

# PERÚ

Resultados del **Monitoreo Digital Participativo** sobre Derechos Laborales en la cadena de producción y suministro de Minería.

**Primer semestre 2022**

Los Derechos Laborales son Derechos Humanos de obligatorio cumplimiento (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23. OIT)

El proceso de Monitoreo Digital Participativo busca que todas y todos los trabajadores de la cadena de producción y suministro en la minería en Perú puedan ser oídos y que, además, se difundan cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentran. Este proceso ha sido un paso fundamental para la construcción del diálogo social.

**cnv** **Internationaal**

# INTRODUCCIÓN

PERÚ  
RESULTADOS

**MONITOREO DIGITAL PARTICIPATIVO**

El Monitoreo Digital Participativo es una metodología diseñada por CNV Internationaal para recoger las voces de las y los trabajadores de la cadena de producción y suministro de la minería.

Este seguimiento nace del trabajo de las organizaciones sindicales con las que CNV Internationaal ha establecido alianzas en pro de la defensa de los derechos laborales.

Para los trabajadores del Perú participantes de este primer ciclo de monitoreo en la cadena de la minería es importante conocer desde su propia voz, la situación socio-laboral que viven y así ir conociendo un primer panorama sobre la situación de los derechos laborales. Esta información indicativa será insumo para las organizaciones sindicales en procesos de denuncias ante la inspección y como sustento de las negociaciones colectivas, entre otras.

Si tienes sugerencias o comentarios, escríbenos a:  
**[internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl)**

# CONTEXTO MINERO EN PERÚ

Perú se ha perfilado, desde los años 90, como uno de los países más rentables para la industria minera, tanto a tajo abierto como en minería subterránea. Esto debido a que existe mano de obra disponible y una riqueza de recursos naturales explotables. Según el Ministerio de Energía y Minas (2022) Perú es el primer productor de oro, zinc, estaño, plomo y molibdeno en América Latina. Así mismo es el segundo productor de plata, cobre y zinc a nivel mundial. Los recursos se exportan principalmente a Europa y Estados Unidos y existe una gran presencia de empresas multinacionales mineras que de forma activa exploran y explotan yacimientos minerales en Perú. **(Ministerio de Energía y Minas Perú, s.f.)**



## SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores y sindicatos en la cadena de producción y suministro de minería en el Perú, históricamente, han visto afectados sus derechos laborales, incluyendo la libertad sindical, debido al incumplimiento sistemático de las normas, los estándares mínimos de trabajo y la vulneración de los derechos humanos, tanto de sus propias leyes, como la de los convenios

fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así, por ejemplo, de acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Perú es uno de los países con mayor número de denuncias por violaciones a los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Algunas de estas denuncias, tienen que ver, especialmente, con la falta de voluntad de parte de las empresas para la negociación colectiva y el diálogo social, las precarias condiciones de salud y seguridad a las que están expuestos los trabajadores, el no pago de las horas extras, la ausencia de contratos a largo plazo y las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados. **(Plataforma Europa Perú, 2017).**

## LA URGENCIA DE UNA TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA

Hoy en día nos encontramos en medio de una transición drástica en materia de energías. El cambio climático nos obliga a dar pasos importantes hacia una economía más consiente del medio ambiente y que a su vez sea sostenible. Los grandes compradores de combustibles fósiles en Europa se han comprometido a bajar sus emisiones de carbono, lo que implicaría disminución de la demanda hacia América Latina. La guerra en Ucrania ha disparado los precios del carbón y hoy se abre una gran oportunidad para que producto de esos ingresos extras se pueda dar lugar a financiar la transición energética, gradual y justa.

Esta transición tiene un impacto crucial en los países que se abastecen de carbón y metales. Por un lado, el uso de la electricidad aumenta entre 4 y 6 veces la necesidad de metales como el cobre, zinc y plata que son necesarios para los carros eléctricos, las turbinas eólicas y los paneles solares.

Por otro lado, la demanda de carbón y otros combustibles fósiles va a bajar y esto significará un efecto adverso en los países que han dependido durante décadas de los ingresos de la extracción de carbón.

En el caso de Colombia, la renuncia de los títulos mineros efectuado por Glencore-Prodeco, está dejando un vacío laboral y social en las comunidades y trabajadores que, desde hace más de 30 años, dedican su tiempo, sus conocimientos y sus tierras a la explotación minera. Mientras que, en países como Perú y Bolivia, en donde la extracción minera se concentra en los metales, materia prima para las energías limpias, el impacto tiene que ver con precarización de las condiciones laborales y de la mano de obra necesaria para esta extracción. En el marco de esta transición es importante poder escuchar las voces de las y los trabajadores mineros para garantizar que una transición energética, a nivel mundial, sea justa.

# RIESGOS DE TERCERIZACIÓN

La tercerización en Perú es uno de los grandes riesgos para los trabajadores pues suele suceder que las empresas solo se hacen responsables de los empleados directos; reduciendo así los costos salariales, aumentando la precarización laboral, la discriminación, la disminución de medidas de salud y seguridad, la inestabilidad laboral y la obstaculización de la posibilidad de la organización sindical a largo plazo, entre otros aspectos que vulneran los derechos laborales.

La tercerización o subcontratación en el Perú se ha hecho cada vez más evidente con los subsecuentes riesgos que esto trae. En 2008 se aprobó en **Perú la Ley de Tercerización (Ley 29245)**, permitiendo que el 70% de los trabajadores de las minas del sector metalúrgico no tengan un contrato laboral directo con las compañías mineras.  
**(CNV INTERNATIONAAL, 2022).**



Como ejemplo de ello, en diciembre de 2021 trabajadores de la mina Andaychagua, perteneciente a Volcán Compañía Minera SAA, propiedad de la multinacional Glencore, realizaron una huelga de más de 60 días en rechazo a las prácticas antisindicales desarrolladas por Volcán, en donde exigieron un diálogo para poder llegar a acuerdos sobre las condiciones laborales de los trabajadores en general, en cuanto a las precarias condiciones de salud y seguridad a las que están expuestos, entre otras acciones. En enero de 2022, el Ministerio de Trabajo de Perú expide un pronunciamiento con el cual determina la legitimidad del Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y afirma la obligación de la compañía para negociar; sin embargo, la compañía expidió una carta negándose a una mesa de diálogo, asegurando tomar vías legales para su defensa, asimismo, los trabajadores denunciaron el despido injustificado de uno de los mineros que hicieron parte del sindicato y de la huelga, por lo que, para febrero de 2022 el Departamento de Trabajo de Junín, Perú, expidió una resolución que obliga a la empresa minera Volcán a entablar dialogo con los trabajadores mineros.  
**(CNV INTERNATIONAAL, 2022).**

# GENERALIDADES DE LOS PARTICIPANTES

El monitoreo digital participativo en Perú se llevó a cabo en el año 2022 con un total de 203 participantes peruanos, hombres y mujeres, entre los 26 y 59 años de edad, que se identifican como indígenas, mestizos y afrodescendientes.

La mayoría de los participantes realizan sus labores en el proceso productivo de extracción; asimismo, pertenecen a las empresas: Catalina Huanca Sociedad Minera SAC, Compañía Minera Volcán, Sociedad Minera Corona S.A, Compañía Minera Argentum S.A, Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.

En relación con el tipo de contratación de los participantes, se encontró que el 63% están a través de la empresa principal y el 37% por una empresa subcontratista. A pesar de este resultado de mayor vinculación por la empresa principal, es importante señalar que la participación mayoritaria de trabajadores directos tiene relación con que existen menos organizaciones sindicales de trabajadores tercerizados y, por ello, es difícil llegar a ellos. En Perú, más del 70% de los trabajadores mineros son tercerizados.

## # DE TRABAJADORES QUE ESTÁN EN LAS ETAPAS DEL PROCESO PRODUCTIVO

152 EXTRACCIÓN

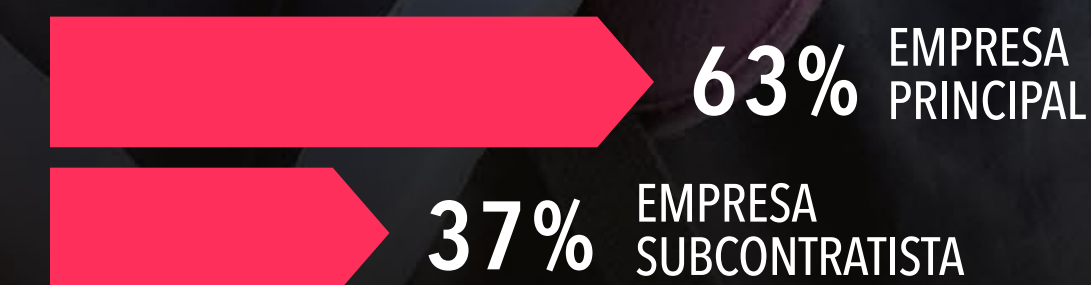
24 ADMINISTRATIVA  
SERVICIOS

13 TRANSPORTE

10 PROCESAMIENTO  
TRANSFORMACIÓN

2 OTRO

2 REFINACIÓN



# DIÁLOGO SOCIAL

“El diálogo social necesita de la participación democrática de socios que tengan la capacidad de participar en el proceso de manera efectiva y responsable, como también la fortaleza y flexibilidad de adaptarse a circunstancias contemporáneas y aprovechar nuevas oportunidades.”  
**(Organización Internacional del Trabajo).**

De acuerdo con la OIT, el **Diálogo Social** es un espacio en el cual trabajadores, representantes del gobierno y empleadores, negocian y consultan sobre temas de interés relativos a las políticas económicas y sociales del mundo del trabajo.

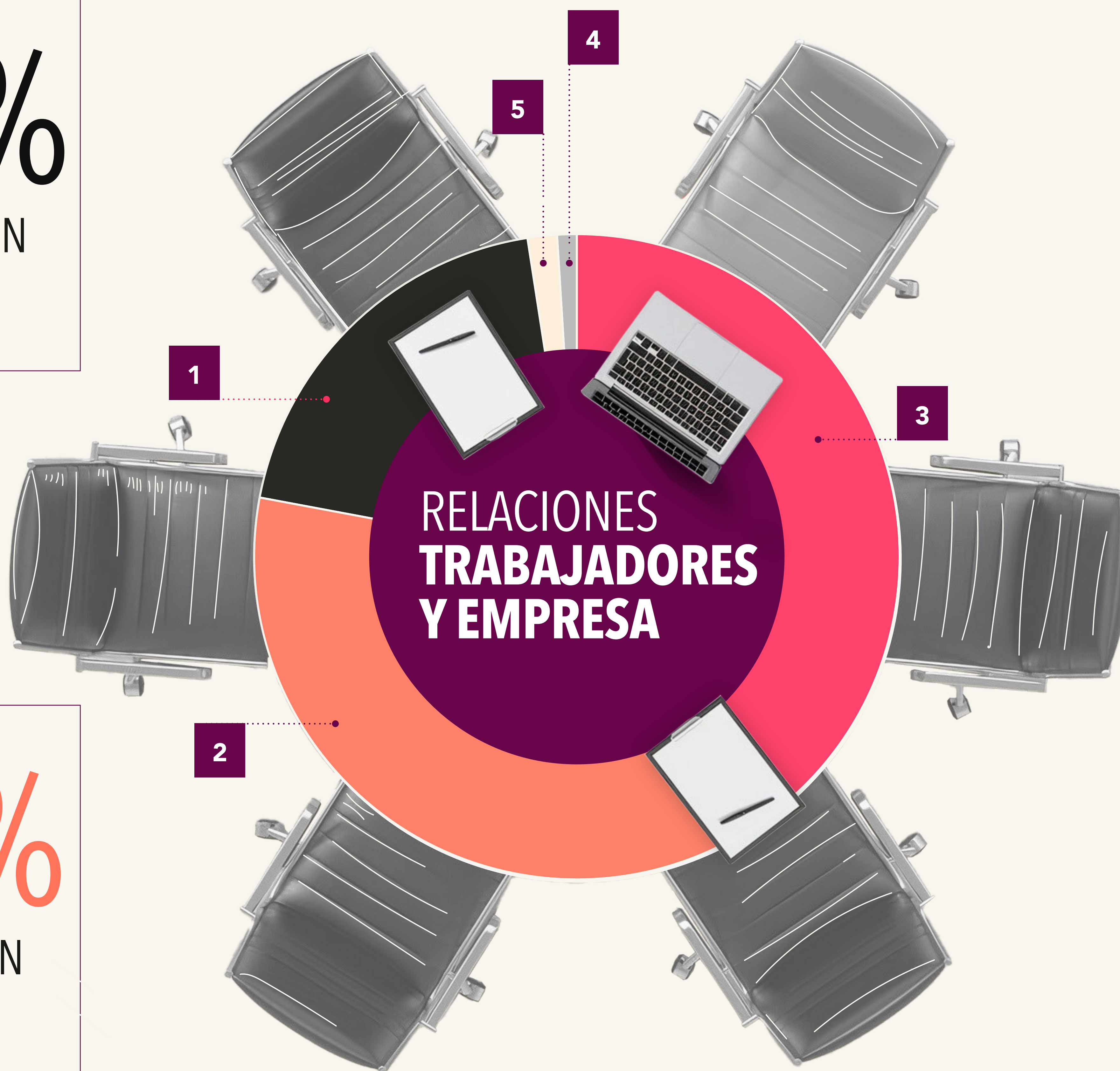
El objetivo del diálogo social es impulsar la participación eficaz y democrática de los principales actores, para alcanzar consensos de mutuo acuerdo.



# • RELACIONES •

## TRABAJADOR & EMPRESA

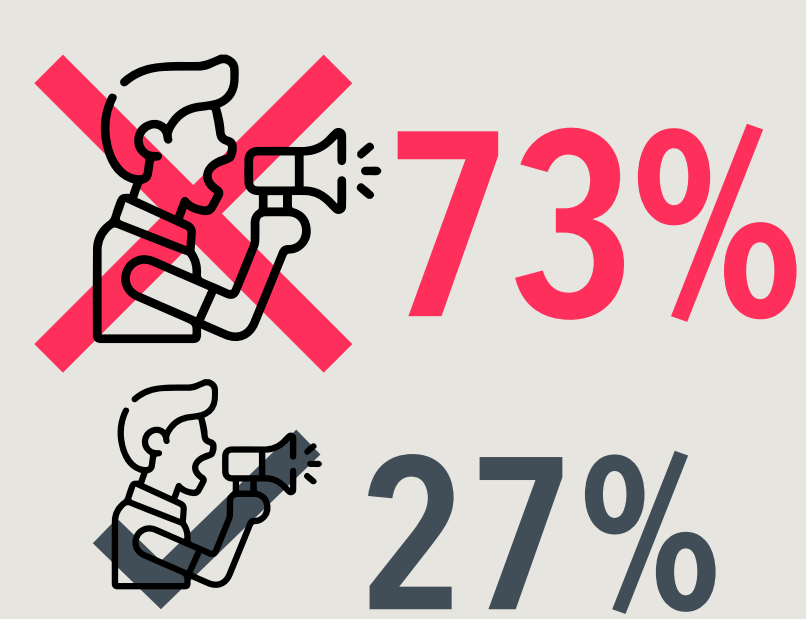
RELACIONES TRABAJADOR Y EMPRESA



**PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA EXISTENCIA DE MECANISMOS PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS O CONFLICTOS AL INTERIOR DE LA EMPRESA PARA LOS TRABAJADORES.**



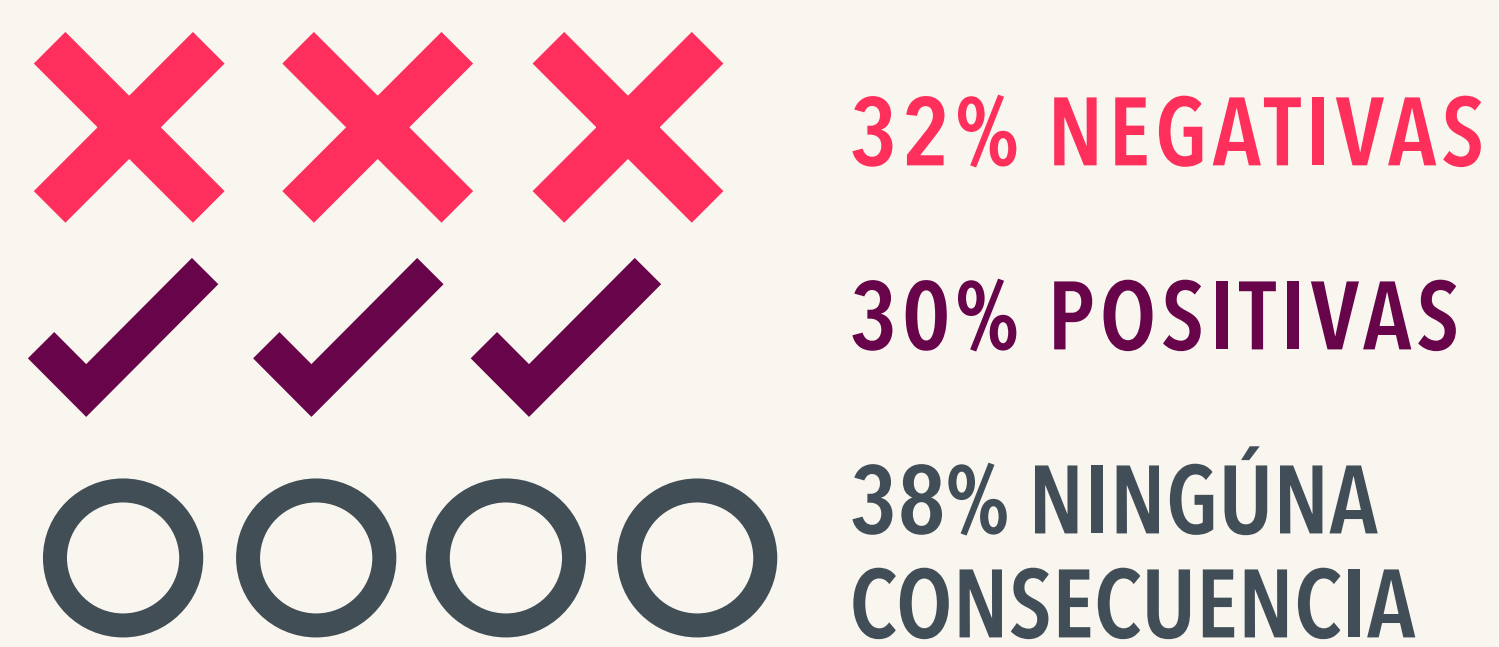
Del 34% de los trabajadores que afirma que tienen acceso a mecanismos para la presentación de quejas o resolución de conflictos al interior de la empresa: un 79% señala que conoce cuales son esos mecanismos; un 56% ha usado los mecanismos. Un 32% considera que los mecanismos son efectivos, mientras que el 43% considera que no lo son, y el 25% no sabe que tan efectivos son.



**LIBERTAD DE PLANTEAR PROBLEMAS**

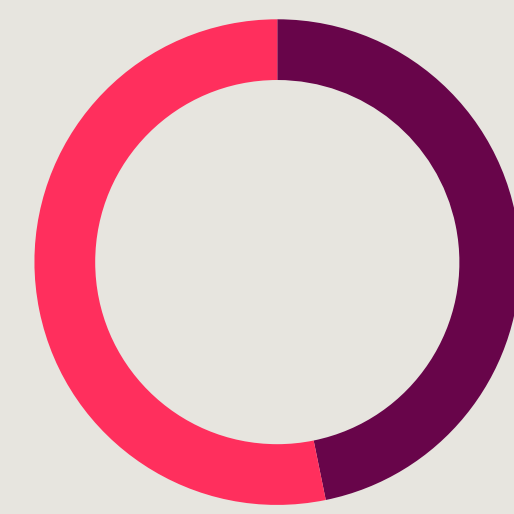
El 73% de trabajadores reporta que **NO se sienten libres** de plantear temas o problemas con el empleador.

**PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE PERCIBEN CONSECUENCIAS AL UTILIZAR MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE QUEJAS O CONFLICTOS**



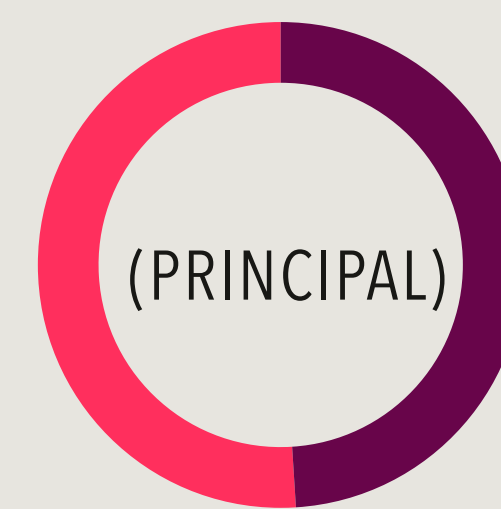
Existe una gran variedad de mecanismos institucionales, marcos legales, usos y prácticas alrededor de los instrumentos que posibilitan el dialogo social.

**57% MEDIDAS FRENTE AL COVID-19**



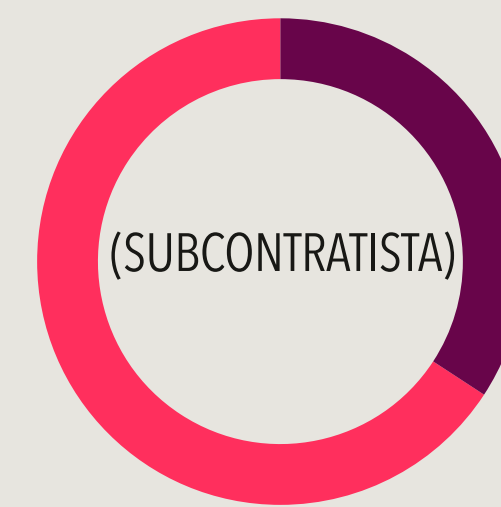
El 57% de los trabajadores reporta que la empresa **NO** implementó adecuadamente medidas de prevención y seguridad para los trabajadores frente al COVID-19

**51% DIÁLOGOS FRENTE AL COVID-19**



El 51% de los trabajadores que están por la empresa principal reporta que la empresa **NO** sostuvo reuniones de diálogo social con los trabajadores para implementar medidas de prevención sobre Covid-19

**66% DIÁLOGOS FRENTE AL COVID-19**

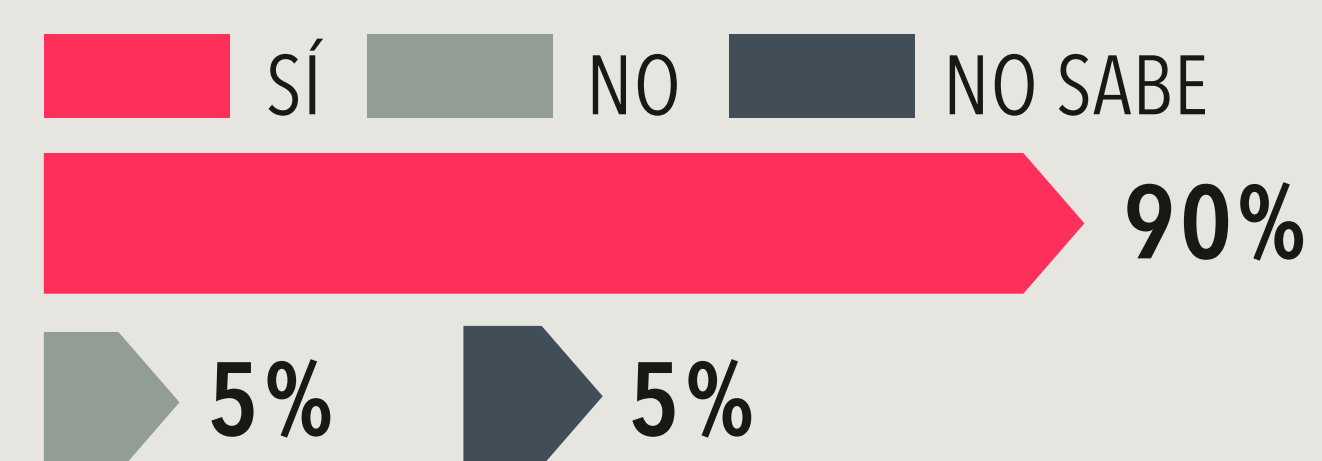


El 66% de los trabajadores subcontratados reporta que la empresa **NO** sostuvo reuniones de diálogo social con los trabajadores para implementar medidas de prevención sobre Covid-19

**CONVENIO COLECTIVO**

Es un acuerdo escrito que establece las condiciones de las relaciones obrero - patronales, donde representantes de los trabajadores y de las empresas deben estar preparados para negociar y atender las preocupaciones que se sitúan en los entornos laborales; así el Convenio Colectivo será adecuado a las necesidades de todas y todos los trabajadores, con el propósito de hacer relaciones laborales más armoniosas. (OIT).

**PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EXISTE CONVENIO COLECTIVO EN LA EMPRESA.**



**PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE LA EMPRESA CUMPLE CON LO PACTADO EN EL CONVENIO COLECTIVO.**



# ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO

Además del Convenio Colectivo deben existir otros espacios de diálogo entre empleador y trabajador, puesto que el diálogo debe ser abierto e incluyente para todos los trabajadores.

El 28% de los participantes menciona que en la empresa existen otros espacios de diálogo empresa/trabajador, mientras que el 59% señala que no existen y el 13% no lo sabe. Quienes mencionan que existen otros espacios, señalan que son: Comisiones paritarias para temas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) (40), Comités paritarios para tratar cualquier tema laboral entre empresa/trabajadores (21) y Reuniones periódicas informativas sobre la situación de la empresa. (2)

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE OTROS ESPACIOS DE DIÁLOGO EMPRESA/TRABAJADOR DIFERENTES A LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS



¿QUÉ OTROS TIPOS DE ESPACIOS DE DIÁLOGO EXISTEN?

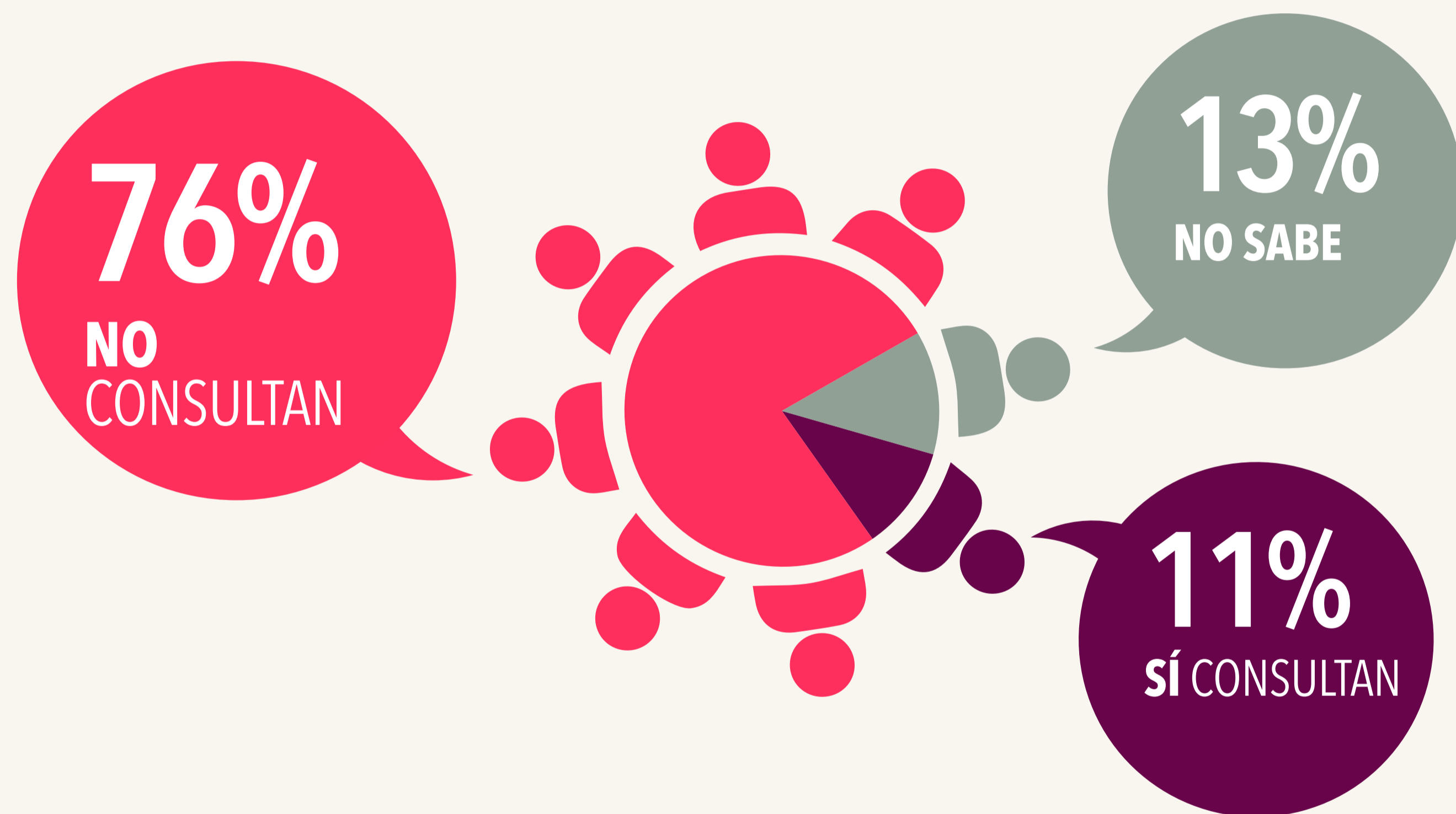
**40** COMISIONES PARITARIAS PARA TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

**21** COMITÉS PARITARIOS PARA TRATAR CUALQUIER TEMA LABORAL ENTRE EMPRESA/TRABAJADORES

**2** REUNIONES PERIÓDICAS INFORMATIVAS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

# CONSULTAS

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE LA EMPRESA CONSULTA AL SINDICATO Y/O A LOS TRABAJADORES ANTES DE TOMAR MEDIDAS LABORALES IMPORTANTES

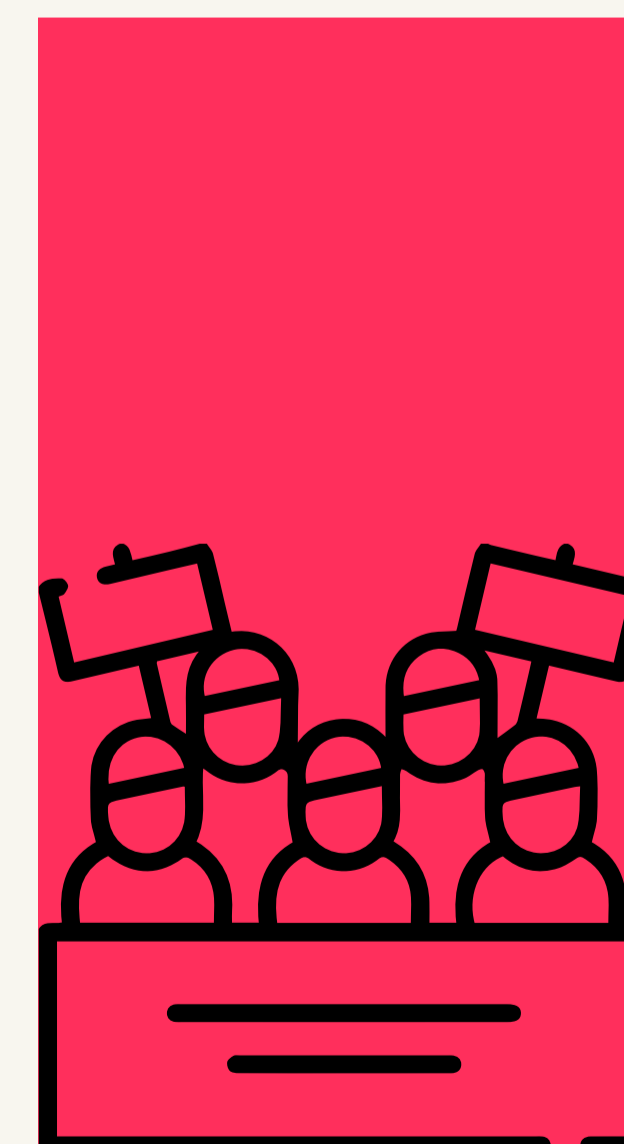


La huelga ha sido reconocida constitucionalmente, como el derecho colectivo que tienen las y los trabajadores para suspender temporalmente sus labores, en defensa de sus derechos laborales, cuando estos han sido vulnerados. (OIT)

# HUELGA

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EN LA EMPRESA HA HABIDO HUELGAS EN EL ÚLTIMO AÑO

93%  
SÍ REPORTA



7%  
NO REPORTA





# CONCLUSIÓN

## DIÁLOGO SOCIAL

Los hallazgos de este monitoreo, en general, permiten evidenciar un nivel bajo de diálogo social, indicando que no todas las empresas cuentan con espacios para el diálogo, y tampoco cuentan con mecanismo de resolución de quejas o conflictos, y aun cuando la empresa tiene estos mecanismos, el 43% de los trabajadores señala que no son efectivos y el 38% valora que no tienen ningún efecto, es decir ni negativo, ni positivo. Del mismo modo, sucede con los convenios colectivos, pese a que el 90% de los trabajadores menciona que sí existen, el 68% reporta que no se cumple con lo pactado en él.

**Así mismo, es importante resaltar la falta de diálogo entre trabajador empresa, ya que el 78% de los trabajadores menciona que la empresa para la que trabajan, no consulta al sindicato y/o trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes, evidenciando, además, que en el último año se presentaron huelgas en la empresa. Sumando a lo anterior, los trabajadores consideran que las relaciones laborales entre trabajador y empresa son principalmente regulares y malas, especialmente porque no se sienten libres de plantear temas o problemas con el empleador.**

# LIBERTAD SINDICAL

La **Libertad Sindical** es un *derecho laboral* de obligatorio cumplimiento. Este derecho se encuentra reconocido como uno de los principios fundamentales de la OIT y se define como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores para constituir asociaciones u organizaciones sindicales, cuyo factor es indispensable para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social, a través del ejercicio de la democracia al interior de las empresas. (OIT).



# • REPORTE DE •

# DESPIDOS FORZOSOS

## LA PRINCIPAL

1

# 83%

SI REPORTA  
RETIROS  
(LA PRINCIPAL)

2

# 9%

NO REPORTA  
RETIROS  
(LA PRINCIPAL)

3

# 8%

NO SABE  
(LA PRINCIPAL)

## PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EN LA EMPRESA SE HAN DADO **DESPIDOS, RETIROS FORZOSOS, O SUSPENSIONES DE LABORES SIN PAGO A TRABAJADORES**

ARGUMENTADOS CON LA SITUACIÓN DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Respecto a despidos, retiros forzosos o suspensiones de labores sin pago a trabajadores argumentado la situación de la pandemia causada por el COVID-19, el **86%** de los participantes de la empresa *Principal* y la *Subcontratista* afirma que **SÍ** se han presentado dichas acciones dentro de la empresa, el **6%** responde que **No** se han dado tales despidos, y el **8%** no sabe sobre estas situaciones.

## SUBCONTRATISTA

**90%** REPORTA

**7%** NO REPORTA

**3%** NO SABE



De acuerdo con las normas y convenios pactados a raíz de la situación generada por el Covid - 19 en el mundo del trabajo, los trabajadores que sufran alguna repercusión por causa de la pandemia, el empleador deberá indemnizar al trabajador asegurando compensar las pérdidas sufridas a raíz de dicha situación. **(OIT, 2020).**

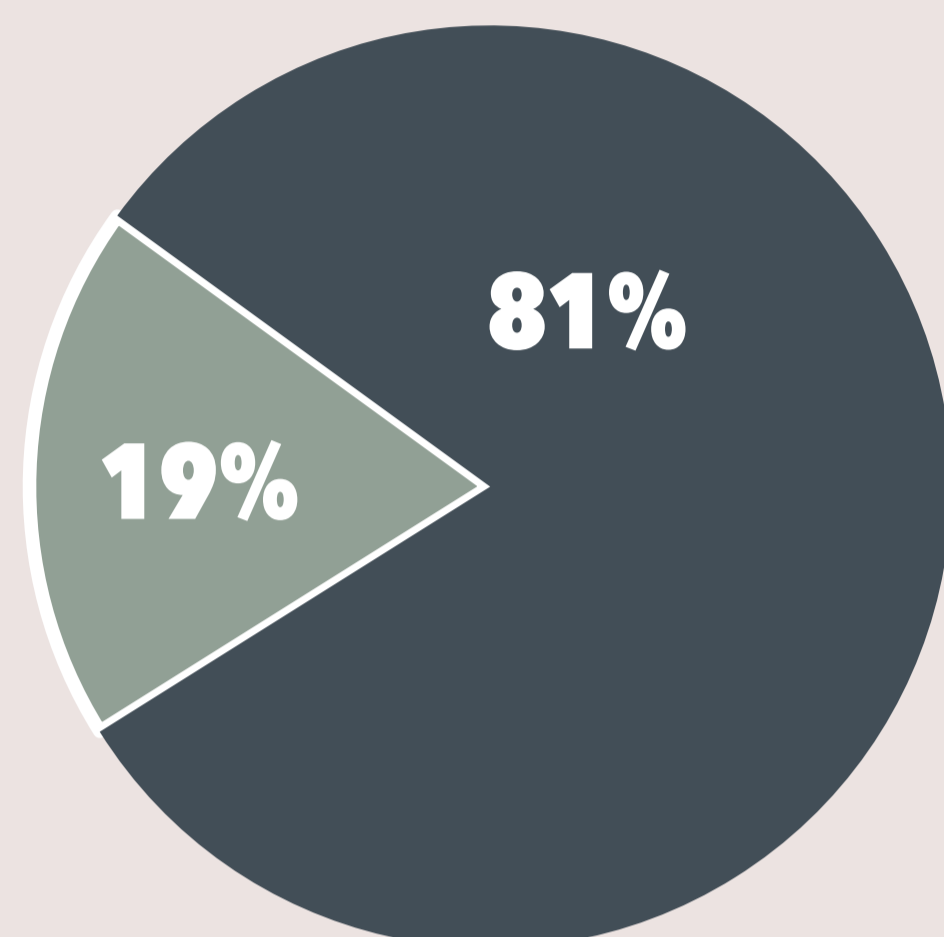
Los participantes responden que en el desarrollo de sus trabajos, han sufrido alguno de los siguientes efectos negativos a causa del Covid-19: Reducción en empleo/suspensión del contrato o despidos (46), Ningún efecto (20), Reducción en jornadas de trabajo (4), Reducción en salarios (4), Suspensión (1), y Cese colectivo por problemas sociales (1).

El convenio OIT en su numeral 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación reconoce, entre otras cosas, el derecho de asociación de empleadores y trabajadores (OIT).

## LICENCIAS Y COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE HA OBSERVADO ACCIONES ANTISINDICALES EN EL ÚLTIMO AÑO

**81% SÍ REPORTA**  
**19% NO REPORTA**



El 81% de los participantes ha observado acciones antisindicales por parte de la empresa en el último año. Siendo estas acciones:

### ACCIONES ANTISINDICALES

- Sus miembros/líderes sindicales han sido despedidos **94**
- Sus miembros/líderes sindicales enfrentan procesos judiciales desde la empresa **56**
- La empresa extiende los beneficios negociados con el sindicato, a trabajadores que no están sindicalizados **40**
- Sus miembros/líderes han recibido amenazas o temen que se tomen medidas en su contra **39**
- La dirección de la empresa desalienta a los trabajadores a afiliarse al sindicato **33**
- La empresa otorga beneficios solo a los trabajadores no sindicalizados **29**
- Sus miembros/líderes sindicales han sido reubicados **22**
- A miembros/líderes sindicales no se les renueva el contrato **16**
- A sus miembros/líderes no se les otorga licencias o permisos **12**
- Prohibición de ingreso a la mina **12**
- A sus miembros/líderes sindicales se les rebaja las remuneraciones **7**

## PRESENCIA Y AFILIACIÓN

**99% SÍ REPORTA EXISTENCIA**

**1% NO REPORTA EXISTENCIA**

De ese 99%

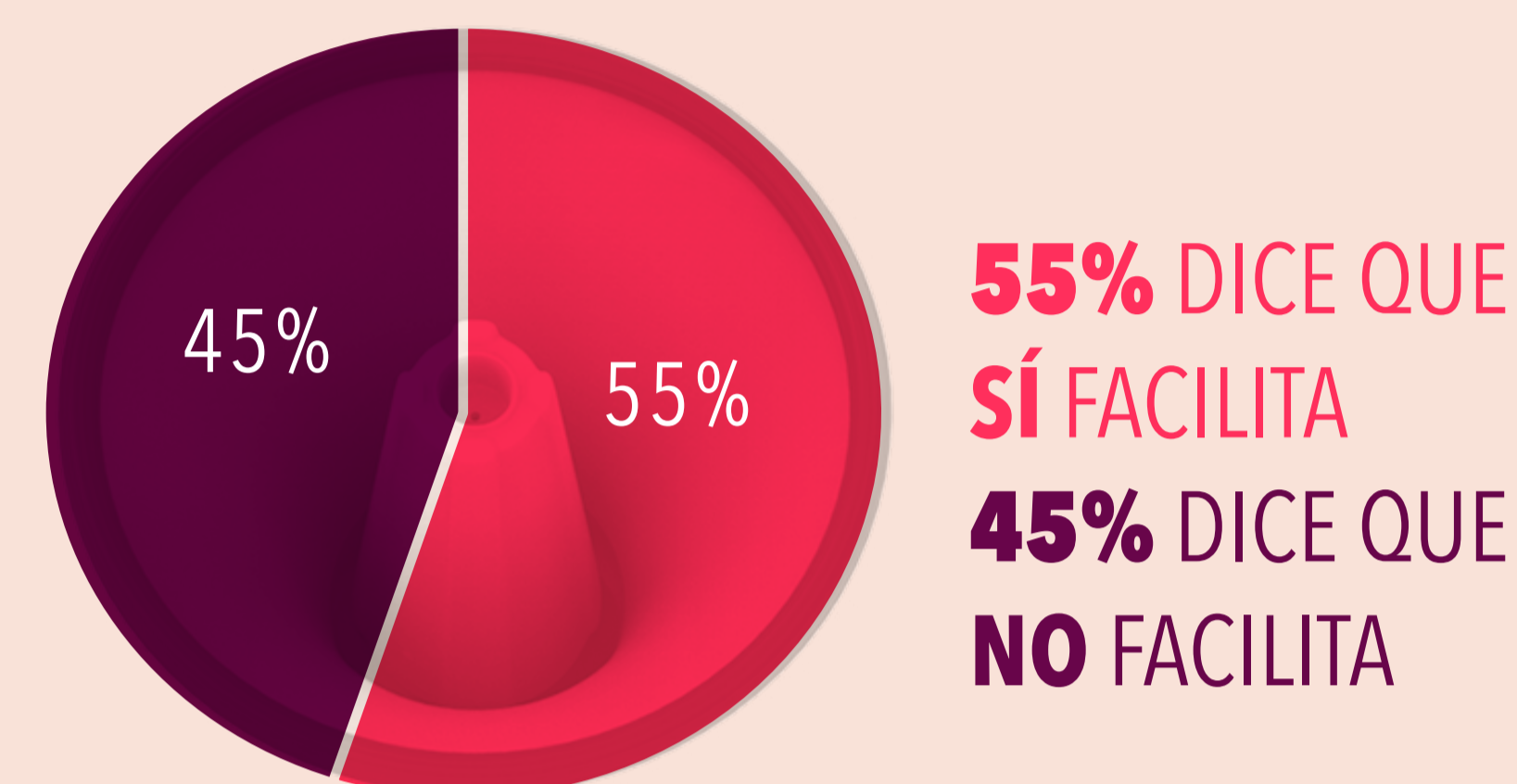


Respecto a si en la empresa hay sindicato, el **99%** de los participantes afirma que en la empresa donde trabajan sí hay sindicato, contra un **1%** que responde que no. Del 100% de los participantes que afirman que en la empresa hay sindicato, el **92%** está afiliado a un sindicato, mientras que el **8%** restante NO lo está. De los participantes que no están afiliados a un sindicato, mencionan que las principales razones por las cuales no se afilian, son porque: No están interesados (9), Es riesgoso (8), No tiene tiempo (3), No se lo permiten (1).

Las acciones antisindicales representan una violación grave a los derechos de la libertad sindical, esto resulta ser un peligro para propia existencia de los sindicatos.

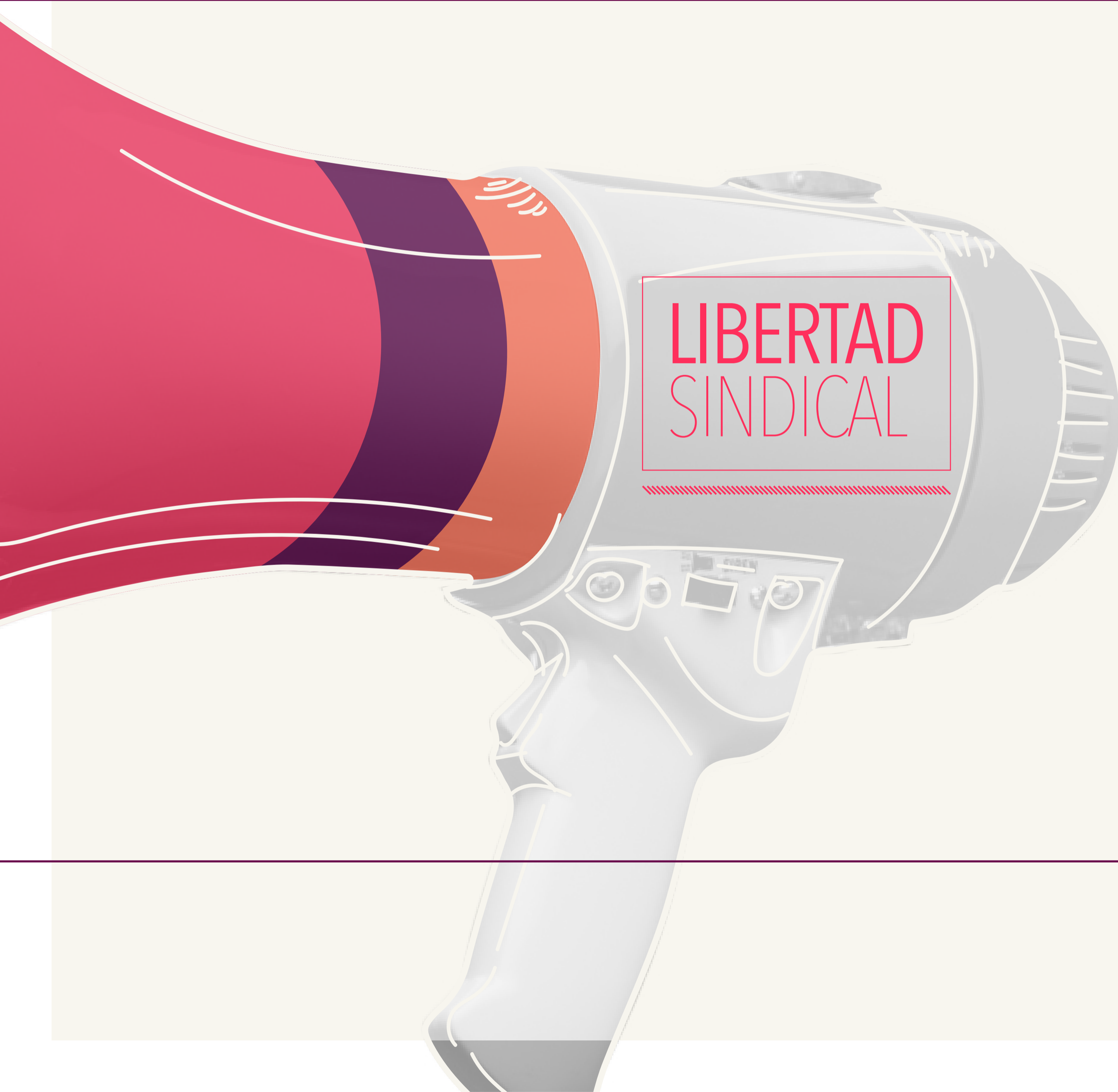
## FACILIDADES

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA, LA EMPRESA DONDE TRABAJAN LES FACILITA REALIZAR ACTIVIDADES SINDICALES DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



¿Por qué piensa usted que la empresa no le facilita realizar actividades sindicales durante la negociación colectiva?

Participantes	Razón
37	A la empresa no le gusta que exista sindicato/Acciones antisindicales
14	La empresa toma represalias
9	Demora en las negociaciones colectivas
8	No dan licencias sindicales
6	Desconozco el porqué
4	Representa pérdidas para la empresa
1	La empresa prohíbe la afiliación al sindicato
1	Por la pandemia



# CONCLUSIÓN

Podemos ver que los participantes tienen una alta afiliación sindical y una importante participación en el sindicato. Sin embargo, también se encontraron altos niveles de actividad antisindical por parte de la empresa, en tanto los trabajadores principalmente señalan algunas acciones antisindicales como: Sus miembros/líderes sindicales han sido despedidos, Sus miembros/líderes sindicales enfrentan procesos judiciales desde la empresa, Sus miembros/líderes han recibido amenazas o temen que se tomen medidas en su contra; entre otras acciones que violan explícitamente los derechos de la libertad sindical.

# SALARIO DIGNO

Un **Salario Digno** es aquel que satisface las necesidades básicas y permite un nivel de vida digno para el/la trabajador/a y sus dependientes, incluyendo alimentos, agua, vivienda, educación, asistencia médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluidas provisiones para hechos inesperados (<https://globallivingwage.org/>) Muchos trabajadores en Perú no tienen acceso regular a un salario que satisfaga estas necesidades y tampoco existen acuerdos para alcanzarlo.



# • PERCEPCIÓN DEL •

# SALARIO & SALARIO MÍNIMO & DIGNO

## SALARIO MÍNIMO

1 **69%**

MÁS DE UN SALARIO MÍNIMO

2 **25%**

IGUALA UN SALARIO MÍNIMO

3 **6%**

MENOS DE UN SALARIO MÍNIMO



## PERCEPCIÓN SALARIO DIGNO

4 **42%**

MÁS DE UN SALARIO DIGNO

5 **37%**

IGUALA UN SALARIO DIGNO

6 **21%**

MENOS DE UN SALARIO DIGNO

"Tener un empleo no garantiza una vida digna. Pese a la rápida disminución de la pobreza de los trabajadores del mundo en el último cuarto de siglo, aún un 8% de los trabajadores y sus familias vivían en extrema pobreza en 2018. Los gobiernos desempeñan un papel importante en los mecanismos de fijación de los salarios a nivel nacional y en los sectores." **(CNV INTERNACIONAL).**

## TIPO DE CONTRATO

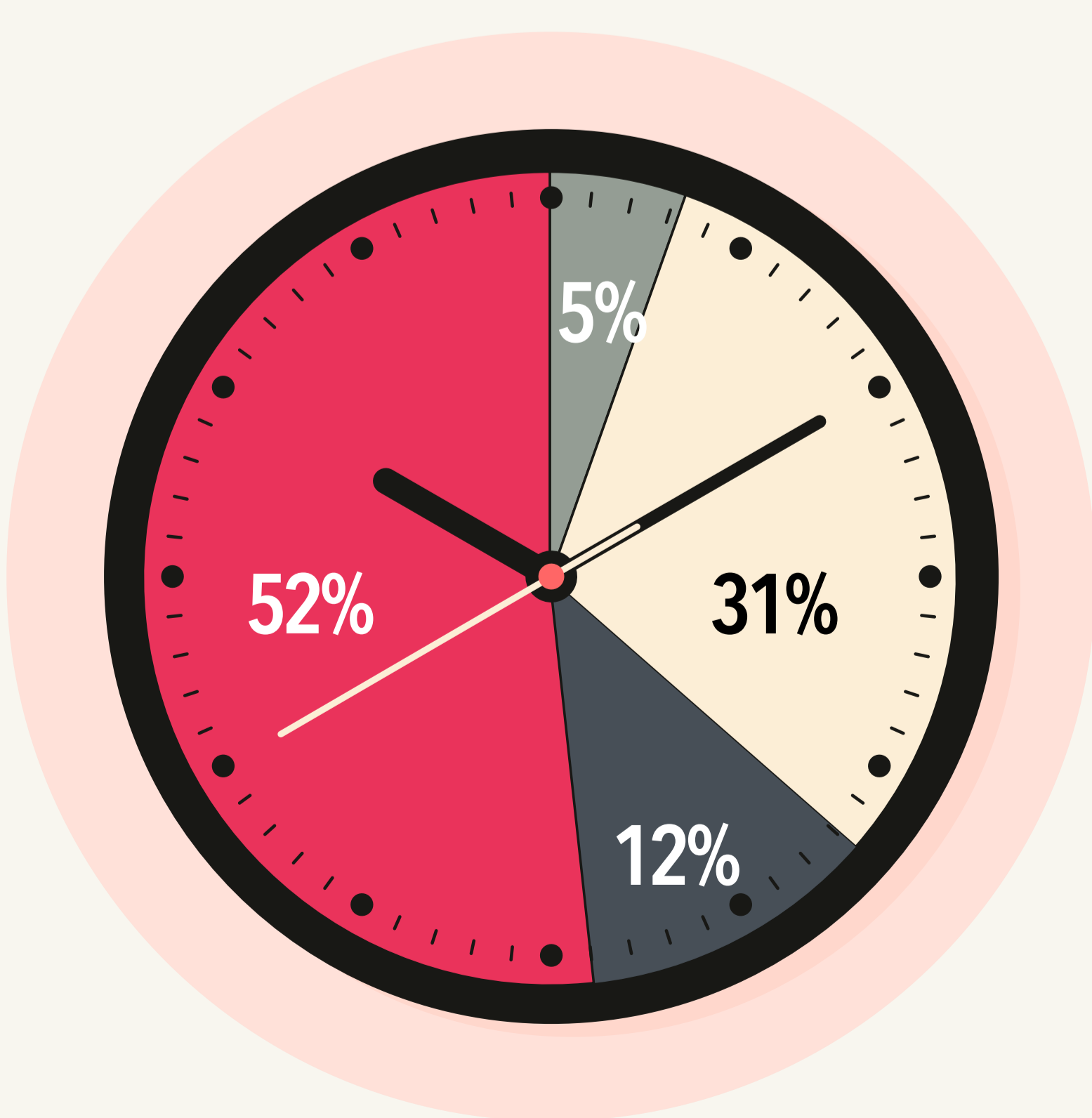
(PRINCIPAL)



(SUBCONTRATISTA)



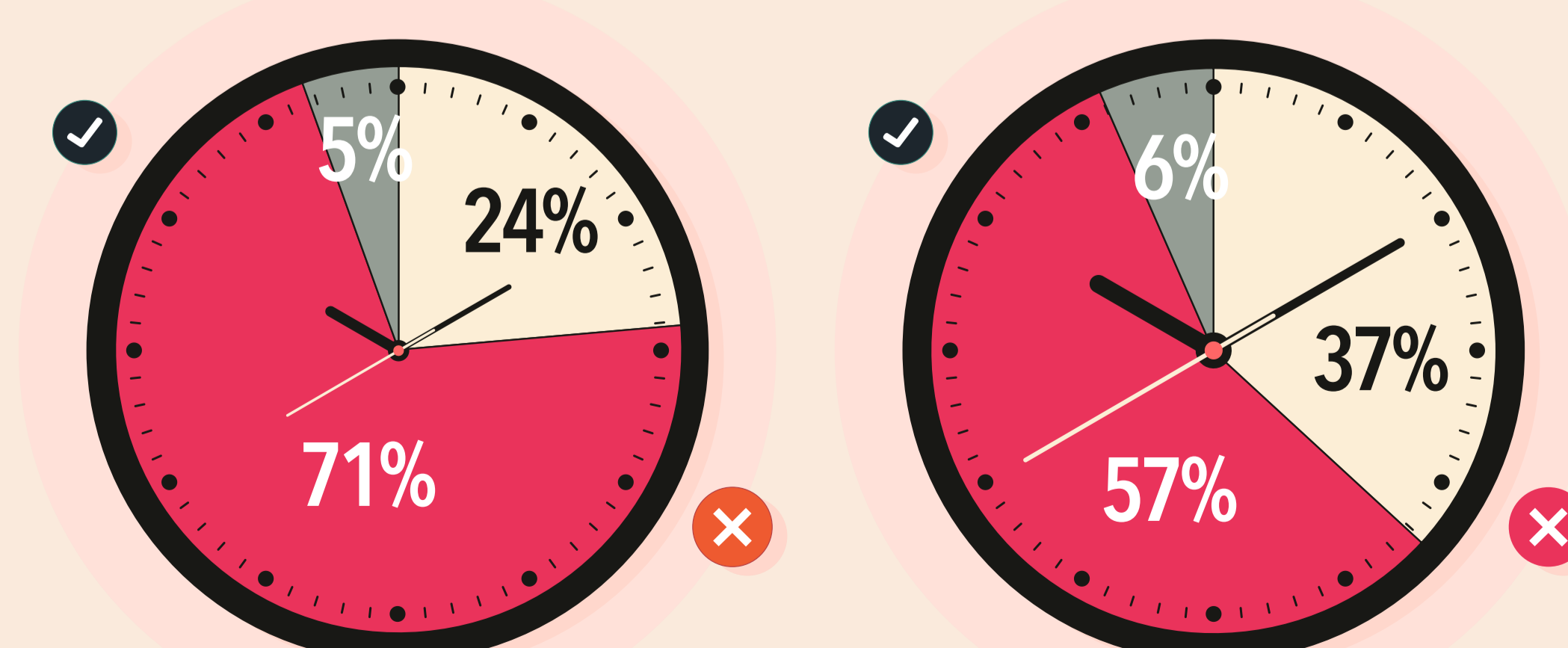
## Nº DE HORAS DE TRABAJO POR SEMANA



● Más de 60 horas    ● 48 horas  
● 60 horas    ● menos de 48 horas

## PORCENTAJE DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRINCIPAL Y SUBCONTRATISTA QUE REPORTA PAGO ADICIONAL POR EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS

Respecto a la situación económica y el pago de horas extras de participantes tanto de la empresa principal como de la subcontratista, el 6% señala que la empresa Siempre realiza el pago las horas extra, el 65% dice que A veces las pagan, y el 29% afirma que Nunca realizan el pago de ellas.



EMPRESA PRINCIPAL    SUBCONTRATISTA  
● A veces    ● Siempre    ● Nunca

**94%**

El 94% de los trabajadores señala que puede quedarse con todo el salario.

Así mismo el 6% de los trabajadores que menciona deben pagar servicios a la empresa, manifiestan que son:

- 6 ALIMENTACIÓN
- 5 TRANSPORTE
- 4 ALOJAMIENTO
- 2 AGUA
- 2 SANEAMIENTO
- 2 PRÉSTAMOS
- 1 SEGUROS DE VIDA

# TRABAJADORES EN CADA UNA DE LAS ETAPAS PRODUCTIVAS QUE REPORTAN EL NÚMERO DE HORAS QUE TRABAJA POR SEMANA

- Más de 60 horas
- 60 horas
- 48 horas
- menos de 48 horas

## ADMINISTRATIVA



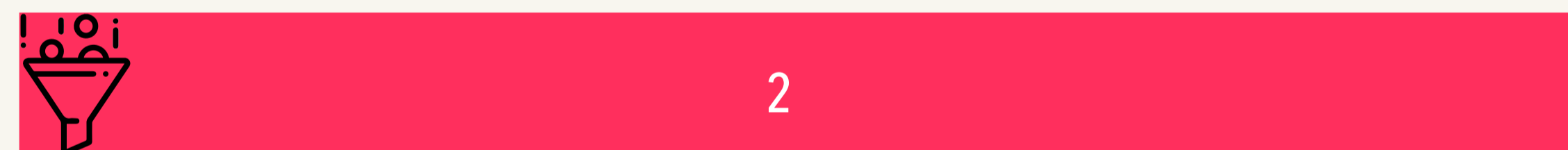
## EXTRACCIÓN



## PROCESAMIENTO



## REFINACIÓN



## TRANSPORTE



## OTRO





# CONCLUSIÓN

## SALARIO DECENTE

En cuestión de contratos laborales, encontramos que los trabajadores de la empresa principal y subcontratista tienen especialmente un contrato laboral.

**Ahora bien, aunque un número muy alto de trabajadores encuestados indicó recibir sueldos superiores al mínimo nacional, y que reciben más de un salario digno, es importante mencionar que el 52% de los participantes indica que trabajan más de 60 horas, señalando que a veces reciben pago adicional por el trabajo de horas extras.**

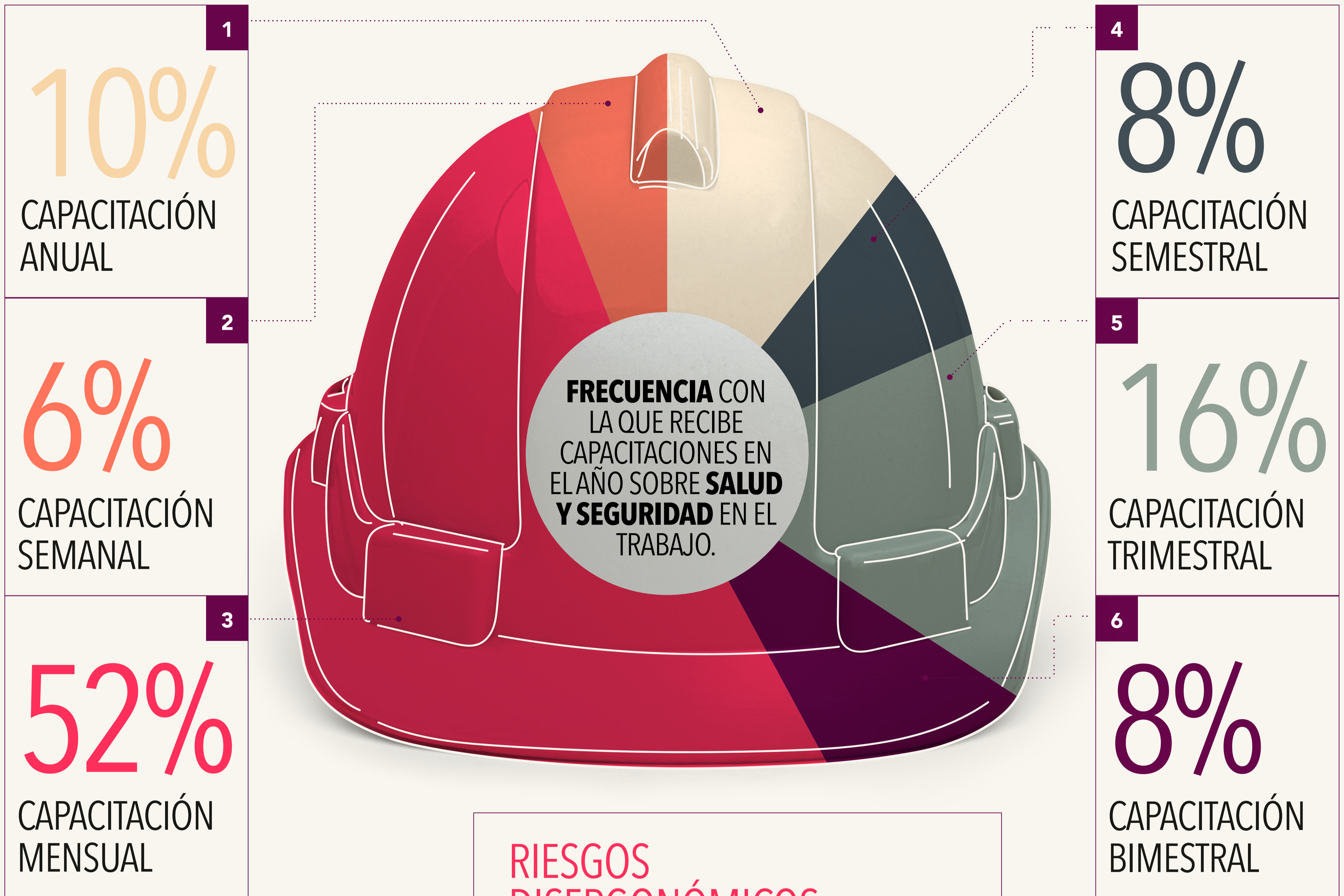
# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La **seguridad y la salud en el trabajo** se establece como un conjunto de normas y disciplinas, que incentivan el bienestar físico y social de las personas en un ambiente laboral, su objetivo es la promoción plena de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales, a través de la gestión efectiva de riesgos que buscan ambientes de trabajo más seguros. (OIT).



# • RESULTADOS •

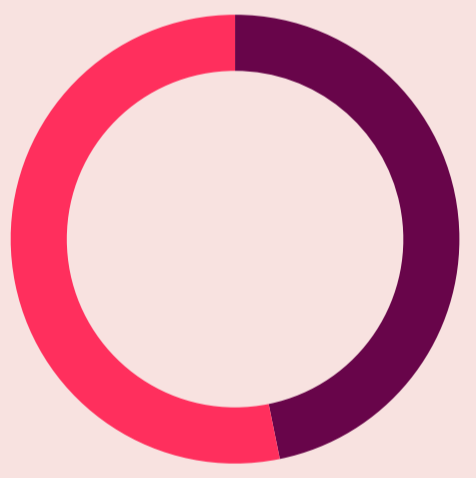
## SALUD & SEGURIDAD EN EL TRABAJO



**53%**

### DESCANSO VOLUNTARIO

El **53%** de los trabajadores reporta que **NO** puede decidir cuando tomar un descanso durante su jornada laboral.



**60%**

### TRATO INJUSTO

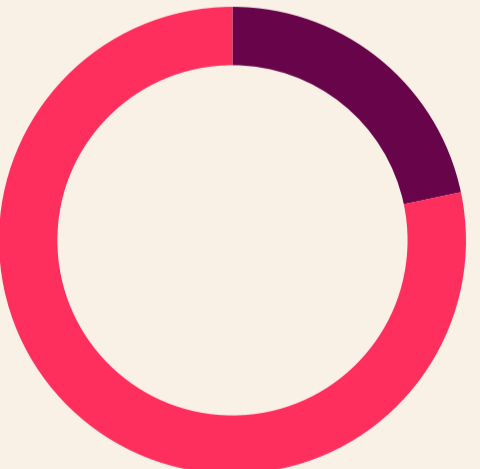
El **60%** de los trabajadores considera que el trato que reciben es injusto.



**78%**

### ENFERMEDADES O ACCIDENTES

El **78%** de los trabajadores **NO** ha tenido enfermedades o accidentes ocupacionales/profesionales



### PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA SI EN LA EMPRESA DONDE TRABAJA EXISTE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**85%**  
SÍ EXISTE

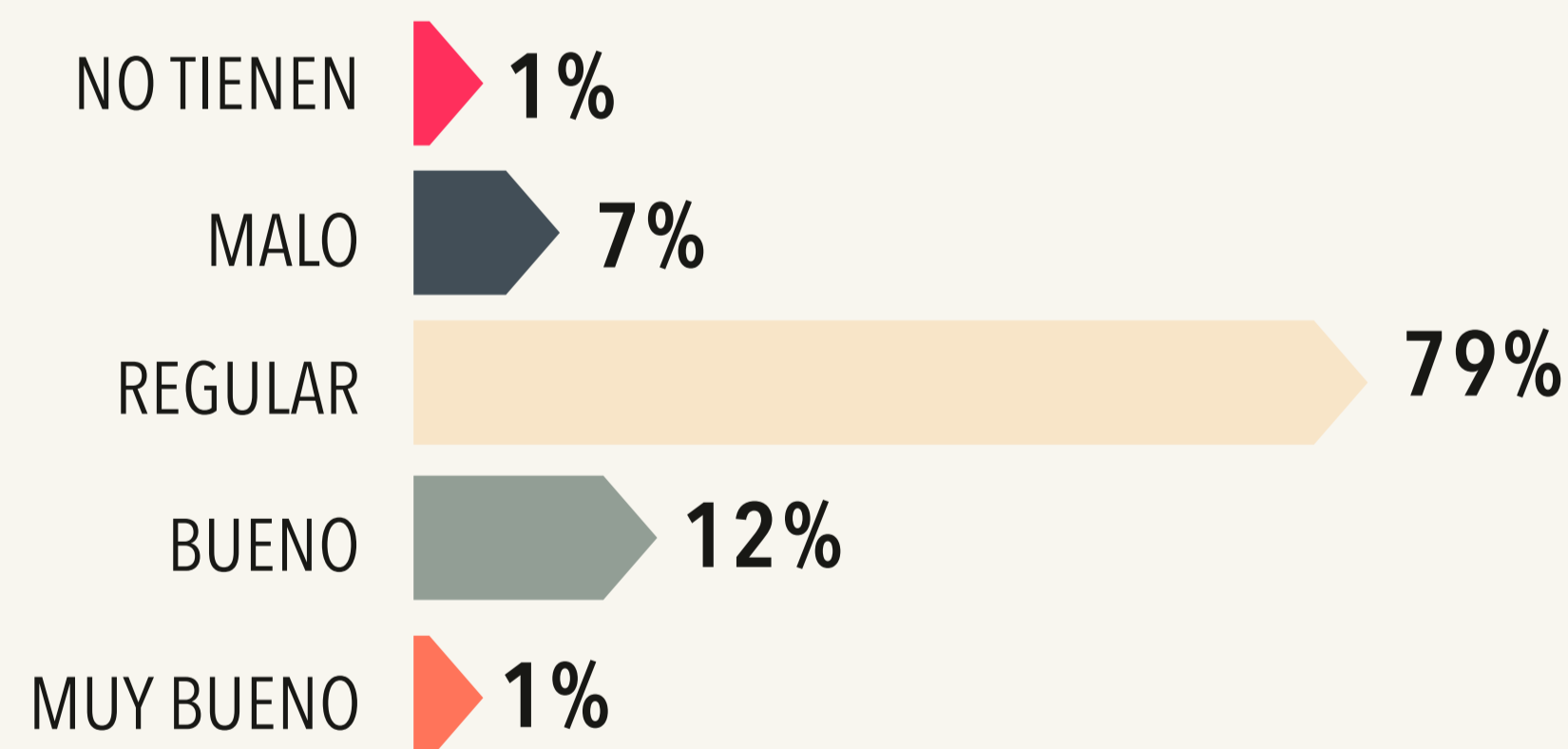
85% de los participantes menciona que en la empresa sí existe un sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, 5% menciona que no existe y el 10% no lo sabe.

**5%**  
NO EXISTE

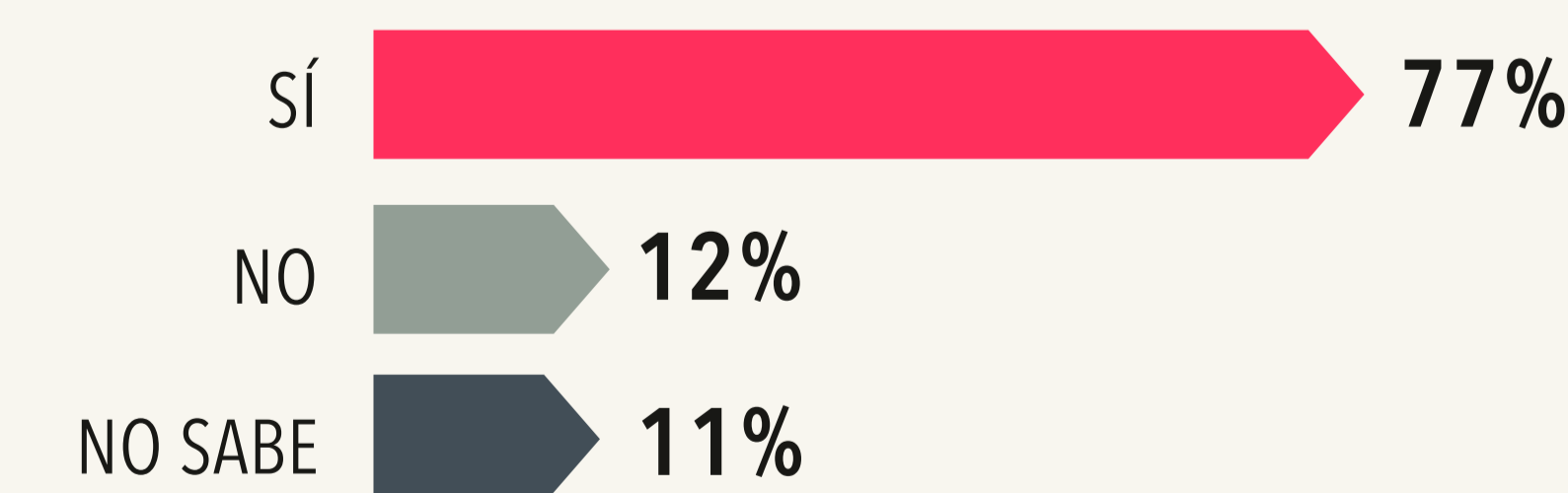


### RIESGOS DISERGONÓMICOS

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE VALORA LAS **CONDICIONES DEL EQUIPO DE PROTECCIÓN** SUMINISTRADO POR LA EMPRESA DONDE TRABAJA



PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA **EXISTENCIA DE ACCIDENTES LABORALES CAUSADOS POR UN MAL PROTOCOLO DE SEGURIDAD CON RESPECTO A ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)**



Al **77%** de los participantes que afirma que en la empresa ha habido accidentes laborales, se les ha preguntado si han existido accidentes laborales causados por un mal protocolo de seguridad con respecto a elementos de protección individual (EPI), donde 58% afirma que sí han existido, el 26% dice que no han existido accidentes laborales debido a esto, y 16% desconoce sobre esta situación. Así mismo, quienes aseguran que sí han existido accidentes laborales causados por un mal protocolo de seguridad con respecto a elementos de protección individual, dicen las causas de estos accidentes han sido por baja calidad de los EPI (34%), EPI inadecuados (48%), no contaban con EPI (15%), y el 3% restante dice que los accidentes ocurrieron a causa de fallas en las máquinas, mala ingeniería y mucha presión al trabajador.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EN SU LUGAR DE TRABAJO **SE PRESENTARON ACCIDENTES EN EL ÚLTIMO AÑO**

**77%**

SÍ REPORTA ACCIDENTES

NO  
**16%**

NO SÉ **7%**

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE LOS **ACCIDENTES ESTUVIERON RELACIONADOS CON CONDICIONES POR DEBAJO DE LOS ESTÁNDARES DE SALUD OCUPACIONAL.**

**75%**

SÍ REPORTA ACCIDENTES

NO **10%**

NO SÉ **15%**

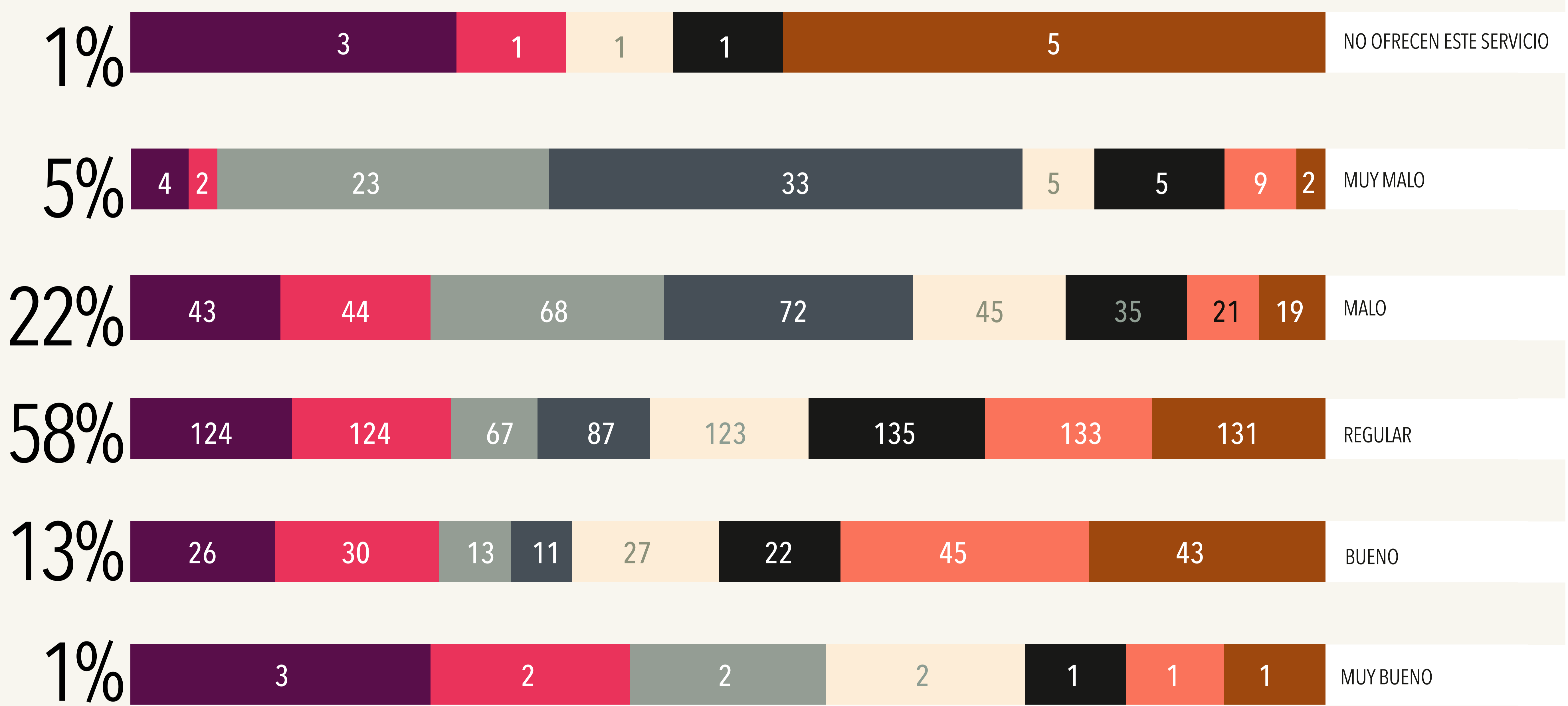
Sobre accidentes en el último año en el lugar de trabajo de los participantes, el 77% afirma que en su lugar de trabajo sí se han presentado accidentes, el 16% responde negativamente a esta pregunta, frente al 7% que tiene conocimiento sobre este tipo de situaciones en su lugar de trabajo. Al 77% que afirma que sí se han presentado accidente en el lugar de trabajo en el último año, se les ha preguntado si el accidente o algunos de los accidentes estuvieron relacionados con condiciones por debajo de los estándares de salud ocupacional, a lo que 75% responde que sí han estado relacionados con condiciones por debajo de los estándares de salud ocupacional, el 10% afirma que NO ha sido por esto, y el 15% no sabe si esto ha tenido que ver con los accidentes presentados.

# • RESULTADOS •

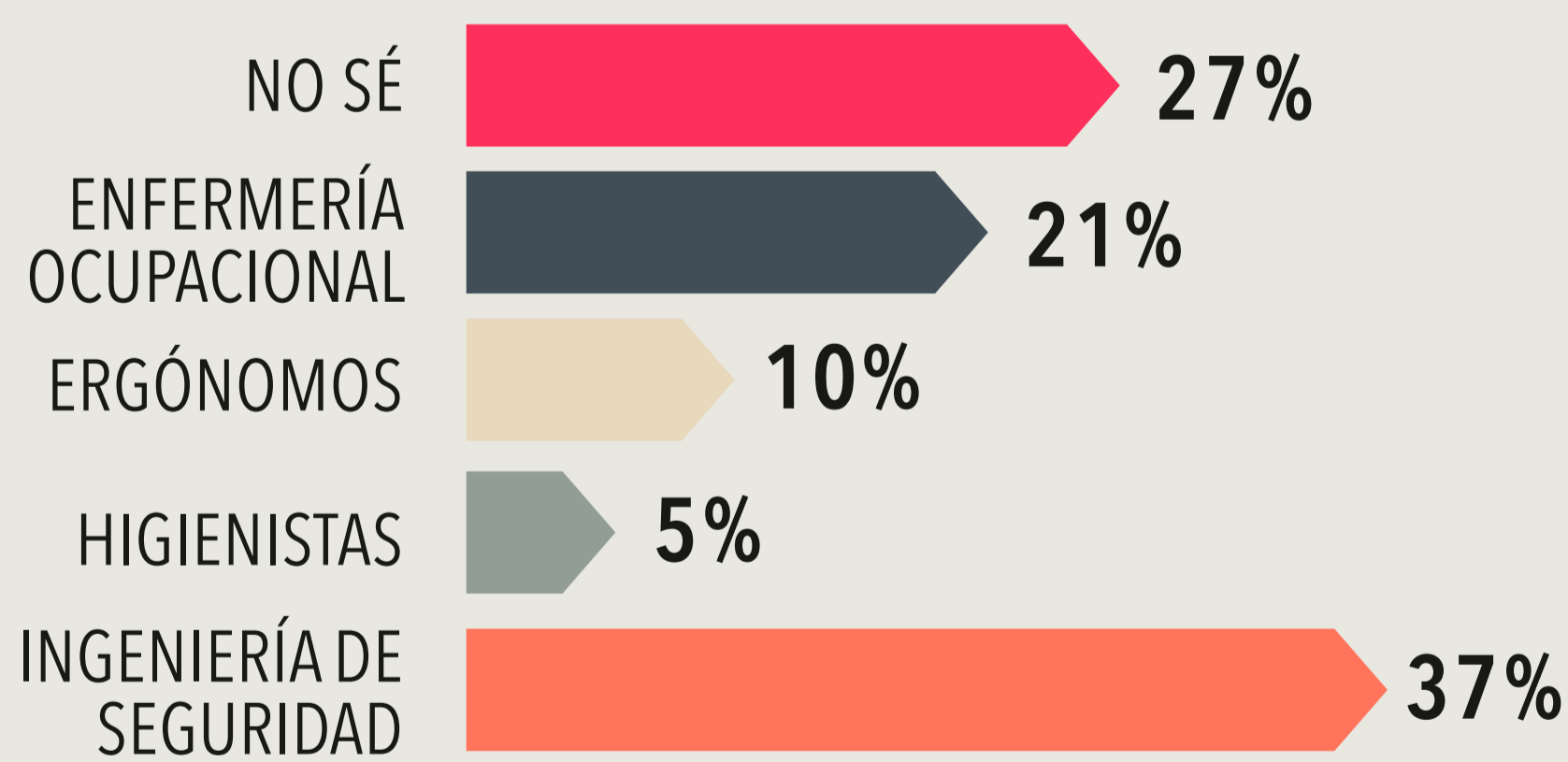
## SALUD & SEGURIDAD EN EL TRABAJO



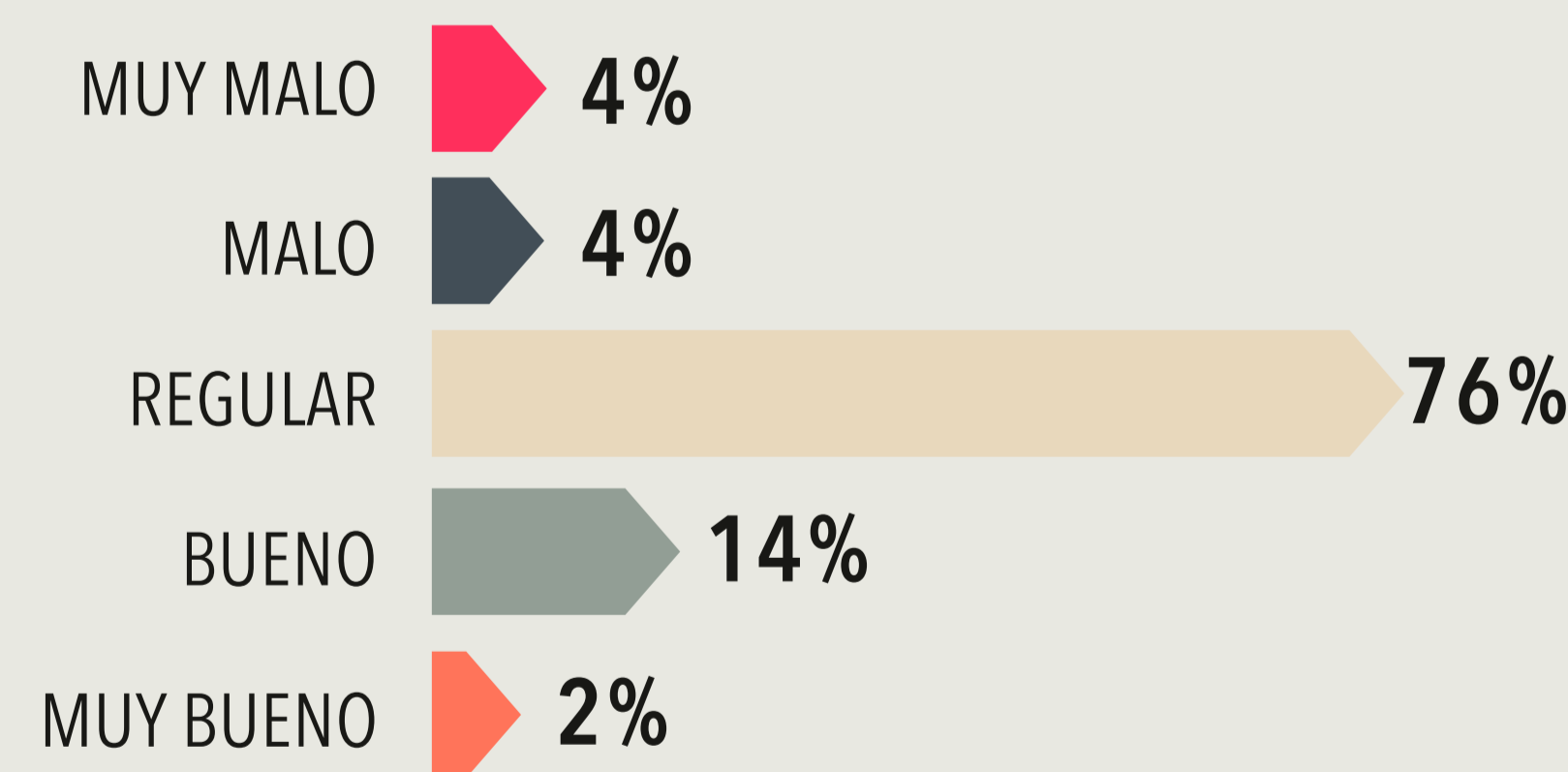
- CALIDAD ROPA DE DOTACIÓN
- TRANSPORTE
- AGUA POTABLE
- VESTUARIO
- ALIMENTACIÓN
- COMEDORES
- HIGIENE
- DORMITORIO



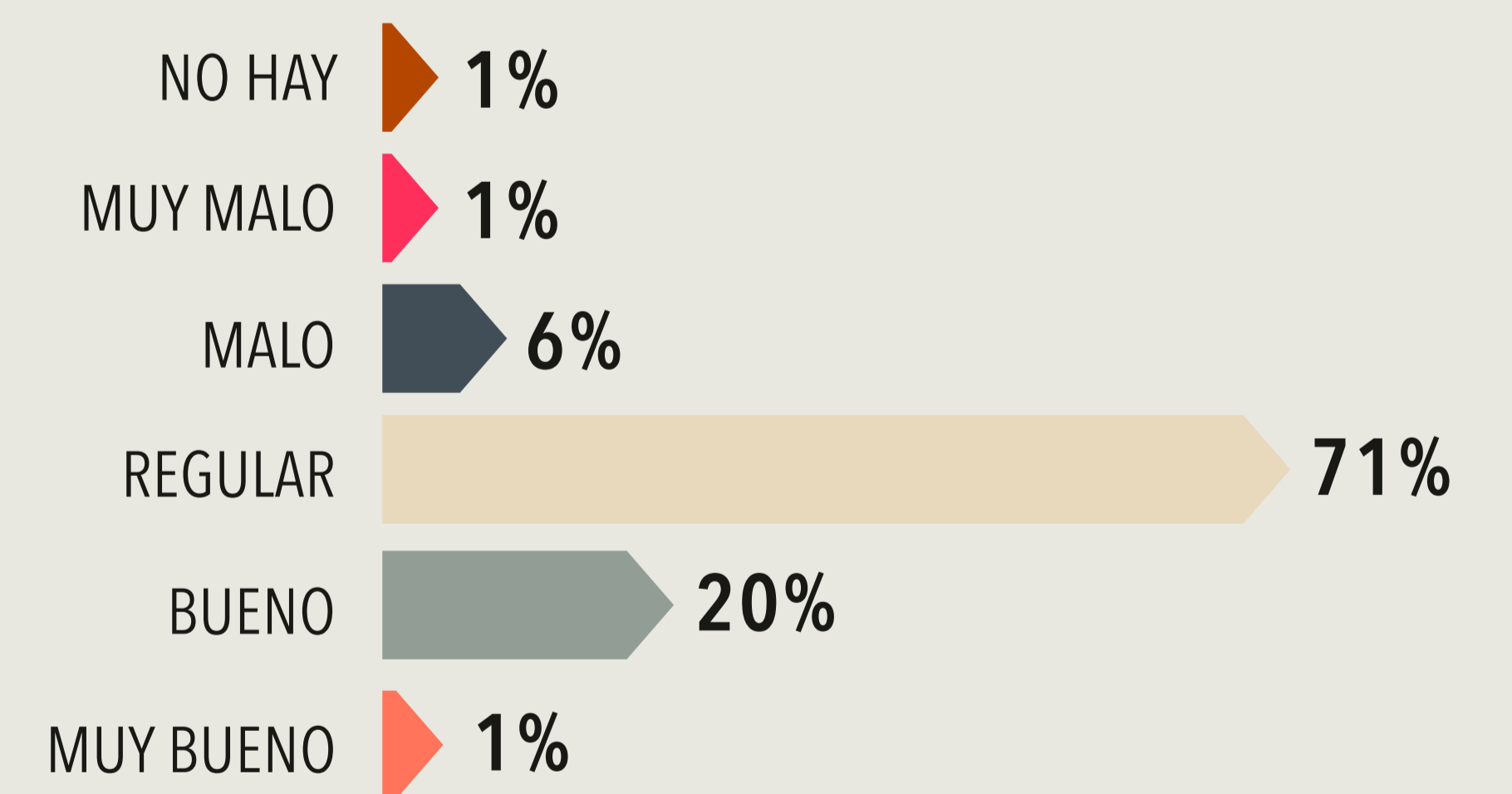
### PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE EQUIPOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA



### PORCENTAJE DE LA VALORACIÓN DE LA LABOR DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA OCUPACIONAL



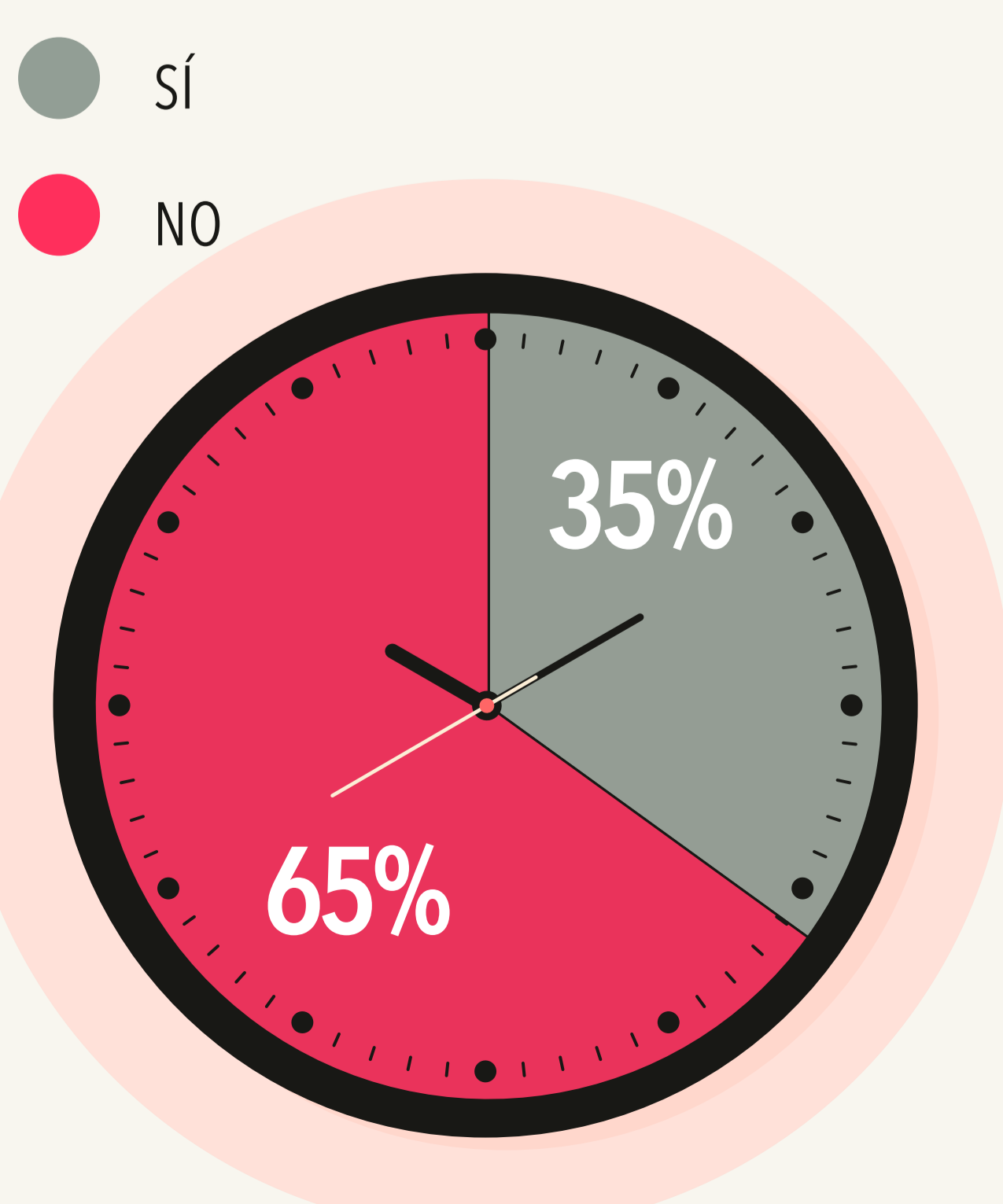
### PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE VALORA EL SERVICIO DE AMBULANCIAS



### RIESGOS PSICOSOCIALES

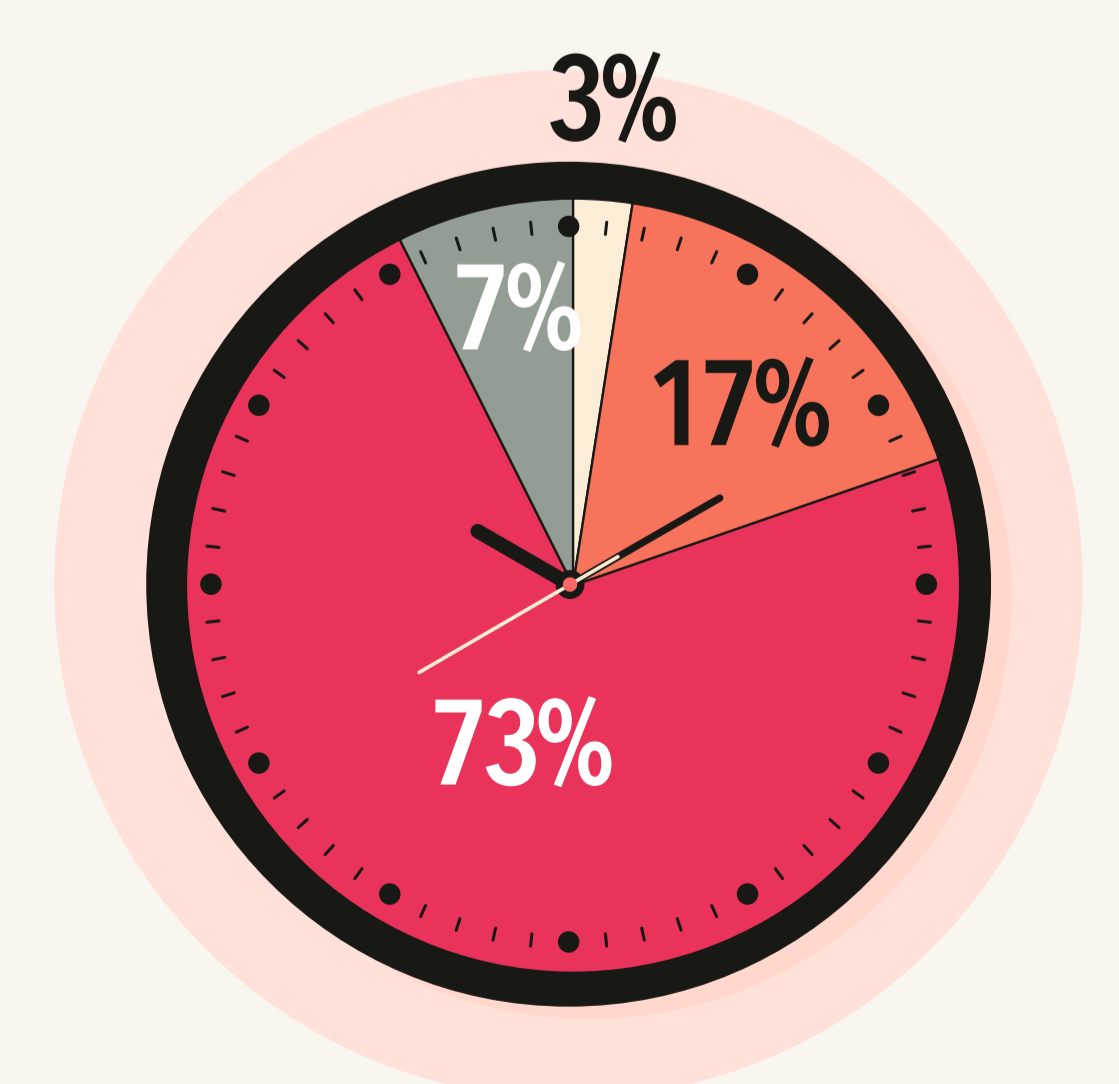
Los participantes han respondido si consideran que su jornada laboral es extenuantemente larga, el 35% afirma que sí lo es, frente al 65% que no considera que lo sea. La etapa del proceso productivo donde más trabajadores consideran que la jornada de trabajo es extenuante es Extracción, seguida de Transporte/acarreo, Administrativa/servicios, Procesamiento/transformación industrial y Refinación.

### PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE CONSIDERA QUE SU JORNADA LABORAL ES EXTENUANTEMENTE LARGA



### PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA CUÁNTAS HORAS DUERMEN AL DÍA

- 6 A 8 HORAS
- MENOS DE 4 HORAS
- 4 A 6 HORAS
- MÁS DE 8 HORAS



Con relación a las horas que duermen al día los participantes, el 73% de ellos duerme entre 6 y 8 horas al día, el 17% duerme entre 4 y 6 horas, el 7% duerme más de 8 horas y el 3% duerme menos de 4 horas. Así mismo, se ha preguntado si consumen medicamentos para dormir, encontrando que el 1% de los participantes sí consume. Con relación a esto, también se ha preguntado si los participantes han tenido micro sueños durante la jornada laboral, en donde el 13% afirma que sí han tenido micro sueños; la etapa del proceso productivo donde más se presenta esta situación es en Extracción, seguida por Procesamiento/transformación industrial, Administrativa/Servicios y Transporte/acarreo.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA SI EN LA EMPRESA **EXISTEN PROGRAMAS O SERVICIOS VOLUNTARIOS DE FOMENTO A LA SALUD PARA TRABAJADORES INDIRECTOS O TERCERIZADOS**



Del 17% de los trabajadores que afirma **sí** existen programas o servicios voluntarios de fomento a la salud para trabajadores indirectos o tercerizados, señalan que son:

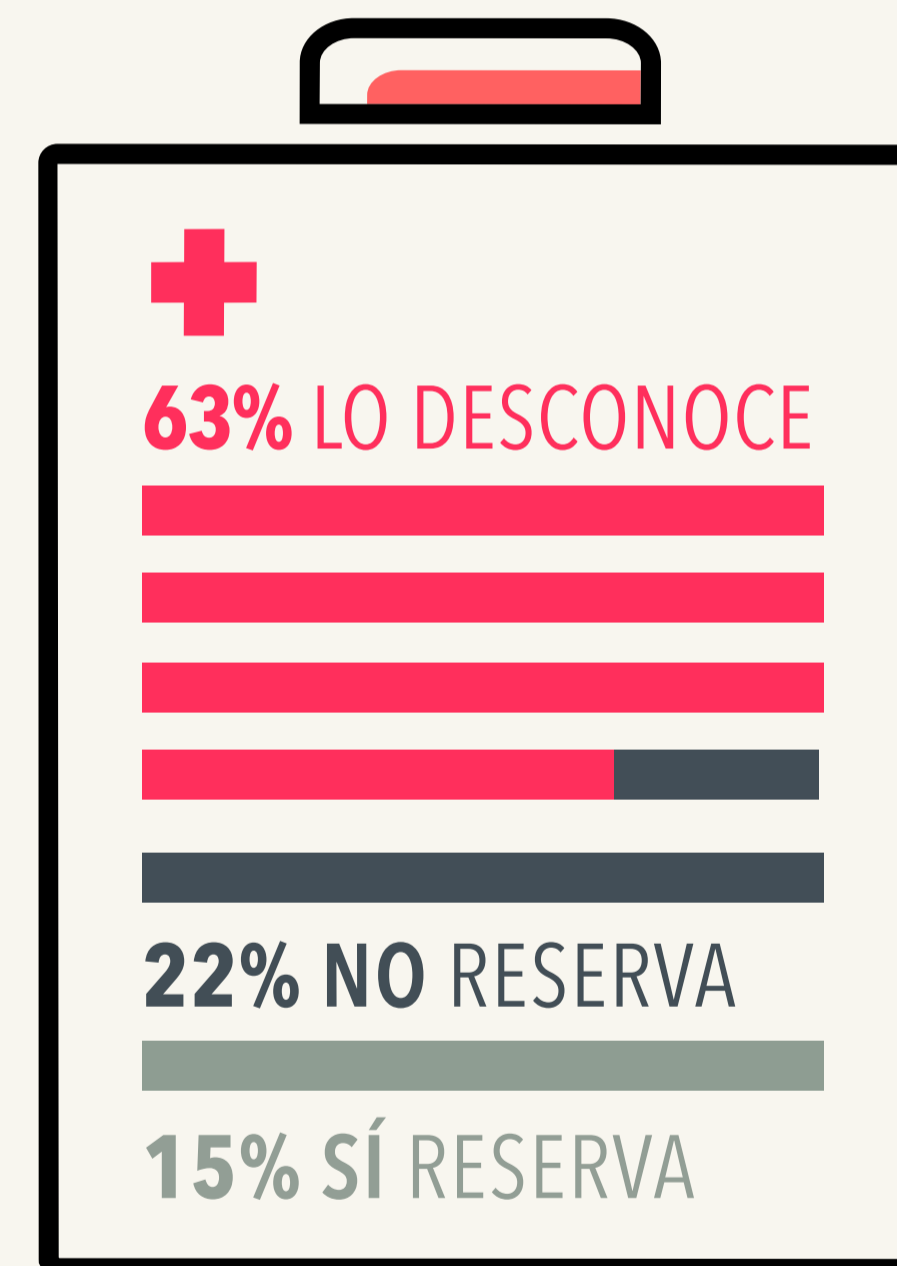
- 14 APRENDIZAJES DE PAUSAS ACTIVAS
- 13 FOMENTAR LA PRÁCTICA DE DEPORTE
- 10 BRINDAR UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE
- 10 CONCILIACIÓN, TRABAJO Y FAMILIA
- 2 OTROS

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA EL **PROTOCOLO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO SE HA PUESTO A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES**



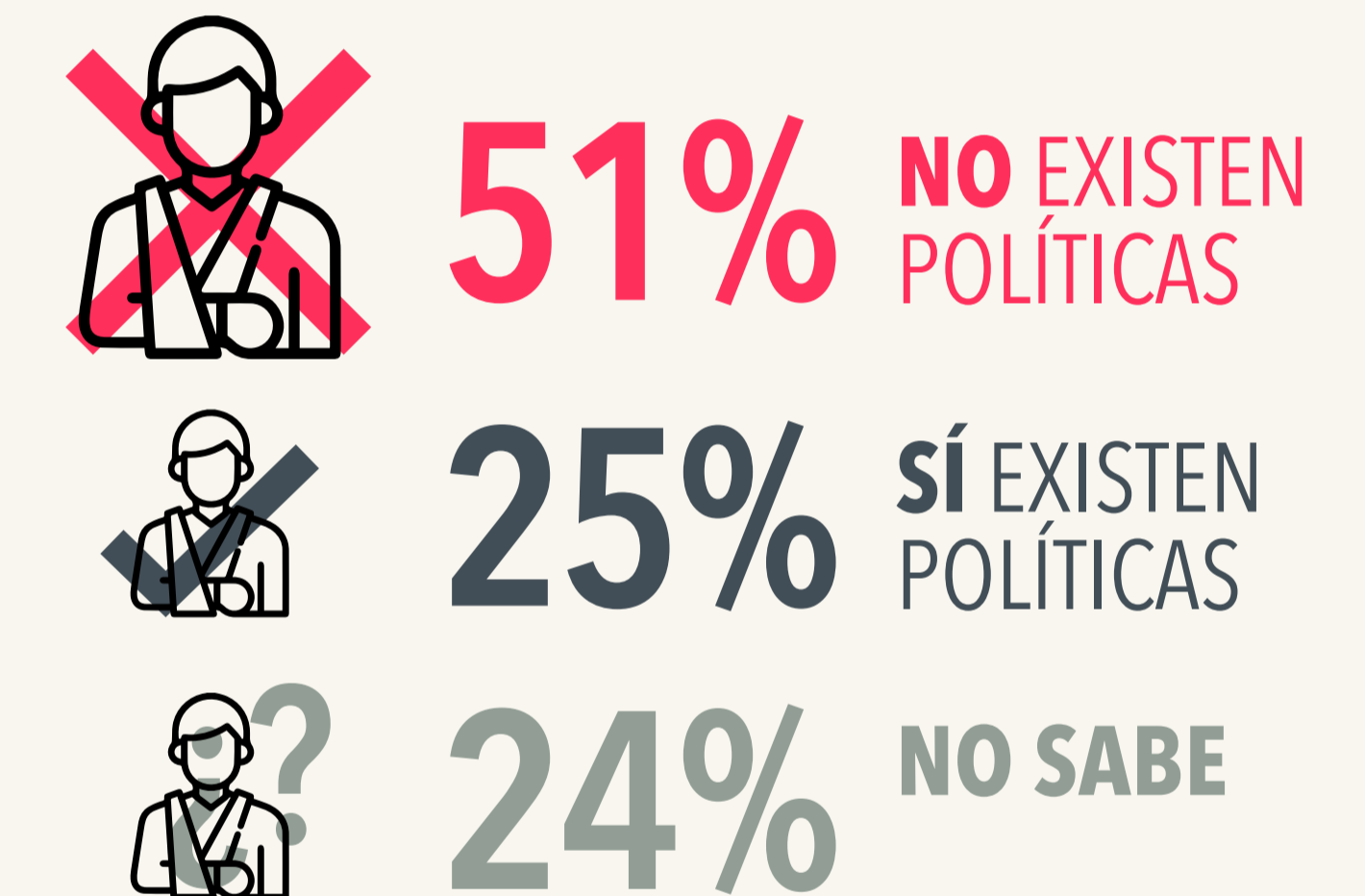
65% de los trabajadores señala que la empresa cuenta con protocolos de Salud y Seguridad en el Trabajo y que se ha puesto a disposición de los trabajadores, el 24% no tiene a su disposición este protocolo y el 11% no lo sabe.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA SI LA EMPRESA MANTIENE **RESERVA DE DATOS PERSONALES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES PARA EVITAR TRATOS FAVORABLES O DESFAVORABLES**



63% de los trabajadores lo desconoce, el 15% dice que la empresa sí mantiene la reserva de datos, y el 22% asegura que la empresa no cumple con la reserva de esta información.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA SI EN LA EMPRESA **EXISTEN POLÍTICAS Y PROCESOS QUE PROTEJAN A LOS TRABAJADORES POR EJERCER EL DERECHO AL ABANDONO DEL TRABAJO CUANDO HAY RIESGO DE LESIÓN, DOLENCIA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD**



51% de los trabajadores responde que en la empresa **NO** existen políticas y procesos que protejan a los trabajadores por ejercer el derecho al abandono del trabajo cuando hay riesgo de lesión, dolencia, accidente o enfermedad, el 25% afirma que **SÍ** existen políticas y procesos para estas situaciones, mientras que el 24% de los participantes desconoce la existencia de políticas y procesos para el manejo de esas situaciones.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA EN SU TRABAJO TIENEN BUENAS PRÁCTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA SUBCONTRATISTAS

**7%**  
SÍ TIENE BUENAS PRÁCTICAS



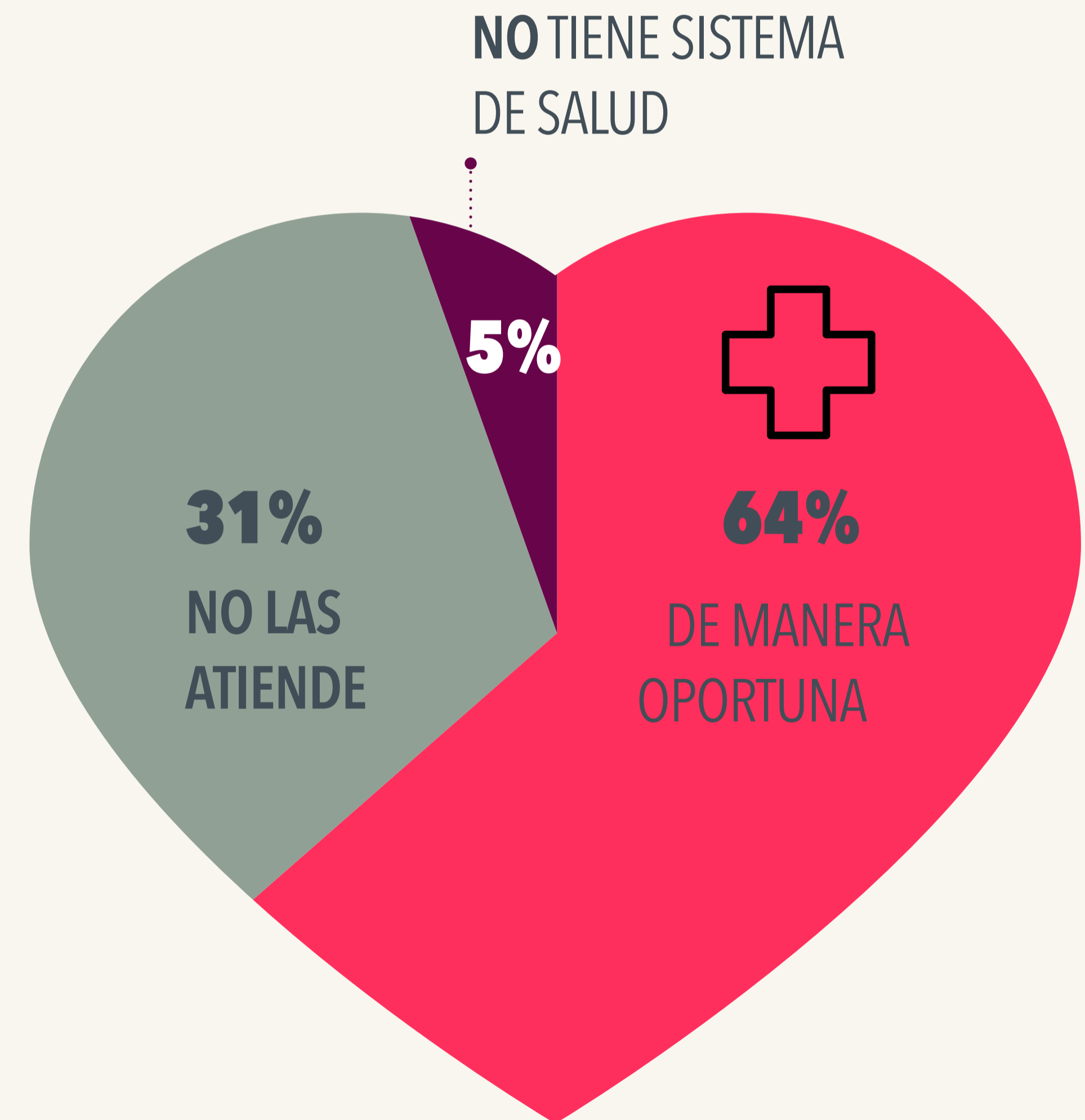
**43%**  
NO SABE



**50%**  
NO TIENE BUENAS PRÁCTICAS



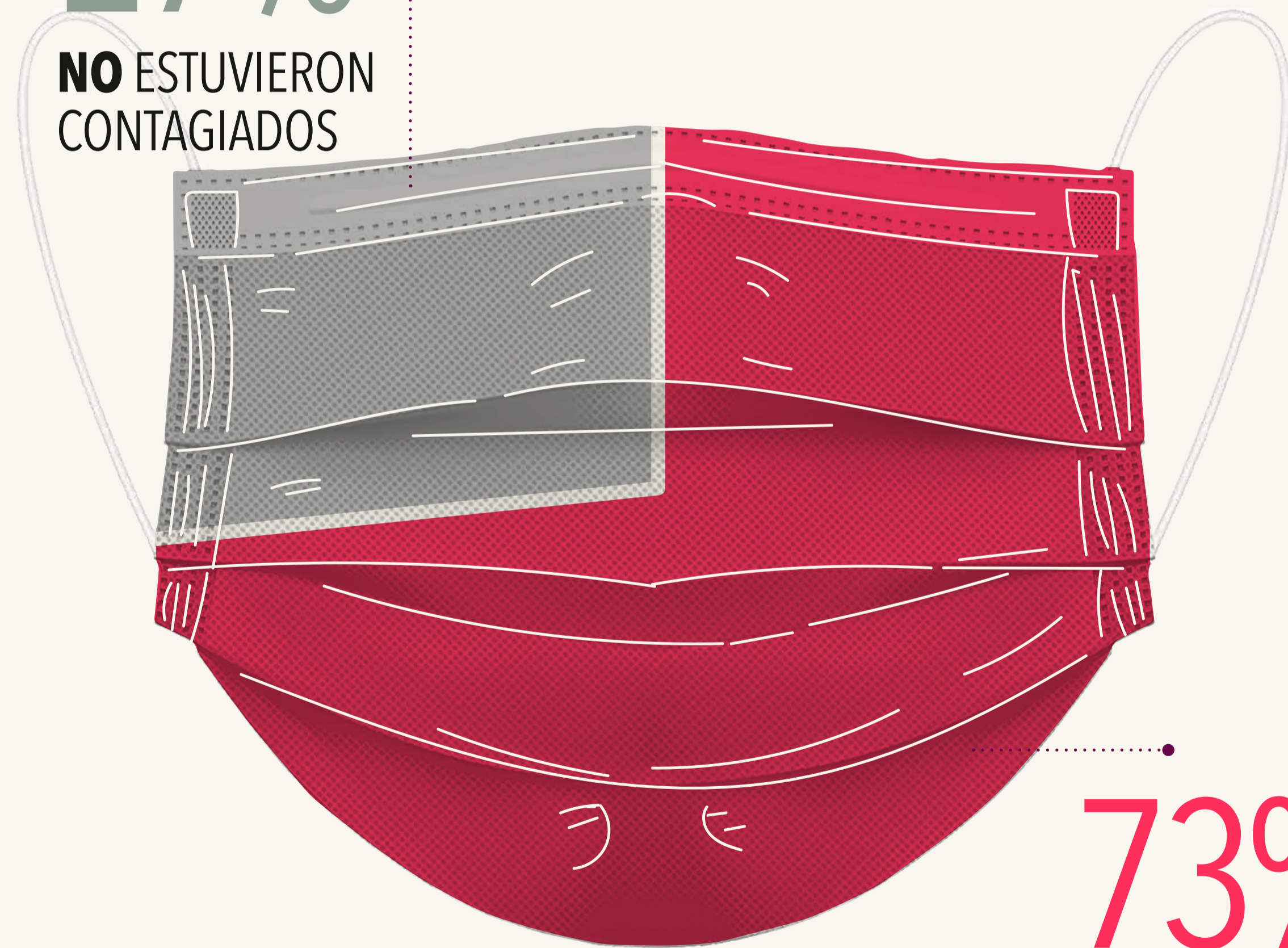
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE VALORA SI EL SISTEMA DE SALUD ATIENDE LAS NECESIDADES



PORCENTAJE DE TRABAJADORES  
QUE REPORTA **ESTUVIERON**  
**CONTAGIADOS CON COVID - 19**

27%

**NO** ESTUVIERON  
CONTAGIADOS



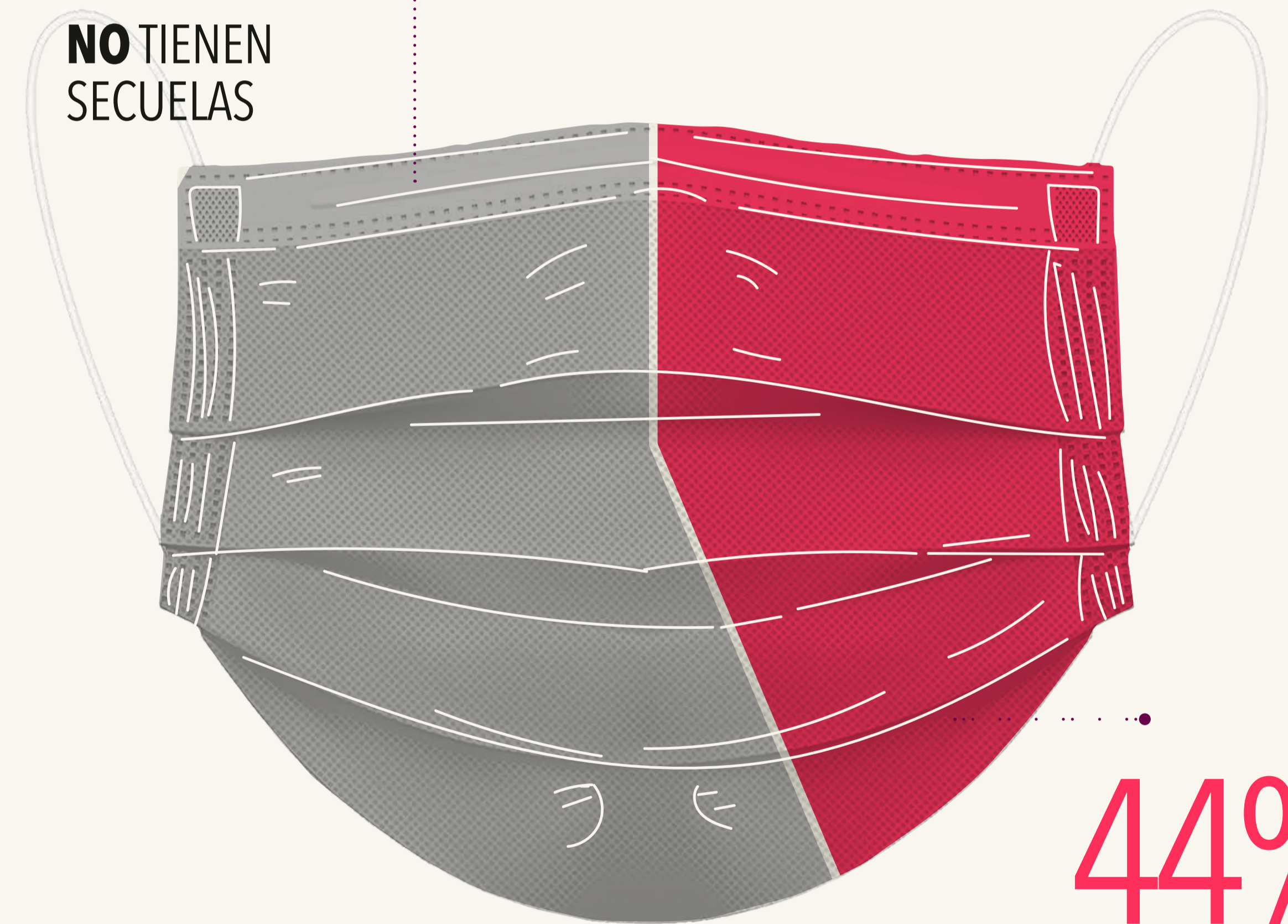
73%

**SÍ** ESTUVIERON  
CONTAGIADOS

PORCENTAJE DE TRABAJADORES  
QUE REPORTA **TIENEN SECUELAS**  
**DEL COVID - 19**

56%

**NO** TIENEN  
SECUELAS



44%

**SÍ** TIENEN  
SECUELAS

# CONCLUSIÓN

## SALUD Y SEGURIDAD

Respecto a la Salud y Seguridad en el trabajo, un gran porcentaje de trabajadores recibe capacitaciones mensualmente; sobre la calidad de algunos servicios que prestan las empresas, como alimentación, agua potable, dotación, entre otros, el 58% de los trabajadores considera que estos servicios son regulares.

**Simultáneamente, aunque reportan la existencia de equipos de Salud y Seguridad en el Trabajo, hay un indicador muy alto de que estos equipos o servicios, como el de enfermería ocupacional, servicio de ambulancia o condiciones del equipo de protección, son regulares.**

Entre otras cosas, en cuanto a los riesgos psicosociales y disergonómicos, llama la atención que, el 17% de los trabajadores duerme entre 4 a 6 horas y el 65% considera que su jornada laboral es extenuantemente larga, especialmente para los trabajadores de las etapas productivas de Extracción, Transporte/acarreo, Administrativa/servicios, Procesamiento/transformación industrial y Refinación.

**Aunque los trabajadores reportan que en la empresa existe un sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y que lo tienen a disposición, el 70% señala que han tenido enfermedades o accidentes ocupacionales/ profesionales, para el caso de los accidentes el 75% indica que estos estuvieron relacionados con condiciones por debajo de los estándares de salud ocupacional y que la empresa no tiene buenas prácticas de SST para subcontratistas**

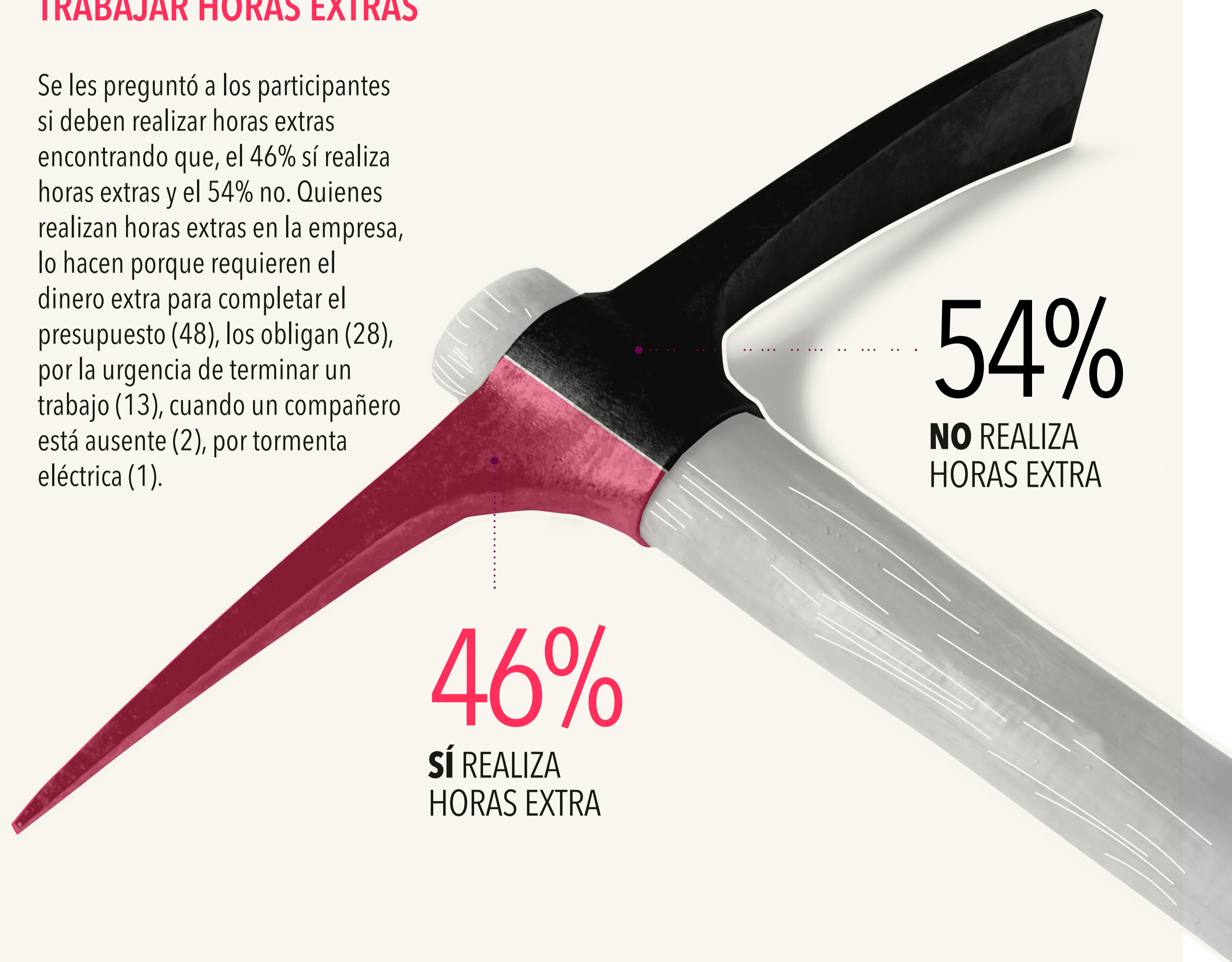
# TRABAJO FORZADO

El **trabajo forzoso u obligatorio** se refiere, a situaciones donde las personas realizan trabajos de forma involuntaria, por engaño o bajo la amenaza de una pena cualquiera, por medio del ejercicio de la violencia o intimidación física o simbólica, este puede abarcar un relevante número de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.

El trabajo forzoso puede ser impuesto a adultos o niños por cualquier entidad y se encuentra en cualquier tipo de actividad económica; además de ser una grave violación a los Derechos Humanos, también constituye como un delito penal. (Organización de las Naciones Unidas)<sup>13</sup>

## PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA TIENEN QUE TRABAJAR HORAS EXTRAS

Se les preguntó a los participantes si deben realizar horas extras encontrando que, el 46% sí realiza horas extras y el 54% no. Quienes realizan horas extras en la empresa, lo hacen porque requieren el dinero extra para completar el presupuesto (48), los obligan (28), por la urgencia de terminar un trabajo (13), cuando un compañero está ausente (2), por tormenta eléctrica (1).



# GÉNERO

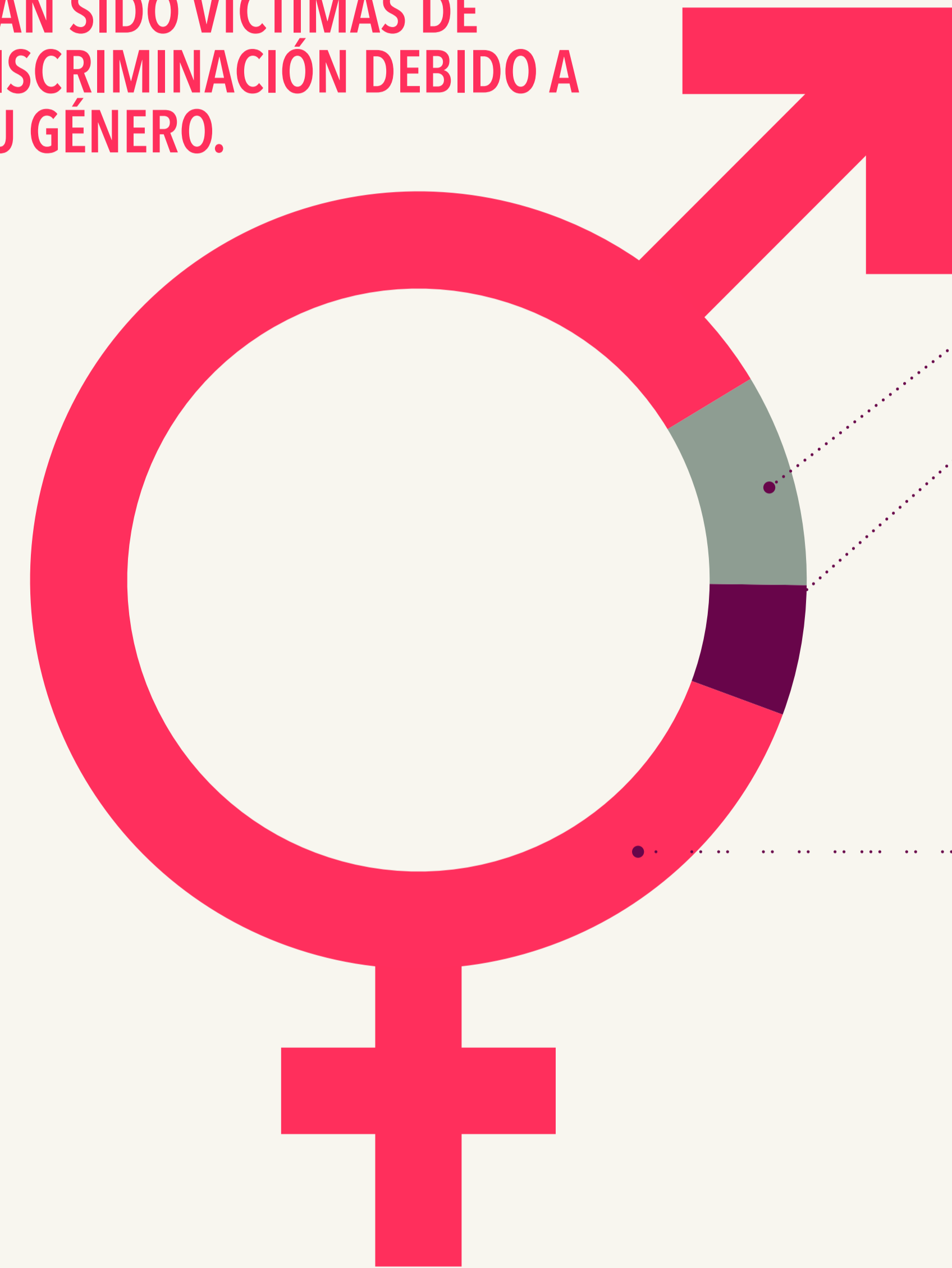
Respecto a la discriminación o violencia presente en el mundo del trabajo, estas son identificadas como actitudes que atentan contra la dignidad de las y los trabajadores ya sea de manera física, psicológica o moral, cuyas actitudes pueden desencadenar entornos hostiles e intimidatorios que imposibilitan la capacidad para desarrollarse efectivamente en el trabajo.

Sobre lo anterior, es importante recordar que la OIT impulsó cuatro objetivos estratégicos sobre la igualdad de género:

- *"Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo"*
- *Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos*
- *Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos*
- *Fortalecer el tripartismo y el diálogo social" (OIT)*

Se les preguntó a los participantes si en su lugar de trabajo ha sido víctima de acoso debido a su género, a lo que una persona ha respondido afirmativamente, señalando que ha sido víctima de hostigamiento, la empresa tiene conocimiento sobre esta situación, pero hasta el momento no ha tomado medidas respecto a esta situación.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA HAN SIDO VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN DEBIDO A SU GÉNERO.



1  
9%  
NO SABE

2  
5%  
SÍ HA SIDO VÍCTIMA

3  
86%  
NO HA SIDO VÍCTIMA

Las formas de discriminación por las que han sido víctimas son: discriminación salarial (2), acoso entre compañeros (1), por no ser comunero (1).

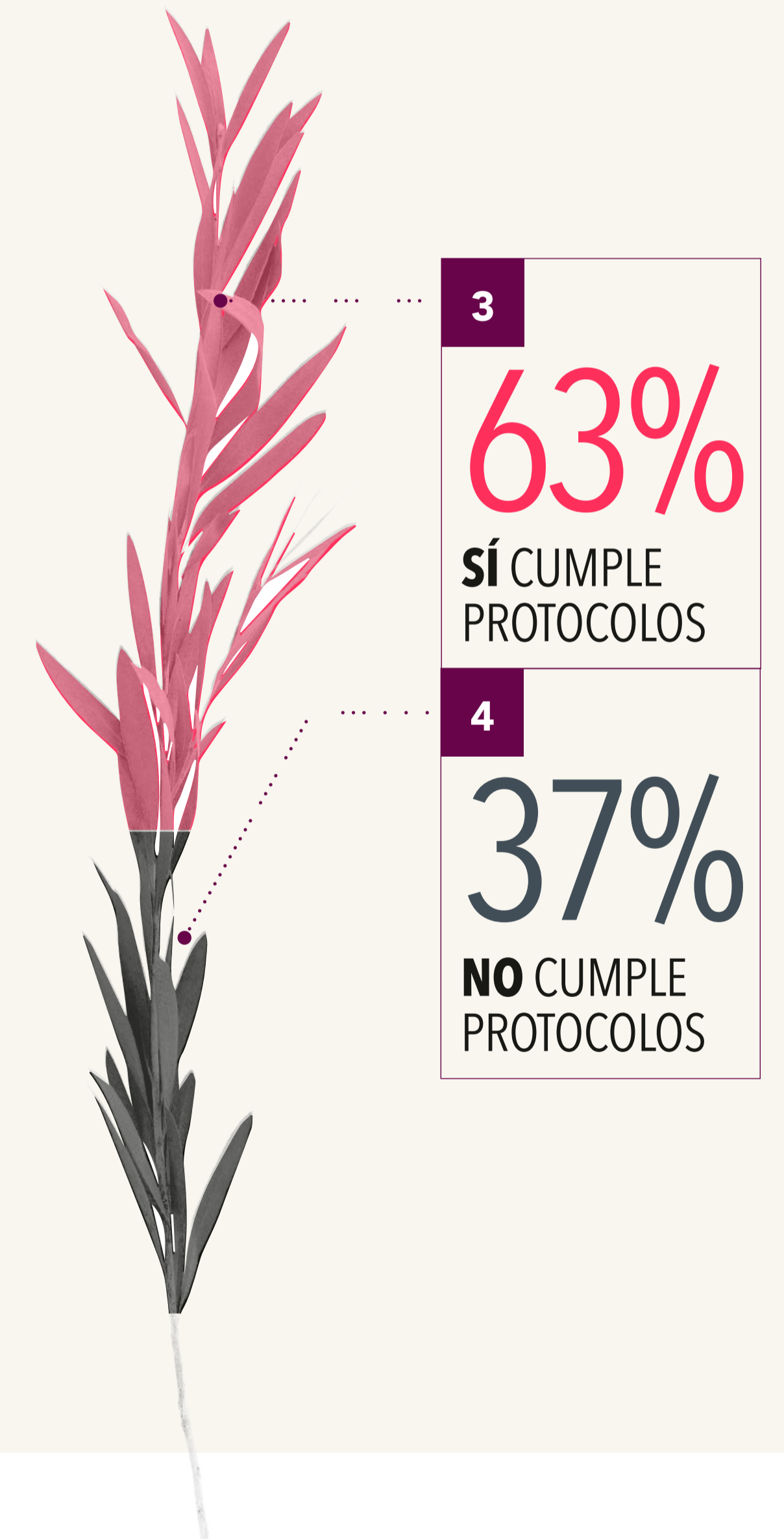
# MANEJO MEDIOAMBIENTAL

Sobre el manejo y los protocolos de la empresa en cuestiones de gestión ambiental que reduzcan el impacto ambiental: el 84% de los participantes afirma que la empresa **SÍ** tiene protocolos de gestión ambiental que reduzcan el impacto ambiental, y de estos participantes el 63% considera que la empresa cumple con todos los protocolos de gestión ambiental, mientras que el 37% considera que no los cumple.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EMPRESA **TIENE PROTOCOLOS DE GESTIÓN AMBIENTAL QUE REDUZCAN EL IMPACTO AMBIENTAL**



PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EMPRESA **CUMPLE CON TODOS LOS PROTOCOLOS DE GESTIÓN AMBIENTAL**





LOS IMPACTOS QUE SEÑALAN LOS TRABAJADORES QUE SE HAN GENERADO EN LAS COMUNIDADES POR CAUSA DE LA MINERÍA SON:

¿Qué tipos de impactos se han generado en las comunidades por causa de la minería?

117  Afectación a servicios ecosistémicos

62  Impactos hacia la salud de la población

27 Ninguna

26  Cambio en las dinámicas económicas

23  Cambio en las dinámicas culturales

5 Otros

# CONCLUSIÓN

## TRABAJO FORZADO

El 54% de los trabajadores manifiesta que deben hacer horas extra, principalmente porque requieren el dinero, son obligados o en otros casos porque se requiere terminar un trabajo con urgencia.

## GÉNERO

Aunque solo un 5% de los trabajadores mencionó ser víctima de acoso o discriminación debido a su género, es importante mencionar que las personas han denunciado ser víctimas de hostigamiento, discriminación salarial y acoso entre compañeros, señalando que la empresa tiene conocimiento de estos hechos, pero hasta el momento no se han tomado medidas al respecto.

## MANEJO MEDIOAMBIENTAL

Sobre los protocolos de la empresa en cuestiones de gestión ambiental, el 37% de los trabajadores señala que la empresa no cumple con los protocolos de gestión ambiental, mencionan además algunos impactos más relevantes a las comunidades por causa de la minería como: Afectación a servicios ecosistémicos, impactos hacia la salud de la población, cambio en las dinámicas económicas y culturales, entre otros.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Energía y Minas Perú. (s.f.). Ministerio de Energía y Minas Perú. Obtenido de [https://www.minem.gob.pe/\\_detalle.php?idSector=1&idTitular=159&idMenu=sub149&idCateg=159](https://www.minem.gob.pe/_detalle.php?idSector=1&idTitular=159&idMenu=sub149&idCateg=159)
2. Plataforma Europa Perú (PEP). (19 de 10 de 2017). Europaperu.org. Obtenido de <http://www.europaperu.org/wp-content/uploads/2017/10/20171018-Queja-AC-UE-Peru.pdf>
3. CNV INTERNATIONAAL. (02 de 08 de 2022). ¿En qué va la situación en Volcan - Glencore en las minas de Perú y el diálogo con el sindicato de Andaychagua? Obtenido de <https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2022/november/huelga-minas-glencore-peru>
4. OIT. (s.f.). El diálogo social. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--es/index.htm#:~:text=El%20di%C3%A1logo%20social%20necesita%20de,contempor%C3%A1neas%20y%20aprovechar%20nuevas%20oportunidades>.
5. OIT. (s.f.). Convenio Colectivo. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3608/all#:~:text=Acuerdo%20escrito%20relativo%20a%20las,representantes%20de%20los%20trabajadores%20interesados>.
6. OIT. (s.f.). El derecho de huelga. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-122-12.htm>
7. OIT. (s.f.). Libertad sindical y de asociación. Obtenido de [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152351/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20de%20Libertad%20Sindical,cuesti%C3%B3n%20ha%20ratificado%20esos%20convenios](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20de%20Libertad%20Sindical,cuesti%C3%B3n%20ha%20ratificado%20esos%20convenios).
8. OIT. (s.f.). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO\\_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087#:~:text=Los%20trabajadores%20y%20los%20empleadores,los%20estatutos%20de%20las%20mismas](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087#:~:text=Los%20trabajadores%20y%20los%20empleadores,los%20estatutos%20de%20las%20mismas).
9. OIT. (2020). Las normas de la OIT y la COVID-19. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)
10. CNV INTERNATIONAAL. (s.f.). Salario vital. Obtenido de <https://www.cnvinternationaal.nl/es/temas/temas-especiales/salario-digno#:~:text=8%25%20de%20los%20trabajadores%20empleadores,en%20extrema%20pobreza%20en%202018>.
11. OIT. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
12. Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Convenio sobre el trabajo forzoso. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/forced-labour-convention-1930-no-29#:~:text=Art%C3%ADculo%202-,1.,individuo%20no%20se%20ofrece%20voluntariamente>.
13. OIT. (s.f.). La OIT y la igualdad de género. Obtenido de <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>