Desigualdad de trato contra trabajadores subcontratados del sector minero

Denuncia contra Colombia y Perú en el marco del capítulo sobre Comercio y Desarrollo Sostenible del Tratado de Libre Comercio con la UE

Índice

Introducción 3

Terciarización ilegal y violencia antisindical en Colombia y Perú 3

Brecha entre asalariados directos y trabajadores tercerizados 5

Antisindicalismo 6

Fallas en las regulaciones 7

Objetivo de la denuncia por ventanilla única 8

El pasado 17 de mayo de 2022, los sindicatos Sintracarbón, Sintracerrejón y el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Andaychagua Volcan sin tilde Compañía Minera, coordinados por CNV Internationaal, presentaron una denuncia según la cual los gobiernos de Colombia y de Perú habrían violado múltiples disposiciones del Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea (UE). En la denuncia se destaca la violencia antisindical y el abuso de la subcontratación, prácticas que llevan a violaciones del derecho a la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva y, por ende, a discriminaciones contra los trabajadores tercerizados que realizan labores iguales. Estas precarias condiciones laborales y prácticas antisindicales ocurren en minas pertenecientes a Glencore (una multinacional suiza), de las que salen directamente exportaciones de carbón (caso de Colombia), zinc, cobre, estaño, plata y plomo (caso de Perú) a Estados miembros de la UE.

El tratado de libre comercio entre Colombia y Perú, por un parte, y la Unión Europea y sus Estados miembros, por otra, fue firmado en junio de 2012. Las normas internacionales del trabajo forman parte de los capítulos sobre Comercio y Desarrollo Sostenible (CDS) de los tratados de libre comercio que firma la UE. Estos capítulos tienen por objeto velar por que el comercio y la inversión incluyan compromisos en materia de derechos laborales y protección ambiental, y de ahí las normas fundamentales del trabajo. La llamada ventanilla única de la UE es el nuevo sistema para denunciar infracciones a las cláusulas de CDS previstas en los tratados comerciales, así como en el Sistema General de Preferencias. En la actualidad, son sobre todo organizaciones patronales las que hacen uso de la ventanilla única. CNV Internacional, por tanto, es una de las primeras organizaciones no comerciales en presentar una denuncia bajo este mecanismo.

Terciarización ilegal y violencia antisindical en Colombia y Perú

Perú y Colombia han ratificado los Convenios OIT 87, 98 y 111 antes de la entrada en vigor del tratado comercial. Este punto se ha reflejado en varias iniciativas legales para solucionar el tema de la subcontratación. En Colombia, esto está plasmado en la Constitución, el Código Penal, el Código de Trabajo y decretos específicos. Perú ha legislado en materia de libertad sindical y no discriminación a través de

su Constitución y leyes específicas. Sin embargo, no se han fortalecido los marcos jurídicos de manera significativa después de la firma del tratado, así que todavía quedan muchas fallas en su aplicación. Así quedó demostrado con el caso de la Compañía Minera Cerrejón (Colombia) y el de la Compañía Volcan de la Mina Andaychagua (Perú) que presenta un cuadro diferente.

En Perú, las compañías mineras han intensificado el uso de agencias subcontratistas para la mano de obra. De acuerdo con el Boletín Estadístico de la Mina, los trabajadores tercerizados representan el 70% del total de la mano de obra del sector minero[1]. Y con menos de 1/3 de la mano de obra directamente asalariada, la tercerización se ha convertido más bien en la norma en la minería. En las minas colombianas observadas, se obtienen cifras similares, con una porción relativamente pequeña de mano de obra inscrita en nómina, mientras que la gran mayoría es subcontratada aún para labores similares.

Ciertamente las compañías mineras suelen justificar la tercerización con su voluntad de especialización de partes específicas del proceso de producción, cuando en realidad, les sirve antes que nada para reducir los costos laborales. La tercerización oculta relaciones laborales directas, lo que dificulta aún más la identificación del verdadero empleador y, por ende, la posibilidad de aplicar los derechos del trabajador

1 https://www.cnvinternationaal.nl/en/our-work/news/2022/march/Perú-tackles-excesses-in-subcontracting-of-miners

y entablar negociaciones colectivas directas. Tal falta de transparencia sobre el empleador y la reducida protección laboral conducen a brechas salariales entre empleados directos de las compañías mineras y trabajadores de las agencias contratistas, lo que favorece la discriminación de trabajadores que realizan las mismas labores.

Brecha entre asalariados directos y trabajadores tercerizados

Es significativa la diferencia, en términos concretos, entre trabajadores en nómina y trabajadores subcontratados, tanto en cuanto a la estabilidad del empleo como a nivel de salarios. Un estudio encargado por la Fundación Friedrich Ebert (FES)[2] sobre la minería de carbón en Colombia ha revelado que los trabajadores tercerizados laboran bajo contratos a corto plazo, de entre 3 y 6 meses hasta de 1 año, sin ningún beneficio social. Eso sí: prestando horarios más largos y ganando 30% menos.

Además, parece existir una gran diferencia entre las compañías mineras y las agencias contratistas a nivel de accidentes (fatales). De acuerdo con un informe de PLADES[3], las compañías mineras de Perú registraron un promedio de 18,2 accidentes fatales entre 2000 y 2018, mientras que esta cifra alcanza 31,6 para las agencias contratistas en el mismo período, lo que indica que estas agencias aplican menos medidas de protección de seguridad e higiene industrial. Pese a las mejorías observadas entre 2013 y 2018, con menos accidentes laborales, los trabajadores dependientes de las agencias contratistas son más vulnerables.

Accidentes fatales entre 2000 y 2018 en Perú

2 Friedrich-Ebert-Stiftung (2014) La minería de carbón a gran escala en Colombia: impactos económicos, sociales, laborales, ambientales y territoriales. Disponible en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11067.pdf

3 http://www.plades.org.pe/noticias/participacion-de-peru-en-la-cadena-global-de-suministro-de-metales-luces-y-sombras/

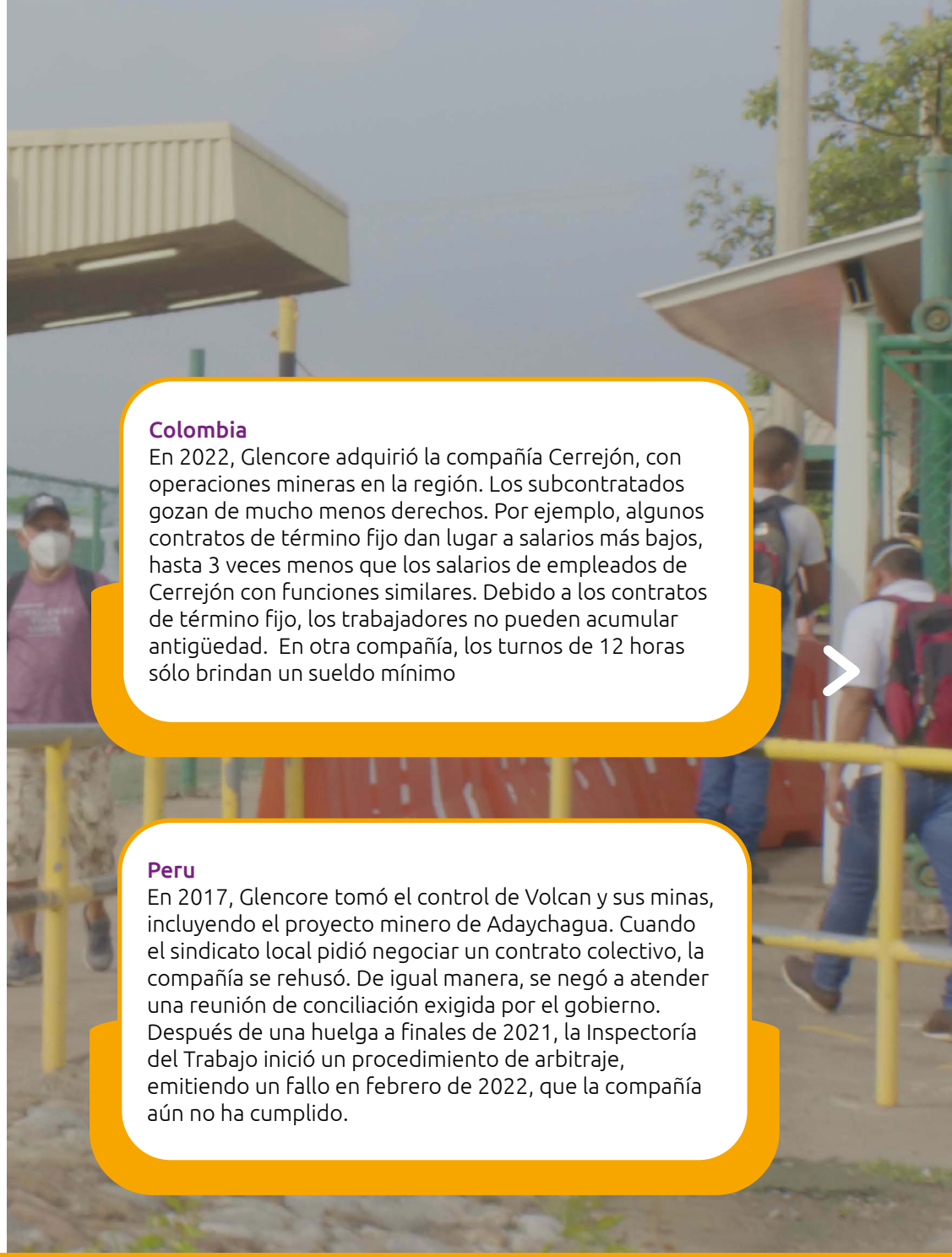
En conclusión, los trabajadores tercerizados padecen por los salarios bajos, la falta de beneficios sociales, malas condiciones de trabajo, pocos ingresos y pocos derechos en materia de seguridad e higiene industrial.

Antisindicalismo

Además, los trabajadores tercerizados tienen limitados derechos sindicales y de negociación colectiva. De acuerdo con un estudio realizado en Perú, 46,3% de los encuestados señalan que sus contratos no fueron renovados debido a su participación sindical y que sus contratos son condicionados a la negación de sindicalizarse. Asimismo, 63% sienten hostilidad hacia la afiliación a un sindicato, y 49,6% afirman no estar cubiertos por un contrato colectivo.

Según la CSI en su Índice Global de los Derechos[4], Colombia fue en 2021 uno de los 10 peores países para los trabajadores, con una arraigada historia de violencia antisindical. En 2019 se han reportado: 12 asesinatos, 198 amenazas de muerte, 11 actos de intimidación, 4 intentos de asesinato y 1 desaparición forzosa. Las víctimas siempre son trabajadores y sindicalistas. Además, el tamaño pequeño de las agencias subcontratistas satelitales

4 CSI (2021) Índice Global de los Derechos. Disponible en: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_ES-1-final.pdf



Colombia
En 2022, Glencore adquirió la compañía Cerrejón, con operaciones mineras en la región. Los subcontratados gozan de mucho menos derechos. Por ejemplo, algunos contratos de término fijo dan lugar a salarios más bajos, hasta 3 veces menos que los salarios de empleados de Cerrejón con funciones similares. Debido a los contratos de término fijo, los trabajadores no pueden acumular antigüedad. En otra compañía, los turnos de 12 horas sólo brindan un sueldo mínimo

Peru
En 2017, Glencore tomó el control de Volcan y sus minas, incluyendo el proyecto minero de Adaychagua. Cuando el sindicato local pidió negociar un contrato colectivo, la compañía se rehusó. De igual manera, se negó a atender una reunión de conciliación exigida por el gobierno. Después de una huelga a finales de 2021, la Inspectoría del Trabajo inició un procedimiento de arbitraje, emitiendo un fallo en febrero de 2022, que la compañía aún no ha cumplido.

fragmenta la mano de obra, lo que perjudica aún más la sindicalización. Finalmente, cuando un sindicato de trabajadores tercerizados es creado, no puede funcionar como agente negociador frente a la compañía minera.

Fallas en las regulaciones

La Ley peruana está clara sobre cuándo está permitida o no la subcontratación e intermediación ilegal. Sin embargo, el problema está en la aplicación de la ley, y en las sanciones a las infracciones. De hecho, muchas agencias contratistas del sector minero no cumplen con los requisitos legales en sus operaciones. Por ejemplo, la Inspectoría peruana del Trabajo ha intentado castigar estas malas prácticas. Sin embargo, la agencia, en colaboración con la compañía minera, despidió a los trabajadores y cerró sus puertas… sólo para reaparecer con otro nombre para prestar servicios a las compañías mineras. Este ejemplo es ilustrativo de las limitaciones del actual marco jurídico para garantizar la no discriminación entre trabajadores.

De igual manera, en Colombia, se han realizado pasos significativos a nivel legislativo para reducir la tercerización y fortalecer el poder sancionatorio de Ministerio del Trabajo. Pero la aplicación de la Ley también queda limitada. En 2017, apenas 2% de las inspecciones del trabajo estuvieron apuntando a la minería, con sólo 6 inspecciones por tercerización.

Pero no son nuevas estas fallas en la aplicación de la Ley y en la garantía de un trato no discriminatorio entre trabajadores directos y tercerizados. El Comité de la OIT para la Libertad Sindical ya había tomado una decisión (2008) sobre el caso de trabajadores de Coca Cola Colombia en la que estipuló con claridad que los trabajadores (incluyendo los subcontratados) gozaban del derecho de fundar un sindicato o afiliarse a uno de su propia elección. Una decisión más reciente (2018) de la misma instancia ha llegado a una conclusión similar. Estas críticas han sido retomadas de igual manera por el Parlamento Europeo al requerir, antes de firmar un acuerdo de libre comercio, que se establezca una hoja de ruta para resolver estos temas.

En 2016 y 2017, casos similares fueron tratados en el marco del tratado de libre comercio entre EE.UU. y Colombia y entre Canadá y Colombia, dando lugar a la determinación de que sí existe violencia antisindical y abuso de la tercerización. Asimismo, en la OCDE, el Comité sobre Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales ha formulado recomendaciones específicamente dirigidas a Colombia en términos similares, urgiendo la restricción de uso de servicios de subcontratación para ocultar relaciones laborales y la implementación de una Inspectoría del Trabajo adecuada para identificar la intermediación laboral ilegal. Y los mecanismos de supervisión de la OIT también han llegado a conclusiones parecidas, es decir, la falta de garantía de los derechos sindicales mediante el uso excesivo de tercerización.

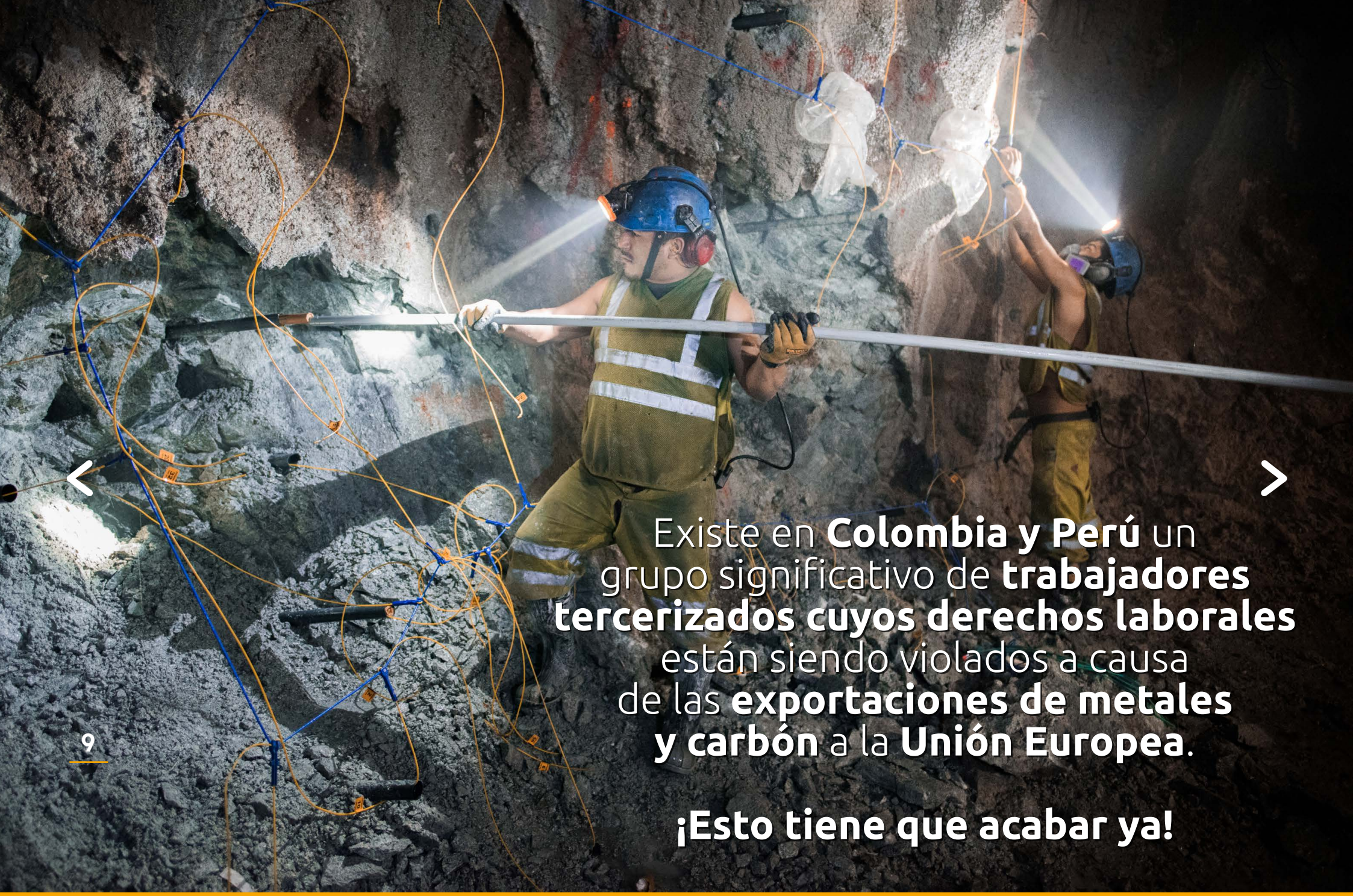
Objetivo de la denuncia por ventanilla única

Con la denuncia en la ventanilla única, los sindicatos esperan que la UE trabajará con ambos países para alcanzar el cumplimiento del Capitulo IX del Tratado de Libre Comercio. A través de esta denuncia, se pide a la UE que asuma el caso y presione a Colombia y a Perú para que investiguen los casos individuales en las filiales respectivas de Glencore y garanticen la igualdad de salarios y derechos entre trabajadores directos y tercerizados.

Además, es importante para los dos socios comerciales que resuelvan el tema del uso excesivo a la subcontratación y a los contratos a corto plazo. Incluyendo sus efectos en los derechos laborales (salarios, higiene y seguridad industrial), así como en los derechos sindicales y de negociación colectiva.

La solución es posible si se acuerda con Colombia y Perú una hoja de ruta basada en resultados, vinculante en el tiempo y práctica, con reportes periódicos para:

- Evaluar los impactos del trabajo tercerizado y de los contratos precarios.
- Investigar y hacer seguimiento, para garantizar la efectiva aplicación de los convenios fundamentales de la OIT (en especial los convenios 87, 98 y 111) en el caso de los trabajadores tercerizados.
- Estudiar la protección laboral de la que realmente gozan los trabajadores subcontratados, y estudiar en especial si se realizan estrictas inspecciones laborales, con penalidades en casos de discriminación salarial, negación de la negociación colectiva, despidos injustificados, intimidación y amenazas a los trabajadores.
- Abrir un diálogo sobre los casos específicos en Cerrejón y Volcan, para que las compañías involucradas cumplan con su deber de diligencia razonable y pongan fin a las violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, así como al derecho a la igualdad.
- Implicar la responsabilidad (entre otros medios, mediante la diligencia razonable obligatoria en materia de derechos humanos) de todos los actores empresariales involucrados en materia de trabajo tercerizado.



Existe en **Colombia y Perú** un grupo significativo de **trabajadores tercerizados cuyos derechos laborales** están siendo violados a causa de las **exportaciones de metales y carbón** a la **Unión Europea**.

¡Esto tiene que acabar ya!

CNV Internationaal
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
Países Bajos
internationaal@cnv.nl
www.cnvinternationaal.nl/es

Colophon
Authors: Ana Catalina Herrera, Ben Vanpeperstraete, Maurice van Beers, with thanks to Anne Wehkamp, Gianina Echevarria, Corita Johannes and Laura Ocampo and to the students and professors of the Law Clinic of the University of Amsterdam
Photography: Juan Marín, iStock
Graphic design: WAT ontwerpers, Utrecht
Copyright © 2022 CNV Internationaal
CNVI-0333