



Versión Síntesis

1. Finalidad y ámbito

El estudio tuvo como objetivo central describir las principales vulneraciones a los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo, y sindicales de los trabajadores tercerizados que laboran en dos empresas mineras que son parte del grupo económico Glencore. Se trata de la mina Antapaccay 1, de la Compañía Minera Antpaccay SA; y de la mina Andaychagua, perteneciente a Volcán Compañía Minera SAA. Estas dos empresas se unieron al Grupo Glencore en distintos momentos; la CIA Minera Antapaccay SA lo hizo en el 2012, mientras que recién en el 2017, Glencore compró el 63% de las acciones de Volcan Cia Minera SAA.

Andaychagua es una mina de socavón y polimetálica ubicado en la región Junín, con una producción diaria de 3,400 Tm, mientras que Antapaccay se ubica en la región Cusco, se explota a tajo abierto y produce fundamentalmente cobre. Su producción actual es de 206 mil toneladas métricas. En la unidad minera de Antapaccay existen también dos plantas de concentración de cobre.

2. Metodología

El estudio se realizó entre los meses de marzo y setiembre del 2020, en el contexto de la pandemia del Covid 19, con las consecuentes limitaciones de la situación de emergencia. El trabajo de campo en Andaychagua se realizó del 13 de julio al 4 de agosto y en Antapaccay, del 10 de julio al 31 de agosto. La metodología combinó dos estrategias complementarias: a) la conformación de un equipo de campo local que tenga facilidades para el desplazamiento y b) elaborar instrumentos que sean aplicables a través de vías de telecomunicación (teléfono, sistemas de telecomunicación digital, etc.). Los instrumentos aplicados fueron: a) encuesta con 49 preguntas cerradas a trabajadores, y b) entrevistas semi estructuradas a actores de la cadena de valor, a trabajadores tercerizados, a autoridades locales y a especialistas en el tema. En total se aplicaron 182 encuestas (61 en la Cia Minera Antapaccay y 121 en Volcan Cia Minera SAA –operación Andaychagua), y 44 entrevistas semiestructuradas (14 en la Cia Minera Antapaccay y 30 en Volcan Cia Minera SAA –operación Andaychagua).

Tabla 1: Descripción de la muestra de encuestas

Encuestas

	Mina Andaychagua(Volcan Cía Minera)		Mina Anpacay(Cia Minera Antapaccay)	
Cargos	121	100%	61	100%
Jornaleros	100	82.64%	59	96.7%
Supervisores o jefes	21	17.36%	2	3.3%
Sexo	121	100%	61	100%
Hombre	117	96.7%	61	100%
Mujer	04	3.3%	0	0%
Procedencia	121	100%	61	100%
Localidad	47	38.8%	38	62.3%

Zonas aledañas u otras ciudades	74	61.2%	23	37.3%
Nivel educativo	121	100%	61	100%
Primaria	-	0%	3	4.9%
Secundaria	51	50.4%	17	27.9%
Superior Técnico	43	35.5%	32	52.5%
Superior Universitario	17	14.1%	09	14.8%

De los 120 trabajadores a los que se aplicó la encuesta en la mina Andaychagua, 94 seguían trabajando para las contratadas y 27 habían dejado de trabajar en la minería. En Antapaccay, 50 continuaban trabajando, mientras que 11 habían dejado de laborar para las contratadas.

Tabla 2: Descripción de la muestra de entrevistas

Entrevistas	Mina Andaychagua (Volcan Cía Minera)	Mina Anpacay (Cía Minera Antapacay)
Jornaleros	20	10
Supervisores o jefes	5	2
Autoridades	5	3
TOTAL	20	14

3. La tercerización en el modelo de negocios minero

El modelo de negocio de la industria minera distorsiona la organización del mercado laboral con la presencia de la subcontratación en diversas fases del proceso. Un estudio reciente encontró que la mayor parte de las mineras a nivel mundial recurre a la tercerización para algunas fases de la extracción (voladura y el minado), así como para el área de servicios de soporte y mantenimiento general, pero pocas tercerizan el procesamiento de minerales (Baatartogtokh, Dunbar, y van Zyl, 2018)¹.

La distorsión del mercado laboral en la actividad minera se sustenta en la necesidad de mantener su alta competitividad aumentando su productividad, mejorando su efectividad y reduciendo costos operativos. La tercerización de procesos mineros se justifica como “un medio de reducir los costos con el fin de volverse ‘competitivo a nivel mundial’” (Pillay, 1999, p. 194)².

De esta manera, la tercerización de procesos y funciones de la cadena de valor minera tiene sentido como medio de reducción de costos, si se advierte que es más barato cumplir la ley cuando se contratan trabajadores a través de contratadas o empresas de intermediación laboral que cuando la contratación se da directamente por la compañía de minas. Es más económico y fácil rotar personal cuya estabilidad contractual es inexistente: se ahorra en cuanto a su participación en utilidades, su compensación por tiempo de servicios, y su acceso a seguridad sanitaria y ocupacional; además que la duración de sus contratos limita seriamente cualquier tipo de organización sindical de largo aliento, lo que reduce la capacidad de los trabajadores para mejorar sus condiciones a través de la acción gremial. La competitividad de la minera se

¹Baatartogtokh, Dunbar, y van Zyl. (2018). The state of outsourcing in the Canadian mining industry. Resource Policy, <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2018.06.014>

²Pillay, D. (1999) The human cost of sub-contracting/

sostiene en la vulneración de derechos laborales con estándares que perjudican al trabajador minero. Es sobre el bienestar social y laboral de esa fuerza productiva que se aplican directamente las restricciones presupuestarias.

Así, se constituyen dos segmentos diferenciados de contratación: la planilla de la compañía de minas y la planilla de una contratista minera. Esta segmentación reproduce la existencia de desigualdades raciales y sociales producto de una particular organización del mercado laboral.

En el Perú, el marco normativo estipula que el trabajador tercerizado –dado que se encuentra en una estricta relación laboral con la empresa tercerizada–no puede encontrarse subordinado a la empresa principal o aquella a la que se le brinda el servicio (al respecto el Decreto Legislativo 1038 que precisa los alcances de la Ley y el reglamento de las normas anteriores, en particular el Decreto Supremo N° 006–2008–TR). Sin embargo, como señala Toledo (2020)³, la utilización indiscriminada de la tercerización genera consecuencias negativas para la estabilidad y los derechos sociolaborales de los trabajadores tercerizados; y se puede convertir en un instrumento de gestión para el abaratamiento de costos laborales, y de ahí un mecanismo para evadir el cumplimiento de las normas laborales, antes que promover la generación de empleo de calidad.

4. La tercerización en la cadena de valor de Volcan Cia Minera SAA y de la Compañía Minera Antpaccay SA

4.1 La cadena de valor minera

El ciclo de un proyecto de inversión minero inicia con i) la exploración (cateo y prospección), que sustenta la decisión de explotar o no el recurso, ii) el desarrollo y construcción, iii) la producción o explotación y finalmente iv) el cierre de minas.

Las unidades mineras estudiadas se encuentran en plena fase de producción, y por tanto el análisis dejará de lado las dos etapas preparatorias, así como la final de cierre de mina. La explotación minera propiamente dicha, involucra la extracción, “chancado” y concentración de minerales, fase que involucra la disposición de los relaves. Asimismo, se considera el Mantenimiento como parte fundamental de la cadena de valor principal puesto que su objetivo es mantener operables los equipos e instalaciones de las etapas de extracción y beneficio.

La forma de extracción de mineral depende de la característica de la mina, a tajo abierto, aluvial o subterránea. Los procesos involucrados en la extracción en las unidades mineras estudiadas son: perforación, voladura, carguío y acarreo.

Por su parte, el chancado y la concentración aluden al conjunto de procesos físicos, químicos y/o físico-químicos que se realizan para extraer o concentrar las partes valiosas de un agregado de minerales. Esta fase se denomina ‘beneficio’. La primera etapa del beneficio apunta a reducir el tamaño del material minado a través de plantas chancadoras con procesos como el “chancado, trituración (o molienda)”. La siguiente fase del beneficio es el procesamiento metalúrgico al que se somete el material triturado o en polvo, que involucra técnicas como la concentración por gravedad, separación magnética, flotación, y otros. Como

³Toledo, O. (2020). Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional: Crítica a la STC N° 013–2014–PI/TC. La Ley. El Ángulo legal de la noticia. Recuperado de: <https://laley.pe/art/9451/un-sistema-de-tercerizacion-laboral-discriminatorio-no-puede-ser-constitucional-critica-a-la-stc-n-013-2014-pitc>

varios de estos procesos insumen mucha agua, las fases finales de espesamiento y filtrado buscan eliminar el agua del mineral resultante.

Luego del proceso de concentración elegido se poseen dos resultados: i) los concentrados de metal valioso, que es el producto principal de la actividad minera extractiva y ii) los desechos rocosos o relaves, que ya no son funcionales al negocio minero. La disposición de estos desechos es una parte del proceso y constituye un reto ambiental puesto que contiene compuestos tóxicos para el ambiente.

4.2. Tercerización en mina Andaychagua de Volcan Cia Minera SAA

En la mina Andaychagua se tercerizan funciones con una docena de empresas contratistas, pero dos de ellas, IESA y ECOSEM concentran entre el 70% y 90% de la mano de obra tercerizada (dependiendo del año). Mientras que IESA sub emplea a cerca de 800 personas para trabajos en interior mina, ECOSEM subemplea a poco más de 300 personas para labores de limpieza y mantenimiento en superficie. El 95% del personal de estas empresas tienen los puestos de operario, ayudante de equipo pesado u operador de maquinaria. El perfil del 5% es de supervisores e ingenieros especialistas.

En ambos casos, los perfiles laborales regularmente solicitados no exigen requisitos de especialización operativa, más allá de certificar el manejo de cierta maquinaria específica con la homologación correspondiente. Antes bien, se trata de ingentes cantidades de personal escasamente calificado (y cuya capacitación es limitada) para la realización de funciones de alto riesgo en interior mina, o de bajo riesgo en superficie en actividades de limpieza y/o medio ambiente. Se observa además que una tercera empresa, CNSAC terceriza las funciones de carguío y acarreo de interior mina hacia la planta chancadora. Así, es posible indicar que el proceso de extracción de minerales es ampliamente tercerizado. El modelo de negocio minero sostiene por completo el primer eslabón de la cadena de valor en la fuerza de trabajo de las empresas tercerizadoras, además de ser la que utiliza la mayor parte de la mano de obra en la unidad minera. En cambio, la planilla Volcan se concentra en trabajos al interior de la planta concentradora, que requiere de personal más especializado, aunque en menor cantidad, es decir en trabajos de mucho menor riesgo.

Tabla3: Fases de la cadena de valor en mina Andaychagua según entidad ejecutora

Extracción minera	Ejecución
Perforación	Empresa tercerizadora
Voladura y sostenimiento	Empresa tercerizadora
Carguío y acarreo	Empresa tercerizadora
Concentración	
Chancado	Compañía minera
Molienda	Compañía minera
Clasificación	Compañía minera
Flotación circuito Pb-Cu y circuito Zinc	Compañía minera
Concentradora PAND02 (550)	
Molienda	Compañía minera
Clasificación	Compañía minera
Flotación circuito Pb-Cu y circuito Zinc	Compañía minera
Se conectan los procesos de ambas plantas	
Espesamiento y filtrado de Pb, Cobre y Zinc	Compañía minera
Disposición de relaves	Empresa tercerizadora

Mantenimiento	Empresa tercerizadora
---------------	-----------------------

4.3 Tercerización en la mina Antapaccay 1, de la Compañía Minera Antpaccay SA

En la Mina Antapaccay trabajan aproximadamente 4000 trabajadores tercerizados y 1600 trabajadores en planilla Antapaccay. Se suele contratar servicios de 120 contratistas habitualmente, de un aproximado de 1000 empresas contratistas. Los trabajadores tercerizados realizan funciones de perforación, voladura, trabajos de geología, el transporte de mineral y de carga mantenimiento eléctrico y mecánico, obras civiles, movimiento de tierras, y toda el área de servicios (hotelería, comedor, transporte, limpieza, seguridad). La tercerización no está concentrada en un grupo reducido de contratistas mineras, sin embargo, sí está concentrada en funciones poco especializadas en cuanto a la rigurosidad de las actividades. Si bien la mano de obra tercerizada participa en trabajos de geología o en obras civiles, son los supervisores e ingenieros de la planilla Antapaccay los que diseñan los objetivos de la jornada de trabajo, el trabajador tercerizado solo sigue instrucciones dentro de su marco competencial ocupacional.

Se encuentra que al menos el 70% de funciones de mantenimiento están asignadas a empresas contratistas. Además, las labores de perforación, voladura carguío y acarreo que se constituyen como el eslabón de Extracción de la cadena de valor, cuenta con participación mayoritaria de trabajadores tercerizados. Finalmente, las funciones de la planta de beneficio son llevadas casi en su totalidad por personal de la planilla Antapaccay. No obstante, son funciones no intensivas en capital humano. Aquellas funciones que tienen un mayor grado de necesidad de mano de obra están dirigidas a personal tercerizado. El modelo de negocio se sostiene estrictamente en el trabajo intensivo de los trabajadores tercerizados, que son parte de las funciones correspondientes a la cadena de valor principal de la industria minera.

Tabla4: Fases de la cadena de valor en mina Antapaccay según entidad ejecutora

Extracción minera	Ejecutor
Perforación	Empresa tercerizadora y Compañía Minera
Voladura y sostenimiento	Empresa tercerizadora y Compañía Minera
Carguío y acarreo	Empresa tercerizadora y Compañía Minera
Chancado	Empresa tercerizadora y Compañía Minera
Beneficio	
Molienda	Compañía minera
Clasificación	Compañía minera
Flotación	Compañía minera
Chancado	Compañía minera
Beneficio Planta Concentradora Tintaya	
Chancado	Compañía minera
Molienda	Compañía minera
Flotación	Compañía minera
Se conectan los procesos de ambas plantas	
Espesamiento de concentrados	Compañía minera
Filtrado y clarificación	Compañía minera
Transporte de concentrados	Empresa tercerizadora
Espesamiento de relaves	Compañía minera
Mantenimiento	Empresa tercerizadora y Compañía Minera

4.4 Similitudes y diferencias en el uso de la tercerización en ambas unidades mineras.

La información encontrada nos permite identificar algunas características comunes así como algunas diferencias en el uso de la tercerización de estas unidades de Volcan Cia Minera SAA y de Compañía Minera Antpaccay SA.

- a) La fuerza laboral es mayoritariamente tercerizada, superando en ambos casos el 70% de los trabajadores de las unidades mineras. En diciembre del 2019 en la mina Andaychagua de Volcan Cia Minera SAA los trabajadores tercerizados constituían el 77% de su personal, mientras que en la mina Antapacay, de la Cia Minera Antapacay, los trabajadores tercerizados eran el 72% de toda la fuerza laboral. Es importante considerar que el porcentaje general de trabajadores tercerizados en la minería representaba el 56% en el 2018 (Dirección General Promoción y Sostenibilidad Minera MINEM)⁴
- b) Existe tercerización en las actividades centrales de negocio minero "core business", que, en el caso de la actividad minera, está conformado por las actividades de extracción, chancado y concentración de minerales. Específicamente, en las dos unidades mineras estudiadas, trabajadores tercerizados realizan las tareas de extracción, que involucran la perforación, voladura, carguío y acarreo. Estas tareas son de alto riesgo, y dentro de la cadena productiva minera, son las que requieren más mano de obra.
- c) Asimismo, en las tareas de mantenimiento de las dos unidades mineras existe mayormente o de forma exclusiva trabajo tercerizado. Adicionalmente, en el caso de Volcan Cia Minera, los procesos de disposición de relaves son asumidos por empresas tercerizadoras, mientras que en el caso de Antapacay, el transporte de concentrado es asumido por empresas tercerizadas.
- d) Mayoritariamente, las ocupaciones que realizan los trabajadores tercerizados requieren baja calificación, exigiendo certificaciones puntuales para el manejo de maquinaria o equipos. Más del 90% de los trabajadores tercerizados son operarios de baja o media calificación.
- e) En contraposición, el proceso de concentración minera está de forma exclusiva a cargo de personal directo de la compañía minera. Como en el caso de la mina Antapacay, se cuenta con dos concentradoras, el número de trabajadores directos es significativamente mayor que en el caso de la mina Andaychagua de Volcan Cía Minera.

La principal diferencia entre las dos empresas mineras se encuentra en que mientras en Andaychagua, de Volca Cia Minera, las tareas encargadas a las empresas tercerizadoras son distintas a las encargadas a los trabajadores directos, en el caso de la mina Antapacay, los trabajadores directos y los trabajadores de empresas tercerizadoras realizan de forma conjunta algunas fases del proceso productivo. Este hecho constituye un indicio de desnaturalización de la tercerización, según la ley 29245.

⁴Ministerio de Energía y Minas [MINEM]. (2019). Informe de Empleo Minero: Panorama y Tendencias en el Perú. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/images/publicaciones/empleo-8hzkg7qy63f.jpg>

5. La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados de la mina Andaychagua (Volcan Cia Minera SAA) y la mina Antapacay (Compañía Minera Antpaccay SA)

5.1 Las contratistas mineras cumplen con los requisitos básicos de la ley laboral y el empleo formal

Los resultados del trabajo de campo permiten inferir que en general, las empresas contratistas que actúan en la mina Andaychagua y la mina Antapacay, cumplen los aspectos básicos de la legislación laboral, que son los mínimos de un trabajo formal. Los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo, su remuneración equivale al menos al mínimo del sector minero, están cubiertos por el seguro de salud (EsSalud) así como por el Seguro Complementario de Riesgos, y reciben los beneficios asociados a contar con un trabajo formal, como la CTS y el pago de las gratificaciones, aunque a veces con retraso y problemas, más en el caso de Antapacay, que se han incrementado en el contexto de la pandemia.

Pero la condición de trabajadores tercerizados afecta su remuneración y el acceso a las utilidades.

Sobre la remuneración: El cumplimiento del salario mínimo minero, no obvia que diversos entrevistados reportan que los salarios son bajos y que incluso hay diferencias con los pagos que reciben los trabajadores de la empresa minera por desempeñar las mismas labores.

Andaychagua: «Muchos de los trabajadores de la zona aceptan trabajar por estos sueldos que son bajos solo por el hecho de lograr asegurar a sus hijos en EsSalud. La mayoría trabaja en IESA, que tiene la mayor fuerza laboral y el promedio de pagos es de S/ 2400 mensual por 12 horas promedio por día de trabajo, y se quejan porque no hay pago de horas extra».

Antapacay: «El salario es muy bajo; estoy totalmente desconforme. Por ejemplo, empresas que vienen de fuera, como del Norte o de Lima, pagan bien a sus trabajadores y tienen buen trato» (Trabajador del área de soporte del tajo de la mina, 260720).

Esta situación es generalizada en la minería, donde la brecha del salario anual promedio de los trabajadores directos de las compañías mineras es de 45% para el caso del personal de planta y 39% para el personal de operaciones generales, en detrimento del salario anual de los otros trabajadores del sector en esas categorías (MINEM, 2019)⁵

Sobre las Utilidades: Las utilidades de las empresas contratistas están muy por debajo de las que obtienen las compañías mineras, lo cual hace que muchas contratistas no reporten utilidades, o si lo hacen, las cantidades repartidas sean mínimas, en comparación a lo que recibe un trabajador directo (en el caso de los trabajadores directos, existe un tope de 18 remuneraciones anuales de utilidades, más allá de lo cual, el dinero ingresa a un Fondo administrado por el gobierno que se utiliza para diversos fines). En Andaychagua, el 12% de trabajadores no recibió utilidades, y en el caso de Antapacay, este porcentaje se eleva a 42%.

⁵Ministerio de Energía y Minas [MINEM]. (2019). Informe de Empleo Minero: Panorama y Tendencias en el Perú, pag 10.

Andaychagua: «[...] [los representantes de las contratas] dicen que ellos no tienen mucha ganancia, que no han tenido utilidades, más bien tenían pérdidas, por eso no están dando a los trabajadores, es la respuesta de la empresa».

Antapaccay: «Yo no conozco utilidades. Les reclamamos [a la contrata] y nos dicen que siempre están en rojo, que no han tenido ganancias. En cambio, en otras empresas, aunque sea 300 soles les dan» (Trabajador del área de movimiento de tierras en mina, 120720).

5.2 Principales vulneraciones en el régimen de contratación y algunas condiciones de trabajo

Se han reportado vulneraciones en algunas áreas críticas, así como un uso intensivo de las prerrogativas legales que generan una mayor inestabilidad del empleo de los trabajadores tercerizados.

a. Sobre el tipo de contratación: el estudio destaca que el 100% de los trabajadores tercerizados encuestados están contratados a plazo fijo, tanto en Andaychagua como en Antapacay, con contratos que tienen lapsos cortos, de un mes (solo un pequeño porcentaje en Antapacay), aunque la mayoría firma contratos cada 2 o 3 meses (el 76% en Andaychagua y el 57% en Antapacay), y el resto puede tener contratos de 4 meses a más (23% en Andaychagua y 31% en Antapacay). La relativa ventaja de los supervisores es poder acceder a contratos de plazos más largos de 4 meses a más. Aunque la ley peruana permite diversas modalidades de contratación de corto plazo, esta contratación no está permitida para labores permanentes, e incorpora plazos máximos a partir de los cuales los trabajadores deben ser contratados indefinidamente.

Un trabajador de Antapaccay afirma: «[Me renuevan] cada 3 meses y a veces pues no puedes trazarte metas, negocios, o sea no estás seguro que tú puedes estar en una empresa. Cualquier momento [se] cumple mi contrato, tal fecha, no sé si me renovarán o a veces [las contratas], para evitar que podamos reclamar o si ya hemos hecho algún reclamo, ya al siguiente mes ya no viene ya tu contrato. Eso es la política de casi la mayoría de las empresas y nosotros como trabajadores no hay dónde apoyarnos o dónde quejarnos» (Operador de volquete, 230720_10).

El uso generalizado de los contratos de corto plazo en los trabajadores tercerizados, ha facilitado la reducción del empleo en este grupo de trabajadores. A setiembre del 2020, el promedio anual de pérdida del empleo en el sector alcanzó el -18%, donde el grupo de trabajadores directos de las compañías mineras tuvo una contracción de -7.9%, mientras que el sector de trabajadores de las contratistas mineras se redujo en -22.8%. (MINEM 2020)⁶.

En las dos unidades mineras estudiadas, la reducción del empleo ha sido diferenciada. Mientras que la mina Andaychagua, de Volcan Cía Minera ha incrementado en 10% su número de trabajadores tercerizados entre diciembre del 2019 y junio del 2020, en el caso de Antapaccay, el número de trabajadores tercerizados ha pasado de 4,090 en diciembre del 2019 a 2,089 en junio del

⁶Ministerio de Energía y Minas (2020) Boletín Estadístico Minero 09-2020, pg.14

2020 (-49%), mientras que el número de trabajadores directos solo se ha reducido en 1%. (MINEM 2020)⁷

b. Los contratos de corto plazo permiten el despido encubierto. El uso intensivo de los contratos de corto plazo se hace vulnerando la legislación laboral, e impacta en la libertad del trabajador para exigir el cumplimiento de las normas o solicitar mejoras en su condición laboral, o ejercer su derecho a la libertad sindical. El riesgo de la no renovación de contratos es la principal amenaza que enfrenta un trabajador tercerizado para mantener su empleo.

Los jornaleros entrevistados que ya no estaban laborando en las contratistas señalaron como causa principal de su desvinculación, la finalización de sus contratos. En Andaychagua fueron 22 de 27 (81.5%) y en Antapaccay fueron 9 de 11 en total. ¿Por qué no les renuevan el contrato a esos trabajadores? Las opiniones reiteran que la actitud de los trabajadores en defensa de sus derechos, es respondida por las empresas contratistas con una no renovación de contratos.

Un trabajador de Andaychagua señala «[...] he visto compañeros que han hecho un reclamo o han hablado de algún defecto, y al próximo mes ya no viene su contrato» (Conductor de volquete)110820_16).

«Que el trabajador pueda hacer su voz de protesta frente algún tipo de incumplimiento, es una de las principales razones por las que la contrata retiraría de la planilla al trabajador. [...] si tú haces algún tipo de quejas, reclamas algo, el sueldo o el uso de EPP, automáticamente para el próximo contrato ya no te consideran» (Alcalde del Centro Poblado de San José de Andaychagua).

Antapaccay: «A veces has hecho algún reclamo, ya sea por tu EPP o porque se han retrasado en pagarte tu AFP, entonces te ven como problemático y de seguro que después de un mes o dos meses ya no viene tu contrato» (Trabajador del área de mantenimiento de maquinarias, 120820).

Antapaccay: «El hecho que ya no esté ahí trabajando para la empresa fue porque estuve al frente de estos reclamos. Los pocos que se han quedado y los que hemos salido no hemos cobrado ni CTS, ni liquidación. No oficialicé la denuncia porque me agarró en plena pandemia. Pero luego sí hice una denuncia virtual ante la SUNAFIL, también envié al dueño del contrato algunas cartas mías» (Ex supervisor de campo, 050820).

c) No entrega de la copia de los contratos. La ley peruana exige que el trabajador tenga copia de su contrato de trabajo. Aunque en Andaychagua solo el 11.6% de los entrevistados señala no contar con su contrato, y esa situación parece ser causada por la situación excepcional generada por la pandemia del covid-19, en Antapaccay el problema es más antiguo y afecta al 26% de trabajadores tercerizados entrevistados.

⁷Ministerio de Energía y Minas [MINEM]. (2020c). Índice de Frecuencia y Severidad sobre Accidentes de Trabajo. Lima: Minem https://www.minem.gob.pe/_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=12486

d) No pago de horas extras: La jornada laboral atípica en el sector minero implica jornadas largas de trabajo, sobre las cuales, muchas veces las empresas contratistas solicitan trabajo de horas extras, que muchas veces no son pagadas. Tanto en Andaychagua como en Antapaccay la gran mayoría de trabajadores laboró en horas extras (80.2% y 91.8% de encuestados respectivamente). Pero de esa cantidad, al menos la mitad de los encuestados en ambos casos (45.5% en Andaychagua y 49.2% en Antapaccay), no recibió nunca un pago por ese trabajo extra. Ahora bien, existe una práctica común de compensar las horas extras con horas libres, como destaca un trabajador de Antapaccay:

«Hay que entender que nuestra jornada normal es de 10 a 12 horas por lo que, si usted me pregunta si hemos trabajado más de 08 horas, eso es normal. Es que tenemos que juntar horas para cumplir con nuestro régimen y poder salir de días libres. [...] Nunca me han pagado horas extras. Lo que me dan son mis días libres, yo junto mis horas y así puedo salir pronto de mis días libres» (Operador de equipo pesado, 010820).

e) Dificultades para acceder a las vacaciones: Los contratos de corto plazo dificultan el goce de las vacaciones. A pesar de ello, en Andaychagua, el 95% de los encuestados indicó que tuvo acceso a vacaciones. Diferente es la situación en Antapaccay, donde el 46% de los entrevistados no las pudo tomar.

Antapaccay: «Yo no he tenido vacaciones y esto con varios compañeros porque pasamos constantemente de una empresa a otra, entonces nos liquidan de una y ya no podemos tomar vacaciones» (Trabajador del área de movimiento de tierras en mina, 120720).

5.3 Principales vulneraciones en el área de salud y seguridad en el trabajo

Según lo registrado en el trabajo de campo las empresas contratistas presentan déficits en algunas áreas que afectan la salud y seguridad en el trabajo.

a) Insuficiente capacitación: Aunque la mayoría de trabajadores reporta haber sido capacitado por sus empresas contratistas o por la compañía minera (86% en Andaychagua), la frecuencia y la duración de la capacitación es insuficiente. En cuanto a la frecuencia, la mayor cantidad afirma haber recibido entre 1 y 2 capacitaciones (64% en Andaychagua), y la diferencia ha recibido más de tres capacitaciones al año. Este promedio de 1 a 2 capacitaciones al año, es un número bajo para los requerimientos del Programa Anual de Capacitación según el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. El otro problema es la duración de la formación. Por ejemplo, en Andaychagua, 15% de la capacitación duró menos de 1 hora y 61% entre 1 y 4 horas. En el caso de Antapaccay el 19.7% mencionó haber recibido una capacitación de menos de 1 hora, mientras que el 41% manifestó haber recibido la capacitación por un periodo de tiempo que va de 1 a 4 horas. También se reportan casos de capacitaciones fraudulentas.

Un entrevistado de Antapaccay señala: «Sí recibí capacitaciones, pero lo que sucedía algunas veces era que la contratista nos decía que iba a haber capacitaciones y al final no había y teníamos que firmar la hoja de asistencia como si hubiéramos tenido» (Operador de equipo pesado, 010820).

b) Dificultades con los equipos de Protección Personal: La dotación de Equipos de Protección Personal –EPP– es generalizada para los trabajadores de las contratistas en las dos minas (100% de entrevistados en Andaychagua y 97% en Antapaccay reportaron que se les entregó),

y en la gran mayoría de los casos, las contratistas cumplen con darlo de forma gratuita. Sin embargo, un grupo importante manifestó haber tenido problemas con los EPPs. El Andaychagua, el 32.2% indicó que presentó problemas o inconvenientes a la hora de adquirir el EPP. Primero, la naturaleza del EPP: de segunda mano, desgastado, sucio, que no calza precisamente con la talla del usuario, lo cual genera numerosos inconvenientes y hasta riesgos a la salud y seguridad del trabajador. Algo similar ocurrió con el 36% de los trabajadores de Antapaccay.

«Lo que ellos reclaman es las condiciones de los EPP, que no les dan, a destiempo les dan, pero sí le exigen que sigan trabajando, que demuestre que avance, pero si no le dan las condiciones, por necesidad la gente hace posible por sacar adelante su trabajo» (Teniente Gobernador de Andaychagua).

c) Asistencia médica en caso de accidentes: Aunque todos los trabajadores cuentan con el Seguro Complementario de Riesgo, un porcentaje de trabajadores ha reportado que la empresa contratista no ha dado nunca facilidades para ser atendidos cuando sufrieron un accidente o problema de salud en el trabajo (15.7% en Andaychagua y 8.2% en Antapaccay). Otro porcentaje importante matiza esta conducta con calificativos como «casi siempre», «algunas veces» y «pocas veces»— indicaron que recibieron «facilidades» (41% en Andaychagua y 31.2% en Antapaccay).

d) No reconocimiento de los accidentes de trabajo: Como reportan los entrevistados, las empresas contratistas no reconocen la totalidad de los accidentes de trabajo, para reducir sus indicadores de siniestralidad, frente a la compañía minera. Es así, que en Andaychagua, de los 15 trabajadores entrevistados que habían tenido accidentes de trabajo, solo 3 fueron reportados como tales. El resto fue reportado como accidente común. En el caso de Antapaccay, de los 5 entrevistados que tuvieron accidentes de trabajo, solo en 2 casos se reportó correctamente.

«Yo tuve un accidente una vez en el trabajo, pero no sé cómo fue reportado ante la empresa Antapaccay. Muchas veces lo que hacían cuando había algún accidente era que te sacaban del lugar de trabajo sin que supiera la compañía y te llevaban a algún centro médico. No sé después qué reportarían a la compañía» (Operador de equipo pesado, 010820).

5.4 Vulneraciones a los derechos sindicales

En ninguna de las dos minas existe sindicatos de trabajadores de contrata, y los trabajadores no han reportado intentos fallidos de sindicalización.

a) Escasa información sobre derechos sindicales: La mayoría de trabajadores desconoce los derechos sindicales (55.4% en Andaychagua y 67.2% en Antapaccay). Otro grupo importante señala conocer esos derechos a través de sus anteriores trabajos (37.2% en Andaychagua y 24.6% en Antapaccay).

«Aquí en Antapaccay no existe un sindicato para las contratistas, solo en la empresa misma [Antapaccay], entonces no sabemos sobre lo que nos corresponde, nadie nos capacita. Por eso es que pedimos que se nos capacite» (Trabajador del área de mantenimiento de maquinarias, 120820).

b) Razones para la no sindicalización. Cuando se pregunta a los trabajadores por qué no están sindicalizados, la respuesta mayoritaria es porque no existe un sindicato (89% en Andaychagua

y 50% en Antapaccay). No deja de ser importante que en la unidad minera Antapaccay, un 35% de encuestados indicara que no está sindicalizado por temor a que no le renueven su contrato. La opinión de la no importancia del sindicato es marginal en ambas unidades mineras (8.5% en Andaychaguay 6.7% en Antapaccay).

«[...] si no hay un sindicato donde quejarte, entonces ¿cómo nos vamos a sentir respaldados si queremos reclamar nuestros derechos? Nadie quiere perder su trabajo porque todos necesitamos llevar la comida a la casa» (Trabajador del área de movimiento de tierras en mina, 120720).

«Como no cumplimos con la cuota mínima entonces no podemos tener un sindicato, ni tampoco hay uno para nosotros donde podamos ir» (Operador de volquete, 090720).

c) Percepción en torno a la respuesta negativa que tendría la empresa contratista en caso se sindicalizaran los trabajadores: Más del 60% de los trabajadores de ambas minas coinciden en indicar que existirían consecuencias negativas para los trabajadores que se sindicalizaran (63% en Andaychaguay 62.7% en Antapaccay). La principal consecuencia sería la pérdida de trabajo, a partir de un despido encubierto en la no renovación del contrato de trabajo.

Como expresa un trabajador de Antapaccay: «No, porque la empresa al enterarse que participamos del sindicato ya toma como represalias hacia nosotros, al término de nuestro contrato seríamos liquidados» (Conductor, 140720_01).

Conclusiones

1) La explotación de recursos mineros se entiende a partir de un modelo teórico ordenado de eslabones consecutivos para generar valor comercial. Los eslabones de la cadena de valor principal minera son i) la extracción del mineral, ii) la obtención del beneficio, y iii) el mantenimiento de equipos en ambos eslabones. Conceptualmente, cada eslabón se organiza en procesos. i) La extracción de mineral (alrededor de 26 funciones) implica los procesos de perforación de la tierra, la voladura de las rocas, y el carguío y transporte de dichas rocas. ii) El beneficio (alrededor de 70 funciones) inicia con el proceso de “chancado” de la roca extraída, su molienda y remolienda, la clasificación de partículas, la concentración de mineral seguido del espesamiento, filtrado y transporte de concentrados (o mezcla rica) para su venta. iii) El mantenimiento (102 funciones) se da transversalmente a todos los procesos a través de mantenimientos mecánicos y eléctricos, tanto en mina como en la planta de beneficio. En Andaychagua se tienen los eslabones Extracción (22 funciones), Beneficio (69 funciones), Mantenimiento (102 funciones). En el caso de Antapaccay se tienen los eslabones Extracción (15 funciones), Beneficio (49 funciones), Mantenimiento (77 funciones). A pesar que ambas operaciones mineras estudiadas presentan funciones diferenciadas en algunos procesos, se trata de una cadena de valor minera completa.

2) La minería es un negocio altamente competitivo que busca mantener una elevada productividad al más bajo costo. Para su éxito empresarial, la estructura de su modelo de negocio incluye la tercerización de diversas fases y procesos productivos a lo largo de la cadena. En el Perú, el marco normativo regula la tercerización y existe un uso intensivo de ella en diversas actividades productivas, entre ellas la minería. Sin embargo, tanto en la consideración de la literatura, como en los datos de campo de los estudios realizados, la tercerización de un eslabón de la cadena de valor resulta una estrategia para el abaratamiento

de los costos (aun cuando se argumenta la “especialización” de determinado eslabón); por ello un trabajador tercerizado “cuesta menos”, que uno subordinado a la empresa principal –lo que se traduce no solamente en salarios relativamente menores, sino en condiciones laborales que son menos costosas para la empresa principal, porque no siempre cumplen con todos los derechos laborales por parte de las tercerizadoras, como beneficios sociales, utilidades, condiciones de trabajo, de salud y seguridad en el trabajo, y libertad sindical.

3) A pesar que en el sector minero la tercerización explicó el 56.6% del empleo en el 2019 (MINEM 2020, Informe de Empleo Minero 2019, pg 15), en Andaychagua y Antapaccay, la tercerización alcanza a más del 70% de trabajadores. El uso de la tercerización en ambas unidades mineras tiene algunas características comunes: i) partes importantes del “core business” del negocio minero se encuentran tercerizadas, específicamente la fase de exploración, así como, así como el proceso de mantenimiento, ii) algunas de las tareas son de alto riesgo, y comparativamente son intensivas en mano de obra, y iii) las ocupaciones que realizan los trabajadores tercerizados mayoritariamente requieren baja calificación o exigen certificaciones puntuales para el manejo de maquinaria o equipos. A pesar de estos elementos comunes, mientras que en Andaychagua las tareas de las empresas contratistas están claramente diferenciadas de las tareas que asume la compañía minera, en Antapaccay, las tareas de exploración son compartidas entre trabajadores directos y trabajadores tercerizados. Esta situación, constituye un indicio de un uso indebido de la tercerización, según lo establecido por la Ley 29245 que regula la tercerización y su reglamento.

4. Los resultados del trabajo de campo nos permiten señalar que, en ambas unidades minera, las empresas contratistas cumplen los mínimos requisitos laborales exigidos a las empresas formales. No existe indicio de trabajo informal en estas unidades mineras. Es así que los trabajadores firman un contrato de trabajo que les permite recibir al menos la remuneración mínima, y contar con la cobertura de seguridad social. Los problemas de retraso o incumplimiento en el pago de algunos beneficios laborales como la gratificación o la Compensación por Tiempo de Servicios, son marginales, aunque se han incrementado en el contexto de la pandemia.

5. A pesar de la afirmación anterior, los empleos de los trabajadores tercerizados son los menos remunerados del sector, con una diferencia promedio de 39% para el personal de operaciones generales, entre los trabajadores directos y los otros trabajadores del sector que laboran en ese rubro (según los datos del trabajo de campo). Asimismo, el beneficio del reparto de utilidades que constituye en el sector de trabajadores directos un incremento sustantivo de sus ingresos anuales, en el caso de los trabajadores tercerizados, cuando gozan de ese derecho (el 87% en Andaychagua y el 42.6% en Antapaccay) los montos recibidos solo en ciertas ocasiones superan los tres meses de remuneración.

6. En el ámbito del empleo existen problemas que parten de un uso intensivo de la contratación de corto plazo, que presenta indicios de ilegalidad y que influye negativamente en la estabilidad del empleo y los beneficios laborales de los trabajadores tercerizados. En las dos unidades mineras, el 100% de los trabajadores encuestados se encuentra bajo la modalidad de contratos a plazo fijo, de lapsos muy cortos, de entre 1, 2 y 3 meses la gran mayoría de ellos. Esta alta inestabilidad incrementa el riesgo de desvinculación a partir de la no renovación de contratos, en forma de un despido encubierto. Eso lo saben bien los trabajadores tercerizados. Los jornaleros entrevistados que ya no estaban laborando en las contratas señalaron como causa principal de su desvinculación, la no renovación de sus

contratos. Y en todos los casos, la causa que originó esta desvinculación es la actitud de los trabajadores en defensa de sus derechos.

7. Se han encontrado vulneraciones en algunos beneficios laborales específicos relativos a la entrega de copias de los contratos, el pago de horas extras y el goce de las vacaciones. En el primer caso, la vulneración alcanza al 11.6% de los trabajadores encuestados en Andaychagua y al 26% de los encuestados de Antapaccay. En el caso del no pago de horas extras, esta vulneración ha afectado al 45.5% de los encuestados en Andaychagua y al 49.2% de Antapaccay. El no gozar de las vacaciones es un problema que ha afectado al 46% de los trabajadores entrevistados en Antapaccay.

8. Se han constatado varias vulneraciones en el área de la salud y seguridad en el trabajo, que implican una mayor accidentalidad y vulnerabilidad de los trabajadores. Como en otros casos ya presentados, formalmente la norma se cumple, pero las condiciones de su cumplimiento son deficitarias. Así encontramos que la gran mayoría de trabajadores reporta haber recibido capacitación (86% en Andaychagua), aunque la frecuencia mayoritaria de estos encuentros (1 o 2 al año) está por debajo de los requerido en Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, y la duración de las sesiones resulta claramente insuficiente. Otro problema está en la disponibilidad de Equipos de Protección Personal. La gran mayoría de trabajadores de las dos unidades mineras indican haber recibido los EPP, sin embargo, un tercio de los entrevistados en cada mina señaló que existieron problemas con sus equipos y reportaron dificultades con la empresa contratista para acceder a equipos adecuados. Finalmente, aunque solo 15 trabajadores en Andaychagua y 5 en Antapaccay (registrados en el trabajo de campo) indicaron haber tenido accidentes laborales, informan que hay una resistencia de las contratistas a reportar estos hechos como accidentes de trabajo, prefieren hacerlo como accidentes comunes. Hay que considerar que las empresas contratistas son fiscalizadas por la empresa principal y deben mostrar buenos estándares en salud y seguridad.

9. La inexistencia de sindicatos en las contratistas de estas dos unidades mineras, es una expresión de varios factores. El primero de ellos es que un porcentaje importante de trabajadores desconoce sus derechos sindicales (55.4% en Andaychagua y 67.2% en Antapaccay). El segundo es la percepción generalizada entre los trabajadores encuestados en torno a que la sindicalización generará una respuesta negativa por parte de las empresas contratistas, lo que en concreto significará que su contrato no será renovado. El riesgo a la no renovación de su contrato de trabajo, vuelve a constituir el principal inhibidor de la organización de los trabajadores. La opinión en contra de los sindicatos es muy pequeña entre los trabajadores entrevistados (8.5% en Andaychagua y 6.7% en Antapaccay). Vale la pena destacar que no se han reportado esfuerzos desde la empresa principal ni desde los sindicatos de trabajadores directos, por promover o facilitar la sindicalización en las contratistas de estas unidades mineras estudiadas.

10. Regularidad de los incumplimientos. Por todo lo anterior, se evidencia que hay un importante número de vulneraciones, especialmente aquellas relacionados a algunos beneficios laborales, la temporalidad de los contratos, los recursos que las contratistas deberían brindarle a los trabajadores (EPP, capacitaciones y asistencia médica) así como el reconocimiento de sus horas extras de trabajo y la promoción de la sindicalización. Se ratifica entonces que el aporte que realizan las contratistas mineras a la competitividad en la cadena, tiene como correlato la mayor precariedad de los trabajadores tercerizados. Entonces, el problema no es la búsqueda de negocios más productivos y eficientes, sino la posibilidad de que esto suceda en detrimento de los derechos de los trabajadores. Al estar invisibilizada en el

modelo de negocio la mano de obra tercerizada, sus intereses, sus derechos laborales y sociales, su proyección profesional, su salud y seguridad ocupacional, sus remuneraciones, su condición laboral y sus derechos a la sindicalización son puestos a disposición de los objetivos empresariales: aumentar productividad y reducir costos.