las poblaciones y también en la forma como se ejercen los derechos humanos. Obviamente existe una dimensión positiva de estos impactos. IDEHPUCP (2016), por ejemplo destaca dos: su rol en el proceso de desarrollo y la generación de empleo. Sin embargo, también hay un ámbito negativo, básicamente que tiene que ver con las enormes desigualdades existentes y la disparidad de relaciones de poder entre empresas multinacionales y las comunidades de los países con fragilidades institucionales donde operan.

Principios Rectores

Ante esta situación de extrema complejidad, la Organización de las Naciones Unidas aprobó en septiembre del año 2011 los 31 Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, denominados también “Principios de Ruggie”, en función al profesor de la Universidad de Harvard, John Ruggie que fue el responsable de diseñarlos desde el año 2004.

Los Principios Rectores son el principal instrumento de la ONU en materia de empresas y derechos humanos. Tiene su fundamento en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los Principios Rectores se dividen en tres categorías en función a las relaciones y acciones que le corresponden al Estado y las empresas para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos: “proteger, respetar y remediar.” Cada una de las citadas categorías a su vez se subdivide en dos partes: la primera, denominada principios fundacionales tiene que ver con mitigar los efectos contra los derechos humanos de las operaciones empresariales. La segunda se nombra principios operativos que contienen de manera clara y explícita los compromisos de Estado y empresas para el cumplimiento de la obligación de protección.

- i. PROTEGER.- los Estados deben ser garante y diseñar e implementar medidas para prevenir vulneraciones a los derechos humanos. En este aspecto contar con un marco normativo que asegure el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos en contextos empresariales resulta clave. La finalidad es que el Estado cuente con políticas que le permita investigar, castigar y reparar a las víctimas.
- ii. RESPETAR.- las empresas, más allá de sus obligaciones legales, económicas y tributarias, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Las empresas deben cumplir con la normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos, independientemente de la capacidad del Estado para ejercerlos. Un pilar clave tiene que ver con la transparencia en el manejo de la información al momento de llevar a cabo sus actividades. Las compañías deben tener la capacidad, mediante el mapeo de actores, de identificar las especificidades de la población más vulnerable a su actividad empresarial.
- iii. REPARACIÓN.-Esta categoría resulta clave pues se debe poner especial acento a los grupos más vulnerables a las prácticas empresariales. En la dimensión de la reparación, el Estado debe contar con un sistema judicial transparente. Las empresas deben contar con los mecanismos adecuados para facilitar la rápida atención por los daños que puedan causarse².

Los Principios Rectores por su propia naturaleza y dado su origen aplican a todos los Estados y a todo tipo de empresas. La ONU recomienda que para la implementación de los Principios Rectores cada país debe formular Planes Nacionales de Acción (NAP por sus siglas en inglés).

Principios Rectores en el Perú

En nuestro país, todavía no hay muchos espacios para promover el tema de las empresas y los derechos humanos. En el sector académico, en el 2015, la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) organizó un encuentro sobre Empresas y Derechos Humanos, en el que participaron

² Para los Principios Rectores los mecanismos para reclamar deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles y de aprendizaje continuo.

importantes ponentes internacionales y académicos nacionales. Desde el Estado, en el año 2016, se organizó el I Encuentro Internacional sobre Diálogo, Industrias Extractivas y Conflictividad Social: Derechos Humanos y Empresa, impulsado por la Oficina Nacional de Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros³.

Para el año 2017, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ha anunciado la aprobación del tercer Plan Nacional de Derechos Humanos al 2021. En el citado Plan se ha agregado un nuevo capítulo vinculado con la temática de Derechos Humanos y Empresa.

4.4.2 Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV) fueron creados en el año 2000 por iniciativa de los gobiernos de Estados Unidos y el Reino Unido, luego de haberse reunido durante un año con representantes de diversas ONG de derechos humanos y compañías extractivas de los sectores petrolero, minero y gasífero alrededor del mundo.

Qué son los principios voluntarios

Los Principios Voluntarios son una guía y lineamientos que deben seguir las compañías del sector extractivo para respetar los derechos humanos en las actividades de seguridad de sus operaciones. Las directrices de los Principios Voluntarios se enmarcan en el respeto de los derechos humanos y las libertades. Ayudan a resguardar la situación de seguridad en contextos donde se desarrollan proyectos y operaciones extractivas, que además pueden correr el riesgo de ser zonas de conflictividad social. Hoy en día, son los únicos principios que se vinculan a las prácticas responsables y que se han enfocado en empresas extractivas.

Tres dimensiones

Los Principios Voluntarios consideran tres puntos importantes para su implementación:

- Análisis de riesgo: Implica evaluar posibles riesgos de vulneración de derechos humanos por parte de las empresas extractivas debido a la ejecución de sus proyectos. Evaluar un riesgo implica conocer “el impacto de la incertidumbre en los objetivos”⁴, lo cual significa identificar, analizar y evaluar tales incertidumbres. El término “riesgo” incluye la noción de incertidumbre de la probabilidad de que ocurra una situación, lo que motiva a actuar frente al riesgo, incluso si no hay certeza de que se vulnerarán derechos humanos.
- Relación con la seguridad pública: La seguridad pública comprende a las fuerzas policiales, fuerzas armadas o cualquier otra que se sujete al control del gobierno y que su labor consista en la protección contra los peligros para la seguridad de las personas, su vida o integridad, o graves daños a sus bienes. La razón por la cual la seguridad pública importa a los Principios Voluntarios es que “se puede responsabilizar a la empresa, o su reputación puede ponerse en riesgo, como consecuencia de la conducta de la seguridad pública y, por lo tanto, la Compañía deberá dar todos los pasos razonables para asegurarse de que las acciones de sus proveedores de seguridad protegen los derechos humanos”.

³ Para ver la memoria de dicho evento: <http://onds.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/MEMORIA-Junio-1ro.pdf>

⁴ Norma ISO 31000 sobre la gestión de riesgos.

- Relación con empresas privadas de seguridad: La seguridad privada está compuesta por aquellos proveedores de seguridad que han sido contratados por la empresa, usualmente en ambientes de operación hostil. No pueden asumir las funciones propias del dominio de la seguridad pública, por lo cual sus labores de seguridad son limitadas. Si bien a nivel internacional no existe una norma específica al respecto, las mismas empresas de seguridad privada pueden decidir limitar su conducta. Ello mediante su compromiso voluntario con el Código de Conducta Internacional para proveedores de Servicios de Seguridad Privada con el fin de que mitiguen las consecuencias negativas contra la población local en su actuación.

Integrantes de la Iniciativa de PV a nivel global

La Iniciativa de los Principios Voluntarios cuenta actualmente con los siguientes miembros:

- Países (9): Australia, Canadá, Colombia, Estados Unidos, Ghana, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Suiza.
- Empresas (30): Alphamin Bisie Mining SA, Anglo American, AngloGold Ashanti, Barrick Gold Corporation, BG Group, BHP Billiton, BP, Chevron, ConocoPhillips, ExxonMobil, Freeport-McMoRan Inc., Glencore, Hess Corporation, Marathon Oil Company, Newcrest Mining Limited, Newmont Mining Corporation, Norsk Hydro, Occidental Petroleum Corporation, Pacific Rubiales, PanAust, Premier Oil, Repsol, Rio Tinto, Seven Energy, Shell, Sherritt International, Statoil, Total, Tullow Oil, Woodside Energy.
- ONG (10): Human Rights Watch, International Alert, LITE-Africa, New Nigeria Foundation, PACT, Partners for Democratic Change International (Socios Perú), Partners Africa Canadá, PAX, Search for Common Ground, Fund for Peace.
- Observadores (7): Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos de Colombia, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Corporación Financiera Internacional (IFC), Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), International Council of Mining and Metals (ICMM), Institute for Human Rights and Business (IBHR), International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA).

De estas 56 instituciones 21 tienen presencia en el Perú y 12 son empresas.

Principios Voluntarios en el Perú

El Perú no ha suscrito aún a los Principios Voluntarios. No obstante, desde hace cinco años, se ha creado un grupo de trabajo denominado Grupo de Trabajo de Principios Voluntarios (GT-PV)⁵, con representantes del Estado, las empresas y la sociedad civil, así como embajadas y organismos internacionales. El GT-PV se reúne periódicamente y realiza actividades de difusión, capacitación y mejora en la implementación de los PV en el país.

Son miembros del GT-PV: representantes del Estado (Ministerios de Relaciones Exteriores, Justicia y Derechos Humanos, Interior, Energía y Minas, Oficina de Diálogo-Presidencia del Consejo de

⁵ Para saber más sobre el GT-PV ver: <http://sociosperu.org/wp-content/uploads/2015/02/OnePage-Pv-vf2.pdf>

Ministros, SUCAMEC); empresas del rubro extractivo (AngloAmerican-Quellaveco, MMG-Las Bambas, Newmont-Yanacocha, BHP Billiton-Antamina, Río Tinto, Barrick); sociedad civil (APRODEH, IDEHPUCP, SER, Socios Perú); embajadas (Australia, Canadá, Colombia, Estados Unidos, Países Bajos, Reino Unido, Suiza, Unión Europea), observadores (UNLIREC, CICR).

4.5 La Responsabilidad Social Empresarial

Para la Comisión Europea (2001, p. 7), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es entendida como:

“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”

Para la Comisión Europea, existen dos factores fundamentales que determinan si una empresa lleva a cabo acciones de RSE. La primera es que las acciones deben ser voluntarias, vale decir que no existe obligación o no sean impuestas. El segundo elemento es que la RSE debe ir más allá del cumplimiento de la ley, el piso mínimo que todos deben cumplir.

Para Bestatén y Pujol (2004) una empresa se puede considerar como socialmente responsable si:

- ✓ Está integrada a la comunidad, conoce y participa de sus anhelos, necesidades y problemas de la comunidad. Muestra un alto grado de integración con ésta.
- ✓ Su conducta ética es intachable.
- ✓ Las condiciones laborales a sus trabajadores cuentan con factores de salud y seguridad.
- ✓ Muestra respeto estricto por el ambiente, interno y externo.

Acción RSE (2001), considera a una empresa cumple con RSE cuando cuenta con los siguientes cinco elementos:

- ✓ Ética empresarial.
- ✓ Altos estándares medioambientales
- ✓ Compromiso con la comunidad.
- ✓ Marketing responsable.
- ✓ Calidad de vida laboral.

Es importante no confundir RSE con filantropía o relaciones públicas. Solano (2005, p.166) estipula estas diferencias claramente:

“La diferencia entre relaciones públicas, filantropía y RSAC es evidente. La filantropía es el gasto en asuntos particulares, sin esperar retorno alguno. Las relaciones públicas consisten en una relación reactiva hacia la comunidad; la empresa se da a conocer y ayuda a la solución de las demandas de la población. Si bien implica ya un compromiso, este sólo es de carácter puntual y básicamente relacionado con los temas de interés para la empresa. La RSAC es una relación proactiva ante las necesidades de desarrollo de la sociedad. La empresa se anticipa a conocer esas necesidades para atenderlas mediante un compromiso sostenible; es decir, de largo plazo.”

Para Solano (2005), existen dos niveles de RSE dentro del sector empresarial. Para este autor el primero siempre tiene que ser hacia las y los trabajadores de la compañía. Es prácticamente imposible hablar de RSE si una institución del sector privado no cumple con los beneficios que les corresponden, además de estar a la expectativa en cuanto a necesidades profesionales, personales y familiares. También es un elemento crítico para comenzar a hablar de RSE contar con ambientes seguros y saludables, así como condiciones que posibiliten el desarrollo personal y profesional.

El segundo nivel el autor lo señala de la siguiente manera:

Cuadro I: Responsabilidades secundarias

Con los trabajadores	Con la Comunidad
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer calidad de trabajo en equilibrio con la vida extra laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar empleo a la comunidad local
<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la iniciativa, la autonomía y la creatividad en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el ambiente más allá de sus propias operaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar empleos estables, en lo posible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicitar con sus productos valores para un entorno social más humano.
<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el crecimiento intelectual y profesional de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la integración de personas con habilidades especiales.
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar asistencia para la salud, más allá de lo exigible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a los proveedores a mejorar sus servicios.
<ul style="list-style-type: none"> • Aportar información sobre la empresa en todos los aspectos, en lo posible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar a la comunidad en materias en las cuales la empresa tenga conocimientos especializados.
<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el esfuerzo y los logros alcanzados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con la formación de jóvenes profesionales.

Fuente: Solano (2005)

Buenas Prácticas Empresariales

El Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas (IMMPC) las define como⁶:

“una serie de metodologías, sistemas, herramientas, y técnicas aplicadas y probadas con resultados sobresalientes que han sido reconocidas como de clase mundial.”

Como se puede inferir, las buenas prácticas empresariales abarcan prácticamente todas las dimensiones de la actividad empresarial, para el presente trabajo solamente se abordarán aquellos vinculados con la gestión social y ambiental del entorno.

Relaciones Comunitarias

Las relaciones comunitarias (RRCC) son llevar a la práctica las responsabilidades secundarias de la empresa en relación con la comunidad (no olvidemos que las responsabilidades primarias de la

⁶ <http://www.immcp.org.mx/mejores-practicas-corporativas> el 21/05/2017 a las 19: 52

empresa siempre estarán vinculadas con el bienestar de sus trabajadores). Los equipos de RRCC son la cara visible de la empresa con el entorno y tienen una enorme responsabilidad en gestionar y mantener la calidad de dicha relación. Pérez Pereyra (2012, p. 6), define el concepto de RRCC de la siguiente manera:

“Las Relaciones Comunitarias, como un aspecto de la dimensión externa de la responsabilidad social, es el proceso mediante el cual las empresas establecen, mantienen y fortalecen los vínculos con las poblaciones del entorno y sus autoridades, bajo determinados principios que tienen que ver con las prácticas sostenibles en los aspectos ambientales, sociales y compromiso con el desarrollo local. Esta relación está basada en el respeto de las costumbres, creencias, reglas de convivencia, que expresan la cultura local. El respeto a los recursos naturales como tierra, fuentes de agua, aire, biodiversidad, deidades, y demás recursos es un tema central en esta relación. Por ello, las relaciones comunitarias es la expresión de la filosofía empresarial, es decir, el compromiso global con un enfoque de sostenibilidad que tienen las empresas”.

La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú

En el Perú, la entidad que viene liderando la implementación de la RSE es la organización Perú2021. Desde principios de los 90 la citada organización viene trabajando una agenda para hacer del sector privado un agente de cambio. Perú2021 cuenta con un Consejo Directivo integrado por altos ejecutivos de las empresas.

V. Identificación de buenas prácticas de relaciones comunitarias, impacto en el desarrollo local y posibilidades de replicabilidad.

En este acápite de la investigación, se han identificado dos casos de buenas prácticas de relaciones comunitarias que vale la pena destacar en el contexto minero peruano. Se ha seleccionado la metodología de estudio de caso pues analiza el objeto de estudio en un contexto determinado (BID, 2011). Para Stake (1998) el estudio de caso estudia la particularidad y la complejidad de un caso singular, para así llegar a comprender su actividad en circunstancias concretas.

Se han seleccionado dos casos: El Sistema de Gestión Socio-Ambiental del enfoque multiactor de la empresa Antamina (Ancash) y la Estrategia de Gestión Sostenible del Agua de la empresa Sociedad Minera Cerro Verde (Arequipa).

5.1 Criterios para la selección de los casos

El primer criterio a tomar en consideración ha sido el tamaño de la operación minera. De acuerdo con un informe de la Revista América Economía del año 2014⁷ la Compañía Antamina es la empresa minera más grande del país con ventas por casi US\$ 3, 400. La Sociedad Minera Cerro Verde ocupa la cuarta posición con venta de US\$ 1, 800.

⁷ Para ver el ranking: <http://rankings.americaeconomia.com/las-500-mayores-empresas-de-peru-2014/ranking-500/las-mayores-empresas-del-peru/mineria/>

El segundo criterio tiene que ver con la esencia del estudio de caso. Antamina presenta una experiencia relevante para canalizar las demandas, expectativas y problemáticas de la población mediante espacios multiactor de diálogo. En el caso de Cerro Verde, se trata de la gestión del agua, que en un contexto de cambio climático resulta crítico. Es importante recordar que de acuerdo con el Tyndall Center, el Perú es el tercer país más vulnerable del mundo al cambio climático.

El tercer criterio es la replicabilidad, es decir que la experiencia sirva como ejemplo para hacerse en otros ámbitos. En el caso de Antamina, la estrategia multiactor puede canalizar los conflictos de manera pacífica, en el caso de Cerro Verde la gestión adecuada del agua es un imperativo en todas las regiones del país.

5.2 Gestión Socio-Ambiental del enfoque multiactor de la empresa Antamina (Ancash)

5.2.1 Antecedentes y perfil de la empresa

Antamina es una operación que produce concentrados de cobre, zinc, plata, molibdeno y plomo. La mina está ubicada en el distrito de San Marcos, provincia de Huari en la Región Ancash a una altura promedio de 4,300 msnm. Para la exportación del material cuenta con un embarque en Punta Lobitos, en la provincia de Huarney.

De acuerdo con la información de su portal institucional⁸, el accionario de la compañía se divide de la siguiente forma: BHP Billiton (33.75%), Glencore (33.75%), Teck (22.5%) y Mitsubishi (10%).

El yacimiento “Antamina” (o mina de cobre en quechua) estuvo en manos de Estado hasta 1996. Ese año, luego de un proceso de privatización el yacimiento fue adquirido por las mineras canadienses Rio Algom e Inmet. Estas empresas constituyeron lo que hoy se conoce como Compañía Minera Antamina S.A. El 01 de octubre del 2001, Antamina comenzó a producir comercialmente concentrados de cobre, zinc, y otros subproductos.

5.2.2 Contexto sociopolítico

A nivel social, el Índice de Desarrollo Humano⁹ de la Región Ancash se ubica en el puesto 10 de 25 a nivel nacional, mientras que los distritos de la zona de influencia del proyecto se ubican en las siguientes posiciones: Huaraz (95), Chiquián (1002), San Marcos (395) y Huarney (232).

De igual forma, el Índice de Densidad Estatal (IDE)¹⁰ se compone por los servicios públicos básicos para que se pueda acceder al desarrollo humano. En el ranking nacional, Ancash se encuentra en el

⁸ <http://www.antamina.com/sobre-antamina/quienes-somos/nuestra-empresa/>

⁹ De acuerdo con PNUD, el IDH se calcula haciendo un promedio de los índices relacionados a “una larga vida y saludable, medida por la esperanza de vida al nacer. Conocimientos, medidos por la tasa de alfabetización de los adultos y la combinación de las tasas brutas de matriculación primaria, secundaria y terciaria. Un nivel de vida decoroso, medido por el PIB per cápita (PPA, dólares EEUU).”

puesto 11. Huaraz, Chiquián, San Marcos y Huarmey se encuentran en los puestos 15, 70, 71 y 72 respectivamente.

En la dimensión económica, de acuerdo con Socios Perú (2016) el canon minero de la Región Ancash pasó de 62 649 080 millones de soles en el año 2004 a 732 659 292 millones de soles en el año 2014, teniendo picos de 1 016 926 205 millones en el año 2013, un crecimiento exponencial.

Lo que también ha tenido un crecimiento exponencial ha sido la violencia, de acuerdo con el Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad (CEIC), el índice de homicidios en la Región Ancash ha pasado de 5,7 por cada 100 mil habitantes el año 2011 a 7,6 el año 2015, un crecimiento más que llamativo.

Tasa de Homicidios Región Ancash (por cada 100 mil habitantes)

Año	Tasa
2011	5,7%
2012	9,7%
2013	10%
2014	10,2%
2015	7,6%

Fuente: CEIC, elaboración propia

La situación política en la región Ancash se puede calificar como preocupante, el ex presidente regional César Álvarez se encuentra preso por cargos de corrupción y homicidio. El actual gobernador regional, Waldo Ríos también se encuentra seriamente cuestionado por casos de corrupción. Durante la campaña prometió dar 200 soles a los que votaron por él, promesa que obviamente no pudo cumplir al llegar al poder. La debilidad institucional es plausible, en un contexto de altos ingresos debido a la actividad extractiva en la región Ancash.

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo, Ancash ha mantenido una evolución más o menos estable en relación con la conflictividad social.

Número de conflictos sociales activos Ancash (a diciembre)

Año	Número
2013	20
2014	16
2015	14
2016	19

Fuente: Defensoría del Pueblo, elaboración propia

Hasta abril del año 2017, la Defensoría del Pueblo había identificado los siguientes conflictos sociales que involucraban a la empresa Antamina.

¹⁰ El IDE se compone por porcentaje de personas sin documento de identidad, número de médicos por cada 10 mil habitantes, tasa de asistencia a secundaria de 12 a 16 años, porcentaje de viviendas con acceso a agua potable e instalación sanitaria, porcentaje de viviendas con alumbrado dentro de la vivienda.

Conflictos sociales que involucran a Antamina (abril 2017)

Conflicto Social	Ubicación	Hay Diálogo
La Asociación de Municipalidades de Centros Poblados (AMUCEPS) de Huari en la provincia de Huari denuncia y realiza un paro por el incumplimiento de las empresas mineras Antamina S.A. y Nyrstar de sus compromisos de responsabilidad social y por los impactos generados en el medio ambiente.	Comunidad campesina Cátaç, provincias de Huari y Recuay, región Áncash.	Sí
La población de la cuenca del río Ayash denuncia contaminación del recurso natural, e impactos negativos a la salud de la población y en el ambiente por el presunto vertimiento de relaves de la Compañía Minera Antamina S.A. Además, demandan a la empresa que concrete su aporte al desarrollo local.	Comunidad Ayash Huaripampa, distrito de San Marcos, provincia de Huari, región Áncash.	Sí
La comunidad campesina Cajacay exige a la Compañía Minera Antamina S. A. (CMA) asuma su responsabilidad por el derrame de mineral (cobre y otros) ocurrido el 25 de julio del 2012 en el caserío Santa Rosa del distrito de Cajacay; el mismo que se generó producto de la rotura del codo de una de las válvulas del mineroducto.	Comunidad campesina Santa Rosa, caserío Cajacay, distrito de Cajacay, provincia de Bolognesi, región Áncash.	Sí
La población de las comunidades campesinas Huaripampa Alto, Medio y Bajo del centro poblado Huaripampa, en la zona de influencia directa del proyecto minero de la Compañía Minera Antamina S. A. C., señalan incumplimiento de los acuerdos establecidos en el convenio marco suscrito en el año 2010 a partir de haber cedido en uso superficial aproximadamente de 2200 ha a favor de la empresa.	Distrito San Marcos, provincia de Huari, región Áncash.	Sí
La población de la comunidad campesina Túpac Amaru demanda la intervención de las autoridades competentes para que determinen las responsabilidades por el derrame de hidrocarburos en un afluente de la Laguna Huachucocha ocurrido el 3/5/2012, en el kilómetro 91+ 400 en la carretera de penetración Conococha–Antamina, por la ruptura del tanque de combustible de una unidad siniestrada de la empresa Acoinsa (contratista de Antamina S. A.).	Comunidad campesina Túpac Amaru, distrito San Marcos, provincia Huari, región Áncash.	No

Fuente: Defensoría del Pueblo.

5.2.3 Antamina, los Principios Rectores y los Principios Voluntarios

De acuerdo con el reporte de Sostenibilidad 2015, la empresa Antamina cuenta con una “Política de Salud, Seguridad, Mediante, Relaciones Comunitarias y Derechos Humanos”. En ella se puede leer lo siguiente:

“... se estipula el comportamiento esperado de todos los colaboradores, nuestros socios estratégicos y todos aquellos que tienen una vinculación permanente o temporal con nuestra compañía. Esto demuestra nuestro compromiso respecto a las buenas prácticas de desarrollo empresarial. De la misma manera, esperamos contagiar a nuestros socios estratégicos a que también las empleen en todo momento, de modo que se fortalezca nuestra cultura corporativa. Creemos que un vínculo cercano y de fortalecimiento mutuo podrá reducir cualquier conflicto no deseado por ninguna de las partes. En ese sentido, hemos incluido, en nuestros modelos contractuales, cláusulas específicas en las que se solicita al proveedor respetar nuestro Código de Conducta, el cual establece el

cumplimiento de todas nuestras políticas. Además, incluye lineamientos específicos sobre la discriminación y el acoso.”

Del párrafo anterior se puede interpretar, si bien no lo mencionan explícitamente, los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos o Principios de Ruggie.

En relación con los Principios Voluntarios, Antamina indica que brindó capacitación y educación al 100% de los trabajadores que cumplen labores que implican interacción con las comunidades vecinas o en el límite de la propiedad en materia de derechos humanos, ya que se podría incurrir en algún exceso en el uso de la fuerza ante cualquier disturbio que se genere. Igualmente, todos los colaboradores pasan un proceso de inducción que contempla aspectos basados en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

5.2.4 La experiencia del enfoque multiactor

Desde el 2013 Antamina viene implementando una nueva estrategia de Inversión Social bajo el Modelo Multiactor, el cual implica fortalecer el liderazgo del gobierno local en el territorio y la articulación con actores locales, regionales, gobierno nacional y cooperación internacional, para el co-financiamiento de proyectos estratégicos para el desarrollo local.

El modelo multiactor impulsa el trabajo articulado y equipara el rol de todos los participantes (Empresa, Gobierno Central, Regional o Local, con ONG's y comunidades) en la búsqueda del desarrollo sostenible. De esta manera la empresa se convierte en una agente que aporta al mismo nivel que los demás participantes para aplicar políticas sociales y ejecutar programas de desarrollo.

El modelo tiene un ámbito de intervención social que abarca un total de 6 provincias y 20 distritos con una población aproximada de 115 000 personas. Dicho ámbito está dividido en Unidades de Gestión Territorial (UGT) que son: Mina-San Marcos, Valle Fortaleza, Huallanca y Huarmey.

Este modelo contempla la formación de espacios de diálogo y concertación para establecer y fortalecer relaciones de respeto, transparencia y confianza. El modelo cuenta con cinco (05) líneas de acción:

i. Mecanismos de acceso y entrega de información Socioambiental

Mediante este mecanismo la empresa entrega reportes trimestrales a los comités ambientales, autoridades regionales y locales. Asimismo, presenta informes trimestrales a las autoridades regionales y organiza visitas técnicas guiadas a las operaciones en mina y Puerto Punta Lobitos. Del mismo modo Antamina participa en eventos de sensibilización promovidos por las diversas instituciones, como la Universidad Nacional de Áncash Santiago Antúnez de Mayolo, Autoridad Local del Agua Huari, Autoridad Local del Agua Huarmey y municipios, entre otros

ii. Mecanismos de comunicación y consulta

Para Antamina es clave establecer relaciones de confianza con la población, de tal manera que prioridad atender reclamos socioambientales, mediante cartas y solicitudes. Asimismo, la empresa

participa en asambleas comunales con Ayash Huaripampa, Ayash Pichiu, Pampas de Huamanín, Santa Cruz de Pichiu, Juprog, Cajacay, Huambo, entre otras.

iii. Mesas de Desarrollo

A partir del enfoque de sostenibilidad multiactor, la empresa ha desarrollado un sistema de gestión socio-ambiental basado en la articulación de diferentes actores: Estado, comunidad y Empresa Privada.

Este enfoque contempla la creación de espacios de acuerdo denominados Mesas de Desarrollo para generar planes de desarrollo social concertado y disponer de los instrumentos para identificar y priorizar las inversiones en los distritos de influencia.

Se han establecido mesas de diálogo y desarrollo con la Municipalidad Provincial de Huarmey; con la Asociación de Municipalidades de los Centros Poblados de Huari (AMUCEPS Huari), y en las sub-mesas de trabajo social y ambiental; con la comunidad de Bolognesi, con la Comisión de Salud y Medio Ambiente de Cajacay; con la Mancomunidad Municipal del Valle Fortaleza y Santa; entre otros. También la empresa ha logrado implementar mesas de trabajo y concertación con diversas asociaciones, como la Mesa de trabajo Huarmey Estudio Fase V Aguas Subterráneas o la Mesa de concertación de Santa Cruz de Pichiu. Por otro lado, es importante mencionar que también se han establecido reuniones informativas con las autoridades nacionales del Ministerio del Ambiente (MINAM), Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), Autoridad Nacional del Agua (ANA) y el Ministerio de Energía y Minas (MINEM).

iv. Comités ambientales

Antamina sostiene reuniones mensuales del Comité de Monitoreo, Vigilancia y Fiscalización Ambiental de Huarmey, con el Comité Ambiental de Santa Cruz de Pichiu, entre otros.

v. Monitoreos conjuntos

Antamina estableció monitoreos conjuntos en Puerto Punta Lobitos con el Comité Ambiental de Huarmey, así como un estudio de efectos ambientales con la participación de la comunidad de Ayash y Santa Cruz de Pichiu y monitoreos conjuntos con las autoridades locales en el marco de los acuerdos con la Mesa de Salud y Medio Ambiente de Cajacay.

Resultados

De acuerdo con el reporte de Sostenibilidad 2015, se ha logrado movilizar US\$ 81.6 millones del Gobierno Nacional, Local y la Cooperación Internacional con un aporte de Antamina de US\$ 14 millones.

Proyectos Bajo el Modelo Multiactor

Eje Programático	Tipología de Proyectos	N° de Intervenciones	Distritos	N° de beneficiarios
Educación	Mejora de la infraestructura educativa	09	Huachis, Puños, Huanter, Pacllón, y Chiquián	395 escolares

	Capacitación técnica	01	San Marcos	20 jóvenes
Salud	Infraestructura de saneamiento	09	Huaraz, Antonio Raimondi, Huayllacayan, Llumpa, Chiquián, Recuay, Pacllon y Colquioc	8 510 población
	Pistas y veredas	12	Huachis, Pacllon, Huarmey, Chiquian, Huaraz, Catac, Pacllon y Aquia	9 482 población
	Gestión integral de residuos municipales	01	Colquioc	3 708 población
Desarrollo Económico	Promoción de emprendimientos para jóvenes	01	San Marcos, Chavín, Huarmey, Catac, Huallanca, Chiquián, Raquía, Cajacay	300 jóvenes
	Implementación de planes de negocio	03	Colquioc	2 200 productores
	Forestación y Reforestación	02	Cajacay y Catac	300 personas
	Infraestructura de riego	07	San Pedro de Chana, Catac, Ticllos, Chiquian, Marca y Cajacay	1 607 productores
	Desarrollo agrícola	02	Colquioc, Antonio Raimondi, Huayllacayan, Huasta, Huarmey	833 productores
	Desarrollo pecuario	02	Cajacay, Chiquian, Huallanca	500 productores
Fortalecimiento de la Gestión Local	ARI-SUM Canada	09	San Marcos, Chavín, Huachis y SPCH	04 gobiernos locales
	CISAL- federación de municipalidades	01	MANFORS	09 gobiernos locales

Fuente: Reporte de Sostenibilidad 2015 Antamina

5.3 Gestión Sostenible del Agua de la empresa Sociedad Minera Cerro Verde (Arequipa)

5.3.1 Antecedentes y perfil de la empresa

Freeport-McMoRan es uno de los principales productores de cobre del mundo y uno de los mayores productores mundiales de oro. Su sede se encuentra en Phoenix, Arizona, Estados Unidos.

La Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. opera un complejo minero a cielo abierto de cobre, molibdeno y plata, en el distrito de Uchumayo, Provincia de Arequipa, Región Arequipa, a unos 30km de la ciudad homónima. Cerro Verde cuenta con un concentrador e instalaciones de lixiviación de extracción por solventes y electro obtención.

En 2015, la compañía culminó un proyecto de expansión a gran escala, que incluía el aumento de la capacidad de la planta concentradora de 120.000t/d de mineral a 360.000t/d, consolidándose como la más grande del mundo a fines de ese año. Se espera que este proyecto -que entró en operaciones en septiembre- aumente la producción anual a cerca de 600Mlb de cobre y 15Mlb de molibdeno. A fines de 2015, Cerro Verde produjo 105,1Mlb de cobre en cátodos y 439,4Mlb cobre en concentrados, y 7,27Mlb de molibdeno.

Freeport-McMoRan Inc. tiene una participación del 53,56% en Cerro Verde, mientras que SMM Cerro Verde Netherlands N.V. (filial de Sumitomo Metal Mining Company Ltd) posee el 21% de la

operación. El porcentaje restante está en manos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. (19,58%) y otros accionistas.

5.3.2 Contexto sociopolítico

A nivel social, el Índice de Desarrollo Humano de la Región Arequipa se ubica en el puesto 8 de 25 a nivel nacional, mientras que el distrito de Uchumayo se posiciona en el 445.

De igual forma, el Índice de Densidad Estatal (IDE)¹¹ se compone por los servicios públicos básicos para que se pueda acceder al desarrollo humano. En el ranking nacional, Arequipa se encuentra en el puesto 8. La Provincia de Arequipa se ubica en la posición 02.

En la dimensión económica, de acuerdo con el Ministerio de Energía y Minas, citado por el Banco Central de Reserva del Perú (2016) el canon minero de la Región Arequipa pasó de 71 millones de soles en el año 2006 a 357 millones de soles en el año 2015, teniendo picos de 835 millones en el año 2013, un crecimiento exponencial.

Lo que ha tenido un decrecimiento mínimo, de acuerdo con el Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad (CEIC), es el índice de homicidios en la Región Arequipa. Este pasó de 5,8 por cada 100 mil habitantes el año 2011 a 5,6 el año 2015.

Tasa de Homicidios Región Arequipa (por cada 100 mil habitantes)

Año	Tasa
2011	5,8%
2012	6,3%
2013	5,6%
2014	5,3%
2015	5,6%

Fuente: CEIC, elaboración propia

La situación política en la región Arequipa se puede calificar como estable, tiene la única presidenta regional en el país, que hasta el momento no se ha visto involucrada en sonados casos de corrupción. Dentro de la categoría de los conflictos sociales, la Región Arequipa tiene uno de los más graves en los últimos años, que es el de Tía María en la Provincia de Islay, que ha causado varios muertos y heridos en fechas recientes.

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo, Arequipa ha mantenido una evolución más o menos estable en relación con la conflictividad social.

Número de conflictos sociales activos Arequipa (a diciembre)

¹¹ El IDE se compone por porcentaje de personas sin documento de identidad, número de médicos por cada 10 mil habitantes, tasa de asistencia a secundaria de 12 a 16 años, porcentaje de viviendas con acceso a agua potable e instalación sanitaria, porcentaje de viviendas con alumbrado dentro de la vivienda.

Año	Número
2013	5
2014	4
2015	5
2016	3

Fuente: Defensoría del Pueblo, elaboración propia

Para abril del año 2017, la Defensoría del Pueblo no ha identificado conflictos sociales que involucren a la empresa Cerro Verde.

5.3.3 Cerro Verde, los Principios Rectores y los Principios Voluntarios

El tres de febrero del año 2015, el Directorio de Freeport-McMoRan aprueba la política de Derechos Humanos de la corporación¹². En ella la empresa señala que respeta los derechos de todos los individuos, incluyendo empleados, contratistas, miembros de la comunidad y todo aquel que pueda verse impactado por el negocio. Indican que no tolerarán abusos en materia de derechos humanos en sus operaciones. La empresa está comprometida en conducir sus operaciones de manera consistente con la Declaración Universal de Derechos Humanos y se alinea con los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresa.

En el ámbito de la seguridad, los Principios voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos son la herramienta que orienta el accionar de la compañía en este ámbito, incluyendo contratistas de seguridad privada, empleados vinculados con la seguridad y personal de seguridad pública.

5.3.4 La experiencia de la Gestión Sostenible del Agua

En octubre del año 2015, la empresa Cerro Verde inauguró la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) “La Enzolada”, con una inversión de US\$ 500 millones y una vida útil de aproximadamente 30 años. Durante la ceremonia de inauguración, el entonces ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Francisco Dumler, señaló que el nuevo sistema de captación y tratamiento de aguas residuales permitirá disminuir la recurrencia de enfermedades gastrointestinales en la población de Arequipa, especialmente en los niños y los adultos mayores, ya que los productos agrícolas de los valles cercanos serán regados con agua limpia. La citada obra permitirá captar el 83% de los desagües que produce la Ciudad Blanca y descontaminar de esta forma el río Chili. La Enzolada tiene capacidad para tratar 1,850 litros por segundo (l/s) por medio de un proceso biológico (a base de bacterias), lo que la convierte en una de las plantas más grandes y modernas en América Latina.

De acuerdo con el portal el Montonero:

“la PTAR La Enzolada permitirá que el 90% de las viviendas se conecten a la red de alcantarillado y se reducirá en casi 100% los materiales orgánicos vertidos al río Chili.”¹³

12 Dicha política puede revisarse en: http://www.fcx.com/sd/pdf/hr_policy.pdf

13 <http://elmontonero.pe/economia/cerro-verde-y-la-recuperacion-del-chili> consultado el 27/05/2017 a las 19:38.

De igual forma, el diario El Comercio en su edición del 29 de diciembre del 2015, indica que La PTAR “La Enlozada” se construyó mediante un acuerdo entre las autoridades de Arequipa, los dirigentes sociales, la empresa de aguas de Arequipa (Sedapar) y Sociedad Minera Cerro Verde. El acuerdo permite a Cerro Verde utilizar un metro cúbico por segundo del agua tratada en sus operaciones, el resto del agua es devuelta al río Chili.

El Comercio señala:

“La vicepresidenta de Sociedad Minera Cerro Verde, Julia Torreblanca Marmanillo, explicó que con la PTAR “La Enlozada” se logra cerrar el círculo virtuoso del agua. Arequipa cuenta con un sistema de 7 represas, dos de ellas, Pillones y Bamputañe, construidas por Cerro Verde; una nueva planta de tratamiento de agua potable, La Tomilla II, que fue financiada por la minera e inaugurada el año 2012, y dos plantas de tratamiento de aguas residuales: La Escalerilla (cofinanciada por CV) y La Enlozada. Gracias a este círculo virtuoso, el 90% de la población de la ciudad de Arequipa cuenta con agua potable en sus domicilios y ahora se podrá tratar la totalidad de las aguas residuales que producen.”¹⁴

Con el círculo virtuoso del agua, Arequipa se convierte en la primera ciudad del Perú y una de las pocas en América Latina en tener prácticamente la totalidad de sus aguas tratadas.

VI. Agenda de investigación complementaria para contribuir al desarrollo local sostenible y la inversión privada responsable

Los Principios Rectores en materia de Derechos Humanos y Empresa son un excelente marco de referencia conceptual para poder analizar y evaluar las acciones e intervenciones de las grandes empresas mineras en el ámbito de su relación con el entorno social, político, económico y ambiental.

Los Principios Voluntarios son también una buena herramienta referencial para abordar la relación de las empresas con su entorno, sin embargo se circunscriben primordialmente al ámbito de la seguridad, por lo que su alcance es limitado.

En relación con las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, dado su carácter voluntario y su bajo nivel de claridad al momento de interactuar con otros actores como el Estado, la sociedad civil, en intervenciones sostenibles y con horizontes comunes, se podría afirmar que poco a poco las grandes empresas comenzarán a dejar de lado los preceptos de RSE y comenzarán a migrar a la gran agenda global de los Principios Rectores de Naciones Unidas.

De igual forma, la presente investigación ha identificado casos concretos que se enmarcan en el ámbito de los Principios Rectores. La agenda de investigación complementaria para contribuir al desarrollo local sostenible es verificar si efectivamente los casos citados por Antamina y Cerro

¹⁴ <http://elcomercio.pe/peru/arequipa/arequipa-minera-cerro-verde-construyo-planta-tratamiento-257636> consultado el 27/05/2017 a las 19:36.

Verde han logrado un impacto positivo en la calidad de vida de las poblaciones objetivo. Dicho seguimiento se podrá llevar a cabo en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el nuevo Plan Nacional de Derechos Humanos actualmente en proceso de elaboración por el Poder Ejecutivo, así como instrumentos nacionales de gestión pública actualmente vigentes.

Finalmente, una herramienta orientadora para medir el citado cambio en la calidad de vida de la población objetivo fue publicada por la Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica (CENTRUM-PUCP). CENTRUM identifica el Índice de Progreso Social (IPS) como: “una herramienta que permite medir el bienestar de las personas, a través de un enfoque holístico e integrador con distintos componentes que son esenciales para el bienestar humano (CENTRUM, 2016. P. 4)”. Bajo estos lentes conceptuales el Crecimiento Inclusivo es una fórmula de PBI + IPS.

Índice de Progreso Social		
Necesidades Básicas Humanas	Fundamentos del Bienestar	Oportunidades
Nutrición y Asistencia Médica <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desnutrición crónica en menores de 05 años ✓ Anemia en menores de 05 años. ✓ Tasa de mortalidad materna ✓ EDA en menores de 05 años 	Acceso al Conocimiento Básico <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de analfabetismo en adultos. ✓ Tasa asistencia primaria ✓ Tasa asistencia secundaria ✓ Brecha de género en asistencia a secundaria. ✓ Logro en 2º grado leguaje ✓ Logro 2º grado en matemáticas. 	Derechos Personales <ul style="list-style-type: none"> ✓ Libertad de expresión ✓ Título de propiedad urbano ✓ Título de propiedad rural ✓ Derecho de participación ciudadana. ✓ Derechos Políticos.
Agua y Saneamiento <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso Agua Potable ✓ Acceso Servicio de Saneamiento ✓ Brecha rural/ urbana en acceso servicio saneamiento. 	Acceso a información y Telecomunicaciones <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tendencia Telefónica móvil ✓ Usuarios de internet urbanos. ✓ Usuarios de internet rurales ✓ Densidad de teléfono fijo. 	Libertad Personal y de Elección <ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso anticonceptivos. ✓ Embarazo en adolescentes. ✓ Corrupción ✓ Acceso a bienes de uso público.
Vivienda <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso Electricidad ✓ Brecha rural/ urbana en acceso electricidad ✓ Déficit cualitativo de vivienda ✓ Déficit cuantitativo de vivienda ✓ Calidad del aire dentro de la vivienda. 	Salud y Bienestar <ul style="list-style-type: none"> ✓ Padecimientos de enfermedades crónicas ✓ Mortalidad prematura por enfermedades no contagiosas ✓ Tasa de obesidad ✓ Porcentaje de personas que fuman 	Tolerancia e Inclusión <ul style="list-style-type: none"> ✓ Violencia contra la mujer. ✓ Discriminación a minorías étnicas. ✓ Discriminación a los migrantes. ✓ Discriminación a discapacitados.
Seguridad Personal <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de homicidios ✓ Percepción inseguridad ✓ Tasa de victimización ✓ Tasa de muertes por accidentes de tránsito ✓ Tasa de heridos por accidentes de tránsito 	Sustentabilidad del Ecosistema <ul style="list-style-type: none"> ✓ Huella ecológica ✓ Hectáreas reforestadas ✓ Aire contaminado en zonas urbanas ✓ Aguas residuales tratadas. 	Acceso a Educación Superior <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de matriculados educación superior ✓ Tasa de graduados de universidad ✓ Mujeres con educación superior.

Fuente: Centrum (2016)

6.1 Hoja de Ruta para el desarrollo de una investigación complementaria con la finalidad de contribuir al desarrollo local sostenible y la inversión privada responsable

La presente investigación concluye lo siguiente:

- ✓ La referencia conceptual para abordar temáticas de desarrollo local sostenible y gran minería debe ser los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresa, bajo el amparo de la Organización de las Naciones Unidas.
- ✓ Si se busca abordar temáticas vinculadas principalmente con seguridad, la referencia debe ser Principios Rectores.
- ✓ Las iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial deben tomarse con cuidado, pues son de carácter voluntario y muchas veces no se articulan a horizontes sostenibles y en diálogo con otros actores.
- ✓ La experiencia de los espacios multiactor de la Compañía Minera Antamina es digna de destacarse por su involucramiento con muchos actores relevantes del contexto.
- ✓ La experiencia de tratamiento de aguas de Cerro Verde es sin duda algo de vanguardia, debido al contexto de cambio climático que atravesamos como país y a los posibles impactos positivos en la calidad de vida de las poblaciones objetivo.
- ✓ Ya se cuenta con una referencia para medir el índice de Progreso Social a nivel regional, esa referencia debe ser considerada para futuros estudios.
- ✓ Los planes nacionales actualmente vigentes y en proceso de elaboración (como el Plan Nacional de Derechos Humanos), son una excelente fuente de información que nos permite alinear nuestros objetivos con los del Estado.

La presente investigación recomienda como hoja de ruta lo siguiente:

- ✓ En el marco de los Principios Rectores en Derechos Humanos y Empresa, identificar los impactos en el cambio de la calidad de vida de las poblaciones objetivo acontecidos mediante los espacios multiactor y el PTAR “La Taboada”, pues esa información no aparece de manera clara en las fuentes disponibles.
- ✓ Analizar cómo los cambios en la calidad de vida de las poblaciones objetivo de las experiencias exitosas de la gran minería y de su entorno contribuyen a los indicadores de Progreso Social (IPS).
- ✓ Identificar más experiencias de gran minería vinculados con el IPS y ver como sus impactos pueden ser medidos, verificados y cuantificados.

- ✓ Proponer a la Red del Observatorio de la Deuda Social en América Latina (ODSAL) una serie de casos de gran minería que presuntamente hayan contribuido al IPS para ser estudiados mediante impactos medidos, verificados y cuantificados.

Referencias bibliográficas.

ACCIÓN RSE (2001). Indicadores de responsabilidad social corporativa. Santiago de Chile: Acción RSE, oct.

Antamina (2015). Reporte de Sostenibilidad.

Banco Central de Reserva del Perú (2016). Encuentro Económico: Informe económico y social Región Arequipa.

Banco Interamericano de Desarrollo (2011). Pautas para la elaboración de Estudios de Caso.

BESTRATÉN, Manuel y PUJOL, Luis (2004). Responsabilidad social de las empresas (I y II). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

Calduch, Rafael (1998). Relaciones internacionales. Madrid: Ciencias Sociales.

Centrum (2016). Índice de Progreso Social Regional Perú 2016. Resumen Ejecutivo. Lima.

Comisión Europea (2001). Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas.

Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad (2016). Homicidios en el Perú, contándolos uno a uno 2011-2015. Informe Estadístico N°4.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2014). Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016.

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Nueva York y Ginebra.

Pérez Pereyra, Artemio (2012). Conceptos y herramientas para la gestión estratégica de las relaciones comunitarias en las industrias extractivas (documento de trabajo).

SALMÓN, Elizabeth (Coordinadora), LA PROGRESIVA INCORPORACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA LÓGICA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Fundación Konrad Adenauer, 2016.

Socios Perú (2016). Sistema de Seguimiento y evaluación de la política de derechos humanos de Antamina.

Solando, David (2005). Responsabilidad Social Corporativa: Qué se hace y qué debe hacerse. Cuadernos de Difusión 10 (18-19).

Stake, Robert E. (1999). Investigación con estudio de casos. Ediciones Morata, Madrid.

Tribunal Constitucional. EXP. N.º 0008-2003-AI/TC