



Comité Global Unions sobre el capital de los trabajadores

Expectativas mínimas
para los gestores de
activos sobre los
derechos laborales
fundamentales



JULIO 2022



La Iniciativa sobre la responsabilidad de los gestores de activos, del Comité Global Unions sobre el capital de los trabajadores (CWC, por sus siglas en inglés) examina la integración de los derechos laborales fundamentales y las prioridades sindicales globales en los marcos y prácticas de administración de inversiones de los gestores de activos.

Las Expectativas mínimas para gestores de activos sobre derechos laborales fundamentales (“Expectativas mínimas del CWC”) tienen como fin ayudar a los participantes de la red del CWC a exigir responsabilidades a los gestores de activos que contratan en materia de derechos laborales fundamentales.

¿Cuál es la finalidad de las Expectativas mínimas del CWC?

Los gestores de activos globales invierten en nombre de los fondos de ahorro para la jubilación. Los administradores de estos fondos de pensiones que ocupan puestos en los consejos de administración y participan en la red del CWC esperan que sus gestores de activos se ocupen de las inversiones en el interés a largo plazo de sus beneficiarios, es decir, los trabajadores. Además, confían en que los gestores que tienen contratados cumplan su deber de mitigar toda incidencia negativa en términos de derechos humanos y laborales que pudiera resultar de sus inversiones, de conformidad con las normas y marcos internacionales vigentes. De manera similar, hay otros tipos de instrumentos de propiedad de activos, como pueden ser las fundaciones o los inversionistas religiosos, que tienen unas expectativas crecientes en relación con las prácticas de administración de inversiones de los gestores de activos.

¿Qué son los derechos laborales fundamentales?

Los derechos laborales fundamentales son parte de los derechos humanos.¹ Hacen referencia a los cinco derechos descritos en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#): la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, un entorno de trabajo seguro y saludable,² la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En virtud de los Convenios de la OIT, las empresas y sus agentes no deberían impedir, prohibir o interferir (directa o indirectamente) en el ejercicio del derecho del trabajador a organizarse y afiliarse a un sindicato.³

Aunque las Expectativas mínimas del CWC abarcan

los cinco derechos laborales fundamentales, estas se centran en la libertad de asociación y en la negociación colectiva pues existen ciertas lagunas al respecto en la orientación existente para inversionistas.

¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una organización independiente de trabajadores constituida con el objetivo de promover y defender los intereses de estos.⁴ Al afiliarse a un sindicato, los trabajadores pueden organizarse colectivamente para así mejorar sus condiciones laborales y salariales. Los sindicatos se diferencian de otros mecanismos que pudiera establecer una empresa para “dar voz a los trabajadores” porque con ellos los empleados pueden ejercer su poder colectivo para perfilar sus condiciones de trabajo. No obstante, como queda documentado en el [Índice de derechos globales de la Confederación Sindical Internacional](#) (CSI), muchas empresas de todo el mundo están utilizando diversas tácticas para impedir que los trabajadores se afilien a los sindicatos y puedan realizar negociaciones colectivas.

¿Qué responsabilidades tienen los inversionistas con respecto a los derechos laborales fundamentales?

Los [Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas](#) (UNGP), por sus siglas en inglés) establecen que las empresas, incluidos los inversionistas institucionales, tienen la responsabilidad de impedir y abordar todo impacto negativo sobre los derechos humanos y laborales que sus acciones pudieran causar o a los que pudieran contribuir. Esto se ve también reflejado en las [Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales](#), un completo código de conducta empresarial responsable que se han comprometido a implantar las administraciones públicas de todos los países miembros de esta organización. Las Líneas directrices

1 Organización Internacional del Trabajo (2022). Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836655.pdf, p.76 (último acceso el 31 de marzo de 2022)

2 El 10 de junio de 2022, se adoptó a la Conferencia Internacional del Trabajo una resolución para añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ver detalles aquí: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang--es/index.htm (último acceso el 15 de junio 2022)

3 Organización Internacional del Trabajo (1949). Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, (n.º 98), Artículo 1(1), https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#Q5 (último acceso el 3 de marzo de 2022)

4 Organización Internacional del Trabajo (n.d.) “Relaciones industriales”, https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IR_EN.pdf (último acceso el 31 de marzo de 2022)



de la OCDE para empresas multinacionales se hacen eco de los principios contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Según la OCDE, se espera que los inversionistas aprovechen su influencia como accionistas para hacer valer sus principios en las empresas en las que invierten y prevenir o mitigar impactos negativos en las distintas clases de activos.⁵

Para lograr una aplicación eficaz de las Expectativas mínimas del CWC, se anima a los inversionistas a analizar la relevancia de aspectos concretos como un concepto dinámico que varía en función de la evolución de los reglamentos, leyes, políticas y normas.

Cómo emplear las Expectativas mínimas del CWC

Las Expectativas mínimas del CWC se dividen en cuatro categorías con las que evaluar el nivel de compromiso del gestor de activos a la hora de respetar y defender los derechos laborales fundamentales: (1) Marco de gestión responsable de las inversiones (*stewardship framework*); (2) prácticas de gestión responsable en títulos públicos (lo que incluye el compromiso y la delegación de voto); (3) prácticas de gestión responsable en mercados privados (incluidos los activos inmobiliarios y de infraestructuras); y (4) promoción de políticas. Las expectativas citadas se aplican a los gestores de activos en todos sus fondos, clases de activos y geografías. Avanzan desde expectativas mínimas hacia buenas prácticas y van sumando. Por tanto, los gestores principales las implantarán en todo su espectro de acción.

Los grupos siguientes podrán utilizar las Expectativas mínimas del CWC:

Comisión de control y personal de fondos de pensiones y otros propietarios de activos

Comparta este documento con los gestores de activos contratados (por ejemplo, con gestores de relaciones con los clientes) y pídale que informen sobre la implantación de las Expectativas mínimas del CWC y presenten un calendario de mejoras.

Gestores de activos

Utilice este documento para evaluar el marco de gestión responsable de inversiones de su empresa, incluidas las políticas y prácticas en las distintas clases de activos, así como su planteamiento en materia de promoción de políticas. También podrá utilizarlo como hoja de ruta para la mejora continua de su empresa en lo que respecta a los derechos laborales fundamentales.

Secretaría del CWC

Analice y compare las prácticas de gestión con las Expectativas mínimas del CWC y comunique sus conclusiones a la red del CWC pública y privadamente con una periodicidad anual, o con la que considere oportuna.

⁵ OCDE (2017). Conducta empresarial responsable para inversores institucionales: consideraciones clave de debida diligencia bajo las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. <https://mneguidelines.oecd.org/los-inversionistas-institucionales-y-la-conducta-empresarial-responsable.pdf> (último acceso el 3 de marzo de 2022)

01

MARCO DE GESTIÓN RESPONSABLE DE INVERSIONES

El marco de gestión responsable de inversiones de los gestores de activos deberá ajustarse a las normas, estándares y marcos internacionales de derechos humanos. Debería reconocer las responsabilidades con arreglo a las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales y aprovechar los datos aportados por los sindicatos

EXPECTATIVAS MÍNIMAS



BUENAS PRÁCTICAS

Los gestores de activos deberían **integrar los derechos laborales fundamentales en su marco de gestión responsable de inversiones** públicamente:

- Declarando que las sociedades participadas, tanto cotizadas como de capital privado, tienen la responsabilidad de respetar los cinco derechos fundamentales expuestos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con sus empleados directos. Esto no coincide con las prácticas de "gestión de capital humano".
- Reconociendo sus responsabilidades de diligencia debida, como gestor de activos, en virtud de las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Describiendo su proceso de diligencia debida, especificando cómo:
 - a. Identifica cualquier incidencia negativa, real o potencial, sobre los derechos laborales tanto en la fase previa a la inversión (si procede) como una vez realizada esta;
 - b. Pretende prevenir o mitigar toda incidencia negativa en los derechos laborales mediante sus prácticas de administración; y
- Realiza un seguimiento de los resultados.
- Declarando que las responsabilidades de las empresas de defender los derechos laborales fundamentales se extienden a los vínculos empresariales de las sociedades participadas (por ejemplo, con los trabajadores de las cadenas de suministro, trabajadores eventuales y contratistas independientes).
- Publicando los resultados de sus procesos de diligencia debida.
- Describiendo cómo se incorporan los sindicatos en su proceso de identificación y mitigación de impactos negativos en los derechos laborales.
- Citando el Índice de derechos globales de la CSI como recurso fidedigno en lo que respecta a los riesgos de los derechos laborales.
- Describiendo las tácticas de escalamiento (por ejemplo: listas de alerta, compromisos de colaboración, desinversión) que deban emplearse cuando no se cumplan los objetivos relativos a los derechos laborales fundamentales que haya estipulado el gestor de activos.
- Describiendo su forma de actuar respecto de las quejas relativas sobre derechos laborales fundamentales que reciba de sindicatos en relación con compañías concretas, especificando también cómo:
 - a. Proporciona acceso a los trabajadores afectados cuando haya causado o contribuido a impactos negativos en los derechos laborales (por ejemplo, al contar con una participación mayoritaria o con algún puesto en el Consejo de administración); o
 - b. Usa su influencia para asegurarse de que las sociedades participadas proporcionen un acceso legítimo para resolver el problema (por ejemplo, que la compañía no defina unilateralmente la solución) en los casos en los que el inversionista esté relacionado directamente con un resultado negativo (por ejemplo, una participación minoritaria).

Los gestores de activos deberían **incorporar la información significativa de los sindicatos al desarrollo de su marco de gestión responsable de inversiones** públicamente:

- Comprometiéndose a participar en un diálogo anual convocado por el CWC e incluyendo a representantes de propietarios de activos para negociar las prioridades de los sindicatos con respecto a la administración de la inversión, lo que incluye, sin límite, cualquier infracción de los derechos laborales fundamentales.
- Remitiéndose a los datos proporcionados por los sindicatos como fuente de información que se incorpore al compendio total de información que orienta sus prácticas de administración (por ejemplo, los compromisos de los accionistas y las prácticas de delegación de voto).
- Comprometiéndose a informar a los sindicatos que aporten información sobre impactos negativos en los derechos laborales respecto del resultado de sus actividades de gestión responsable de inversiones.

02

PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE EN TÍTULOS PÚBLICOS (ES DECIR, DIALOGOS DE LOS ACCIONISTAS CON EMISORES Y DELEGACIÓN DE VOTO)

Los gestores de activos deberían hacer uso de su influencia, ya sea mediante compromisos, delegación de voto y colaboración con los inversionistas, para asegurarse de que las sociedades participadas actúen de buena fe cuando los trabajadores intenten ejercer sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

EXPECTATIVAS MÍNIMAS



BUENAS PRÁCTICAS

Los gestores de activos deberían **incorporar los derechos laborales fundamentales en su programa de compromisos con los accionistas con respecto a las sociedades participadas:**

- Adoptando el respeto por los derechos laborales fundamentales como una prioridad de compromiso, distinta de la gestión del capital humano, para responsabilizar a las sociedades participadas con arreglo a las normas y marcos internacionales.
- Dando prioridad a compromisos en materia de derechos laborales fundamentales con empresas que:
 - a. Queden sujetas a cargos, pleitos o procedimientos extrajudiciales (lo que incluye casos concretos de los Puntos nacionales de contacto de la OCDE) respecto de los derechos laborales fundamentales;
 - b. Sean objeto de informes sindicales y de derechos humanos relativos a impactos negativos en los derechos laborales; y
 - c. Operen en sectores o áreas geográficas que sean conocidos por un incumplimiento sistémico y generalizado de los derechos laborales fundamentales, incluidos los que reciban una mala calificación en el índice de derechos globales de la CSI.
- Comprometiéndose con las sociedades participadas para garantizar que negocien de buena fe cuando los trabajadores ejerzan su derecho a la libertad de asociación sin represalias.
- Informando trimestralmente sobre los compromisos adoptados en relación con cualquier incidencia negativa en los derechos laborales, divulgando los nombres de las empresas y publicando estudios monográficos.
- Notificando el uso de tácticas de escalamiento (por ejemplo, listas de alerta, compromisos de colaboración, desinversiones).
- Poniéndose en contacto con las sociedades participadas para pedirles que apoyen la libertad de asociación y la negociación colectiva y así contrarrestar cualquier incidencia negativa en los derechos laborales.
- Fomentando la adopción de Contratos marco globales (*global framework agreements*), si procede.
- Participando en iniciativas de colaboración con los inversionistas si los compromisos individuales no consiguen resolver de forma efectiva cualquier incidencia negativa en los derechos laborales.

Los gestores de activos deberían **eleva los compromisos con los accionistas en materia de derechos laborales fundamentales mediante delegación de voto:**

- Adoptando directrices de delegación de voto que hagan referencia a la responsabilidad de las sociedades participadas de respetar los derechos laborales fundamentales.
- Votando a favor de:
 - a. Resoluciones de los accionistas que promuevan el respeto por los derechos laborales fundamentales;
 - b. Resoluciones de los accionistas que den voz a los trabajadores y/o representación en los órganos de gobierno corporativo, lo que incluiría resoluciones de los accionistas en las que se recomiende que haya trabajadores que ejerzan como consejeros en los consejos corporativos; y
 - c. Trabajadores que se presenten a una elección como consejeros en una sociedad participada.
- Votando en contra de consejeros a cargo de la supervisión de aspectos laborales y/o de informes y cuentas de empresas cuando los compromisos asumidos no hayan logrado abordar cualquier incidencia negativa en los derechos laborales 12 meses después de que el gestor de activos llegara a un compromiso inicial al respecto.
- Publicando los registros de voto con una periodicidad trimestral.
- Votando en contra de consejeros a cargo de la supervisión de aspectos laborales y/o de informes y cuentas de empresas cuando una compañía quede sujeta a cargos, pleitos o quejas extrajudiciales por no respetar los derechos laborales fundamentales (independientemente de la duración del compromiso).
- Declarando la intención de voto con una antelación de al menos 7 días a la Asamblea General Anual.
- Describiendo los motivos de la delegación de voto respecto de los derechos laborales fundamentales, si procede.



03

PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE EN ACTIVOS DE MERCADOS PRIVADOS

(ES DECIR, ACTIVOS INMOBILIARIOS, DE INFRAESTRUCTURAS Y CAPITAL PRIVADO)

Los gestores de activos deberían garantizar que se respeten los derechos laborales fundamentales en sus inversiones en mercados privados, lo que incluye a las compañías contratadas para gestionar o explotar los activos, de conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las responsabilidades de los gestores de activos en virtud de las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

EXPECTATIVAS MÍNIMAS



BUENAS PRÁCTICAS

Los gestores de activos deberían ajustar su administración de **activos pertenecientes a mercados privados** conforme a los derechos laborales fundamentales:

- Divulgando los activos de mercados privados de que dispone el gestor de activos en una sección bien visible y de fácil acceso de su página web, incluida su participación y representación en el consejo (si procede).
- Divulgando los riesgos en materia de derechos laborales identificados por el gestor en su proceso de diligencia debida de su cartera en el mercado privado.
- Poniéndose en contacto con las empresas que explotan activos del mercado privado en aquellos casos en los que los sindicatos hayan publicado informes de incidentes negativos en materia de derechos laborales.
- Adoptando políticas específicas para ciertos activos y/o geografías o participando en iniciativas en defensa de los derechos laborales fundamentales en activos de mercados privados, que podían incluir:
 - a. Políticas para contratistas responsables;
 - b. Estatutos de derechos laborales, o instrumentos similares;
 - c. Instrumentos con los que los trabajadores puedan plantear sus inquietudes sin temor a represalias; y/o
 - d. Participar en iniciativas con múltiples partes implicadas y que cuenten con el respaldo de los trabajadores, si procede.
- Declarando públicamente que apoya la libertad de asociación, reconoce el derecho a afiliarse a un sindicato sin represalias y proporciona soluciones legítimas cuando se haya producido cualquier incidencia negativa en materia de derechos laborales en activos de mercados privados.
- Declarando públicamente su apoyo a que se mantengan los puestos de trabajo en caso de operaciones que resulten en la venta total o parcial de activos en algún mercado privado.
- Divulgando públicamente de qué modo son responsables los representantes de los gestores de activos nombrados para desempeñar un puesto en el consejo de administración de empresas que operan con activos en mercados privados a la hora de defender los derechos laborales fundamentales de los empleados de dichas empresas y en sus cadenas de suministro.
- Informando a los sindicatos sobre el resultado de sus compromisos con las empresas en aquellos casos en los que los sindicatos publiquen informes sobre cualquier incidencia negativa en los derechos laborales.



04

PROMOCIÓN DE POLÍTICAS

Los gestores de activos deberían ajustar sus respuestas a las consultas de administraciones públicas, organismos reguladores, iniciativas y órganos responsables de informar conforme a los derechos laborales fundamentales y a aspectos laborales clave.

EXPECTATIVAS MÍNIMAS



BUENAS PRÁCTICAS

Los gestores de activos deberían defender los derechos laborales fundamentales y aspectos laborales clave en su **promoción de políticas**:

- Publicando trimestralmente todas sus respuestas a las consultas sobre políticas.
- Dando su apoyo a aquellos reglamentos propuestos que exijan que las empresas notifiquen sus principales impactos medioambientales y sociales sobre la sociedad y el planeta, de acuerdo con el principio de doble materialidad.⁶
- Dando su apoyo a la adopción de reglamentos y leyes que defiendan la realización de labores obligatorias de diligencia debida sobre derechos humanos y den voz a los trabajadores en el gobierno corporativo.
- Apoyando la inclusión de trabajadores y/o representantes sindicales en los órganos de gobierno de los organismos e iniciativas relevantes para el impacto de las finanzas en la sociedad.
- Apoyando la adopción de reglamentos y leyes que sustenten la realización de aspectos laborales clave, como son los informes fiscales individuales por país, la protección de la seguridad social y el derecho de afiliación a los sindicatos.

⁶ La doble materialidad obliga a las empresas a proporcionar informes sobre aspectos relacionados con la sostenibilidad que incidan en (1) sus propias actividades (materialidad financiera), y a divulgar (2) el impacto de la compañía sobre sus principales partes interesadas.

Acerca del Comité Global Unions sobre el capital de los trabajadores

El Comité Global Unions sobre el capital de los trabajadores (CWC) es una red sindical internacional que aboga por el diálogo y la acción respecto a la inversión responsable de los ahorros de los trabajadores para su jubilación. Como iniciativa conjunta de la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y el Comité Asesor Sindical de la OCDE (TUAC), el CWC ha reunido a representantes sindicales y administradores nombrados por los trabajadores de todo el mundo desde 1999.

www.workerscapital.org

©2022 Comité de Global Unions sobre el capital de los trabajadores

Suite 510 – 1155 Robson Street
Vancouver, BC, Territorios no cedidos de los pueblos de Coast Salish,
Canadá V6E 1B5

El Comité de Global Unions sobre el capital de los trabajadores
(CWC) es una iniciativa conjunta de la CSI | Federaciones Sindicales
Internacionales | TUAC

