

BOLIVIA

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)

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



Internationaal

INTRODUCCIÓN

BOLIVIA RESULTADOS

MONITOREO DIGITAL PARTICIPATIVO

El proceso de Monitoreo Digital Participativo busca que todas y todos los trabajadores de la cadena de producción y suministro en la minería en Bolivia puedan ser oídos y dar a conocer las condiciones laborales en que se encuentran. Este seguimiento parte del trabajo que realizan las organizaciones sindicales con las que CNV Internationaal ha establecido alianzas en pro de la defensa de los derechos laborales.

Para los 35 trabajadores participantes de Bolivia de este primer ciclo de monitoreo, es importante empezar a conocer desde sus propias voces la

situación socio-laboral que viven los trabajadores mineros, con especial enfoque en los trabajadores que pertenecen a la Corporación Sinchi Wayra. Se espera que los resultados, de este primer proceso de monitoreo realizado exclusivamente a una parte del sector privado minero de Bolivia, apoyen los procesos de diálogo trabajador/empresa para mejorar las condiciones laborales.

Los 35 participantes, son en su mayoría dirigentes de los Sindicatos, dado que la primera versión de monitoreo estuvo dirigida, a solicitud de la FTMB, exclusivamente a este grupo. Estos trabajadores, están afiliados en su mayoría al Sindicato Mixto de Trabajadores Mineros Porco, el Sindicato Mixto de Trabajadores Mineros Bolívar, ambos pertenecientes a la empresa Illapa S.A; el Sindicato San Lorenzo Colquechaquita, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Planta Don Diego pertenecientes a la empresa Sinchi Wayra S.A.; el Sindicato Mixto de Trabajadores Mineros Reserva Tres Amigos de la empresa Sociedad Minero Metalúrgica Reserva LTDA, y al Sindicato de Trabajadores de Emcoisa, Empresa Minera Comunitaria Inca Sayaña S.A.

Si tienes sugerencias o comentarios, escríbenos a:
internationaal@cnv.nl

CONTEXTO MINERO EN BOLIVIA

'El sector minero en Bolivia está normado por la Constitución Política del Estado (2009), principalmente, por la Ley de Minería y Metalurgia (N°535) de 2014, y por algunas otras leyes, decretos y reglamentos complementarios.' (F. Rodríguez López y otros, 2020, p. 11)1.

En Bolivia, las empresas mineras son de tres tipos: la minería estatal, la minería privada y las cooperativas. Las condiciones laborales en cada una de ellas se encuentran bien diferenciadas, encontrando, por ejemplo, que en la cooperativas no hay un pago mensual fijo sino que depende de la extracción que cada trabajador pueda realizar en determinado tiempo; también se encuentra que, normalmente, las empresas privadas cuentan con servicios médicos en la unidad minera a diferencia de los otros tipos de empresa; asimismo, se encuentra que el acceso al Equipo de Protección Personal (EPP) se ve en especial en las empresas privadas y públicas que cumplen con estas medidas de SST. La minería en Bolivia se concentra principalmente en minerales, como: zinc, plata, plomo y estaño.



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 consciente 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.

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES MINEROS Y SINDICATOS EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES.

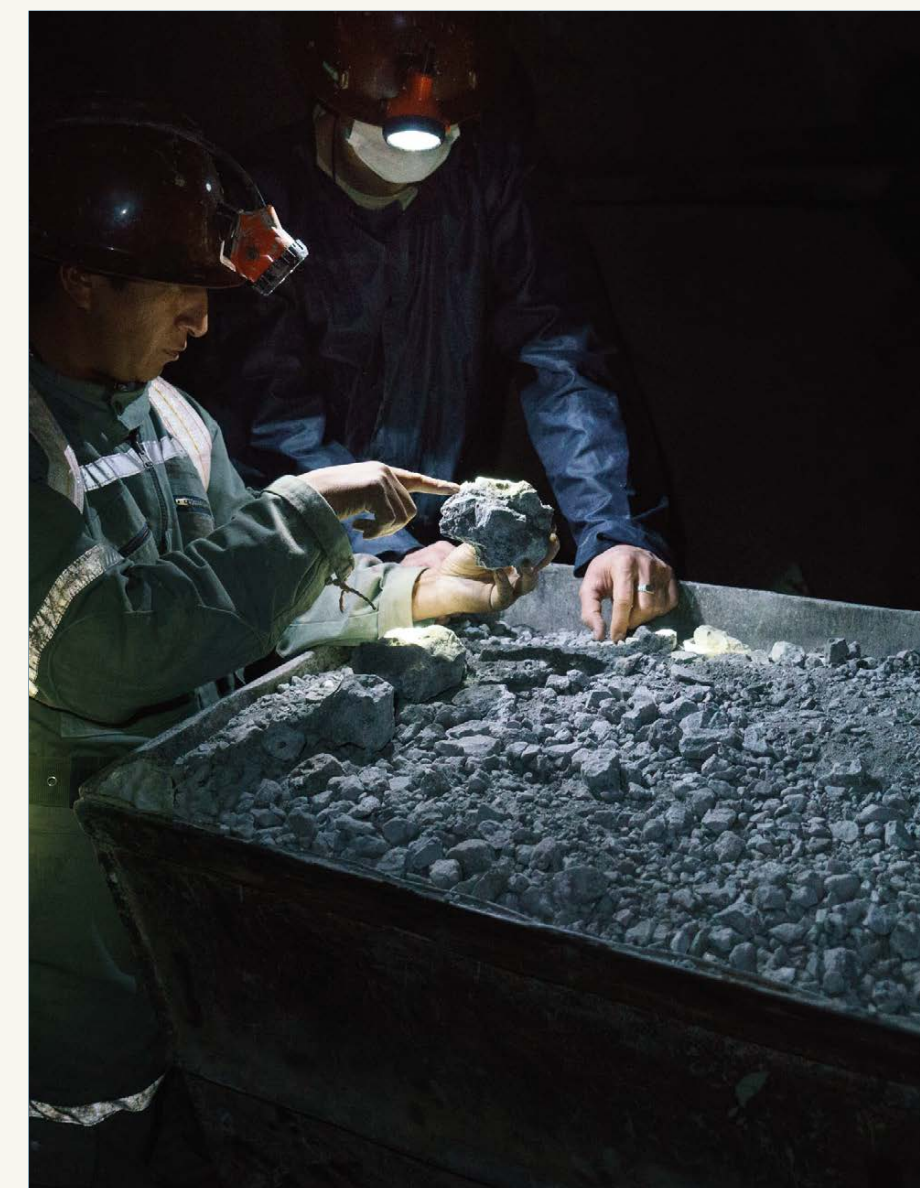
La situación de los trabajadores y sindicatos en la cadena de producción y suministro de minería en Bolivia, se encuentra diferenciada respecto al tipo de empresa minera en que se encuentren (estatal, privada o cooperativa). Si bien, esta diferencia está dada desde el momento mismo en que se emplean normativas para manejar las diferentes realidades que cada una enfrenta, son maneras de abordar el problema que se salen de control y que cada vez más hacen que se generen desequilibrios entre cada tipo de empresa minera.

En Bolivia, 'los trabajadores mineros, por tradición, se constituyen en vanguardia del movimiento sindical, por lo que su formación sindical suele ser bastante sólida. Sin embargo, en los últimos años, se ha evidenciado una debilidad en cuanto a nuevos cuadros sindicales y su perfil político sindical, debido a una injerencia político - partidaria bastante contundente.' **(CNV Internationaal, 2020)2.**

El hecho de que en algunas empresas mineras no haya sindicatos, hace que sean más propensas a vulneración de derechos laborales, situación que se ve tanto en pequeñas empresas como en las grandes empresas. El sindicato provee a los trabajadores herramientas y un respaldo para defender los derechos laborales de los trabajadores.

TERCERIZACIÓN EN EL SECTOR MINERO EN BOLIVIA.

'En Bolivia, el Decreto Supremo 521 vigente prohíbe toda forma de evasión de regulaciones laborales, bien sea por fraude, simulación o cualquier otro medio a raíz de las modalidades de subcontratación, tercerización u otras formas, en las tareas propias y permanentes de una compañía.' **(CNV Internationaal, 2022)3.**



El Decreto Supremo 521 del año 2010 establece la prohibición de evadir la normativa laboral como consecuencia de modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral. Son las cooperativas mineras las que reúnen en mayor cantidad a los mineros independientes, lo que las convierte en el 'empleador' más grande de este sector. Pero a pesar de representar

una parte significativa de trabajadores, su producción es baja, dado que las empresas estatales y privadas suelen tener las mejores concesiones.

GENERALIDADES DE LOS PARTICIPANTES

Este grupo de participantes pertenece en un 80% al proceso productivo de Extracción, en menor medida, hubo representación del área Administrativa/Servicios (8%), seguido de las áreas de Procesamiento/transformación industrial y Transporte/acarreo, ambas con un 12% de participación.

Los participantes se identifican dentro de un grupo étnico, bien sea como indígenas (43%) o como mestizos (57%). El grupo de participantes estuvo compuesto por hombres (33) y mujeres (2), que pertenecen a los grupos de edad entre los 26 y 34 años (14%), los 35 y 44 años (49%), y los 45 y 59 años (37%).

El grupo de participantes es variado en cuanto a antigüedad en la empresa se refiere, encontrando que:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:

11% 0 A 4 AÑOS

20% 5 A 9 AÑOS

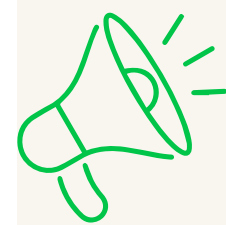
31% 10 A 14 AÑOS

29% 15 A 19 AÑOS

9% MÁS DE 19 AÑOS

DIÁLOGO SOCIAL

Todo tipo de negociaciones y espacios creados para el diálogo abierto y transparente, que permita consultar y discutir entre empleadores y trabajadores y serán parte de los derechos con que cuentan los trabajadores.



El Diálogo Social busca acuerdos y consensos entre las partes a través de la existencia de mecanismos de queja o resolución de conflictos, Convenios colectivos y promoción de espacios para las consultas (**OIT, Organización Internacional del Trabajo**)⁴.



• RELACIONES •

TRABAJADOR & EMPRESA

RELACIONES TRABAJADOR Y EMPRESA

1

34%

CALIFICACIÓN BUENA

RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA

% DE TRABAJADORES QUE CALIFICA LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADOR - EMPRESA.

3

12%

CALIFICACIÓN MALA

2

54%

CALIFICACIÓN REGULAR

El 57% de trabajadores señala que el diálogo social en los últimos 6 meses NO ha mejorado, y el 40% de los trabajadores no se siente libre de plantear temas o problemas con el empleador.

Las relaciones entre trabajadores/empresa permiten evidenciar el cumplimiento y alcance de los derechos laborales.



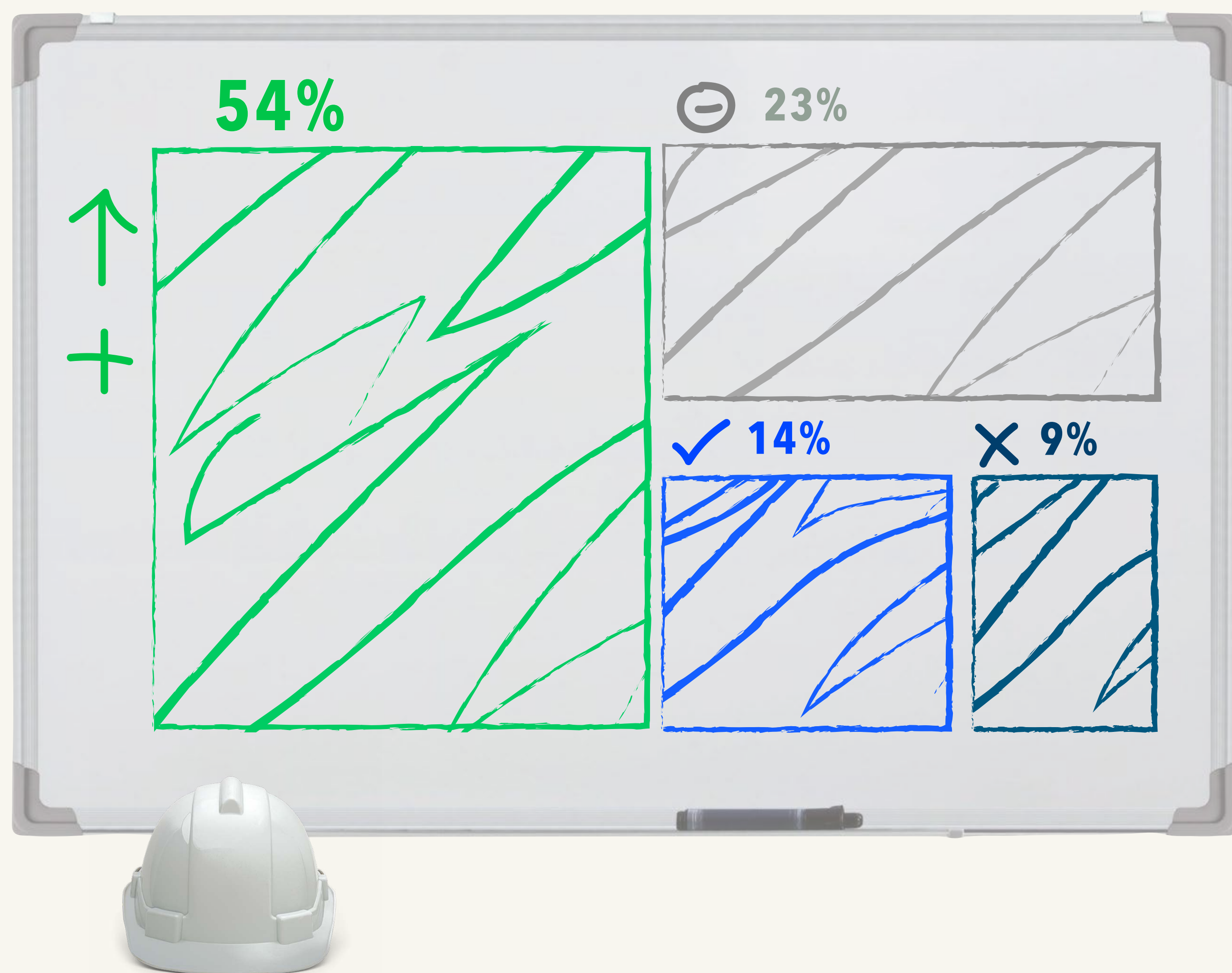
% DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EXISTEN MECANISMOS PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS O CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES.



Los participantes que afirman que tienen acceso a mecanismos para la presentación de quejas o resolución de problemas: **un 86% afirma que conoce cuáles son esos mecanismos; un 64% ha usado los mecanismos; un 54% considera que los mecanismos son efectivos.**

54% MAYORÍA EFECTOS POSITIVOS
14% SOLO EFECTOS POSITIVOS

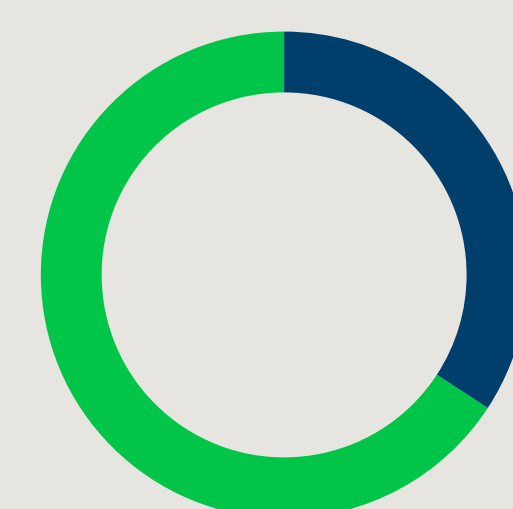
23% NINGÚN EFECTO
9% MAYORÍA EFECTOS NEGATIVOS



COVID-19

% DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE LA EMPRESA IMPLEMENTÓ ADECUADAMENTE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES FRENTE AL COVID-19.

66%

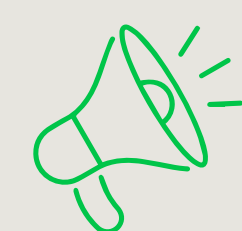


● SÍ
 ● NO

Se preguntó a los participantes si la empresa sostuvo reuniones de diálogo social para implementar medidas de prevención sobre Covid-19, encontrando que una (1) persona niega que se hayan sostenido reuniones de este tipo.

A quienes afirman que la empresa sostuvo reuniones de diálogo social para implementar medidas de prevención sobre Covid-19, se les preguntó si la dirección de la empresa implementó adecuadamente medidas de prevención y seguridad para los trabajadores frente al COVID-19, encontrando que el 66% de los participantes indica que sí, frente al 34% que indica que No fue así.

La situación provocada por la pandemia del covid-19 cambió las dinámicas laborales y sociales, por lo que la empresas debieron adoptar medidas para mitigar sus efectos sobre los trabajadores.

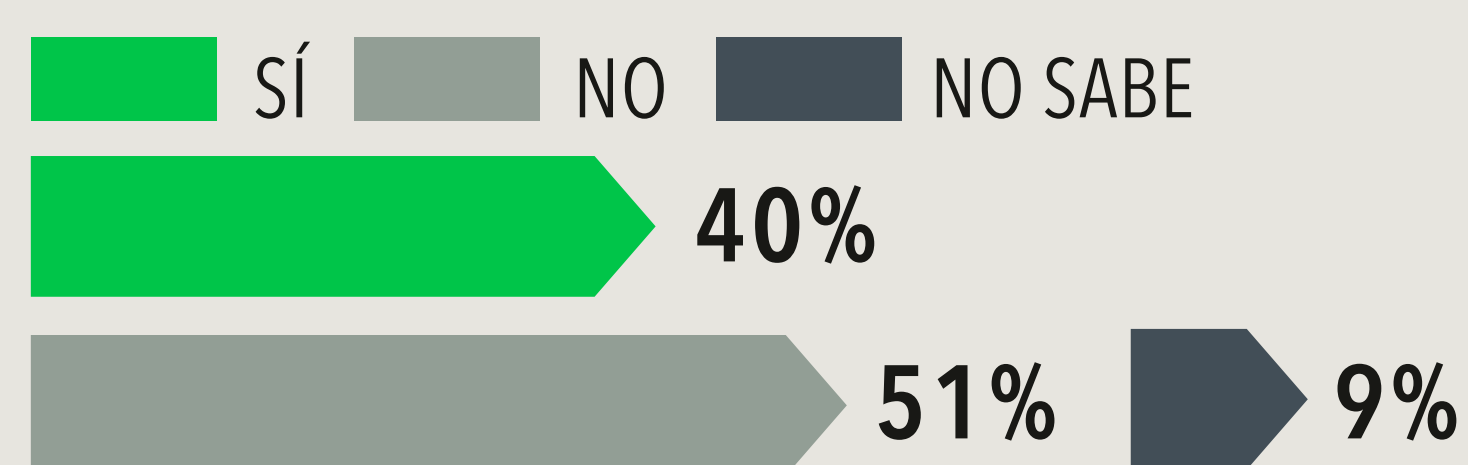


CONVENIO COLECTIVO

Los representantes de los trabajadores deben estar preparados para negociar y discutir con los responsables de las decisiones, así el Convenio Colectivo será adecuado a las necesidades de todas y todos los trabajadores.

'Es el derecho que tienen los trabajadores a negociar las condiciones de empleo' (OIT)5.

% DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE CONVENIO COLECTIVO EN LA EMPRESA.



Los participantes que afirman la existencia del Convenio Colectivo, **el 50% afirma que el convenio está a disposición de los trabajadores; asimismo, el 29% indica que la empresa no cumple con lo pactado en el convenio colectivo.** Los aspectos del convenio colectivo que no cumple la empresa son los beneficios que se pactan con el sindicato.

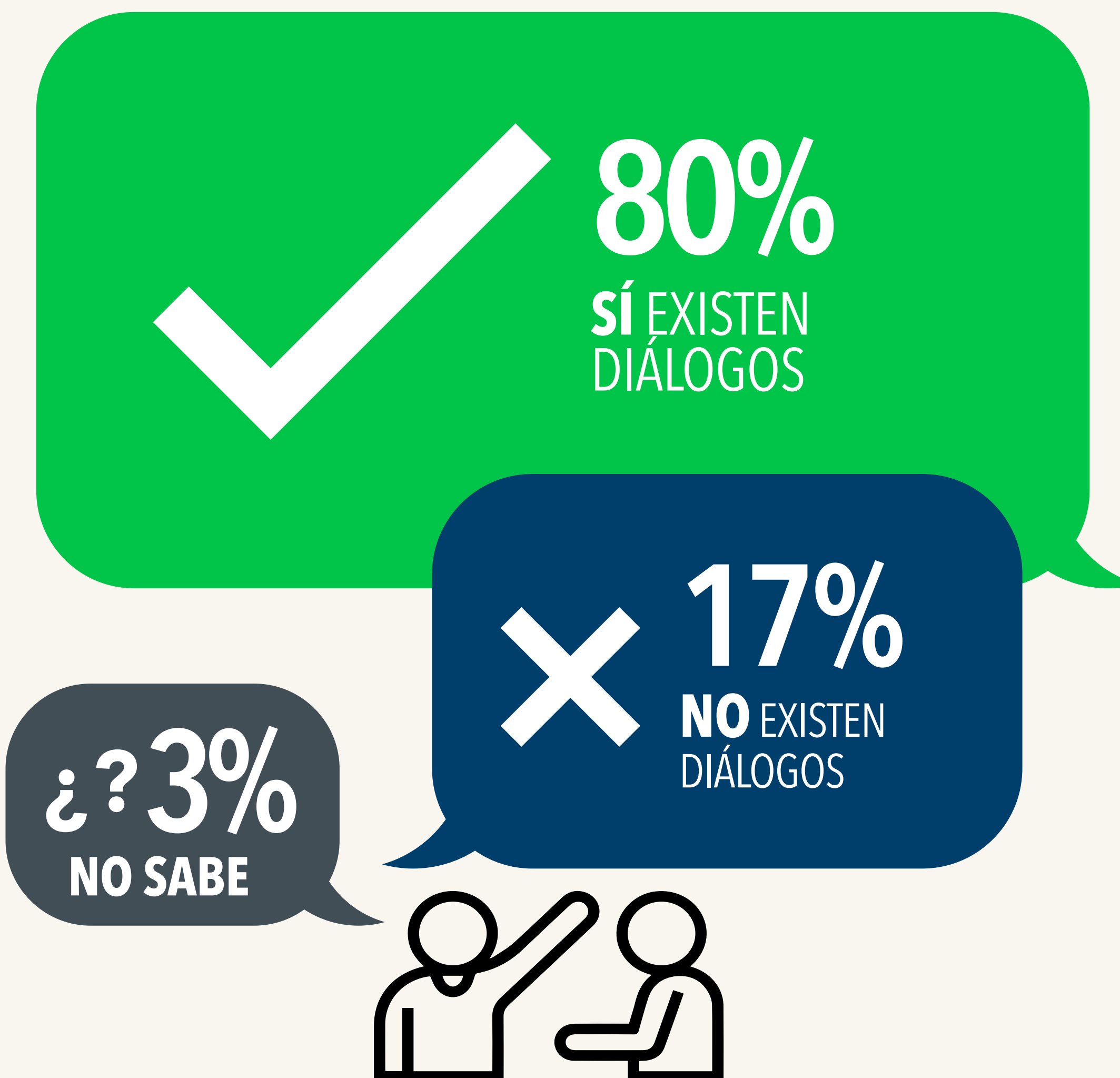
ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO

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



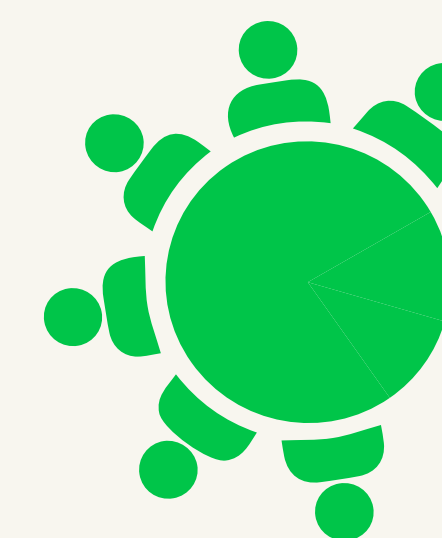
Quienes afirman que existen otros espacios de diálogo empresa/trabajador diferentes a las negociaciones colectivas, indican que son Comisiones paritarias para temas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), Reuniones periódicas informativas sobre la situación de la empresa, y Comités paritarios para tratar cualquier tema laboral entre empresa/trabajadores.

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

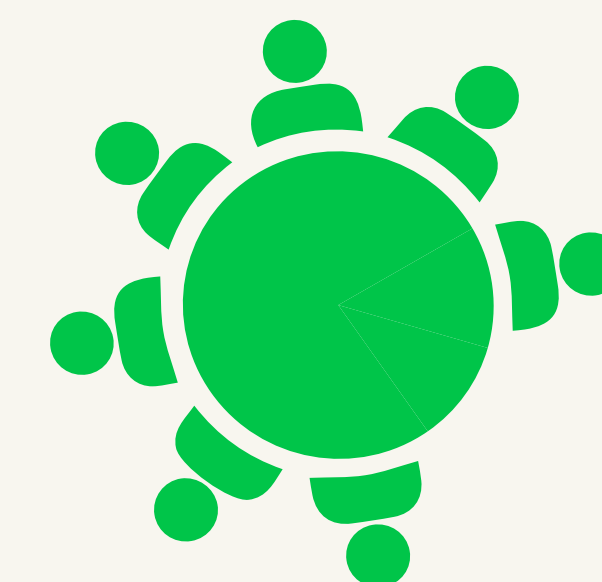


DE PERSONAS QUE REPORTA OTROS TIPOS DE ESPACIOS DE DIÁLOGO.

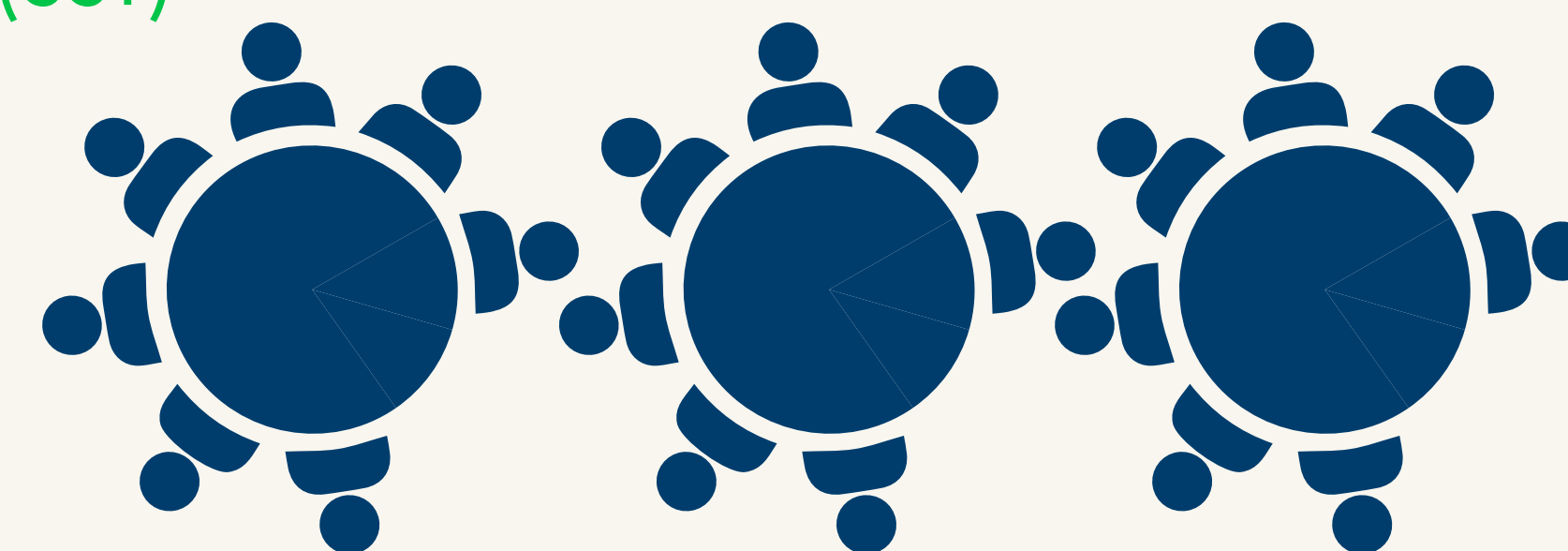
6 COMITÉS PARITARIOS PARA TRATAR CUALQUIER TEMA LABORAL ENTRE EMPRESA/ TRABAJADORES



7 REUNIONES PERIÓDICAS INFORMATIVAS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

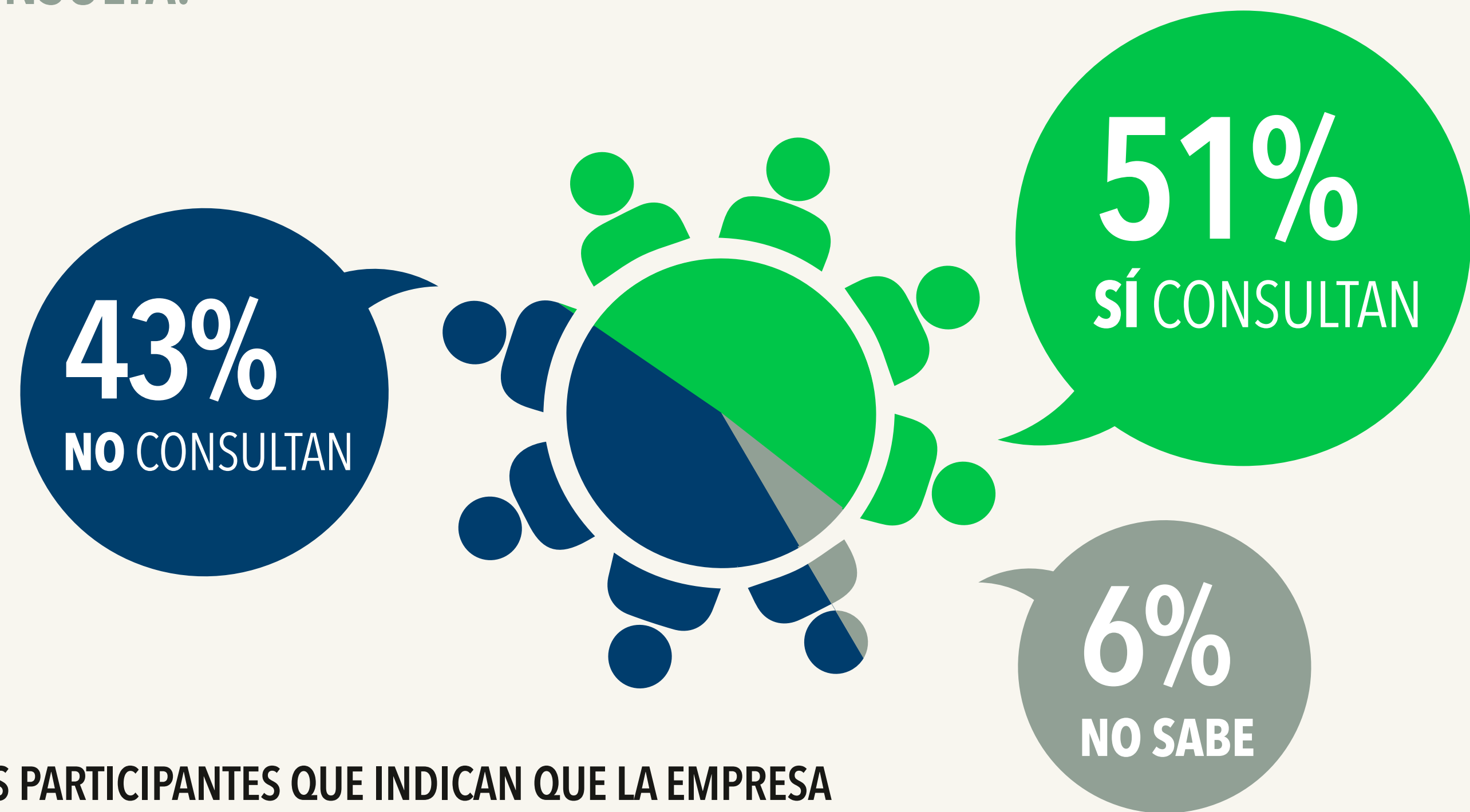


21 COMISIONES PARITARIAS PARA TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)



CONSULTAS

Sobre las consultas que realiza la empresa al sindicato y/o a los trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes: **el 51% DE LOS PARTICIPANTES INDICA QUE LA EMPRESA SÍ CONSULTA, FRENTE AL 43% QUE DICE QUE LA EMPRESA NO CONSULTA Y EL 6% RESTANTE QUE NO SABE SI LA EMPRESA CONSULTA.**



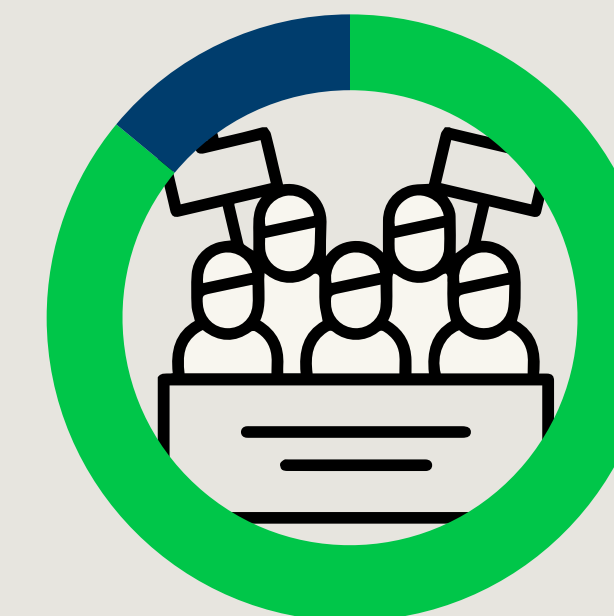
LOS PARTICIPANTES QUE INDICAN QUE LA EMPRESA SÍ HACE CONSULTAS AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES: el 88% indica que la empresa consulta de 0 a 3 veces al año, el 6% dice que lo hace 4 veces al año y el 6% restante dice que lo hace más de 4 veces al año.

Las consultas de las empresas a los trabajadores son importantes en la medida en que permiten mejorar el diálogo social y genera mayor confianza entre ambas partes.



86%

HUELGA



El 86% de los trabajadores indica que en el último año **no ha habido huelgas en la empresa.**



CONCLUSIÓN

DIÁLOGO SOCIAL

En términos generales los participantes indican un nivel medio de diálogo social, encontrando que la mayoría de los participantes tienen acceso a los mecanismos para presentación de quejas y los han usado para tales fines, y señalan que las consecuencias del uso de estos en su mayoría son positivas. Aun así, menos de la mitad de los participantes reportan que hay convenio colectivo, aun cuando el 80% reporta que hay espacios de dialogo social diferentes a las negociaciones colectivas, y más de la mitad de los participantes indican que las relaciones entre trabajador y empresa son regulares y que el diálogo social no ha mejorado en los últimos 6 meses.

LIBERTAD SINDICAL

Como parte de las características de la libertad sindical está: la existencia de sindicatos, la afiliación a un sindicato, facilidades que otorgan las empresas durante el proceso de negociación colectiva, el comportamiento empresarial hacia los trabajadores y sindicatos.

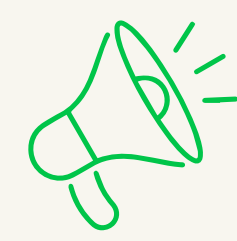
La libertad sindical o libertad de asociación hace parte de los principios de la OIT, en el que se da libertad a los trabajadores de asociarse o no a una organización que permita las negociaciones colectivas y busque la mejora continua del diálogo social. (OIT)6.

• REPORTE DE •

LICENCIAS & COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL

% DE TRABAJADORES QUE HAN OBSERVADO ACCIONES ANTISINDICALES EN EL ÚLTIMO AÑO

El comportamiento de las empresas hacia los sindicatos permite evidenciar el estado de las relaciones entre ambos, además de posibles violaciones a derechos laborales, o por el contrario, el buen cumplimiento de estos.



43%

Sus miembros/líderes han recibido amenazas o temen que se tomen medidas en su contra

24%

La dirección de la empresa desalienta a los trabajadores a afiliarse al sindicato

5%

Sus miembros/líderes sindicales enfrentan procesos judiciales desde la empresa

38%

A sus miembros/líderes no se les otorga licencias o permisos

19%

Sus miembros/líderes sindicales han sido reubicados

5%

La empresa extiende los beneficios negociados con el sindicato, a trabajadores que no están sindicalizados

29%

La empresa otorga beneficios solo a los trabajadores no sindicalizados

5%

Sus miembros/líderes sindicales han sido despedidos

PRESENCIA Y AFILIACIÓN AL SINDICATO



100%

El 100% está afiliado a un sindicato, encontrando que el 66% tienen un cargo dirigenal dentro del sindicato. El 34% que no tiene un cargo dirigenal, argumenta que es porque no le interesa y por miedo a acoso laboral.

La afiliación a un sindicato es un derecho que tiene el trabajador para velar y luchar por sus intereses.



Durante la negociación colectiva deben haber espacios para que los sindicatos puedan tomar decisiones en pro de los derechos de los trabajadores.



FACILIDADES

51%

El 51% de los participantes afirma que la empresa facilita realizar actividades sindicales durante la negociación colectiva; siendo estas facilidades: otorgar permisos o licencias y realizar comisiones.



LIBERTAD
SINDICAL

CONCLUSIÓN

Hay un índice alto de sindicalización entre los participantes, encontrando también un alto índice de participación en cargos directivos en los sindicatos. Asimismo, se evidencia un alto nivel de acciones antisindicales por parte de la empresa observadas por los participantes, en donde los miembros reciben amenazas (43%), no se les otorga licencias o permisos (38%), o donde la empresa desalienta a los trabajadores a afiliarse al sindicato (24%), entre otras acciones antisindicales alarmantes.

SALARIO DECENTE

Un salario decente constituye un pago en el que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades básicas y las de su familias, tales como, alimentación, vivienda, y otras necesidades e imprevistos.



Para los trabajadores, los salarios representan parte fundamental de las condiciones de trabajo, ya que son su principal ingreso económico con el que deben cubrir sus necesidades y las de su familia.

El salario decente puede medirse a través de condiciones laborales de los trabajadores, como: tipos de contratación, afiliaciones a seguridad social, situación financiera y económica, salarios y horas de trabajo.



• PERCEPCIÓN DEL • SALARIO DECENTE

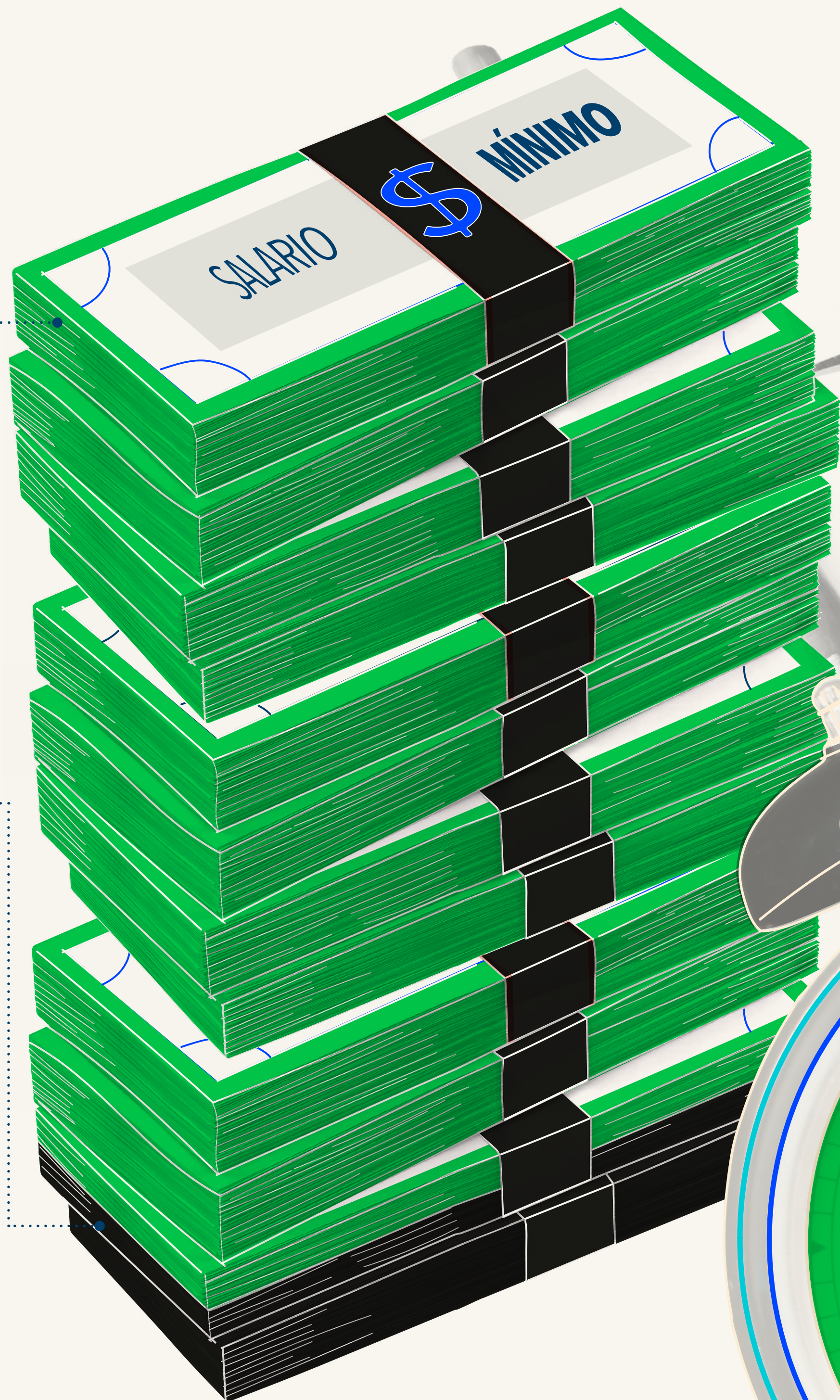
RESPECTO AL SALARIO MÍNIMO, ¿CUÁNTO GANAN LOS PARTICIPANTES?

1
91%

PERCIBE MÁS DE UN SALARIO MÍNIMO.

2
9%

PERCIBE UN SALARIO MÍNIMO.

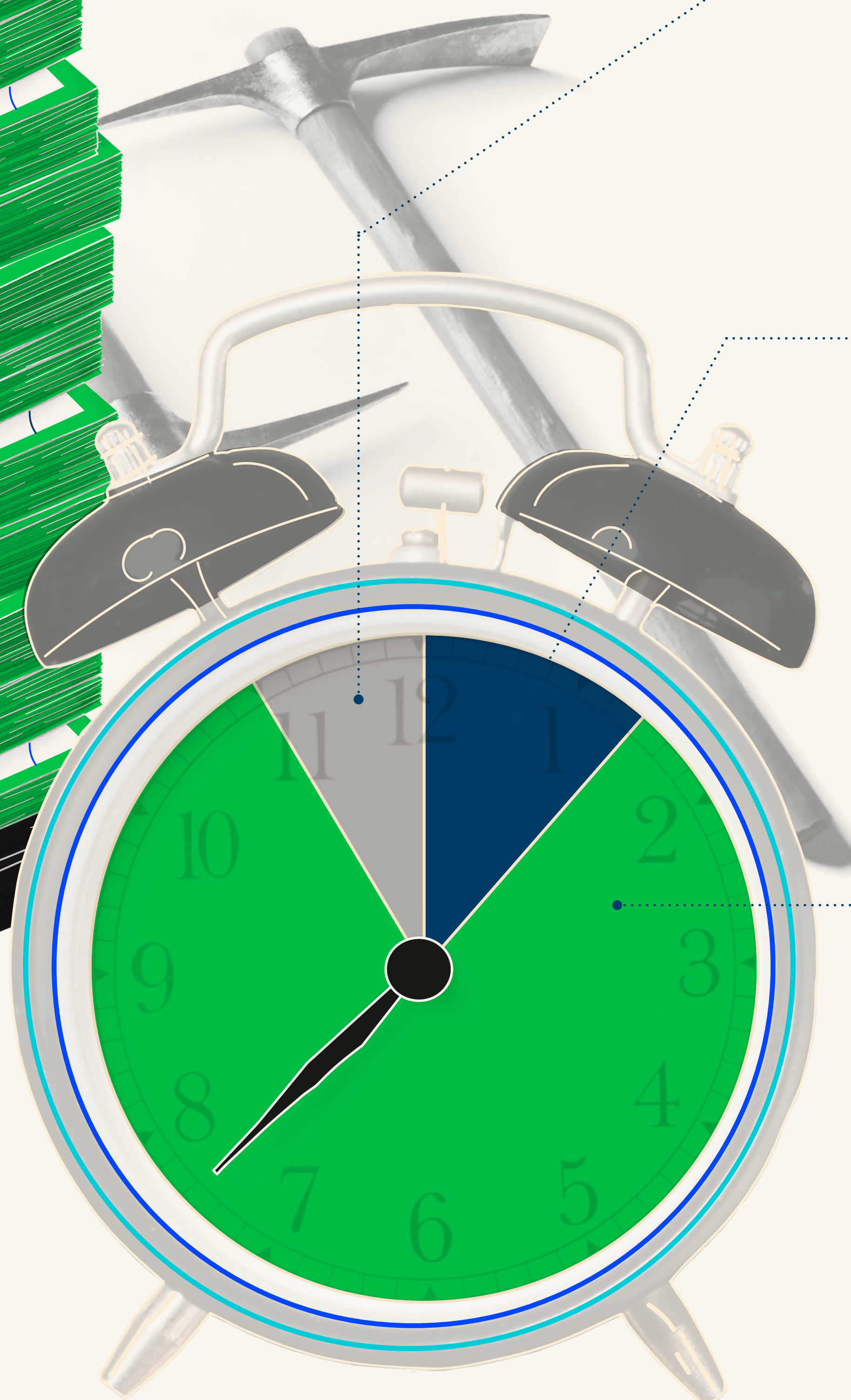


% DE TRABAJADORES QUE REPORTA CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJAN.

3
9%
60 HORAS

4
11%
MENOS DE 48 HORAS

5
80%
48 HORAS



La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. (OIT)7.

Sobre la frecuencia del pago y el pago de horas extras, se halló que al 83% de los participantes se le paga por días de trabajo; y el 48% de los participantes señala que **Nunca** reciben pago adicional por el trabajo de horas extras, el 29% señala que **A veces**, y el 23% señala que **Siempre** recibe pago adicional por el trabajo de horas extras.

CONTRATO, SEGURIDAD Y TIPOS DE SALARIO

Condiciones de trabajo dignas, como contratos estables y prestaciones como parte del salario, representan para los trabajadores seguridad y confianza.

Respecto a los tipos de contratos que tienen los participantes, encontramos que:



Así mismo, los participantes tienen:



Además, se consultó a los participantes si la empresa ofrece provisiones de alimentación, transporte o vivienda como parte del salario, encontrando que al 26% se le aplica este tipo de provisiones como parte del salario, siendo estas:



El **100%** de los participantes cuenta con Seguro Social de Salud pagado por el empleador.



CONCLUSIÓN

SALARIO DECENTE

La mayoría de participantes cuenta con un contrato laboral por tiempo indefinido y todos cuentan con Seguro Social de Salud pagado por el empleador. Además, las empresas ofrecen a la mayoría de participantes transporte como parte del salario. Asimismo, el 80% de los participantes trabaja a la semana 48 horas y el 91% gana más de un salario mínimo, aun cuando al 48% de los participantes Nunca les pagan las horas extras que realizan.

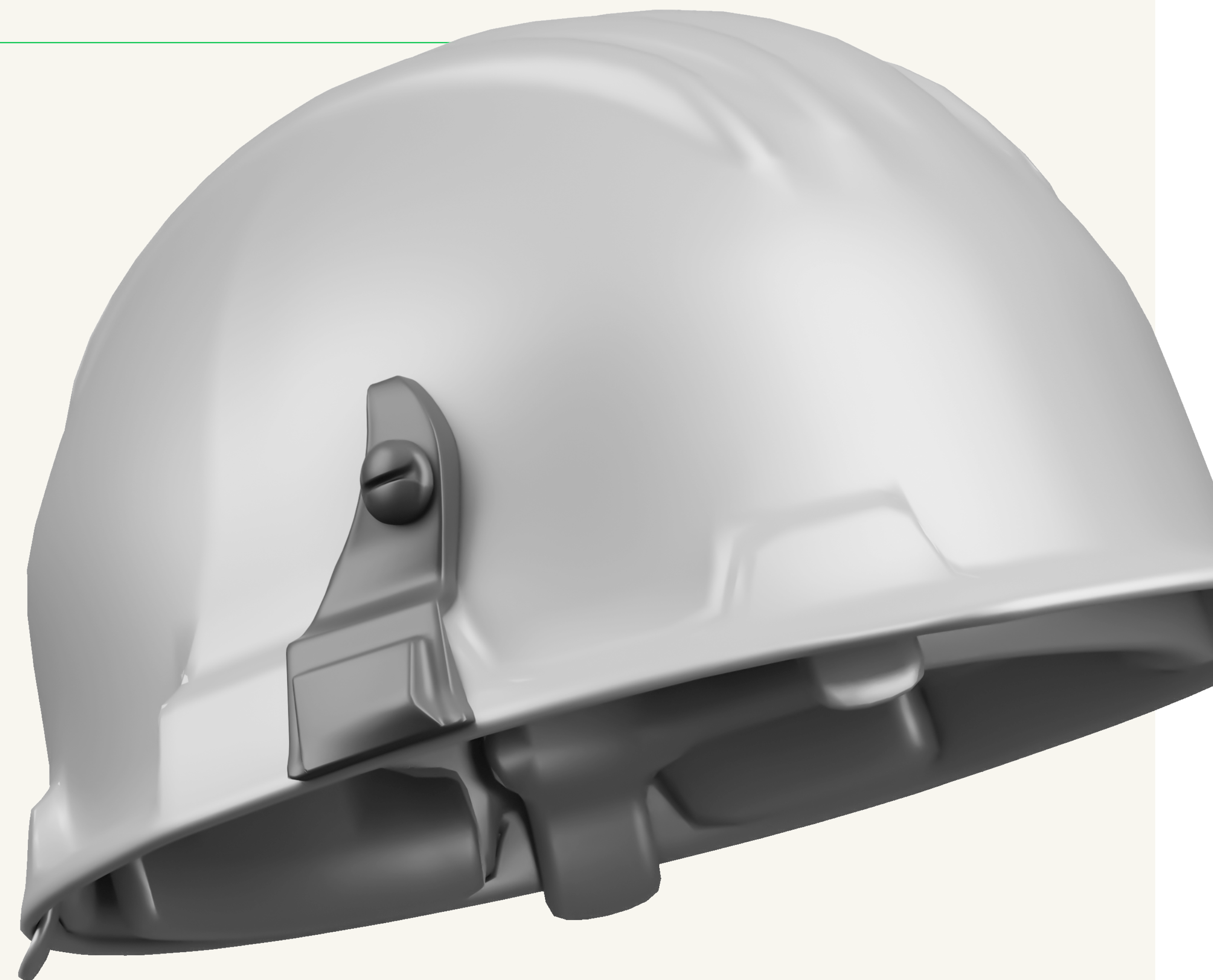
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las normativas internacionales, como las de la OIT, establecen normas y medidas de cumplimiento para garantizar la salud de los trabajadores y evitar así enfermedades ocupacionales o profesionales que resulten de malas prácticas en el trabajo.

Las empresas deben poner a disposición de los trabajadores instrumentos y herramientas para desarrollar sus actividades dentro de los parámetros de seguridad exigidos por las leyes nacionales e internacionales.

Es importante tener en cuenta que las medidas de salud y seguridad, los riesgos físicos, biológicos, psicosociales y dis ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores, los equipos multidisciplinarios que hacen parte del equipo de salud y seguridad en el trabajo, permiten determinar las buenas prácticas o los riegos a los que están expuestos los trabajadores.

Una adecuada implementación de medidas de salud y seguridad en el trabajo representa el cuidado que tienen las empresas con los trabajadores y el autocuidado que cada trabajador tiene consigo mismo.

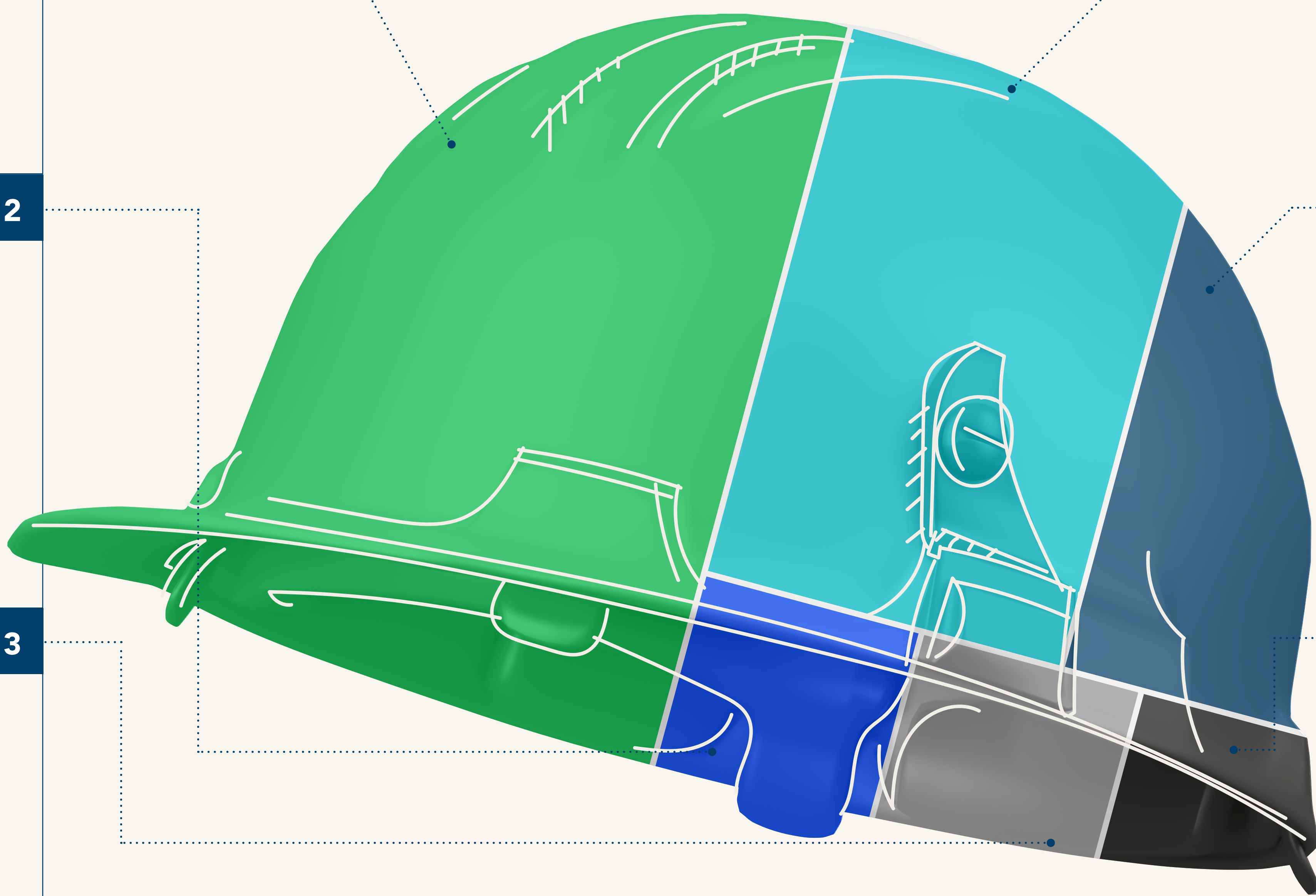


• RESULTADOS •

SALUD & SEGURIDAD EN EL TRABAJO



% DE TRABAJADORES QUE RECIBE CON FRECUENCIA CAPACITACIONES EN EL AÑO SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.



45%
CAPACITACIÓN ANUAL

7%
CAPACITACIÓN MENSUAL

7%
CAPACITACIÓN BIMESTRAL

19%
CAPACITACIÓN SEMESTRAL

16%
CAPACITACIÓN SEMANAL

6%
CAPACITACIÓN TRIMESTRAL

% DE TRABAJADORES QUE RECIBE CAPACITACIONES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DURANTE EL AÑO.

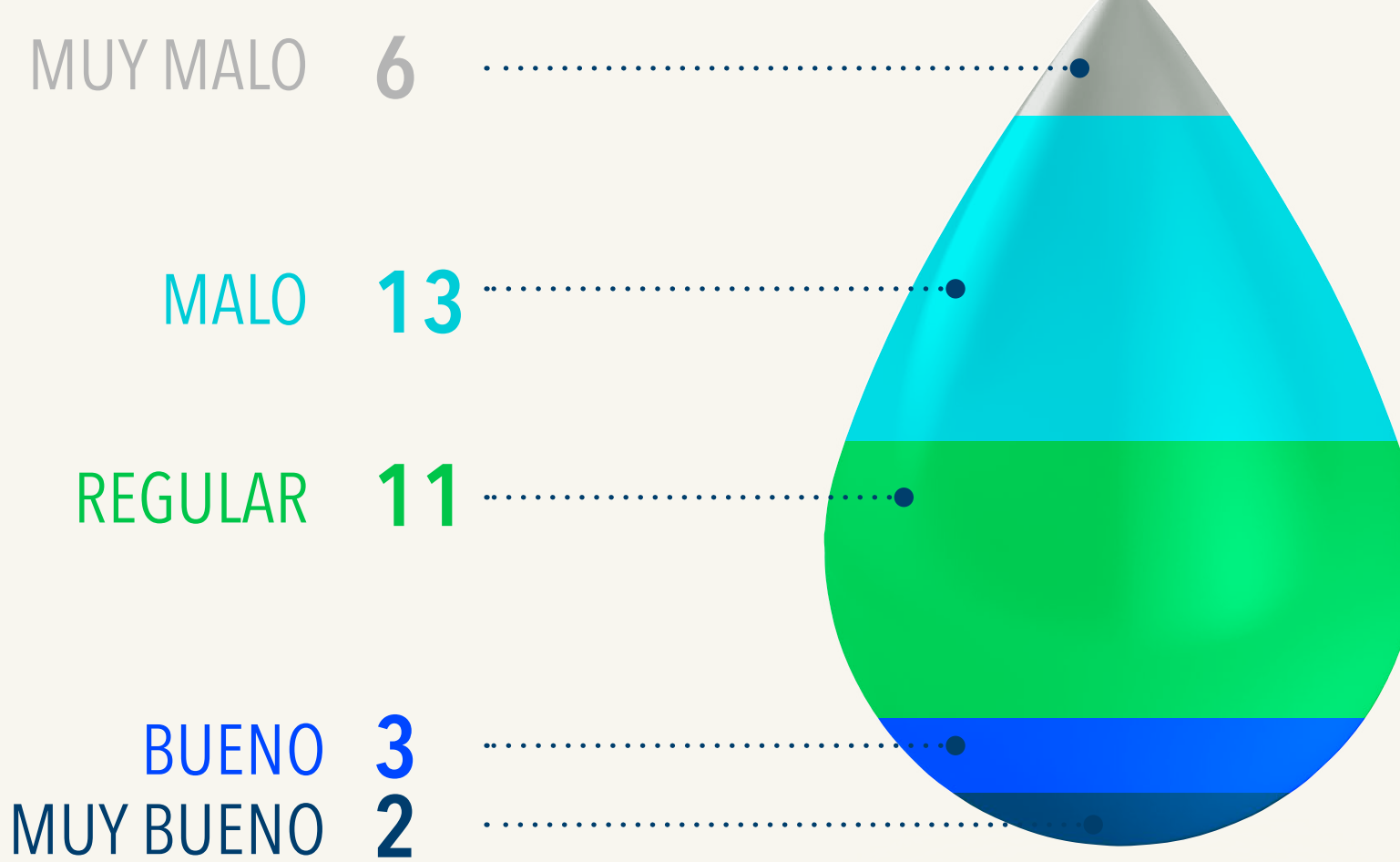


89% SÍ

11% NO

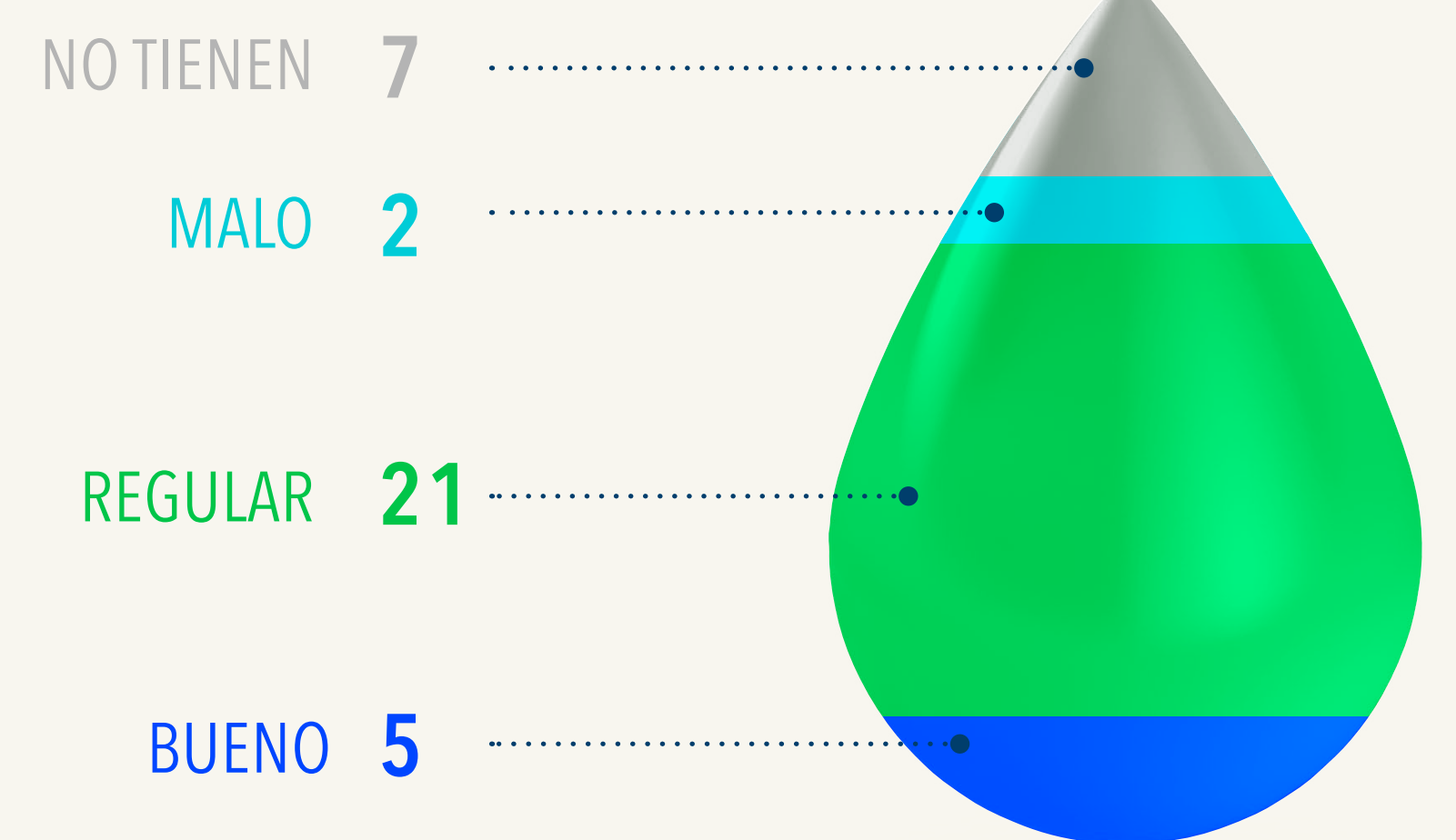
MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD

DE TRABAJADORES QUE VALORA LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN Y AGUA POTABLE DE LA EMPRESA.



El 37% de los participantes indica que la calidad del servicio de agua potable es malo.

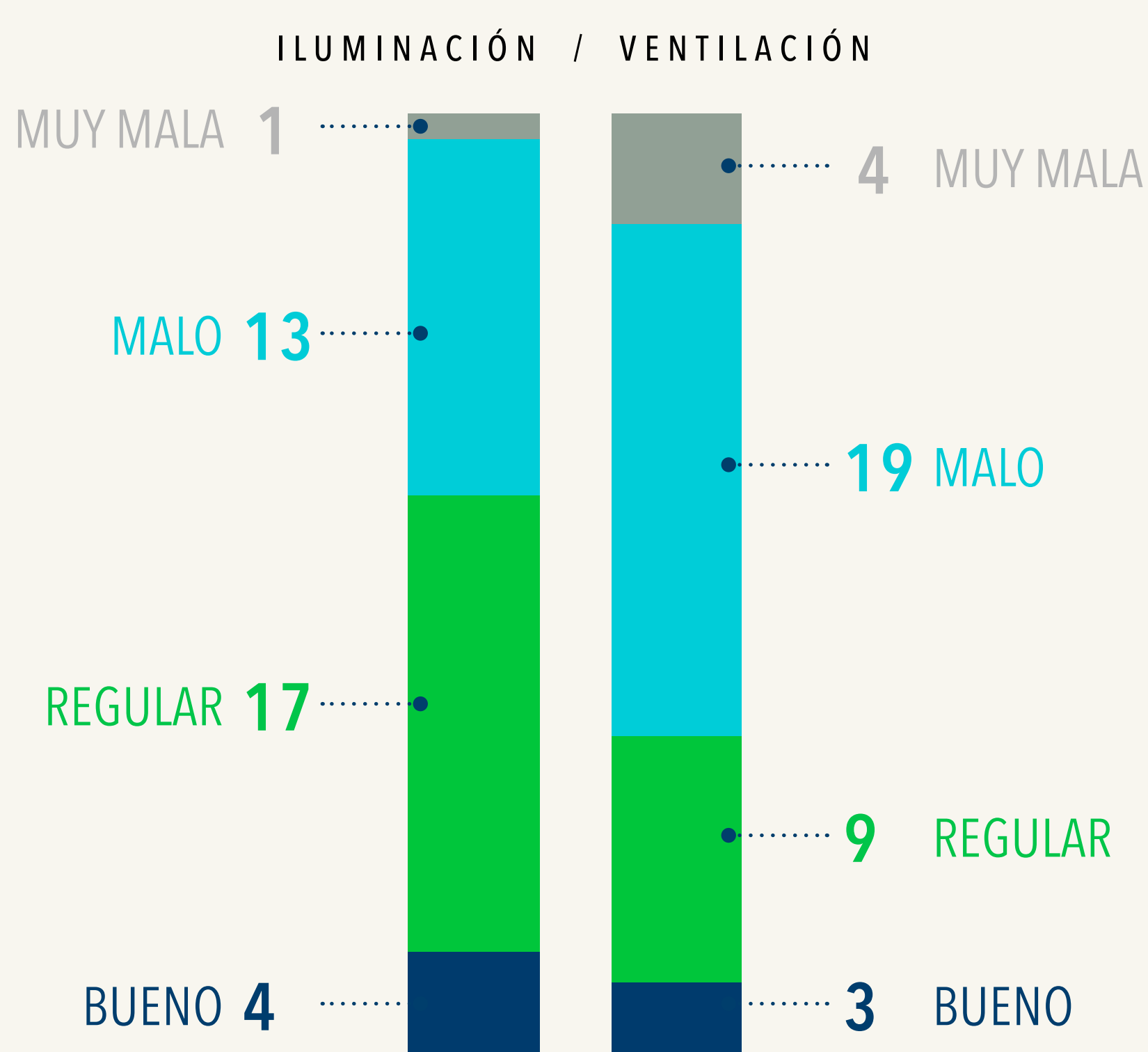
La prevención es fundamental cuando de salud y seguridad en el trabajo se trata, ya que ayuda a mitigar y evitar enfermedades y accidentes laborales.



El 60% de los participantes indica que la calidad del servicio de alimentación es regular.

RIESGOS FÍSICOS

DE TRABAJADORES QUE VALORA LA CALIDAD DE ILUMINACIÓN Y VENTILACIÓN EN SU ZONA DE TRABAJO.



El 49% de los participantes indica que la iluminación en su zona de trabajo es regular.

El 54% de los participantes indica que la ventilación en su zona de trabajo es mala.

DE TRABAJADORES QUE INDICA COMO ESTÁ CONFORMADO EL EQUIPO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.



Se preguntó por cómo está conformado el equipo de salud y seguridad en el trabajo: **equipo de ingeniería de seguridad (18), equipo de enfermería ocupacional (8), equipo de ergónomos (3), equipo de higienistas (2), comité de salud ocupacional y bienestar (1), no saben como está conformado (7).**

• RESULTADOS •

SALUD & SEGURIDAD EN EL TRABAJO



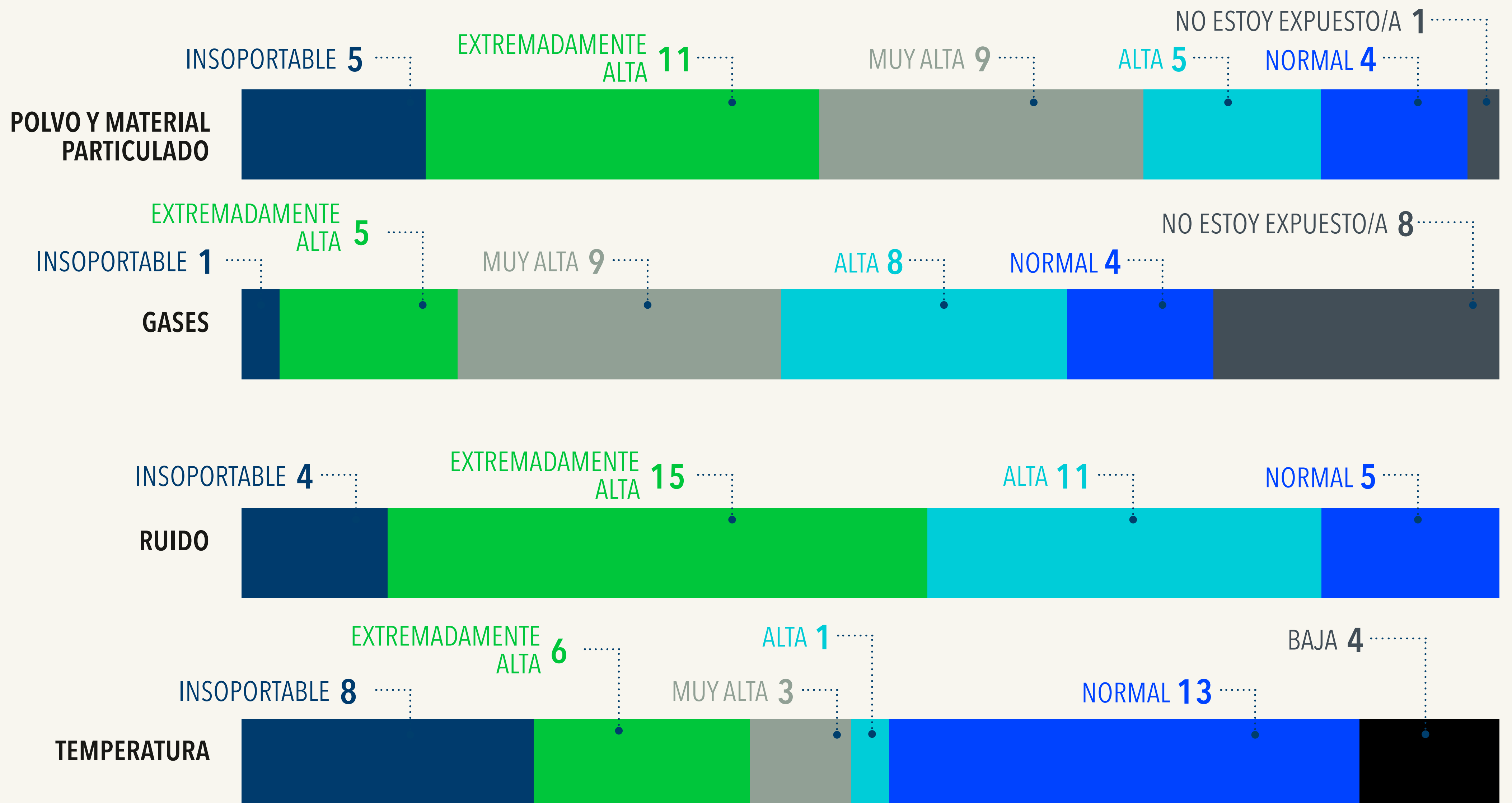
DE TRABAJADORES QUE ESTÁ EXPUESTO A POLVO Y MATERIAL PARTICULADO, GASES, RUIDO Y TEMPERATURA.

El **31%** de los participantes indica que la exposición a polvo y material particulado es extremadamente alto.

El **26%** de los participantes indica que la exposición a gases es muy alta.

El **43%** de los participantes indica que la exposición al ruido es alto.

El **37%** de los participantes indica que la exposición a la temperatura es normal.

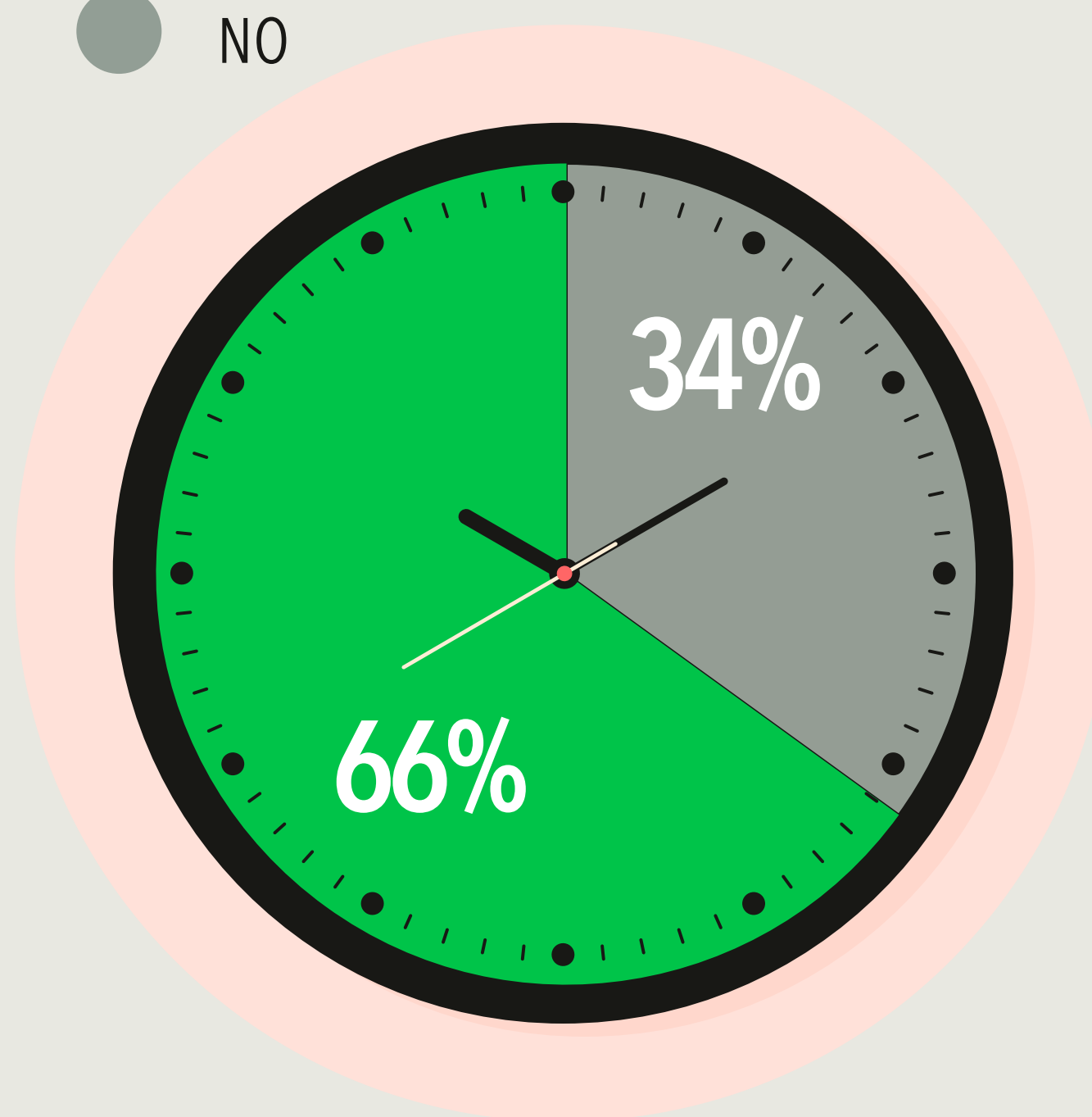


RIESGOS PSICOSOCIALES

Los trabajadores se ven expuestos a riesgos psicosociales cuando en su lugar de trabajo reciben tratos que afectan su salud física, emocional, social y psicológica. Condiciones de empleo y tratos del empleador hacia los trabajadores, son determinantes para definir el riesgo psicosocial de los trabajadores.

% DE TRABAJADORES QUE CONSIDERA QUE EL TRATO QUE RECIBEN COMO TRABAJADORES ES INJUSTO.

- SÍ
- NO

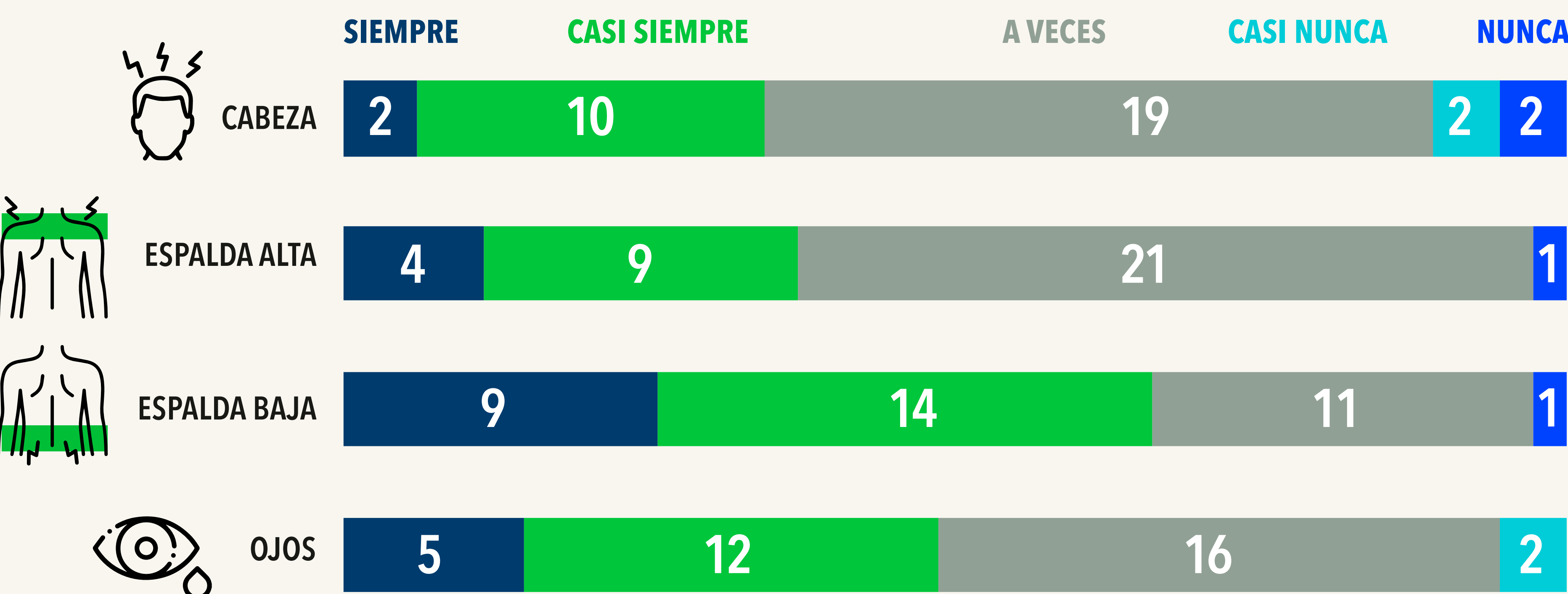


Se indagó por el número de horas que duermen los participantes: el 60% duerme entre 4 y 6 horas al día, el 37% duerme entre 6 y 8 horas, y el 3% restante duerme menos de 4 horas al día. Siguiendo, encontramos que el 26% de los trabajadores participantes ha tenido micro sueños durante sus jornadas laborales. Así mismo, el 66% de los trabajadores participantes considera que sus jornadas laborales son extenuantemente largas.

Sobre los descansos dentro y fuera de las jornadas laborales, encontramos que el 43% puede decidir cuándo tomar un descanso durante su jornada laboral, y del 57% que no puede decidir; se ha preguntado si cuando pide un descanso fuera de la jornada acordada tiene represalias por parte del empleador, teniendo que el 25% afirma que sí hay represalias por parte del empleador.

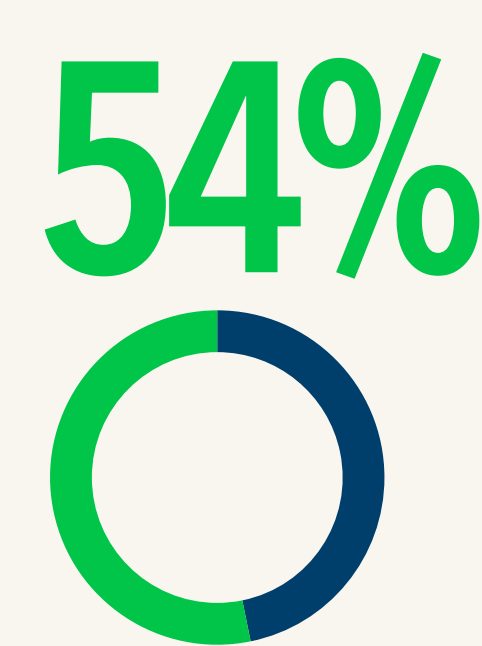
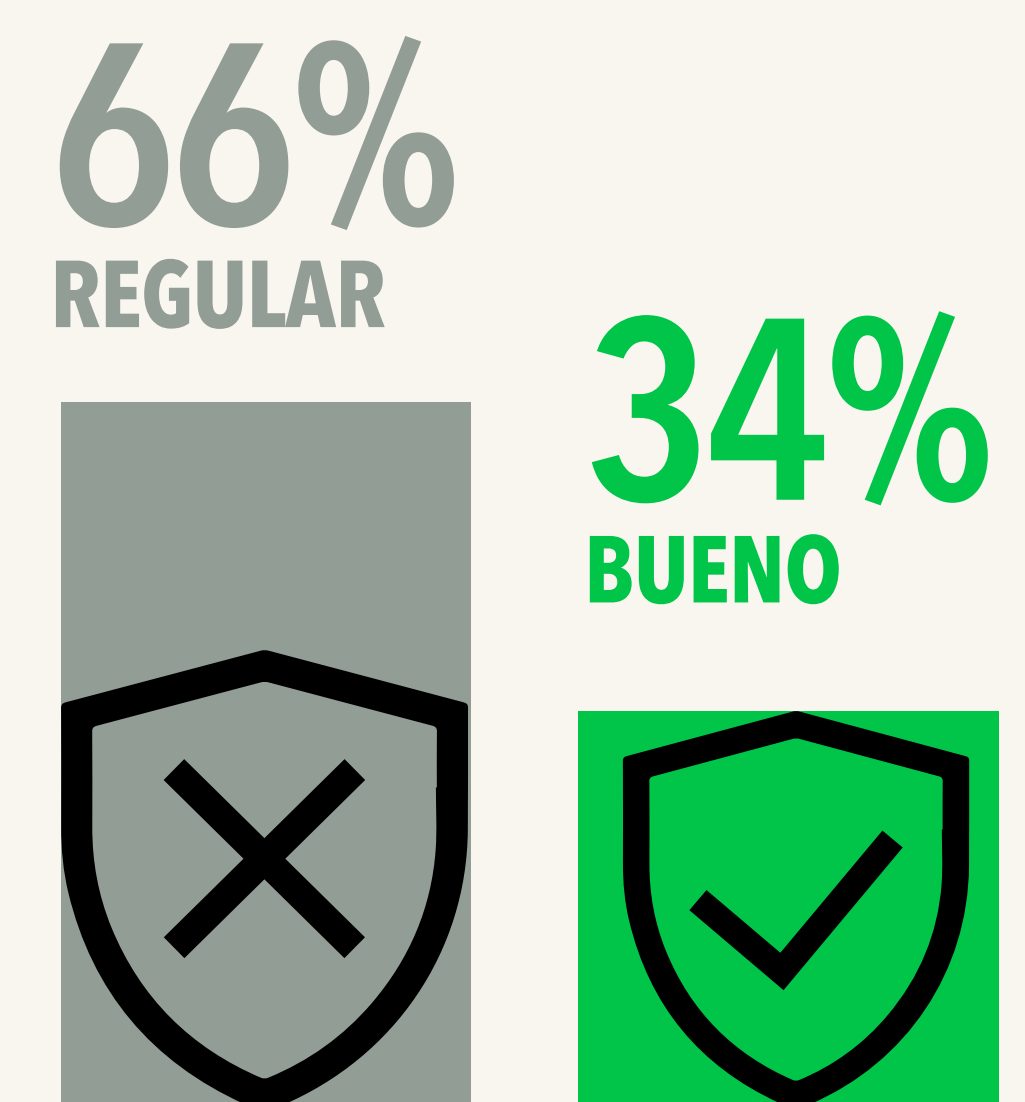
RIESGOS DISERGONÓMICOS

DE TRABAJADORES QUE PRESENTA MOLESTIAS, MALESTARES O DOLORS EN PARTES DEL CUERPO.



Las inadecuadas prácticas de salud y seguridad que a diario se producen entre el trabajador y la herramienta de trabajo, se convierten en trastornos o lesiones para el trabajador que progresivamente afectan la salud ocupacional.

% DE TRABAJADORES QUE PERCIBE UN NIVEL DE PROTECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.



Se preguntó por las condiciones del equipo de protección suministrado por la empresa donde trabaja, encontrando que el **54%** las valora como buenas, frente al **46%** que las valora como regulares.

% DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE ACCIDENTES LABORALES EN LA EMPRESA.

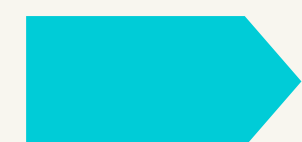
9% NO SABE



77% SÍ HA EXISTIDO



14% NO HA EXISTIDO



% DE TRABAJADORES QUE INDICA QUE EL PROTOCOLO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO FUE PUESTO A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES.

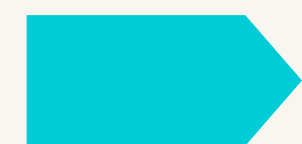
17% NO SABE



73% SÍ

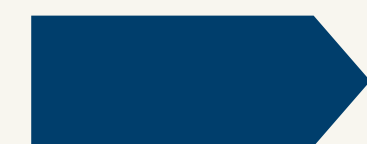


10% NO



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

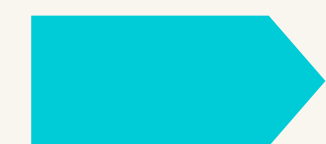
17% NO SABE



67% SÍ



16% NO

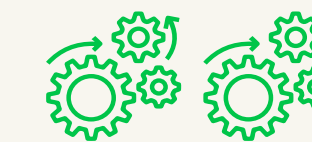


COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

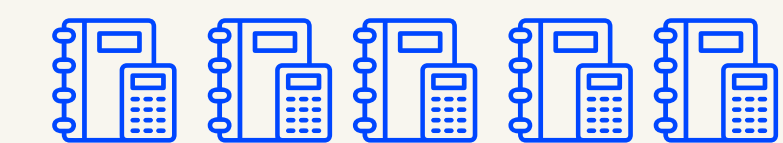
DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUIENES CONFORMAN EL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Indagando sobre los comités de salud y seguridad de las empresas, se preguntó quiénes los conforman, encontrando que los participantes reportan: profesionales relacionados al área operativa (2), directivos administrativos (5), profesional técnico en salud y seguridad en el trabajo (22), y trabajadores en general (23).

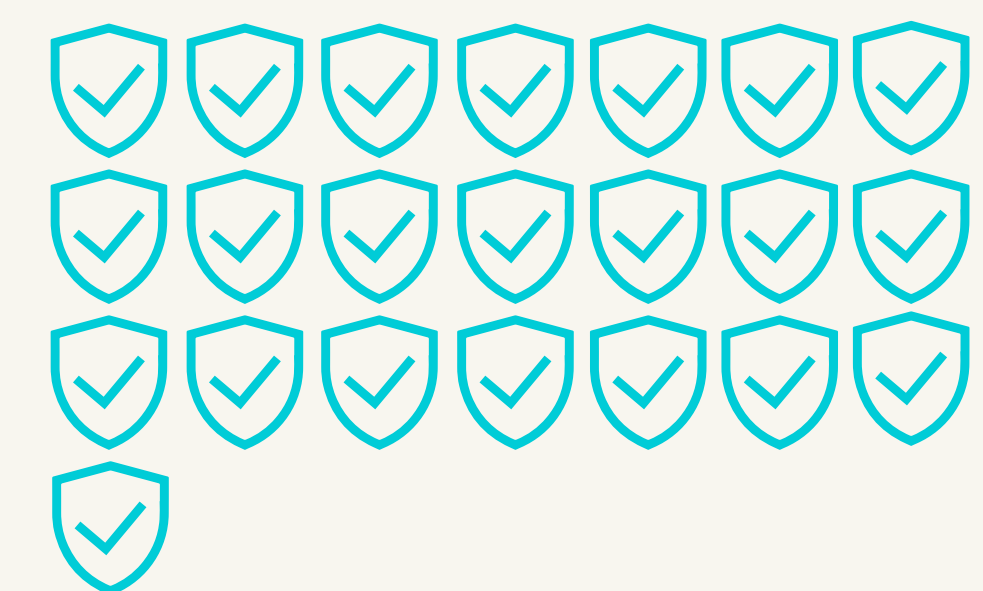
"En Bolivia, existen los Comités Mixtos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar", conformados por representantes de los empleadores y trabajadores; están reconocidos por Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar N° 16998 del 2 de agosto de 1979, en su capítulo VII, Arts. 30 al37.



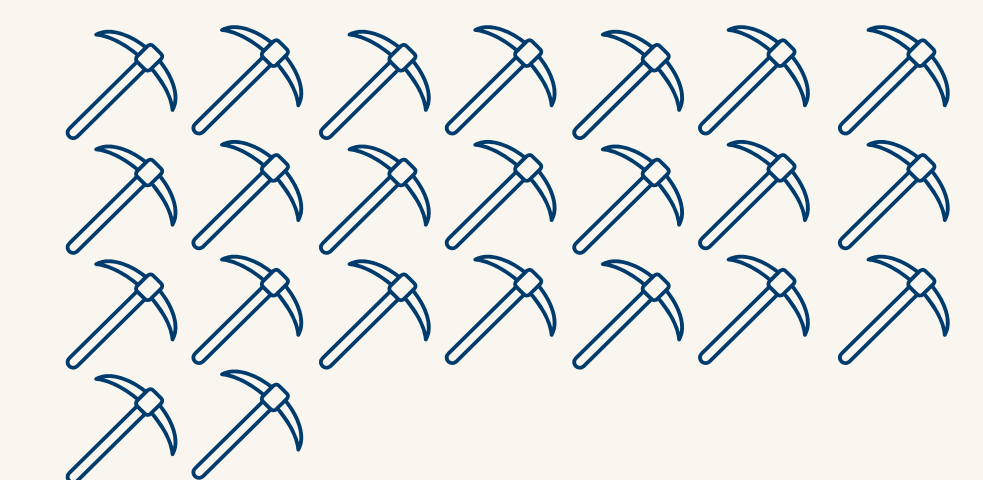
2 PROFESIONALES RELACIONADOS AL ÁREA OPERATIVA



5 DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS



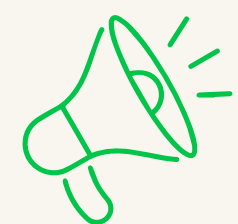
22 PROFESIONAL TÉCNICO EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



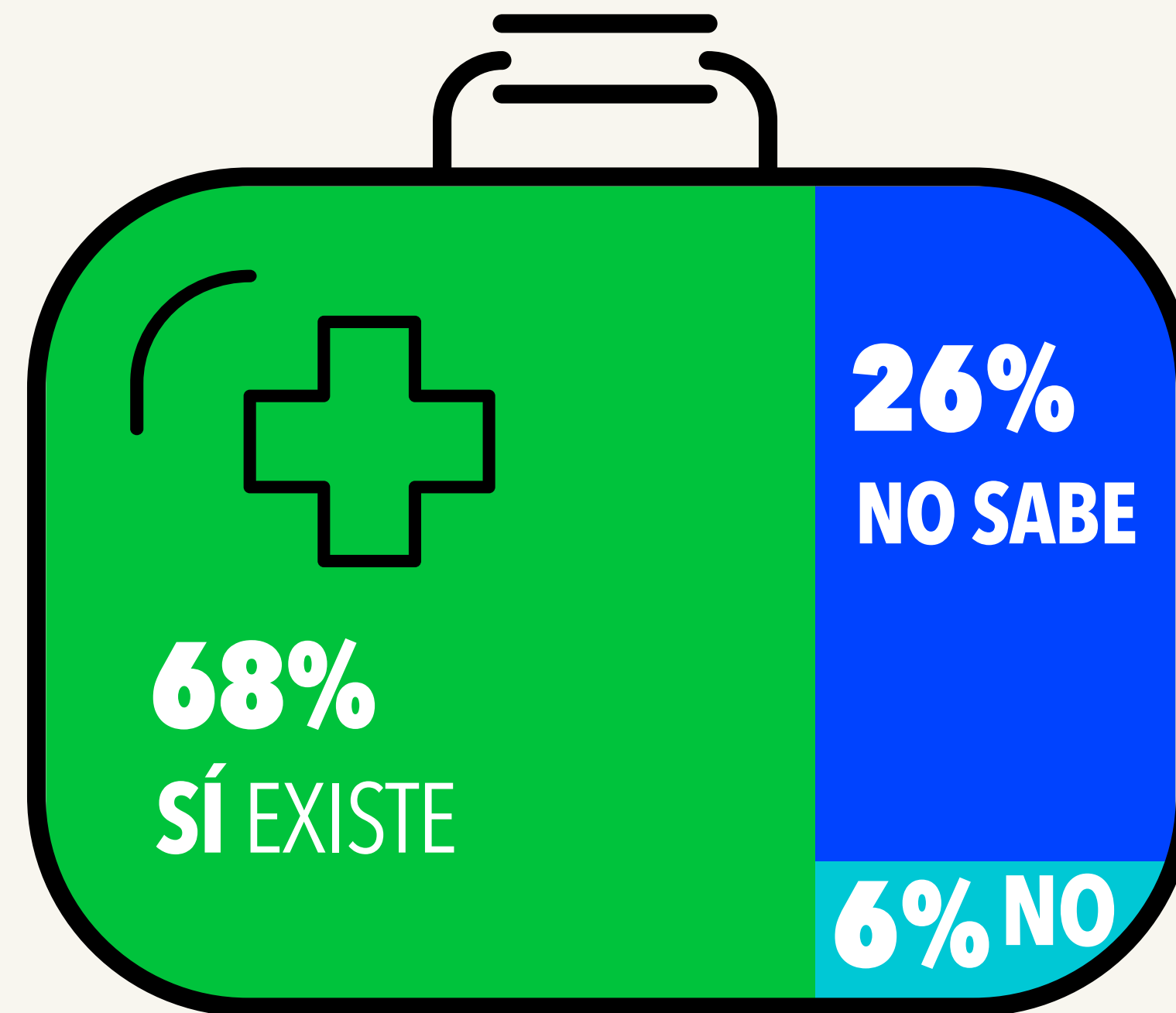
23 TRABAJADORES EN GENERAL

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los comités de salud y seguridad en el trabajo son importantes para los trabajadores en la medida en que son quienes se encargan de promover y vigilar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad al interior de las empresas.



% DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE ALGUNA NORMA QUE RESPALDE LA CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DE UN COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.



68% de los participantes indica que en la empresa existe una norma que respalde la creación y conformación de un comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

% DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE UN COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA.



91% de los participantes reporta la existencia de un comité de salud y seguridad en el trabajo en la empresa.

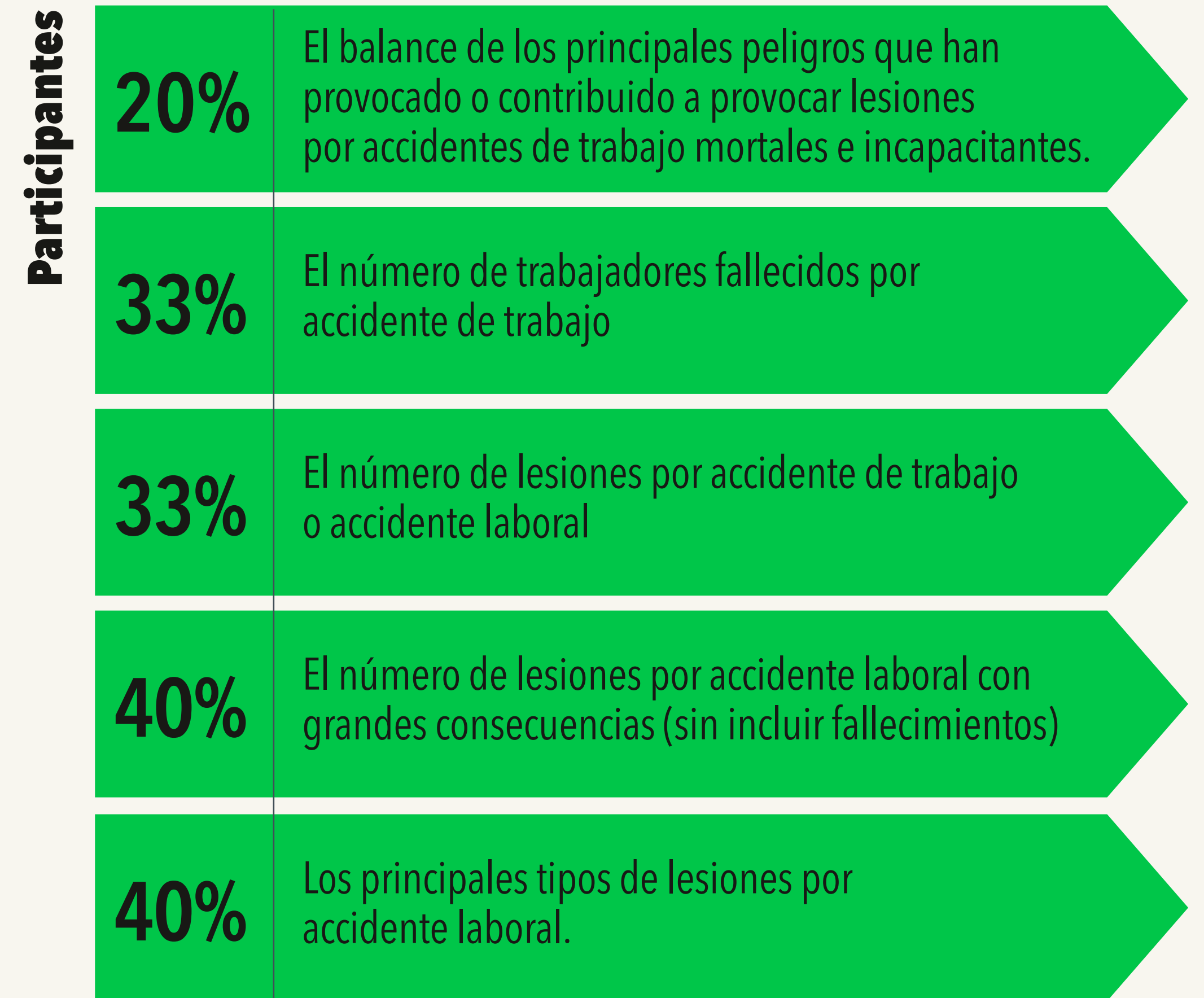
NOTIFICACIONES

% DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EN LA EMPRESA EXISTEN PROCESOS CONOCIDOS PARA NOTIFICAR PELIGROS O SITUACIONES DE RIESGO EN EL TRABAJO.



El 44% de los participantes indica que en la empresa existen procesos conocidos para notificar peligros o situaciones de riesgo en el trabajo. Asimismo, indican que la empresa reporta sobre: El balance de los principales peligros que han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidentes de trabajo mortales e incapacitantes, El número de trabajadores fallecidos por accidente de trabajo, El número de lesiones por accidente de trabajo o accidente laboral, El número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos), Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.

En la empresa donde usted trabaja, notifican a los trabajadores sobre:



La comunicación hace parte fundamental del sistema de salud y seguridad en el trabajo, ya que permite que los trabajadores se enteren sobre las normativas y medidas de salud y seguridad y de los riesgos que surjan en las diferentes áreas de trabajo de las empresas.

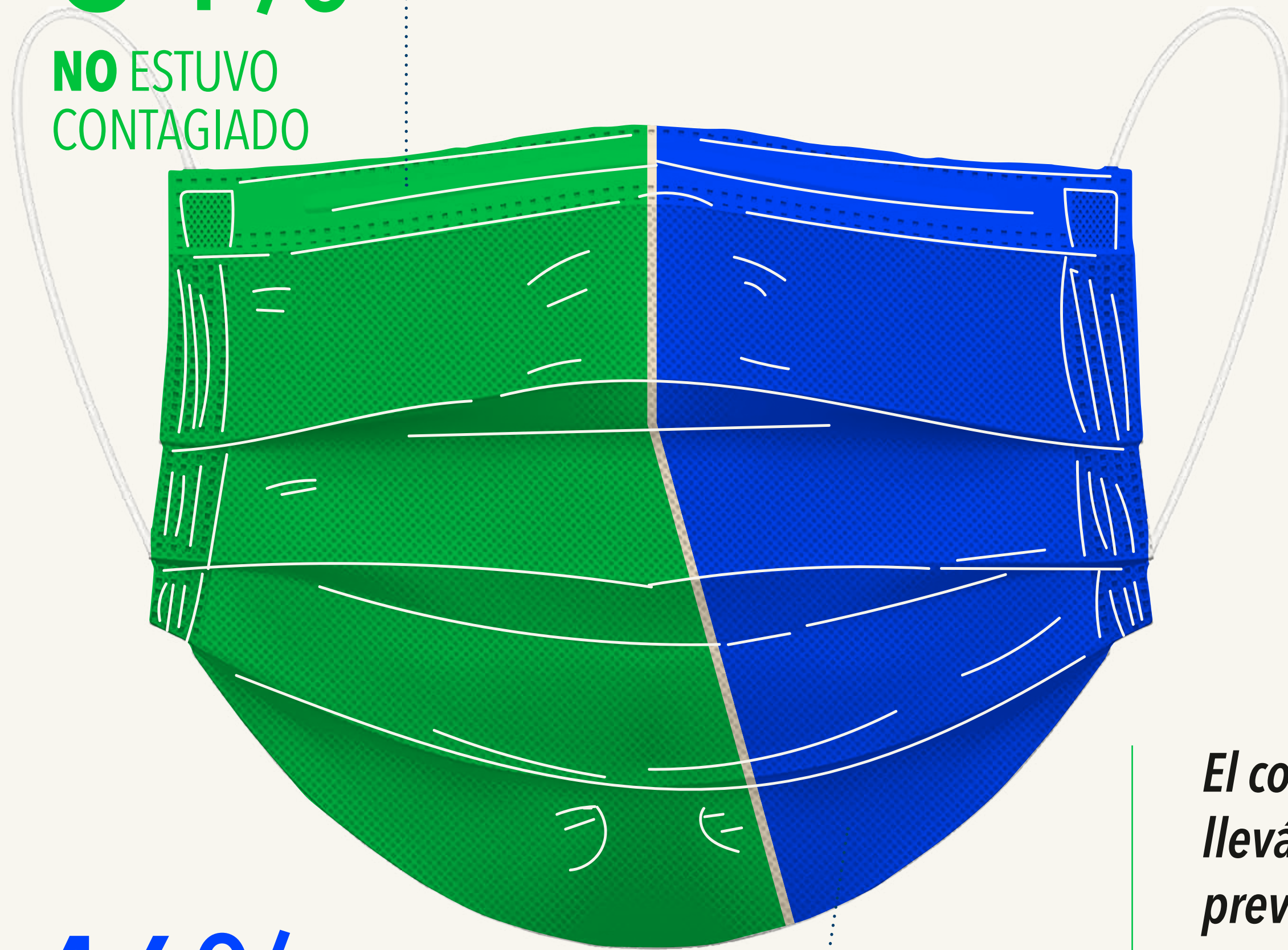


COVID-19

54%

% DE TRABAJADORES QUE ESTUVO CONTAGIADO DE COVID-19.

NO ESTUVO CONTAGIADO



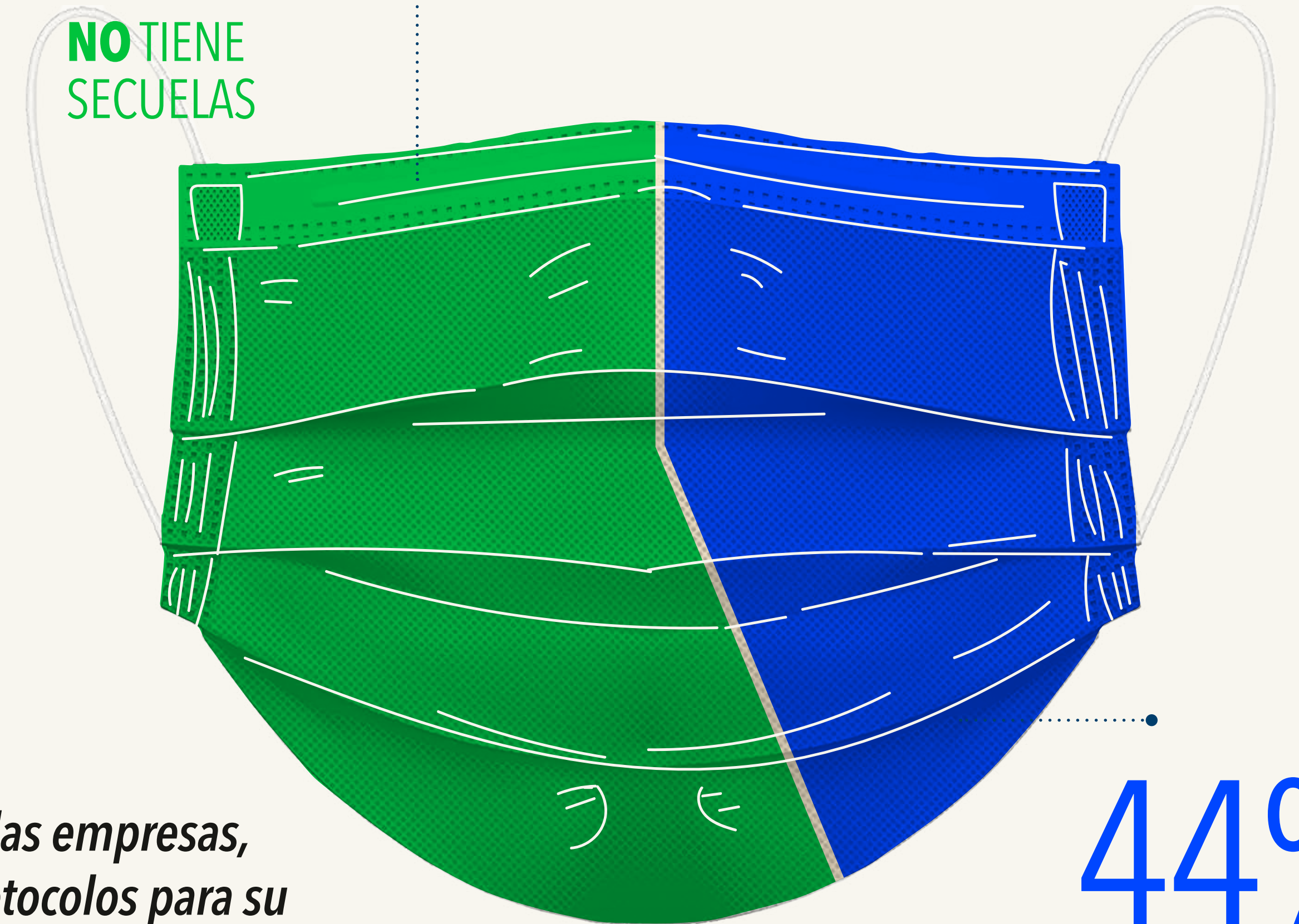
46%

SÍ ESTUVO CONTAGIADO

% DE TRABAJADORES QUE TIENE ALGUNA SECUELA DEL COVID-19.

56%

NO TIENE SECUELAS



44%

SÍ TIENE SECUELAS

El covid-19 impactó a las empresas, llevándolas a crear protocolos para su prevención y mitigación. Además de ser un factor de impacto económico en las empresas, también representa un problema de salud pública y laboral.





CONCLUSIÓN

SALUD Y SEGURIDAD

En materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, se presenta un alto índice de participantes que indican que reciben capacitaciones sobre salud y seguridad en el trabajo durante el año, y la mayoría las reciben anual, semestral y semanalmente. La mayoría de participantes duerme menos de ocho horas y manifiestan que han tenido microsueños durante las jornadas laborales, a la vez que consideran que las jornadas de trabajo son extenuantemente largas. Se reporta una exposición a polvo y material particulado extremadamente alta, así como alta exposición a gases. De igual manera, se reportan molestias, dolores y malestares en el cuerpo (riesgos de enfermedades disergonómicas) frecuentes. También se encuentra que el 66% de los participantes considera que el trato que reciben como trabajadores es injusto.

Los participantes califican como regular el nivel de protección de salud y seguridad; el 77% reporta la existencia de accidentes laborales en la empresa, en donde la mayoría los asocia con condiciones por debajo de los estándares de salud ocupacional.

TRABAJO INFANTIL

'Los niños en edad de educación obligatoria (15 años, 14 en algunos países) no serán contratados ni participarán en situaciones laborales. Se liberarán los niños que estén en situaciones laborales para permitirles ir a la escuela. (OIT).8

El trabajo infantil es en todo sentido una violación a los derechos humanos, dado que quita a los niños la oportunidad de disfrutar su etapa de niñez, al igual que le impide pasar por el proceso de escolarización, interfiriendo en su desarrollo psicológico y emocional. Según la OIT, 'el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social.'¹

1. Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-es/index.htm>

MEDIDAS Y OCURRENCIA DEL TRABAJO INFANTIL

% DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA O PROTOCOLO QUE PROHÍBA EL TRABAJO INFANTIL.

48%
NO SABE



46%
SÍ REPORTA

6%
NO REPORTA

Así mismo, se preguntó si conocen si en la zona minera hay menores de edad, encontrando que el 31% afirma que SÍ los hay, el 60% afirma que NO, y el 9% no sabe. De los participantes que afirman que SÍ hay menores de edad en la zona minera, dicen que están allí porque: acompañan a sus padres y porque trabajan en la mina. Quienes afirman que hay menores de edad trabajando en la zona minera, dicen que lo hacen de manera informal.

TRABAJO FORZADO

"Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". **(OIT)9.**

El trabajo forzoso o forzado se refiere a situaciones en las que los trabajadores realizan labores bajo amenazas, violencia o intimidación, y que supone la violación a los derechos humanos de los trabajadores.

La obligación a realizar horas extras y su no pago, hacen parte de un trabajo forzado.

% DE TRABAJADORES QUE REALIZA HORAS EXTRAS EN LA EMPRESA.

El 80% de los participantes realiza horas extras, la frecuencia con la que realizan horas extras es: un día a la semana (3), varios días al mes (15), un día al mes (1), y ocasionalmente (9).

Quienes realizan horas extras en la empresa, lo hacen porque requieren el dinero extra para completar el presupuesto (9), los obligan (7), por la urgencia de terminar un trabajo (10), cuando un compañero está ausente (1), por gusto (1), por necesidad (1).

80%

SÍ REALIZA HORAS EXTRA

20%

NO REALIZA HORAS EXTRA

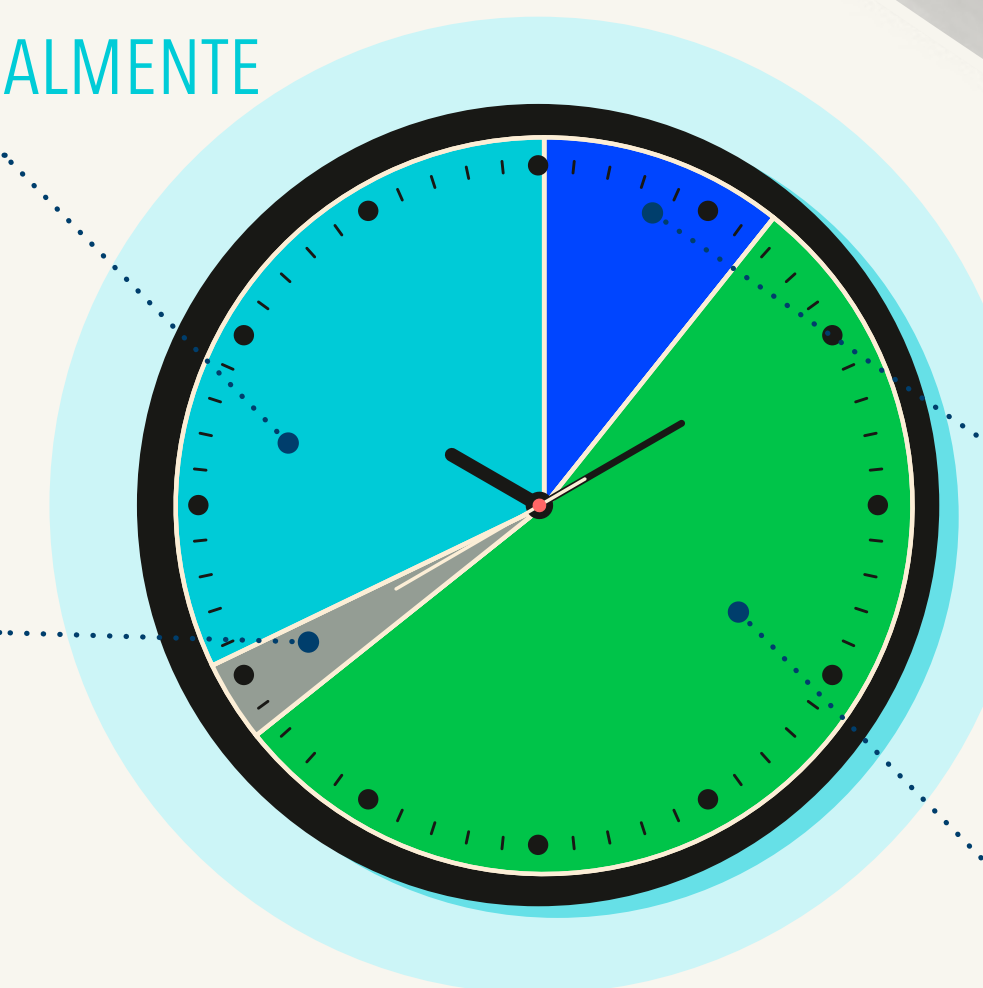
32% OCASIONALMENTE

% DE TRABAJADORES QUE REALIZA CON FRECUENCIA HORAS EXTRAS EN LA EMPRESA.

4% UN DÍA AL MES

11% UN DÍA A LA SEMANA

53% VARIOS DÍAS AL MES



GÉNERO

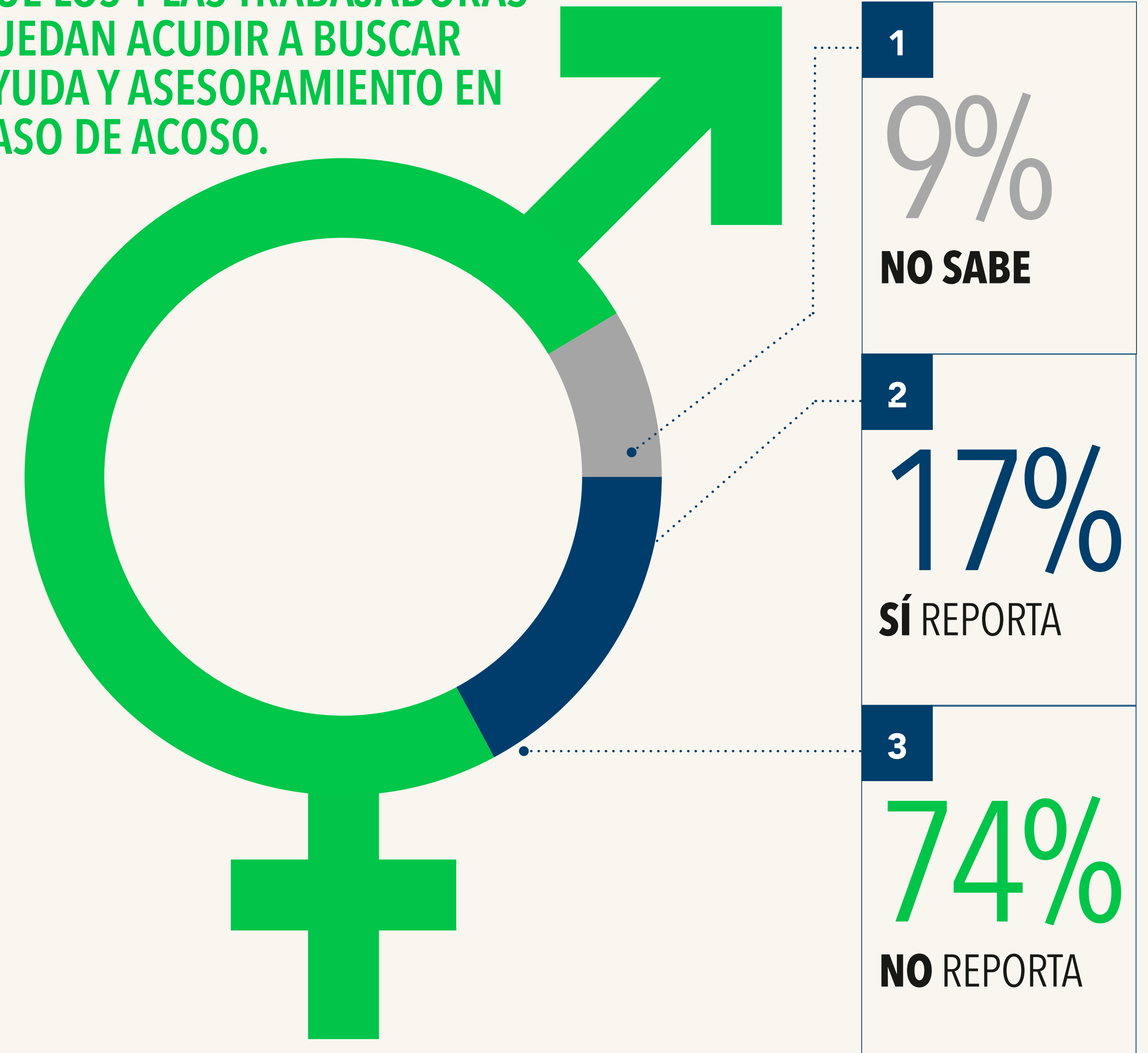
La igualdad de género hace parte de los objetivos para que en las empresas se cumplan los derechos laborales de los y las trabajadoras, logrando que tanto hombres como mujeres tengan condiciones dignas de trabajo, en cuestiones de tratos, ascensos y remuneraciones.



'La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.' (OIT)10.

Políticas y protocolos al interior de la empresa que ayuden a los y las trabajadoras a buscar ayuda en caso de discriminación y acoso debido al género, el trato diferencial en el trabajo entre hombre y mujeres, las medidas que toma la empresa frente a tales situaciones, hacen parte de lo que se ha indagado con los trabajadores para tener una perspectiva de cómo las empresas manejan los temas de género.

% DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE UN COMITÉ DE GÉNERO ACTIVO AL QUE LOS Y LAS TRABAJADORAS PUE DAN ACUDIR A BUSCAR AYUDA Y ASESORAMIENTO EN CASO DE ACOSO.

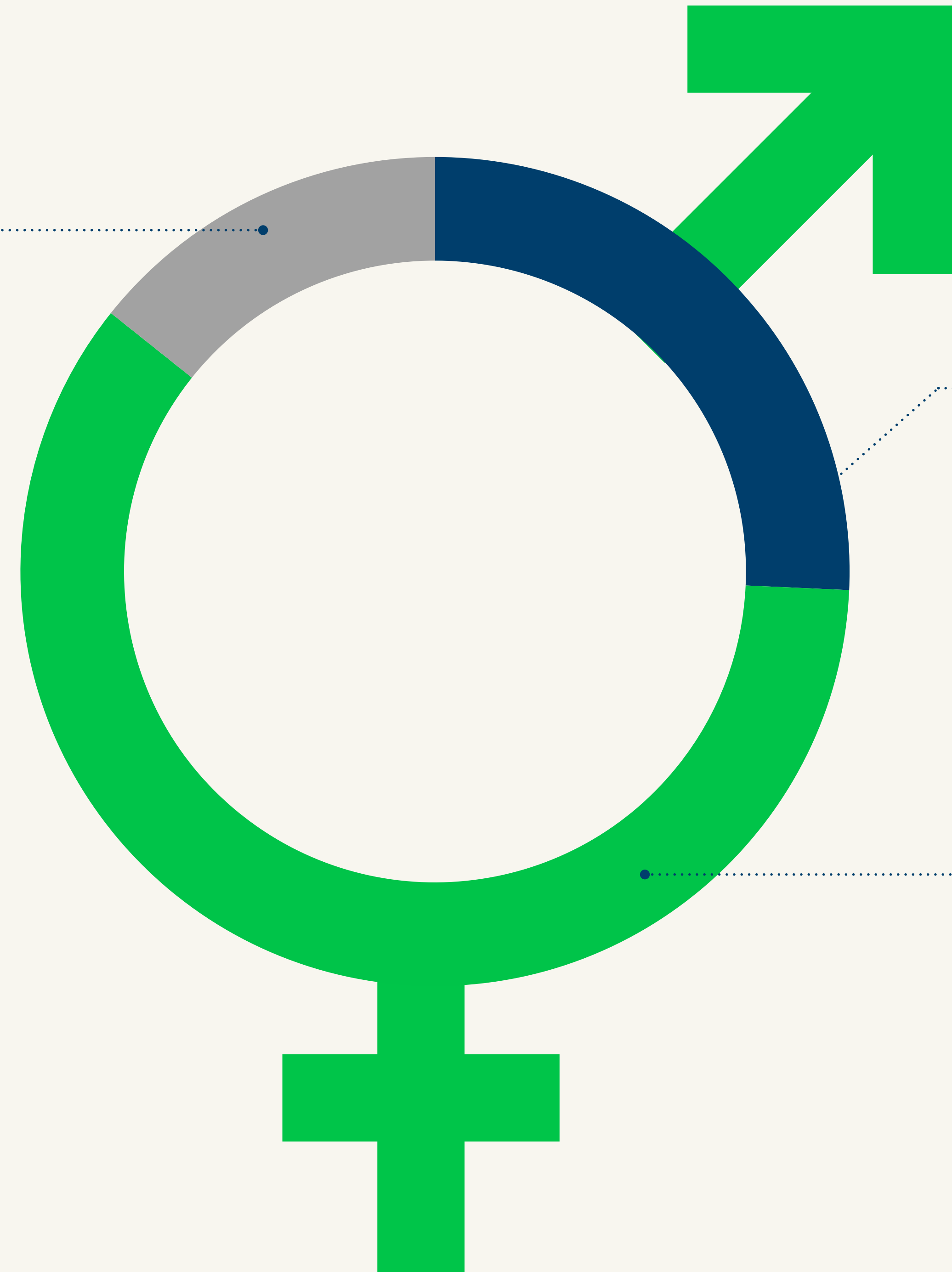


% DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA/PROTOCOLO EN CASO DE QUE OCURRA ACOSO

Se pregunta si en la empresa existe una política/protocolo en caso de que ocurra acoso: el 26% afirma que existe una política/protocolo en caso de que ocurra acoso, el 60% dice que NO existe, y el 14% desconoce sobre este tema dentro de la empresa.

En la misma línea, se preguntó si han sido víctimas de acoso y discriminación debido a su género, a lo que las dos participantes de género femenino respondieron que SI han sido víctimas. Las formas de acoso por las que han sido víctimas, son: persecución y hostigamiento por parte de los jefes y compañeros hombres; así mismo, expresan que las formas de discriminación por las que han sido víctimas, son que por el hecho de ser mujeres los jefes les ponen a hacer diligencias personales, tales como, hacer compras o envíos de paquete.

1
14%
NO SABE



2
26%
SÍ REPORTA

3
60%
NO REPORTA

MANEJO MEDIOAMBIENTAL

El sistema de gestión ambiental en las empresas permite que los impactos generados por sus actividades sean menores y compensen los daños realizados al ecosistema, a las comunidades y a los diferentes sistemas que están en torno a las empresas.



Al ser la minería una actividad que genera impactos que afectan los ecosistemas de su entorno, es importante identificar las medidas que emplean las empresas para mitigar y reducir los efectos de sus actividades.

Este espacio buscó indagar sobre protocolos y programas de gestión ambiental, fugas de productos al medio ambiente, incidentes de contaminación, impacto a las comunidades y medidas de manejo.

% DE TRABAJADORES QUE
REPORTA QUE EN LA EMPRESA
HAY PROTOCOLOS DE GESTIÓN
AMBIENTAL QUE REDUZCAN EL
IMPACTO AMBIENTAL



% DE TRABAJADORES QUE
REPORTA QUE LA EMPRESA
CUMPLE LOS PROTOCOLOS DE
GESTIÓN AMBIENTAL



DE TRABAJADORES QUE INDICA CUÁLES PROTOCOLOS DE GESTIÓN AMBIENTAL IMPLEMENTA LA EMPRESA.

Participantes

3	Implementación de medidas para el control del ruido
4	Implementación de medidas para el control de material particulado
4	Planes de reforestación y restauración ecológica
17	Implementación de planes de manejo de residuos peligrosos
19	Implementación de programas de gestión de residuos sólidos
21	Implementación de programas de ahorro y uso eficiente del agua
30	Operación de plantas de tratamiento de agua residuales

Se preguntó a los participantes por los protocolos de gestión ambiental que implementa la empresa: Implementación de medidas para el control del ruido (3), Implementación de medidas para el control de material particulado (4), Planes de reforestación y restauración ecológica (4), Implementación de planes de manejo a residuos peligrosos (17), Implementación de programas de gestión de residuos sólidos (19), Implementación de programas de ahorro y uso eficiente del agua (21), Operación de plantas de tratamiento de aguas residuales (30).

Alguna vez han visto fugas de productos químicos al medio ambiente: el 20% de los participantes ha visto que esta práctica ha sido realizada, al tiempo que 80% considera que la empresa NO realiza tal práctica.

En la misma dirección apunta la pregunta ¿Sabe de otros incidentes de contaminación en la empresa donde usted trabaja?, los participantes argumentan que se presentan derrames de agua de colas, derrame de otras sustancias, esparcimiento de humo y polvo.

Los impactos ambientales de fugas o incidentes ambientales fueron causados en agua (3), suelo (1), paisaje (1), comunidades (1), fauna (1), flora (1).

Sobre la implementación de medidas de manejo de estos impactos sobre la comunidad por parte de la actividad de la empresa, el 35% afirma que la empresa ha empezado a tomarlas para reducir estos impactos, el 15% responde que la empresa aún NO toma medidas para mitigar los impactos, y el 50% no sabe.

DE TRABAJADORES QUE REPORTA IMPACTOS QUE SE HAN GENERADO EN LAS COMUNIDADES A CAUSA DE LA MINERÍA.

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

2

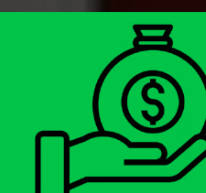


Cambio en las dinámicas culturales

1

Ninguna

10



Cambio en las dinámicas económicas

13



Afectación a servicios ecosistémicos

17



Impactos hacia la salud de la población

CONCLUSIÓN

TRABAJO INFANTIL

El 46% de los participantes reporta que en la empresa existe una política o protocolo que prohíbe el trabajo infantil. El 31% afirma que hay menores de edad en las zonas mineras, argumentando que están allí porque acompañan a sus padres y porque trabajan en la mina.

TRABAJO FORZADO

El 80% de los participantes que realiza horas extras en las empresas tienen diferentes razones para hacerlo, entre ellas, porque requieren el dinero extra para completar el presupuesto, porque los obligan, por la urgencia de terminar un trabajo, cuando un compañero está ausente, por gusto o por necesidad.

GÉNERO

El 74% de los participantes indica que en la empresa no existe un comité de género activo al que los y las trabajadoras puedan acudir a buscar ayuda y asesoramiento en caso de acoso, ni tampoco existen protocolos o políticas en caso de acosos. Se encontró también que las dos mujeres participantes indican que han sufrido acoso y discriminación debido a su género, representándose en persecución y hostigamiento por parte de los jefes y compañeros hombres, y que los jefes les ponen a hacer diligencias personales, tales como, hacer compras o envíos de paquete.

MANEJO MEDIOAMBIENTAL

Se encuentra que hay un índice alto de participantes que indican que en la empresa hay protocolos de gestión ambiental que buscan reducir el impacto ambiental, a la vez que reportan que la empresa cumple con dichos protocolos. Además, reportan que los impactos ambientales de fugas o incidentes ambientales fueron causados en el agua, suelo, paisaje, comunidades, fauna y flora. Adicionalmente, indican que los impactos que se han generado en las comunidades a causa de la minería, son: Cambio en las dinámicas culturales y económicas, Afectación a servicios ecosistémicos, e Impactos hacia la salud de la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. F. Rodríguez López y otros, "Efectos de la minería en el desarrollo económico, social y ambiental del Estado Plurinacional de Bolivia", Documentos de Proyectos, (LC/TS.2020/42), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.
2. CNV Internationaal, 2020, "Estado de situación en la minería Bolivia".
3. CNV Internationaal, 2021, "Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería".
4. OIT, (s.f.), "Diálogo social". Obtenido de <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>.
5. OIT, (s.f.), "Derecho de negociación colectiva". Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151852/lang-es/index.htm#:~:text=El%20derecho%20de%20los%20trabajadores,y%20condiciones%20de%20trabajo%20particulares.
6. OIT, (s.f.) "Libertad sindical". Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm>.
7. OIT, (s.f.), ¿Qué es un salario mínimo?. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>.
8. OIT, (s.f.), "¿Qué se entiende por trabajo infantil?". Obtenido de <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang-es/index.htm>.
9. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm#:~:text=La%20definición%20del%20trabajo%20forzoso,individuo%20no%20se%20ofrece%20voluntariamente>".
10. OIT, (s.f.), "La OIT y la igualdad de género". Obtenido de <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20se%20ha%20propuesto,equidad%2C%20seguridad%20y%20dignidad%20humana>.