



Observatorio del Trabajo Justo

Primer informe anual para el sector
latinoamericano de la minería

Diana Quiroz y Maria Paula Quiceno Mesa

9 October 2023

Acerca de este informe

Este informe ha sido encargado por CNV Internationaal para lanzar el primer informe anual del Monitoreo del Trabajo Justo para el sector latinoamericano de la minería.

Acerca de Profundo

Con profunda investigación y asesoramiento, Profundo tiene como objetivo hacer una contribución práctica a un mundo sostenible y a la justicia social. La calidad es primordial, enfocándonos en las necesidades de nuestros clientes. Temáticamente, nos centramos en cadenas de suministro, el sector financiero y la responsabilidad social corporativa. Para más información sobre Profundo ver www.profundo.nl.

Autoría

Este informe fue investigado y escrito por Diana Quiroz con contribuciones de María Paula Quiceno Mesa (implementación de la encuesta digital, análisis de datos y revisión del borrador del informe), Maurice van Beers (revisión del borrador del informe), Gianina Echevarria (revisión del borrador del informe), Ana Catalina Herrera (revisión del borrador del informe), Arnaldo Montero (revisión del borrador del informe), Luisa María Quinche Pardo (revisión del borrador del informe).

Citar correctamente este documento: Quiroz, D., Quiceno-Mesa (2023, julio), *Observatorio del Trabajo Justo. Primer informe anual para el sector latinoamericano de la minería*, Ámsterdam, Países Bajos: CNV Internationaal y Profundo.

Imagen de portada: Padmanaba01, licencia bajo CC BY-SA 2.0.

Agradecimientos

Los autores agradecen al equipo de Monitoreo Digital Participativo de CNV Internationaal (Cindy Fúquene y María Camila López), a Eloy Abarca Hilario (líder del monitoreo en Perú – Base Uchucchacua) y Victor Gutiérrez (Secretario Permanente de la Federación Sindical de trabajadores Mineros de Bolivia).

Descargo de responsabilidad

Profundo observa el mayor cuidado posible en la recopilación de información y la redacción de publicaciones, pero no puede garantizar que este informe sea completo. Profundo no asume ninguna responsabilidad por errores en las fuentes utilizadas, ni por los cambios posteriores a la fecha de publicación. El informe se proporciona con fines informativos y no debe interpretarse como una aprobación, declaración o garantía de ningún tipo. Profundo no aceptará ninguna responsabilidad por los daños derivados del uso de esta publicación.

Contenido

Resumen	1
Acrónimos	3
Antecedentes	4
Chapter 1 Metodología	6
1.1 Relevamiento de datos	6
1.2 Presentación de resultados.....	7
1.3 Limitaciones del estudio.....	7
Chapter 2 Características de los participantes	9
2.1 Perfil demográfico de la población encuestada	9
2.1.1 Origen étnico.....	10
2.2 Puesto y lugar de trabajo	11
Chapter 3 Derechos en el trabajo	13
3.1 Contratos y estabilidad laboral.....	13
3.2 Salarios.....	16
3.3 Libertad sindical	20
3.4 Derecho de negociación colectiva	24
3.5 Trabajo forzoso	26
3.6 Trabajo infantil.....	27
3.7 Igualdad de género.....	28
Chapter 4 Diálogo social	31
4.1 Relaciones empresa-sindicato	34
Chapter 5 Conclusiones	38
5.1 Conclusiones generales.....	38
5.1.1 Seguridad laboral	38
5.1.2 Salarios.....	39
5.1.3 Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva	39
5.1.4 Trabajo forzoso y trabajo infantil	40
5.1.5 Diálogo social	40
5.1.6 Igualdad de género.....	40
5.2 Conclusiones por país.....	41
5.2.1 Bolivia.....	41
5.2.2 Colombia	41
5.2.3 Perú	41
Fuentes bibliográficas	43

Lista de gráficos

Figure 1 Rango etario de la población encuestada	10
Figure 2 Origen étnico de los encuestados por país	11

Figure 3	Etapa del proceso productivo en el que trabajan las personas encuestadas	12
Figure 4	Relación de empleo con la empresa	13
Figure 5	Tipo de contrato que tienen los trabajadores encuestados	14
Figure 7	Cumplimiento de la obligación del empleador de entregar copia del contrato al trabajador	16
Figure 8	Tipo de pago	16
Figure 9	Deducciones al salario de los trabajadores.....	17
Figure 10	Seguro de salud pagado por el empleador.....	18
Figure 11	Prestaciones ofrecidas por la empresa como parte del contrato laboral.....	18
Figure 12	Salario mínimo	19
Figure 13	Salario digno	19
Figure 14	Cambios en la situación económica de los trabajadores en los últimos tres meses	20
Figure 15	Motivaciones para no afiliarse a un sindicato	22
Figure 17	Acciones antisindicales observadas por los trabajadores encuestados.....	23
Figure 18	Efectos negativos del COVID-19 sobre el trabajo de los encuestados	24
Figure 19	Existencia de convenio colectivo vigente	25
Figure 20	Cumplimiento de la empresa con el convenio colectivo vigente	26
Figure 21	Proporción de los trabajadores que realiza horas extras.....	26
Figure 22	Pago adicional por el trabajo de horas extras	27
Figure 23	Existencia de un protocolo contra el trabajo infantil	28
Figure 24	Existencia de un una política o protocolo en caso de acoso de género	29
Figure 25	Acoso en el lugar de trabajo por razones de género	29
Figure 26	Discriminación en el lugar de trabajo por razones de género	30
Figure 27	Presencia de espacios alternativos de diálogo empresa-trabajador	31
Figure 28	Acceso a los mecanismos de resolución de quejas o conflictos.....	32
Figure 29	Uso de los trabajadores de los mecanismos de resolución de quejas.....	32
Figure 30	Consecuencias del uso de mecanismos de resolución de quejas	33
Figure 31	Empresas que consultan a sus trabajadores antes de tomar medidas importantes.....	34
Figure 32	Frecuencia de las consultas.....	34
Figure 33	Percepción de los trabajadores del diálogo social	35
Figure 34	Calidad de la relación laboral empresa-trabajadores	35
Figure 35	Ocurrencia de huelgas en el último año.....	36
Figure 36	Percepción de la libertad de plantear problemas con el empleador	37
Figure 37	Diálogo social en el contexto de COVID-19.....	37

Lista de tablas

Table 1	Información general sobre los participantes.....	6
Table 2	Proporción de trabajadores subcontratados por etapa del proceso productivo.....	14
Table 3	Información sobre los sindicatos en las empresas encuestadas	21

Resumen

Este documento presenta el primer informe anual del Observatorio de Trabajo Justo de CNV Internationaal para el sector minero latinoamericano. El reporte se encuadra dentro de una serie de investigaciones sobre el sector que CNV Internationaal ha ido desarrollando junto a Profundo desde 2022 sobre los riesgos laborales en el minero de Bolivia, Colombia y Perú. El objetivo de este estudio fue escuchar desde la voz de los trabajadores, las condiciones laborales y cumplimiento de los Derechos Laborales en el sector minero de los países de estudio. El monitoreo digital participativo para el sector minero latinoamericano incluyó una muestra de 367 trabajadores mineros, de los cuales 35 estaban empleados en Bolivia, 129 en Colombia y 203 en Perú. El relevamiento de datos se realizó a través de la plataforma digital KoBoToolbox y su aplicación para teléfono inteligente KoBoCollect entre los meses de mayo y julio de 2022. El universo de trabajadores encuestados está compuesto mayormente por personas que se autoidentificaron como hombres (97% o 355 de los encuestados); el resto está compuesto por 11 mujeres y una persona que se autoidentificó como LGBTI+. Del total de los trabajadores encuestados, 79% estaba contratado directamente por la empresa, mientras que el 21% restante era subcontratista o tercerizado.

A partir de los resultados, se observó que el contrato laboral era el tipo de contrato más común entre los trabajadores encuestados, aunque había diferencias por género y país. En comparación con las mujeres, los hombres tenían más frecuentemente un contrato laboral, y el porcentaje de trabajadores con contratos laborales variaba levemente entre los tres países encuestados, siendo más alto en Bolivia y más bajo en Perú. En Perú, más del 66% de los trabajadores encuestados no recibió una copia de su contrato laboral, y la mitad de todos los trabajadores encuestados enfrentó este problema.

Este estudio encontró que 4% de los trabajadores encuestados recibía un salario por debajo del salario mínimo nacional. Es notable que los trabajadores que dijeron recibir un salario por debajo del mínimo eran peruanos y bolivianos. Asimismo, 14% de los trabajadores dijo recibir un salario menor al salario digno referencia en su país. En este contexto, 20% de los trabajadores encuestados en Perú y 6% de los trabajadores en Colombia indicaron recibir un salario inferior al salario digno nacional. Cabe resaltar que el hecho que la mayoría de los trabajadores hayan indicado que su salario era mayor a un salario digno no es necesariamente un indicador de que este les permite vivir sin preocupaciones económicas. En este contexto, más de la mitad de los trabajadores encuestados informó que su situación económica había empeorado en los tres meses anteriores a la encuesta.

Los resultados sobre libertad de asociación y libertad sindical muestran un panorama mixto. Por un lado, la gran mayoría de las empresas encuestadas cuenta con presencia sindical y la mayoría de los trabajadores encuestados indicó que le parece importante que haya sindicatos en las empresas. En contraste, se registraron acciones antisindicales en las empresas; en especial, despidos injustificados y acciones de disuasión para afiliarse a un sindicato. Estas acciones fueron reportadas por casi cuatro tercios de los trabajadores encuestados, siendo Colombia y Perú los países con las incidencias más altas de acciones antisindicales. A pesar de que el 90% de los trabajadores mencionó la existencia de un convenio colectivo en su empresa, dos tercios dijo que la empresa no cumplía con lo estipulado en el convenio, y la percepción del cumplimiento del acuerdo por parte de la empresa no fue muy diferente entre los trabajadores directos y tercerizados.

Este estudio encontró que dos terceras partes de la población encuestada hacía horas extra frecuentemente y la mitad de estos trabajadores lo hacía por obligación por parte de la empresa, mientras que la otra mitad lo hacía para poder completar su presupuesto. En cuanto al trabajo infantil, se reportó la presencia de menores de edad y menores de 14 años en las minas de Bolivia y Perú. Aunque los trabajadores encuestados indicaron que los menores se encontraban en las minas acompañando a sus padres.

La mayoría de los trabajadores encuestados estaban afiliados a un sindicato, situación que revela algunas tendencias positivas, como la presencia predominante de convenios colectivos y la existencia y uso de mecanismos de queja y consulta. Estos resultados son eclipsados por tendencias negativas tales como una relación empresa-trabajadores que, desde la perspectiva de los trabajadores encuestados, va empeorando. Los resultados también muestran que, a pesar de que el trabajo sindical ha abierto espacios de diálogo, el índice de sindicalización continúa siendo muy bajo, lo cual no permite conocer completamente las opiniones de todos los trabajadores.

En cuanto a la igualdad de género, los datos sugieren una baja participación de las mujeres tanto en el sector minero de Bolivia, Colombia y Perú y en sus sindicatos. Así mismo, los resultados sugieren una situación de desigualdad de género con casi un tercio de las trabajadoras encuestadas y la persona LGBTI+ reportando haber sido víctimas de discriminación y acoso laboral por razones de género. En contraste, hubo pocos reportes de contratación diferencial entre trabajadores por razón de género, aunque se encontró que, entre las trabajadoras encuestadas, los contratos laborales eran menos comunes que entre sus contrapartes de sexo masculino. De igual manera, se encontró que las mujeres y la persona LGBTI+ hacían más horas extras que los hombres.

En resumen, los resultados del estudio confirman la vulnerabilidad de los trabajadores en el sector minero y que el garantizar los derechos de los trabajadores es de suma importancia, especialmente en un contexto de creciente demanda de minerales, tal como el de la transición energética. Se espera que el monitoreo digital continuo en los próximos años pueda confirmar las tendencias relevantes para todos los actores involucrados en el sector minero de Bolivia, Colombia y Perú, así como para los países que obtienen minerales de esta región.

Acrónimos

CSI	Confederación Sindical Internacional
EPP	Equipo de Protección Personal
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SST	Salud y seguridad en el trabajo

Antecedentes

Con el objetivo de poner mayor énfasis en los derechos laborales dentro de las cadenas de suministro internacionales, CNV Internationaal ha venido enfocándose desde 2017 en cadenas de valor internacionales tales como el azúcar, la palma aceitera, los textiles, y la minería. Desde entonces, junto con sus contrapartes sindicales a nivel global, CNV Internationaal ha llevado a cabo investigaciones sobre los riesgos ocultos y los problemas relacionados con los derechos laborales en las cadenas de valor. En este contexto, CNV Internationaal lanzó el monitoreo digital participativo en 2021, el cual constituye una encuesta anual administrada a través de herramientas digitales para capturar la voz de los trabajadores.¹

Los resultados del monitoreo digital participativo de CNV Internationaal se hacen públicos a través del Observatorio del Trabajo Justo y el Observatorio de Derechos Laborales para una Transición Justa. El segundo constituye una plataforma innovadora que comparte conocimientos con inversores, empresas y gobiernos con el fin de promover la debida diligencia y la responsabilidad corporativa en la cadena de suministro de minerales críticos para la transición energética. En la actualidad, el enfoque del Observatorio de Derechos Laborales para una Transición Justa se centra en la minería de carbón en Colombia, pero próximamente se ampliará para abarcar la minería de minerales en Perú y Bolivia.²

Por su parte, el Observatorio del Trabajo Justo tiene el propósito de atender la creciente relevancia de supervisar y valorar la aplicación de los derechos laborales de los trabajadores en cadenas de producción y suministro críticos. En este contexto, CNV Internationaal publicó el primer informe anual del Observatorio del Trabajo Justo para el sector de la caña de azúcar en 2022.³ El presente documento presenta el primer informe anual para el sector minero latinoamericano y se encuadra dentro de una serie de investigaciones sobre el sector que CNV Internationaal ha ido desarrollando junto a Profundo en el último año, incluyendo un informe sobre los riesgos laborales en el sector⁴ y un estudio sobre los riesgos de salud y seguridad laboral en la minería de Bolivia, Colombia y Perú.⁵

El monitoreo digital participativo para la cadena de los minerales recogió por primera vez la opinión de los trabajadores del sector minero latinoamericano a través de una encuesta en línea administrada entre marzo a julio de 2022. La encuesta fue diseñada por el equipo de CNV Internacional en América Latina y la coordinación regional del monitoreo participativo. Para identificar cuestiones de interés para los sindicatos en Bolivia, Colombia y Perú, se consultó con líderes sindicales de estos países. Estas preguntas recopilaron datos para los Indicadores Clave de Desempeño (KPI) que se utilizarán para monitorear los avances y retrocesos en materia de derechos laborales a través de los años, desde la perspectiva de los trabajadores del sector.

Objetivos del estudio

El objetivo del primer informe anual del Observatorio del Trabajo Justo para el sector minero Latinoamericano es escuchar desde la voz de los trabajadores, las condiciones laborales y cumplimiento de los Derechos Laborales en el sector minero de Colombia, Perú y Bolivia.

Importancia de este estudio

Este informe se constituye en la primera información reportada directamente por los trabajadores. Esta es la línea base para CNV Internationaal que permitirá ver las tendencias y estado de los indicadores a futuro. Asimismo, el informe intenta generar información fiable que permitirá a los trabajadores y líderes sindicales en los países debates informados en escenarios de transición energética en sus procesos de negociación. Del mismo modo, este informe busca contribuir a una mayor transparencia en el sector en cuanto al cumplimiento de las empresas en los diferentes segmentos de la cadena de suministro con su deber de proteger los derechos de los trabajadores. En este contexto, la información que se presenta aquí se establece como un punto de partida que se actualizará de forma continua para observar y analizar los estados y tendencias, ya sean positivas o negativas, durante los años de monitoreo del sector.

El sector minero en Bolivia, Colombia y Perú es una fuente importante de ingresos, ya que genera una gran cantidad de divisas y contribuye significativamente al crecimiento económico. En estos países, la minería contribuyó entre 4 y 7.7% del Producto Interno Bruto (PIB) en 2021.⁶ Según el Ministerio de Energía y Minas del Perú, en el año 2021, la producción minera generó más de US\$ 32 mil millones en exportaciones y empleó directamente a más de 246,000 personas en todo el país.⁷ En Bolivia, la minería también es un sector importante de la economía. Según un informe del Ministerio de Minería y Metalurgia de Bolivia, en el año 2022, la minería generó más de US\$ 6,2 mil millones en exportaciones.⁸ Además, la minería es una de las principales fuentes de empleo del país, empleando directamente a cerca de 140,000 personas en 2017.⁹ Igualmente, en Colombia, la minería generó US\$ 41 mil millones en 2021 y empleó a 350,000 trabajadores directos en 2017.¹⁰

A pesar de su importancia económica y laboral, la minería en América Latina se desenvuelve en un contexto de crecientes violaciones a los derechos laborales. Estas violaciones abarcan diversas cuestiones, como largas jornadas de trabajo, condiciones inseguras, falta de provisiones básicas de salud, bajos salarios, violencia antisindical, trabajo infantil, discriminación y racismo.¹¹ Entre los afectados, las mujeres soportan una carga significativa, enfrentando desafíos como el uso insuficiente de equipos de protección, dificultades para acceder a licencia de maternidad o jornadas laborales más cortas para amamantar debido a las demandas de producción.¹² La participación de las mujeres en el mercado laboral a menudo resulta en jornadas laborales prolongadas, ya que deben equilibrar su empleo remunerado con responsabilidades no remuneradas de cuidado. La pandemia de Covid-19 ha exacerbado aún más estos desafíos para las mujeres latinoamericanas que trabajan en el sector.¹³

Este documento proporciona un primer acercamiento a la situación de las condiciones laborales en Bolivia, Colombia y Perú en el sector minero, recogiendo información relevante basada en las voces de los trabajadores a lo largo de las distintas etapas de producción de minerales en estos países. Nos enorgullece lanzar el primer informe del observatorio de derechos laborales para el sector minero en Bolivia, Colombia y Perú. Reconocemos que esto es solo el comienzo y hay mucho por hacer, tanto para expandir la información y el análisis en el futuro, como para mejorar la metodología, asegurándonos de que sea más sólida y confiable. En este sentido, invitamos a todos los lectores del informe para que compartan sus observaciones y sugerencias.

1

Metodología

1.1 Relevamiento de datos

El monitoreo digital participativo para el sector minero latinoamericano incluyó una muestra de 367 trabajadores mineros, de los cuales 35 estaban empleados en Bolivia, 129 en Colombia y 203 en Perú (Table 1). Los encuestados peruanos y bolivianos trabajaban en minas de cobre, plomo, zinc, estaño, oro y plata y los trabajadores bolivianos estaban empleados por empresas privadas. En este proyecto sólo se encuestó a trabajadores colombianos empleados en minas de carbón. Se escogieron estos países y operaciones mineras con base a la importancia de estas cadenas de suministro para la transición energética, así como la existencia de programas de apoyo a sindicatos de CNV Internationaal en estos países.

Table 1 Información general sobre los participantes

País	No. de empresas incluidas en el estudio	No. de trabajadores encuestados			
		Hombres	Mujeres	LGBTI+	Total
Bolivia	5	33	2		35
Colombia	4	121	7	1	129
Perú	5	201	2		203
Total	14	355	11	1	367

El relevamiento de datos se realizó a través de la plataforma digital KoBoToolboxⁱ y su aplicación para teléfono inteligente KoBoCollect entre los meses de mayo y julio de 2022. Para la toma de datos se utilizó un cuestionario de selección en cascada con 123 preguntas básicas. El cuestionario presentó también preguntas abiertas las cuales permitieron a los encuestados proporcionar explicaciones y el contexto de sus respuestas.

El cuestionario fue diseñado por los coordinadores nacionales y el equipo de monitoreo digital participativo de CNV Internationaal. Para informar el diseño de la encuesta, el equipo de CNV Internationaal llevó a cabo consultas con líderes sindicales en Bolivia, Colombia y Perú. En este contexto, se incluyeron preguntas de interés para los sindicatos y sus trabajadores. Las preguntas fueron diseñadas para recopilar datos de referencia de los indicadores clave de desempeño (KPIs, por sus siglas en inglés) que no solo se utilizarán para este estudio y el panel en línea (Dashboard), sino también para las actividades de los sindicatos locales. La intención es que los sindicatos se apoyen en estos datos para entablar diálogos informados con sus empleadores y así mejorar sus condiciones laborales.

ⁱ <https://www.kobotoolbox.org/>

Los líderes sindicales y los trabajadores pertenecientes a 20 sindicatos en 14 empresas distintas asistieron la implementación del monitoreo digital participativo. Con el apoyo de estos líderes, el muestreo se llevó a cabo utilizando el enfoque de bola de nieve, el cual constituye una técnica de muestreo no probabilístico donde los participantes iniciales existentes reclutan a otros participantes a través de su red personal y profesional, creando así una muestra que crece a medida que se agregan más participantes. Este método se aplica cuando se busca acceder a poblaciones que son difíciles de alcanzar o cuando no se dispone de una lista completa de la población, como es el caso de los trabajadores directos e indirectos del sector minero latinoamericano.¹⁴

1.2 Presentación de resultados

Este informe toma como marco de referencia dos de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social.¹⁵ En cuanto al diálogo social, este informe se basa en los indicadores de la OIT, los cuales incluyen la tasa de sindicalización, el número de días no trabajados debido a huelgas y cierres patronales por actividad económica, la tasa de cobertura de la negociación colectiva, las acciones antisindicales, y la frecuencia en la que se llevan a cabo actividades del diálogo social tales como la consulta, la negociación y el intercambio de información entre empleadores y trabajadores.¹⁶

Por lo que corresponde a los derechos fundamentales en el trabajo, este informe se centra en indicadores basados en los convenios de la OIT pertinentes a la libertad sindical (C87) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (C98), los salarios dignos (C95 y C131), la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (C182), la igualdad de género, incluyendo la discriminación (en el empleo y la ocupación) (C111) y la igualdad de remuneración (C100), y la abolición del trabajo forzoso (C105).¹⁷

A través del monitoreo digital participativo también se recopilaron datos concernientes a la salud y seguridad en el trabajo (SST). Aunque esos resultados han sido publicados por CNV Internationaal y Profundo por separado en un informe enfocado exclusivamente a esa dimensión de los derechos en el trabajo en el contexto del sector minero latinoamericano,¹⁸ este informe incluye algunos aspectos de la SST que inciden en otros derechos laborales.

Así mismo, el informe está enmarcado en línea con dos instrumentos creados para establecer estándares de responsabilidad para las empresas multinacionales y para que estas rindan cuentas sobre los derechos humanos y laborales: los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) y Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las Empresas Multinacionales.

A lo largo del reporte, los resultados obtenidos se contextualizan usando el cuerpo de evidencia del estado de los derechos laborales para el sector, incluyendo los informes publicados por Profundo y CNV Internationaal en 2022 y 2023, el primero sobre los riesgos laborales en las cadenas minerales latinoamericanas y el segundo, antes mencionado, sobre la SST.¹⁹ Otras fuentes incluyen hojas informativas, análisis e informes estadísticos publicados por los sindicatos, agencias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y la OIT.

1.3 Limitaciones del estudio

Este informe recoge datos de una muestra que pequeña, es muy variada y puede tener diferencias significativas entre sus partes, lo que implica que los resultados se deben utilizar con precaución debido a que la muestra puede no ser estadísticamente significativa. No obstante, este informe intenta tener carácter exhaustivo, es decir, intenta cubrir todos los aspectos laborales posibles concernientes a la actividad minera a gran escala en el contexto latinoamericano. En este sentido, el muestreo de bola de nieve permite obtener una muestra diversa de participantes que ofrecen perspectivas normalmente no capturadas por los estudios centrados en los riesgos laborales.

Al igual que el primer informe del Observatorio del Trabajo Justo de CNV Internationaal para el sector latinoamericano del azúcar, este primer informe para el sector minero de Bolivia, Colombia y Perú intenta ofrecer una primera radiografía de la situación laboral en el sector, desde la voz de los trabajadores. Por ello, la información proporcionada aquí servirá como un punto de partida la cual se irá actualizando de manera periódica para identificar tanto los avances como los retrocesos en el sector durante los años de monitoreo. Además, esta información será altamente beneficiosa para mejorar la transparencia del sector en términos de cumplimiento con los estándares internacionales, no sólo en lo que respecta a la debida diligencia, sino también para promover el diálogo social entre empleadores basado en la evidencia y en las opiniones de los trabajadores.

2

Características de los participantes

Esta sección hace una breve referencia al perfil de los trabajadores encuestados, mismo que se desglosará a lo largo del informe, cuando se haga alusión a las respuestas vertidas en la encuesta. Por lo tanto, se apunta a tres aspectos: los datos generales de los encuestados (en sentido demográfico), su puesto y lugar de trabajo, y si se reconocen como miembros de pueblos originarios y afrodescendientes.

2.1 Perfil demográfico de la población encuestada

El universo de trabajadores encuestados está compuesto mayormente por personas que se autoidentificaron como hombres (97% o 355 de los encuestados); el resto está compuesto por 11 mujeres y una persona que se autoidentificó como LGBTI+.

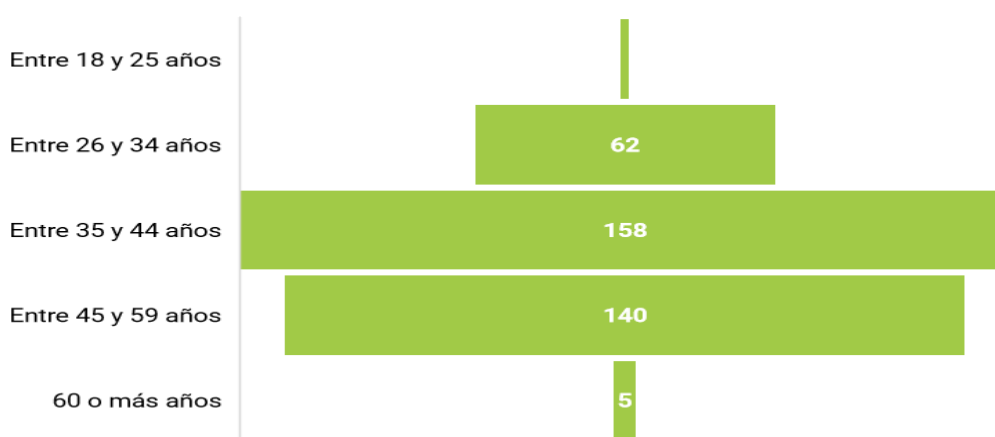
En cuanto a la participación femenina en la encuesta, el número de mujeres encuestadas está por debajo del porcentaje de mujeres empleadas en el sector minero latinoamericano, que se estima entre el 7 y el 10% de la fuerza laboral.²⁰ Cabe recordar que los participantes de la encuesta fueron alistados por dirigentes sindicales o trabajadores sindicalizados. Aunque los participantes no eran necesariamente miembros de un sindicato, es innegable que cierta cercanía a los sindicatos pudo haber incidido en el tipo de participantes de la encuesta. Por lo tanto, es posible que el hecho que sólo 3% de los trabajadores encuestados eran mujeres más bien refleje la aún baja participación de estas en el movimiento sindical y en especial en los sindicatos del sector minero latinoamericano.²¹

Aunque la orientación sexual es diferente a la identidad de género, en este estudio, hemos dado la oportunidad a los trabajadores encuestados de indicar su pertenencia al colectivo LGBTI+. La inclusión de este rubro al cuestionario surgió de la sugerencia de algunos de los participantes de un piloto del monitoreo digital participativo llevado a cabo en 2022 por CNV Internationaal.

En algunas de las empresas en las que hay presencia de las contrapartes sindicales de CNV Internationaal, se han autoconvocado grupos de trabajadores LGBTI+ para discutir y visibilizar las barreras que este colectivo afronta para acceder a su derecho a un lugar de trabajo seguro y libre de discriminación. Al recopilar datos desagregados por orientación sexual e identidad de género, este estudio busca no sólo apoyar ese esfuerzo de autorreconocimiento y visibilización de los trabajadores LGBTI+, sino que también responde al llamado de la OIT de recaudar estadísticas fiables y oportunas sobre la situación de este colectivo para conocer el alcance de la discriminación laboral y las diferentes formas que adopta.²²

Respecto a las franjas etarias representadas por los trabajadores encuestados, el grueso de los trabajadores era mayor de 35 años. En este contexto, 43% de estos tienen entre 35 y 44 años y 38% entre 45 y 59 años (Figure 1). Desagregados por género, el 64% de las trabajadoras encuestadas tienen entre 26 y 34 años, mientras que el resto tiene entre 35 y 44 años. La persona autoidentificada como LGBTI+ tiene entre 35 y 44 años. Aunque no hay estadísticas regionales actualizadas de la estructura etaria del sector minero latinoamericano, los datos disponibles para Perú y Colombia confirman los nuestros hallazgos. En el Perú, el grupo más numeroso en 2020 tenía entre 36 y 45 años (36%). En contraste, el segundo grupo más grande (35%) tenían entre 26 y 35 años.²³ En Colombia, el 60% de los trabajadores empleados en las minas de carbón y oro eran adultos y 30% jóvenes.²⁴ Aunque el estudio que documentó la estructura etaria del sector minero colombiano no especificaba las edades que comprenden la adultez, es posible que estas categorías siguieran los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección social que considera a los jóvenes como personas de entre 14 y 26 años y a los adultos como personas de entre 27 y 59 años.²⁵

Figure 1 Rango etario de la población encuestada

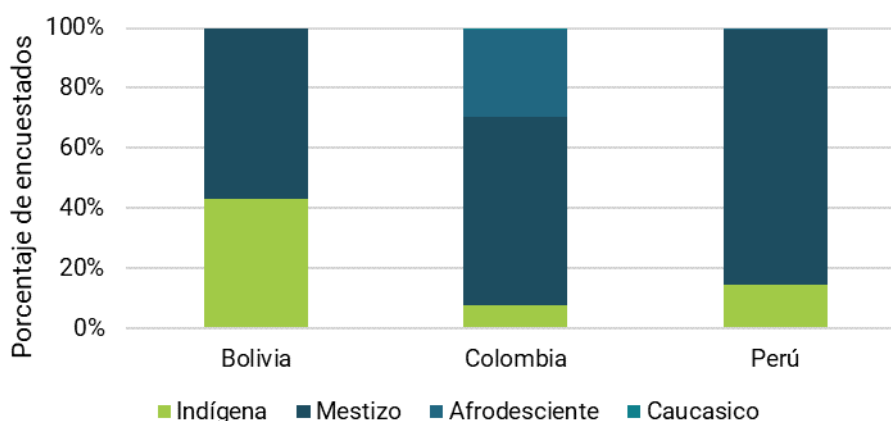


Pregunta: Seleccione el rango de edad en que se encuentra usted

2.1.1 Origen étnico

La encuesta digital también indagó sobre la autoidentificación de las personas de acuerdo con su identidad étnica. La mayoría de los trabajadores encuestados (74%) se autoidentificó como mestizo (es decir, personas con una mezcla de ancestros indígenas y caucásicos). Cerca del 15% se reconoció como indígena, 10% como afrodescendiente y el resto como caucásico (o sea, con ascendencia europea). Desagregados por país, todos los trabajadores autoidentificados como afrodescendientes estaban empleados en Colombia, mientras que Bolivia mostró el mayor número de personas autoidentificadas como indígenas (Figure 2). Desde una mirada de género, el 27% de las trabajadoras encuestadas se reconoció indígena y el 73% restante como mestiza. La persona LGBTI+ se autoidentificó como afrodescendiente.

Figure 2 Origen étnico de los encuestados por país



Pregunta: ¿A qué grupo étnico pertenece?

2.2 Puesto y lugar de trabajo

Esta encuesta caracterizó el proceso productivo minero en cinco etapas: extracción, procesamiento o transformación industrial, refinación, transporte o acarreo, y administración o servicios. Además, los encuestados tuvieron la oportunidad de mencionar otras funciones no recogidas en el cuestionario de la encuesta. Dentro de la categoría de “otros”, se encuentran trabajadores que hacen labores de sostenimiento (llevando a cabo trabajos preventivos en las minas), en donde se encuentran geólogos profesionales (7 participantes).

Recuadro 1. Etapas del proceso productivo minero

La **extracción** de minerales del subsuelo puede ser a cielo abierto o subterránea. Tanto la extracción subterránea como la de cielo abierto comienzan con la perforación, la cual requiere el análisis previo de la roca y la subsecuente perforación de esta con un barreno. El propósito de la perforación es abrir huecos llamados taladros en los cuales se colocan explosivos que hacen tronar a la roca. La roca fragmentada puede ser mineral o estéril. La roca estéril (que es una roca con contenido de mineral por debajo de la concentración mínima que debe tener un elemento en un yacimiento para ser explotable) es **acarreada** a un depósito de material estéril. La roca mineral es **transportada** a la planta. Para el acarreo y el transporte se carga la roca en un camión de acarreo pesado (también conocido como camión minero).

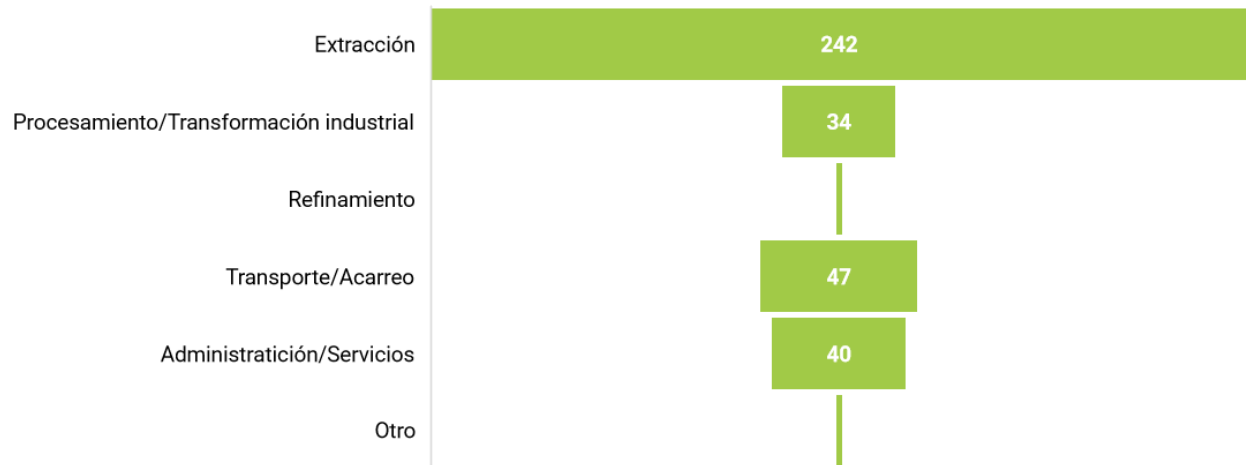
Una vez en la planta, el mineral se somete a varios procesos que tienen por finalidad aumentar su concentración (contenido metálico). A esta etapa se le conoce como **procesamiento o transformación industrial** e incluye una amplia variedad de procesos de tratamiento de minerales, que se seleccionan en función de las características de cada mineral. Hay dos métodos principales de procesamiento: la flotación, empleado en minerales sulfurosos situados en profundidad; y la lixiviación, utilizada para minerales de óxidos que se encuentran en la superficie. Una vez terminado el procesamiento, el mineral está listo para la refinación. La **refinación** es una etapa de fundición y refinamiento. La fundición es un proceso pirometalúrgico que separa los metales contenidos en concentrados mediante altas temperaturas que funden el material sólido, transformándolo en líquido. El refinamiento, que es el proceso para obtener metales con alta pureza, listos para su uso en la industria, puede ser a fuego o por electro-obtención.

El proceso de **administración** en las operaciones mineras comprende funciones tales como la planeación, dirección y control de procesos y se apoya en la gestión de recursos humanos. Los **servicios** incluyen tareas de soporte van desde el mantenimiento de maquinaria y la atención médica hasta la limpieza y la cocina.

Fuente: Canfield, M. (2012, junio 7), *Etapas del Proceso Productivo de una Mina. Curso de Minería para Periodistas*, Santiago: SONAMI.

El grueso de los encuestados (66%) trabajaba en la etapa extractiva. El segundo grupo más numeroso por puesto de trabajo fue el plantel de transporte y acarreo, que representó el 13% de los trabajadores encuestados. El grupo con menor representación fue el del segmento del refinamiento, el cual contó con dos encuestados. Igualmente, dos trabajadores que indicaron pertenecer al grupo "otro" llevaban a cabo tareas de mantenimiento (Figure 3). Desagregados por género, la mitad de las trabajadoras encuestadas se dedicaban a tareas administrativas, mientras que 27% trabajaba en la extracción y 23% en la etapa de transformación. La persona LGBTI+ trabajaba en el segmento de extracción.

Figure 3 Etapa del proceso productivo en el que trabajan las personas encuestadas



Pregunta: ¿Cuál es la etapa del proceso productivo en el que trabaja?

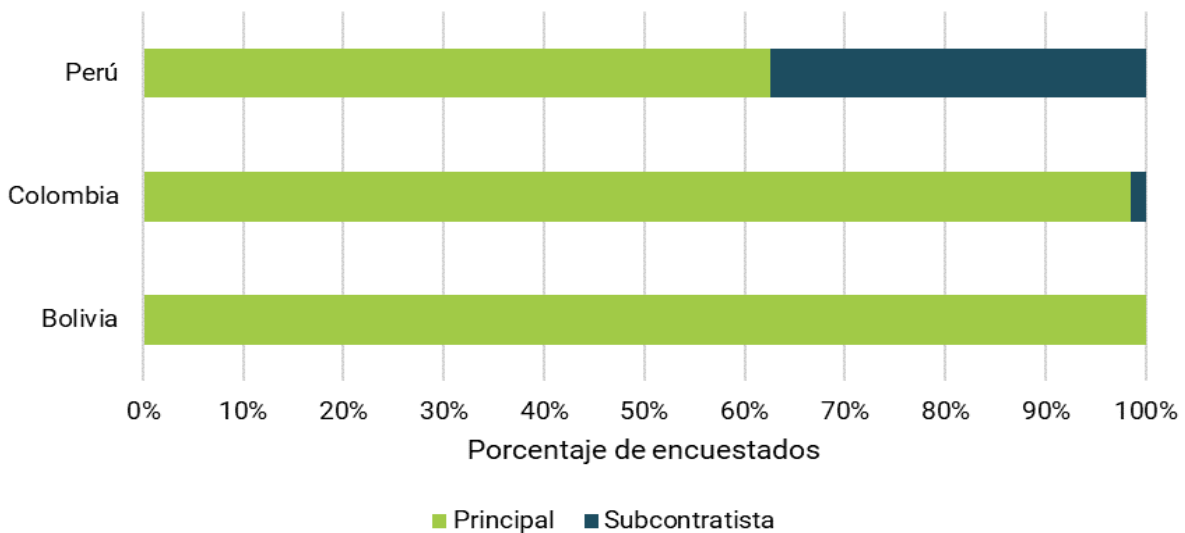
3

Derechos en el trabajo

3.1 Contratos y estabilidad laboral

Del total de los trabajadores encuestados, 79% estaba contratado directamente por la empresa, mientras que el 21% restante era subcontratista o tercerizado. El mayor número de trabajadores subcontratados se encontró en Perú, donde el 37% de los trabajadores encuestados estaba tercerizado (Figure 4). Desagregados por género, 22 % de los hombres y 8% de las mujeres eran trabajadores tercerizados. La persona LGBTI+ estaba contratada directamente por la empresa. Cabe destacar que el número de trabajadores tercerizados peruanos y colombianos que informaron este estudio es representativo del sector. Por ejemplo, en el sector minero de Perú, cerca del 72% de la fuerza de trabajo está tercerizada.²⁶ En Colombia, se estima que hay tres trabajadores tercerizados por cada trabajador directo.²⁷ En Bolivia, la tercerización no está permitida (y en caso de ser necesaria, sólo puede ocurrir bajo supervisión gubernamental).²⁸

Figure 4 Relación de empleo con la empresa



Pregunta: La empresa para la que la trabaja es:

En cuanto al cruce entre relación laboral y origen étnico, 35% de las personas mestizas estaban subcontratadas, en contraste, 5% de los afrodescendientes y 10% de las personas indígenas estaban subcontratadas. Por último, los números indican que el menor porcentaje de trabajadores subcontratados se encuentran en la etapa de la refinación. En contraste, el mayor porcentaje de trabajadores subcontratados se encuentra en la etapa de extracción. (Tabla 2)

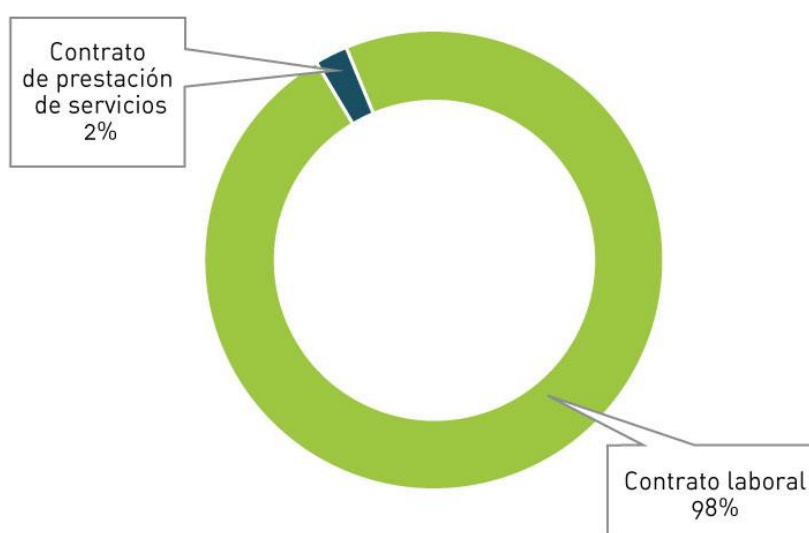
Table 2 Proporción de trabajadores subcontratados por etapa del proceso productivo

Etapas del proceso productivo	N° de trabajadores subcontratados
Extracción	53
Procesamiento/Transformación industrial	1
Refinamiento	1
Transporte/Acarreo	7
Administración/Servicios	16

Pregunta: La empresa para la que trabaja es: / ¿Cuál es la etapa del proceso productivo en el que trabaja?

Los trabajadores encuestados reportaron dos tipos de contratos de trabajo: contrato laboral y contrato de prestación de servicios, siendo el primero el más común (Figure 5). Como se explica en el recuadro 2, el contrato de prestación de servicios no implica una relación laboral entre el contratista y la empresa. En este contexto, los trabajadores con un contrato por prestación de servicios son subcontratados o, cuando hay una empresa intermediaria prestadora de servicios de subcontratación, tercerizados. En este reporte se usan ambos términos (subcontratado y tercerizado) de manera intercambiable para referirnos a trabajadores que estaban empleados por una empresa intermediaria, los cuales conformaron la totalidad de los trabajadores indirectos encuestados. Con este trasfondo, es notable que los contratos laborales eran más comunes entre los hombres, de los cuales el 87% contaba con un contrato de este tipo. En contraste, el 64% de las mujeres contaba con un contrato laboral. La personal LGBTI+ reportó tener un contrato laboral. Asimismo, el 84% de los trabajadores encuestados en el Perú tenía un contrato laboral, mientras que el 93% de los trabajadores en Colombia y 88% de los trabajadores de Bolivia tenía un contrato de este tipo.

Figure 5 Tipo de contrato que tienen los trabajadores encuestados



Pregunta: ¿Cuál es el tipo de contrato que usted tiene actualmente con la empresa donde trabaja?

Recuadro 2. Tipos de contratos de trabajo

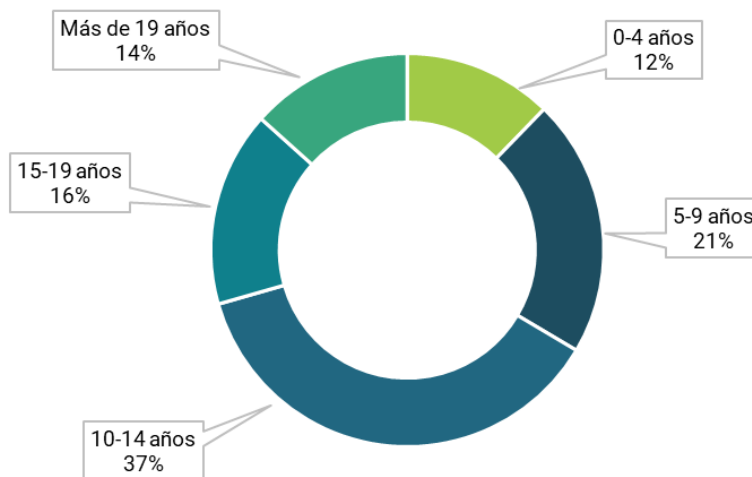
El **contrato de prestación de servicios** se establece cuando una empresa contrata a un trabajador para realizar un proyecto o tarea específica, y el trabajador proporciona sus servicios en calidad de contratista independiente. En este tipo de contrato, el trabajador no tiene una relación laboral con la empresa, sino que presta un servicio de manera autónoma y suele ser responsable de sus propias obligaciones fiscales y de seguridad social.

El **contrato laboral** es el tipo de contrato es el más común y se establece cuando una empresa contrata a un trabajador para realizar tareas específicas en relación de dependencia. El empleador tiene la responsabilidad de pagar un salario al trabajador y proporcionarle los beneficios y protecciones legales correspondientes. En este tipo de contrato, el trabajador tiene un empleo formal y se encuentra protegido por la legislación laboral aplicable en su país. El contrato laboral puede ser permanente o a plazo fijo.

Fuente: Cornejo Vargas, C. (2011), Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral, *Derecho & Sociedad*, 37: 138-150.

En cuanto a la antigüedad de los encuestados en la empresa, más de un tercio de ellos habían estado empleados entre 10 y 14 años. El grupo menos numeroso fue el de los empleados con cuatro o menos años de empleo en la empresa (Figure 6).

Figure 6 Duración del empleo entre los trabajadores encuestados



Pregunta: ¿Cuántos años lleva usted trabajando en la actual empresa?

En muchos países, las leyes laborales establecen que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores una copia de su contrato de trabajo en el momento de la contratación o dentro de un plazo determinado después de que comience el empleo. Este documento es importante para los trabajadores porque establece los términos y condiciones de su empleo, incluyendo la duración del contrato, salario, horario de trabajo, beneficios, entre otros. Si un empleador no proporciona una copia del contrato laboral al trabajador, le puede dificultar la comprensión de sus derechos y obligaciones laborales, y hacer que sea más difícil para el trabajador hacer valer sus derechos en caso de disputas o reclamos legales.²⁹ Con este trasfondo, la mitad de los trabajadores encuestados reportó no haber recibido una copia de su contrato laboral (Figure 7). En este contexto, el mayor índice de incumplimiento del deber de información por parte del empleador se dio en Perú con 71% de los trabajadores encuestados reportando no tener una copia de su contrato. A diferencia de Perú, el 25% de los trabajadores encuestados en Colombia y 20% en Bolivia no tenía una copia de su contrato laboral. Estos resultados son impactantes pues de los tres países, sólo el Perú, por medio de la Ley del Fomento del Empleo, estipula la obligación del empleador de entregar al trabajador copia del contrato de trabajo.³⁰

Figure 7 Cumplimiento de la obligación del empleador de entregar copia del contrato al trabajador

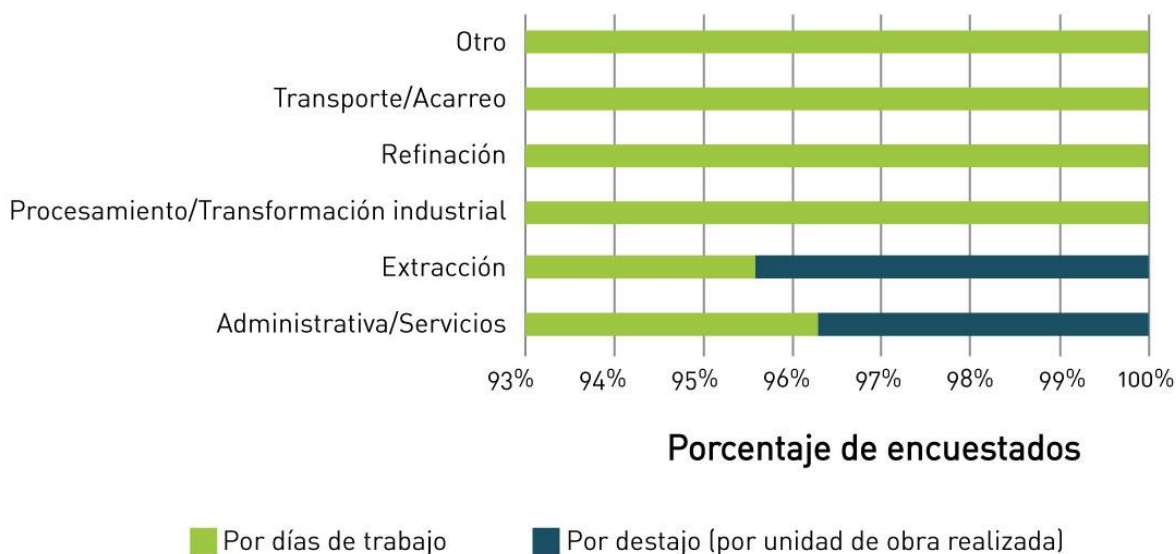


Pregunta: ¿Usted recibe copia de su contrato laboral?

3.2 Salarios

Con respecto a la forma de pago del salario, el 96% de los trabajadores encuestados reportó recibir un salario por días trabajados. Al resto se le pagaba a destajo, es decir, por obra terminada. Desagregados por etapa del proceso productivo, el pago a destajo se reportó solamente entre los trabajadores de los segmentos de extracción y de administración o servicios (Figure 8). En este contexto, el 53% de los trabajadores dijo recibir su salario cada quince días, mientras que el 47% restante reportó recibir un salario mensual.

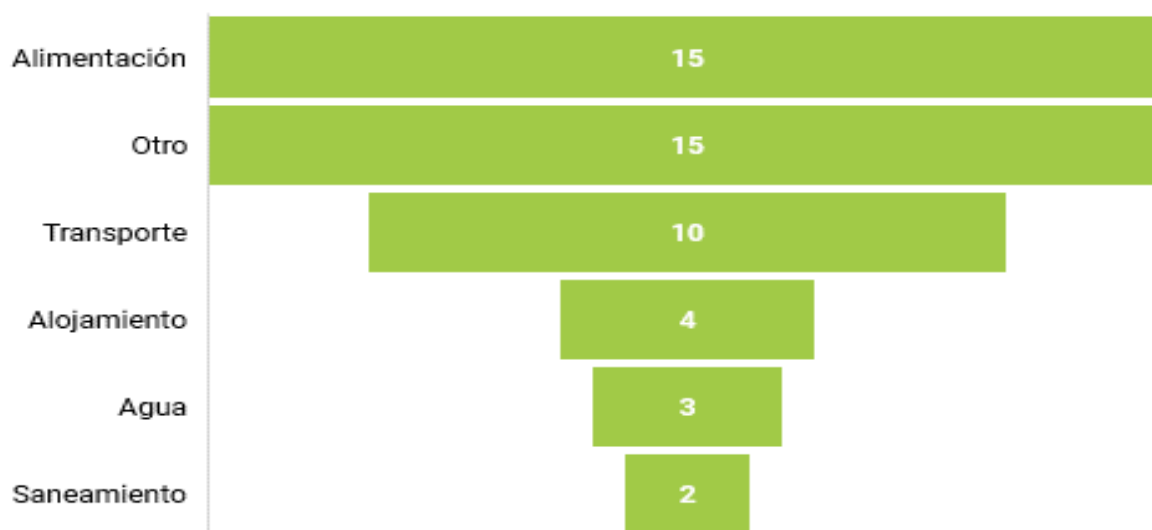
Figure 8 Tipo de pago



Pregunta: En la empresa donde usted trabaja, le pagan el salario:

Las prestaciones son una parte esencial de un contrato laboral, ya que son las contribuciones que un empleador está obligado por ley a hacer a sus empleados además del salario base. Las prestaciones laborales pueden incluir seguro de salud, días de enfermedad, seguro de vida, planes de pensiones, pero también alojamiento, vivienda y transporte. La importancia de las prestaciones radica en que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias.³¹ Con este trasfondo, a los trabajadores encuestados se les preguntó si podían quedarse con todo su salario o si tenían que pagarle servicios a la empresa. El 91% de los trabajadores dijo que podía quedarse con todo su salario. De entre los servicios mencionados por los trabajadores que dijeron que tenían que pagar servicios a la empresa (9%), los más frecuentes fueron alimentación y otros servicios tales como el seguro social de salud, préstamos escolares, préstamos de vivienda, y seguros de vida (Figure 9). Un informante boliviano reportó descuentos por materiales explosivos.

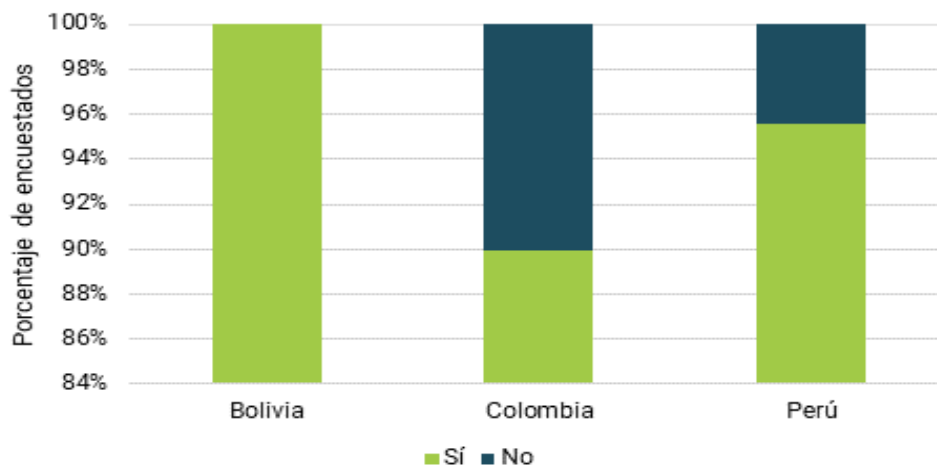
Figure 9 Deducciones al salario de los trabajadores



Pregunta: Sobre el salario que usted gana en la empresa donde labora:

A los trabajadores encuestados también se les preguntó si contaban con un seguro social de salud pagado por su empleador. El 94% de ellos respondió que sí contaba con uno. De entre los tres países, Bolivia fue en único donde la totalidad de los trabajadores encuestados reportó contar con un seguro de salud pagado por el empleador. Esto se debe a que, en Bolivia, las empresas mineras privadas están obligadas por ley a cumplir con el pago de seguridad social de corto y largo plazo y este estudio encuestó solamente a trabajadores de este tipo de empresas en Bolivia. En este contexto, el Viceministerio de Política Minera Regulación y Fiscalización (VPMRF) estimó en 2020 que el 100% de los trabajadores de la minería a gran y mediana escala estaba asegurado.³² Al igual que en Bolivia, en Colombia y Perú, la ley establece la responsabilidad de los empleadores de aportar al seguro social de salud de sus trabajadores.³³ Aunque la proporción de trabajadores encuestados que no contaba con un seguro social de salud pagado por su empleado fue de 10% en Colombia y menos de 5% en Perú (Figure 10), el hecho que haya trabajadores que reportan no tener seguro, sugiere el incumplimiento de algunos empleadores con su obligación de aportar al seguro social de salud de los trabajadores, y constituye posiblemente una infracción laboral.

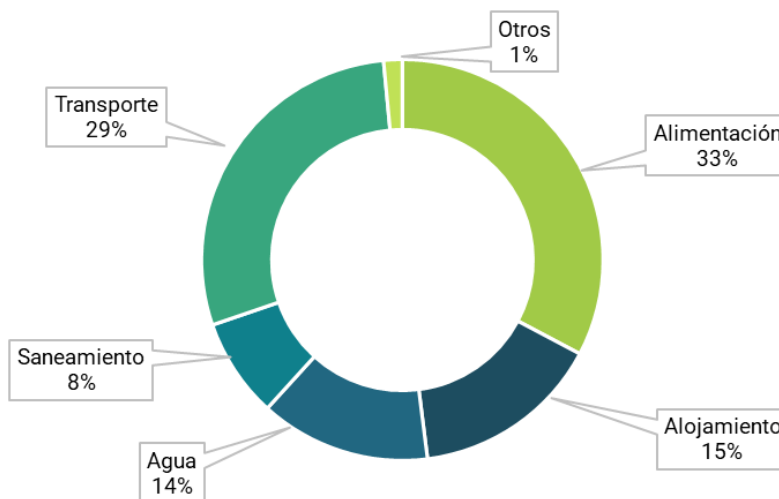
Figure 10 Seguro de salud pagado por el empleador



Pregunta: ¿Usted como trabajador cuenta con un Seguro Social de Salud pagado por su empleador?

Asimismo, a los trabajadores encuestados se les preguntó sobre la provisión de prestaciones por parte del empleador tales como la alimentación, el transporte o la vivienda. El 53% reportó que estas no estaban contempladas como parte de su contrato laboral. La alimentación y el transporte fueron las dos provisiones más frecuentemente nombradas por los trabajadores que indicaron que estas sí se incluían como parte de su contrato laboral. Las contribuciones menos frecuentes fueron útiles escolares, educación y uniformes. Estas están agrupadas en la categoría “otros” en la Figure 11. Desagregados por tipo de contrato, el 77% de los trabajadores subcontratados indicaron que su salario no incluía ningún tipo de prestaciones. En contraste, el 50% de los trabajadores directos indicó que su salario no incluía prestaciones.

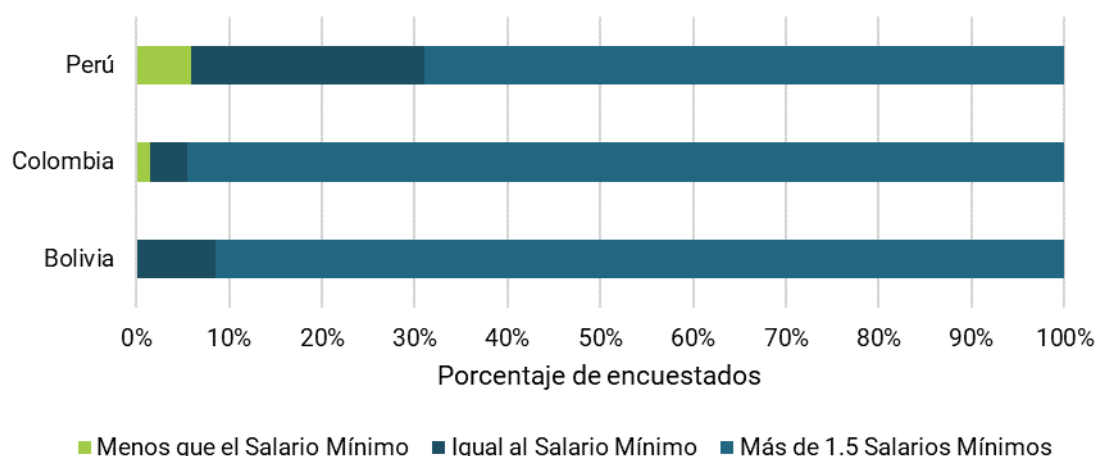
Figure 11 Prestaciones ofrecidas por la empresa como parte del contrato laboral



Pregunta: ¿Qué tipo de provisiones?

En cuanto al salario mínimo, el 4% de los encuestados, todos ellos trabajadores peruanos y colombianos de sexo masculino, informó recibir un salario por debajo del mínimo nacional (Figure 12). Desagregando por etapa del proceso productivo, el 82% de los trabajadores que informaron recibir un salario por debajo del salario mínimo nacional, trabajaban en el segmento de extracción, 9% en el segmento de refinación o transformación industrial, y el 9% restante en el área administrativa o de servicios. Asimismo, 14% de los trabajadores que indicó tener un salario menor al mínimo nacional, estaba tercerizado. La persona LGBTI+ reportó recibir un salario por arriba del mínimo nacional.

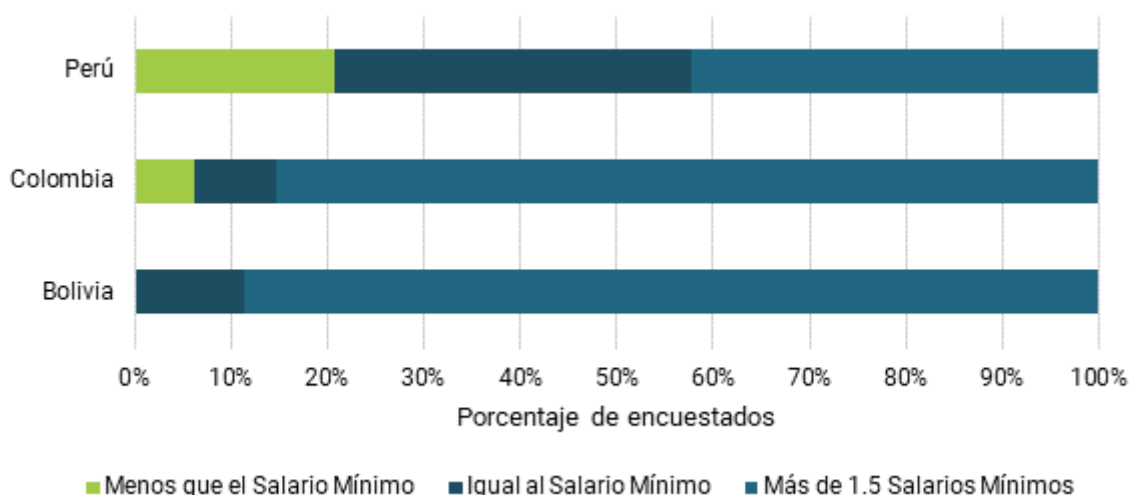
Figure 12 Salario mínimo



Pregunta: Respecto al Salario MÍNIMO del país donde usted trabaja, usted gana al mes: [Tenga en cuenta el Salario MINIMO REFERENCIA por país: Bolivia BS 2,164, Colombia: \$1,117,172.00, Perú: (Salario Mínimo Industrial Minero: PEN 1.162.050)]

Con relación a los salarios dignos, el 13% de los encuestados informó ganar un salario por debajo del salario digno. De los 50 trabajadores que indicaron recibir un salario menor al digno, 9 eran trabajadores subcontratados. Desagregando por país, el 20% de los trabajadores peruanos y 6% de los trabajadores colombianos informaron recibir un salario por debajo del salario mínimo vital nacional (Figure 13). Por segmento del proceso productivo, el 70% de los trabajadores que indicaron recibir un salario por debajo de mínimo vital nacional estaba empleado en el segmento de la extracción. Por otro lado, el 2% de los trabajadores que informaron recibir salarios por debajo del salario digno eran mujeres. La persona LGBTI+ reportó recibir un salario por arriba del salario digno.

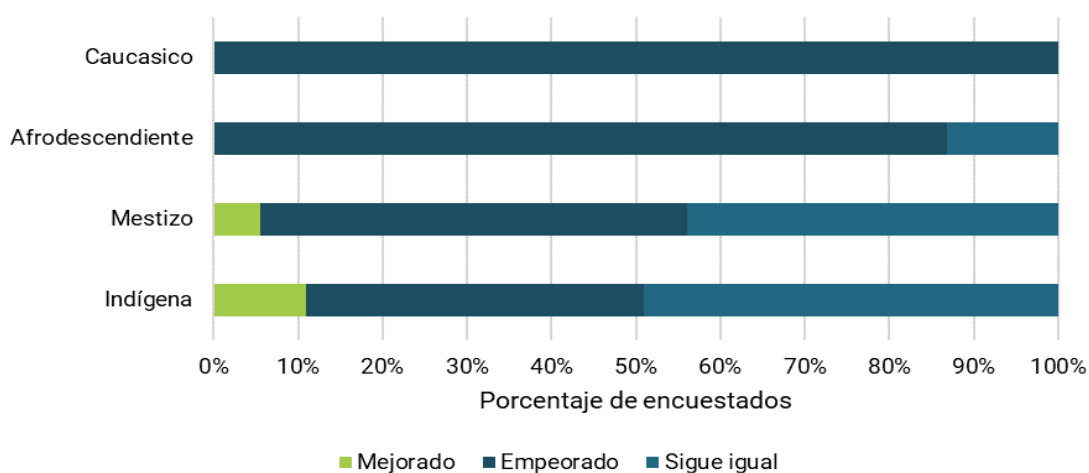
Figure 13 Salario digno



Pregunta: Respecto al Salario DIGNO del país donde usted trabaja, usted gana al mes: [Tenga en cuenta que el Salario DIGNO REFERENCIA por país: Bolivia (Aplica Salario Mínimo Nacional) 2.164 Bolivianos, Colombia: \$1,717,518, Perú: US\$465 (PEN 1,582)]

A los trabajadores encuestados se les preguntó si su situación económica había cambiado en los tres meses anteriores a la encuesta. El 53% de ellos dijo que situación económica había empeorado, mientras que 41% dijo que seguía igual y 6% que había mejorado. Notablemente, el total de los trabajadores que indicaron mejoría, eran hombres. El 36% de las mujeres indicó que su situación había empeorado, mientras que el 53% de los hombres indicó que su situación había empeorado. La persona LGBTI+ indicó que su situación económica seguía igual. Sobresale también que la mayoría de los trabajadores que indicaron una mejor situación económica se autoidentificaban como mestizos (Figure 14). De entre los trabajadores tercerizados, el 32% indicó que su situación económica había empeorado, mientras que el 59% dijo que seguía igual y el 9% dijo que había mejorado. Por país, el 80% de los trabajadores de Colombia indicó que su situación económica había empeorado, a comparación del 40% de los trabajadores peruanos y 26% de los trabajadores bolivianos. Estos resultados se pueden explicar en el contexto de la creciente inflación en Colombia, donde la inflación interanual al mes de abril 2022 fue de 9.23%,³⁴ mientras que, en Perú, la inflación interanual hasta abril 2022 fue de 7,96%.³⁵ En contraste, la inflación interanual en Bolivia al mes de abril 2022 fue de 0.87%.³⁶

Figure 14 Cambios en la situación económica de los trabajadores en los últimos tres meses



Pregunta: Su situación económica en los últimos tres meses ha: (Mejorado, Empeorado, Sigue igual)

3.3 Libertad sindical

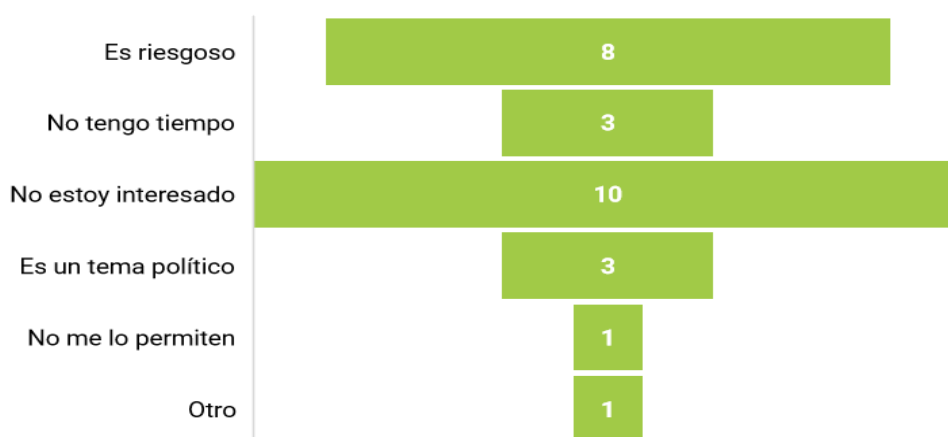
El 99% de los trabajadores encuestados reportó presencia sindical en la empresa en la que trabajaba. De los trabajadores que reportaron presencia sindical en su empresa, 95% estaba afiliado al sindicato. Bolivia fue el único de los tres países donde el 100% los trabajadores encuestados estaban sindicalizados. En Colombia, la afiliación sindical entre los trabajadores encuestados fue de 99%, mientras que en el Perú fue de 92%. Dos compañías, una en Perú y otra en Colombia, concentraron la totalidad de los trabajadores no sindicalizados. Desagregados por género, todas las mujeres estaban afiliadas a un sindicato. La persona LGBTI+ estaba sindicalizada también. En este contexto, 21% de los trabajadores encuestados que estaban sindicalizados tenían un cargo directivo. De estos, 2 eran mujeres y una persona LGBTI+. Una de estas personas era presidente del sindicato, otra secretaria de quejas y otra delegada. En total, 21,601 trabajadores estaban afiliados a uno de los 35 sindicatos de las 14 empresas muestreadas en los tres países (0). Dado que no todas las empresas mineras en Bolivia, Colombia y Perú fueron cubiertas en este estudio, es posible que el total de trabajadores sindicalizados en los tres países sea aún más alto. Sin embargo, la proporción de miembros sindicales en los tres países es apenas una fracción del total de trabajadores, tomando en cuenta que el sector emplea a 140,000 trabajadores en Bolivia, 350,000 en Colombia y 247,195 en el Perú.³⁷

Table 3 Información sobre los sindicatos en las empresas encuestadas

País	Empresa	Sindicato	No. de hombres	No. de mujeres	Total
Bolivia	Empresa 1	Sindicato 1	400	1	401
		Sindicato 2	390	25	415
	Empresa 2	Sindicato 1	108	2	110
		Sindicato 2	40	0	40
	Empresa 3	Sindicato 1	187	2	189
Empresa 4	Sindicato 1	72	5	77	
Colombia	Empresa 1	Sindicato 1	3,000	450	3,450
		Sindicato 2	180	4	184
	Empresa 2	Sindicato 1	85	5	90
		Sindicato 2	90	8	98
		Sindicato 3	5,000	1,000	6,000
	Empresa 3	Sindicato 4	85	5	90
		Sindicato 1	400	10	410
	Empresa 4	Sindicato 2	120	125	245
		Sindicato 1	350	200	550
	Perú	Empresa 1	Sindicato 1	17	1
Sindicato 2			1,000	0	1,000
Sindicato 3			1,000	70	1,070
Sindicato 4			1,000	1	1,001
Sindicato 5			800	30	830
Sindicato 6			1,000	1	1,001
Sindicato 7			100	0	100
Sindicato 8			1,000	1	1,001
Sindicato 9			200	10	210
Empresa 2		Sindicato 1	435	23	458
		Sindicato 2	250	10	260
		Sindicato 3	300	10	310
		Sindicato 4	400	8	408
		Sindicato 5	400	15	415
		Sindicato 6	355	20	375
Empresa 3		Sindicato 1	172	2	174
Empresa 4		Sindicato 1	230	1	231
		Sindicato 2	250	10	260
Empresa 5		Sindicato 1	n/d	n/d	n/d
Total		14	35	19,546	2,055

A los trabajadores que no estaban sindicalizados se les preguntó sobre sus motivos para no afiliarse al sindicato. La mayoría nombró la falta de interés y los riesgos que conlleva la afiliación sindical como los motivos principales para no afiliarse a un sindicato (Figure 15). En este contexto, todos los trabajadores que consideraban la afiliación sindical como algo riesgoso eran de Perú, país en el que, según la Confederación Sindical Internacional (CSI), los derechos de los trabajadores son violados sistemáticamente.³⁸ En cuanto a la opinión de los trabajadores encuestados acerca de la importancia de la presencia de los sindicatos en las empresas, al 99% le parecían importantes. Al resto no le parecía importante la presencia sindical en su empresa porque pensaba que la empresa cumplía con la legislación vigente, porque consideraban que los sindicatos convocaban demasiadas huelgas, o porque a los dirigentes sindicales se les ofrecían mejores condiciones. De entre los trabajadores a quienes no les parecía importante la presencia sindical en la empresa, el 40% era tercerizado.

Figure 15 Motivaciones para no afiliarse a un sindicato



Pregunta: Motivaciones para no afiliarse

En cuanto a la obligación del empleador de facilitarle a los trabajadores la realización de actividades durante la negociación colectiva, el 57% de los trabajadores dijo que la empresa sí cumplía con esa obligación. El 49% de los encuestados en Bolivia, 41% en Perú y 38% en Colombia dijo que su empresa no cumplía con esta obligación. Las razones que dieron los trabajadores para explicar el accionar de las empresas son muchas, pero destaca que a las empresas no les interesa o no les conviene que los trabajadores lleven a cabo acciones sindicales. Otras razones frecuentemente mencionadas incluyen que las empresas tienen prácticas antisindicales, porque no quieren perder la producción y porque no tienen buena relación con los sindicatos. Entre las facilidades que sí otorgan las empresas, la más destacada son los permisos o licencias. Otras facilidades incluyen apoyo logístico, permisos para llevar a cabo reuniones informativas, y comisiones (Figure 16). En contraste a las facilidades antes citadas, el 53% de los trabajadores encuestados dijo que la empresa no les otorgaba un espacio físico a los trabajadores para sus labores. Asimismo, el 52% dijo que la empresa no ofrecía facilidades al sindicato para informar a los afiliados de sus actividades.

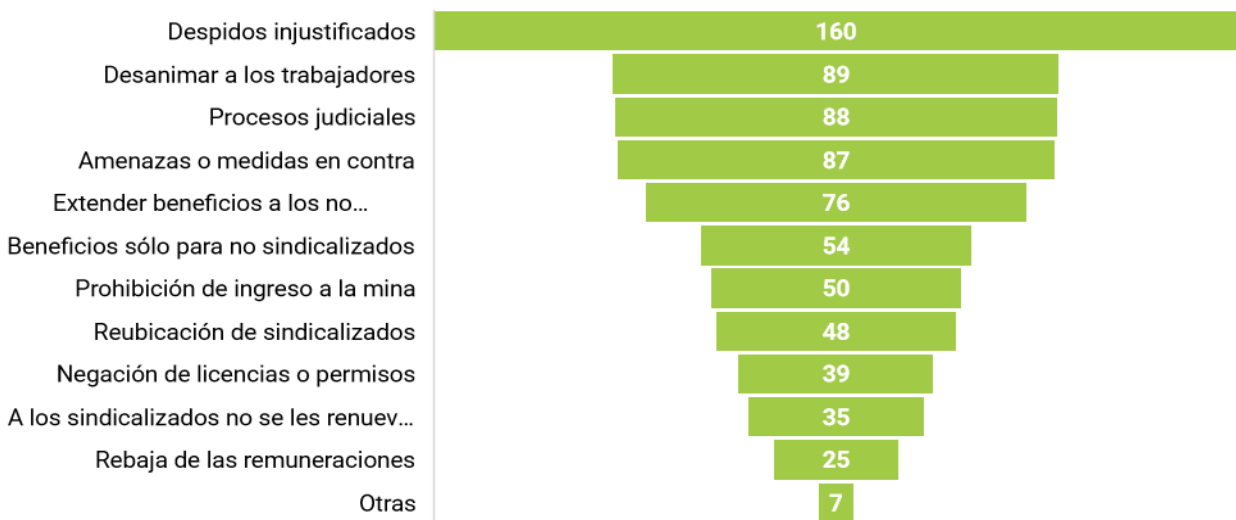
Figure 16 Facilidades que otorgan las empresas para las actividades sindicales



Pregunta: ¿Cuáles facilidades le otorga?

El 78% de los trabajadores reportó haber observado acciones antisindicales por parte de la empresa en el último año. En este contexto, Perú fue el país donde más se reportaron acciones antisindicales, con 81% de los trabajadores de ese país reportando estas acciones. En contraste, el 79% de los trabajadores colombianos y 60% de los trabajadores bolivianos reportaron acciones antisindicales por parte de sus empleadores. Estas cifras van en consonancia con los reportes de la CSI, que en 2022 consideró a Colombia entre los 10 países más peligrosos para los ejercer la actividad sindical, a Perú y a Bolivia como un países donde los derechos no están garantizados y donde se violan los derechos regularmente, respectivamente.³⁹ En cuanto a los tipos de acciones antisindicales reportadas por los trabajadores destacan los despidos injustificados, desanimar a los trabajadores para que se sindicalicen y los procesos judiciales desde la empresa, entre otras (0).

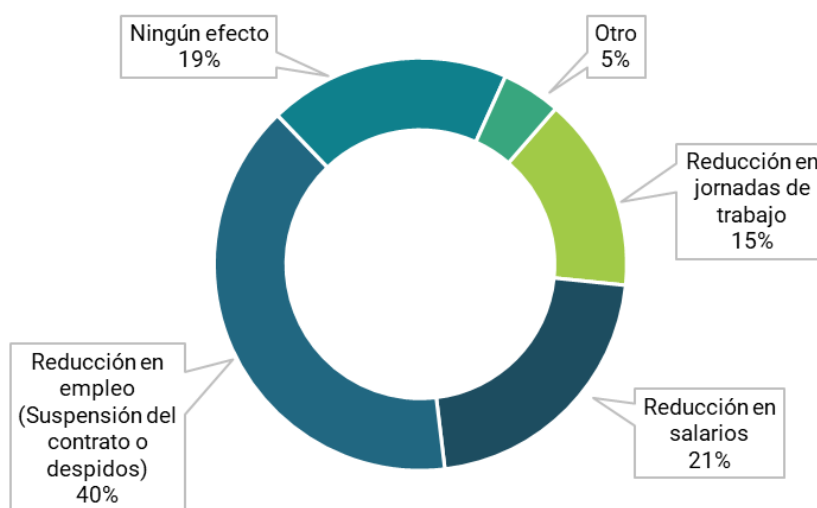
Figure 17 Acciones antisindicales observadas por los trabajadores encuestados



Pregunta: ¿Cuál de estas acciones antisindicales?

Asimismo, el 74% de los trabajadores reportó despidos, retiros forzados y suspensiones por parte de la empresa argumentando la situación de la pandemia de COVID-19. En este contexto, 78% de los trabajadores peruanos y 73% de los trabajadores colombianos reportaron este tipo de acciones antisindicales. En contraste, 17% de los trabajadores bolivianos reportaron despidos, retiros forzados y suspensiones por parte de la empresa en el contexto de COVID-19. A los trabajadores encuestados también se les preguntó si habían sufrido algún efecto negativo en su trabajo a causa de COVID-19. Mientras que el 19% dijo no haber sufrido ningún efecto, el resto había sufrido desde reducciones a su jornada laboral hasta suspensión del contrato o despidos (Figure 18). Las reducciones de jornada laboral afectaron desproporcionadamente a los trabajadores subcontratados. En este contexto, el 80% de las reducciones de jornada laboral se dio entre estos trabajadores.

Figure 18 Efectos negativos del COVID-19 sobre el trabajo de los encuestados

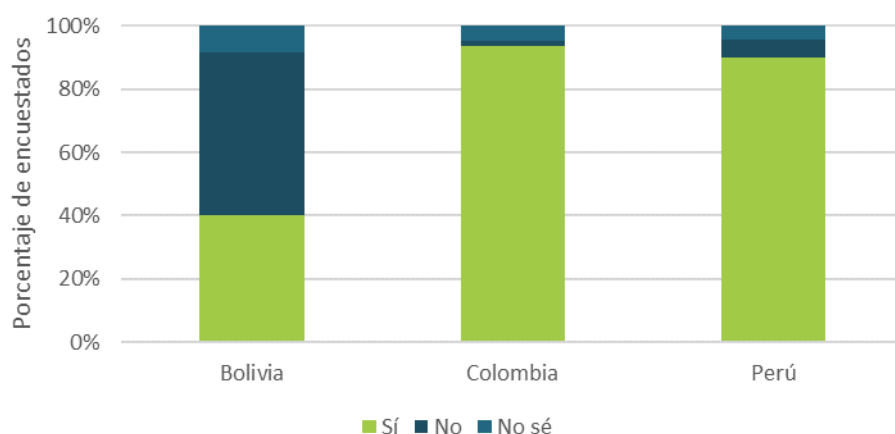


Pregunta: ¿En el desarrollo de su trabajo ha sufrido alguno de los siguientes efectos negativos a causa del Covid-19?

3.4 Derecho de negociación colectiva

El 87% de los encuestados reportó un convenio colectivo vigente en la empresa donde trabaja, el 8% dijo que en su empresa no había convenio colectivo vigente y el 5% dijo que no sabía. Desglosado por país, Bolivia fue el país con más trabajadores que reportaron la ausencia de un convenio colectivo vigente (Figure 19). Asimismo, el 75% de los trabajadores dijo tener a su disposición el convenio colectivo. En cuanto al alcance del convenio, a los trabajadores se les preguntó si este comprendía cuestiones específicas de género. El 39% de los encuestados dijo que sí, 41% dijo que no y 20% dijo que no sabía.

Figure 19 Existencia de convenio colectivo vigente



Pregunta: ¿En la empresa donde usted trabaja existe un Convenio Colectivo?

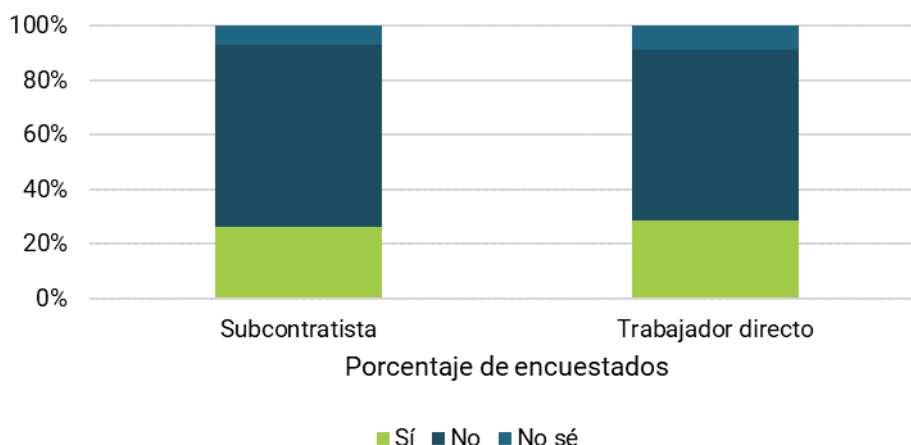
Recuadro 3. ¿Qué es la negociación colectiva?

La negociación colectiva es un **derecho fundamental** respaldado por la Organización Internacional del Trabajo. A través del **diálogo social**, la negociación colectiva busca establecer acuerdos entre empleadores, sindicatos y trabajadores para garantizar salarios justos, condiciones laborales adecuadas y buenas relaciones laborales. El objetivo de la negociación colectiva es lograr un **convenio colectivo** que regule las condiciones de empleo y los derechos y responsabilidades de las partes, promoviendo armonía y productividad en los lugares de trabajo. Además, la negociación colectiva inclusiva y los convenios colectivos contribuyen a reducir la desigualdad y ampliar la protección laboral.

Fuente: OIT (n.d.), "Negociación colectiva y relaciones laborales", en línea: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>, visitado en mayo 2023.

De entre los encuestados que reportaron la existencia de un convenio colectivo vigente en la empresa, el 65% dijo que la empresa no cumple con este acuerdo. Desglosado por país, el 68% de los encuestados peruanos y 65% de los encuestados colombianos dijeron que la empresa no cumplía con el convenio colectivo. En contraste, 14% de los trabajadores bolivianos pensaba que la empresa no cumplía con lo estipulado en el convenio colectivo. Vale la pena señalar que la percepción del cumplimiento del acuerdo por parte de la empresa no fue muy diferente entre los trabajadores directos y los subcontratados (Figure 20). Los aspectos de los convenios colectivos que con mayor frecuencia no se cumplen son los beneficios pactados con el sindicato (otros beneficios), el pago de bonificaciones pactadas, el incremento salarial pactado y los permisos sindicales acordados.

Figure 20 Cumplimiento de la empresa con el convenio colectivo vigente

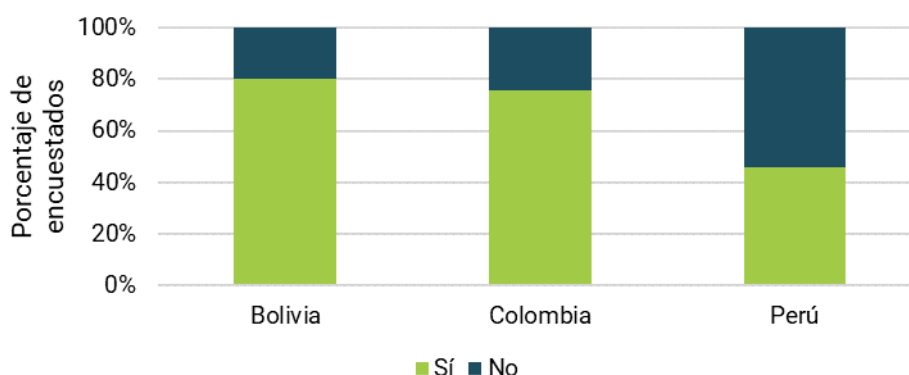


Pregunta: ¿La empresa cumple con lo pactado en el Convenio Colectivo?

3.5 Trabajo forzoso

Los trabajadores que se sienten presionados para trabajar horas extras con el fin de ganar el salario mínimo pueden estar experimentando trabajo forzoso, según la OIT, incluso si sus empleadores no les amenazan explícitamente con el despido por negarse a trabajar horas extras. Esto se debe al persistente miedo de perder su trabajo que los trabajadores pueden sentir.⁴⁰ Sobre este trasfondo, el 60% de los trabajadores encuestados indicó realizar horas extras. De estos, 31% dijo hacer horas extras porque su empleador le obliga y 32% dijo hacerlo porque necesita el dinero para completar su presupuesto. El 37% restante dijo realizar horas extras por motivos no especificados. De entre los trabajadores que indicaron realizar horas extras, el grupo más numeroso se encontraba en Bolivia (Figure 21). Desagregados por género, el 63% de las trabajadoras mujeres y la persona LGTBI+ reportaron trabajar horas extras. En contraste, el 59% de los hombres reportó trabajar horas extras. De los trabajadores que reportaron hacer horas extras, el 63% trabajaba en el segmento de extracción, 11% en el procesamiento industrial, 15% en transporte o acarreo, y 9% en administración o servicios.

Figure 21 Proporción de los trabajadores que realiza horas extras

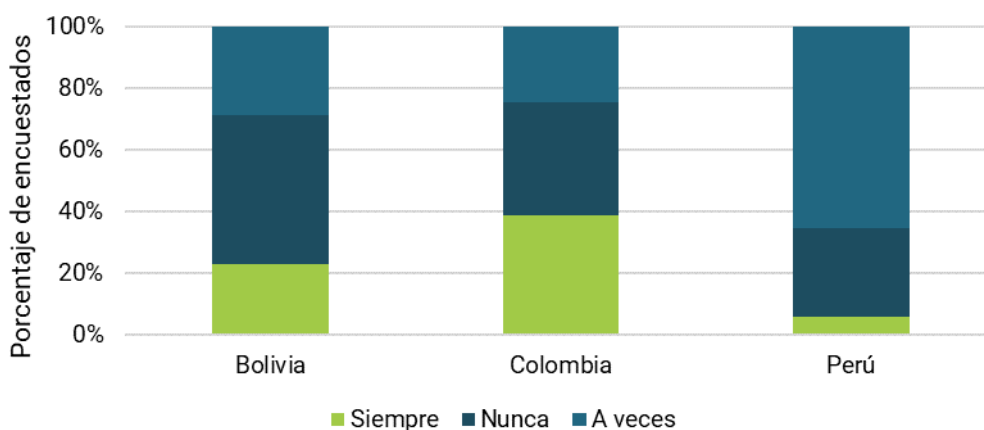


Pregunta: ¿En la empresa donde usted trabaja realiza horas extras?

En cuanto a la frecuencia con la que los trabajadores encuestados realizaban horas extras, 32% dijo hacerlo ocasionalmente, 16% varios días a la semana, 4% un día a la semana, 17% varios días al mes, 1% un día al mes y 30% todos los días. De estos últimos, 44% dijo hacer horas extras todos los días por obligación, mientras que el 18% dijo hacerlo para completar su presupuesto. El resto dijo hacerlo por razones que no especificó. Desagregados por género, el 57% de las mujeres que dijo hacer horas extras reportó hacerlo para completar su presupuesto y 14% por obligación. De entre los hombres que dijeron trabajar horas extra, 30% lo hacía para completar su presupuesto y 32% por obligación. La persona LGTBI+ dijo trabajar horas extras para completar su presupuesto.

En lo que refiere al pago de horas extras, el 48% de los trabajadores dijo que la empresa pagaba horas extras a veces, el 33% dijo que la empresa nunca pagaba y el 19% dijo que siempre pagaba horas extras. Desglosado por país, el 49% de los trabajadores bolivianos dijo que su empresa nunca pagaba horas extras y el 39% de los trabajadores colombianos dijo que su empresa siempre pagaba horas extra (Figure 22). En este contexto, el 55% de trabajadores subcontratados y el 46% de los trabajadores directos dijeron que la empresa les pagaba horas extras a veces. En contraste el 22% de los trabajadores directos y 9% de los subcontratados dijeron que la empresa siempre pagaba horas extras.

Figure 22 Pago adicional por el trabajo de horas extras



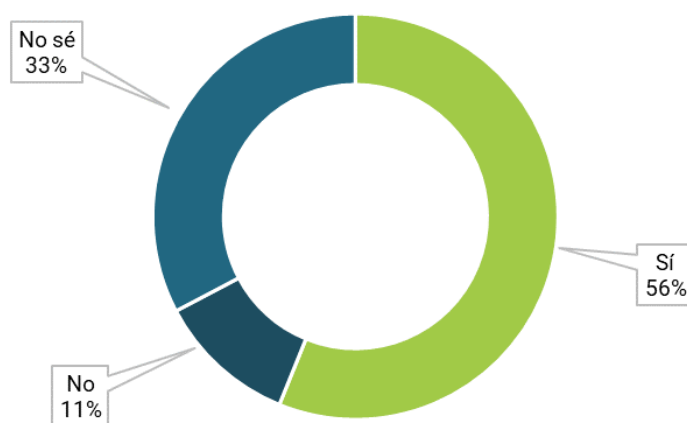
Pregunta: ¿En la empresa donde usted trabaja, recibe pago adicional por el trabajo de horas extras?

3.6 Trabajo infantil

A los trabajadores encuestados se les preguntó si había una política o protocolo que prohibiera el trabajo infantil en la empresa para la que trabajaban. Más de la mitad de los trabajadores respondió que su empresa sí tenía tal protocolo (Figure 23), sin embargo, 5% de estos reportó saber de la presencia de menores en las minas. Asimismo, 30% de los trabajadores bolivianos y 3% de los trabajadores peruanos reportaron la presencia de menores en las minas. De acuerdo con 25% de los trabajadores encuestados que indicaron presencia infantil en las minas, los trabajadores menores de las minas tenían menos de 14 años (el resto indicó que los menores tenían 14 o más años). Los trabajadores que indicaron la presencia de menores de 14 años eran de Bolivia.

Asimismo, los trabajadores encuestados indicaron que los menores estaban en la mina acompañando a sus padres, porque trabajaban en la mina o por otras razones que no especificaron. Un cuarto de los trabajadores que reportaron menores trabajando en las minas dijo que estos eran trabajadores informales. Aun así, la incidencia de trabajo infantil en las minas incluidas en este estudio es probablemente inexistente, no sólo porque los trabajadores que reportaron la presencia de trabajadores menores de edad representan el 1% del total de los trabajadores encuestados, pero también, los líderes sindicales bolivianos que informaron este estudio reiteraron la ausencia de trabajo infantil en las minas a gran escala. En este contexto, el trabajo infantil se ha documentado en las minas bolivianas manejadas por las cooperativas.⁴¹ No obstante, la presencia de menores no empleados en la mina es un indicador de riesgo de trabajo infantil y también una preocupación seria, ya que plantea problemas relacionados con la educación, la seguridad y la salud de los menores.⁴²

Figure 23 Existencia de un protocolo contra el trabajo infantil



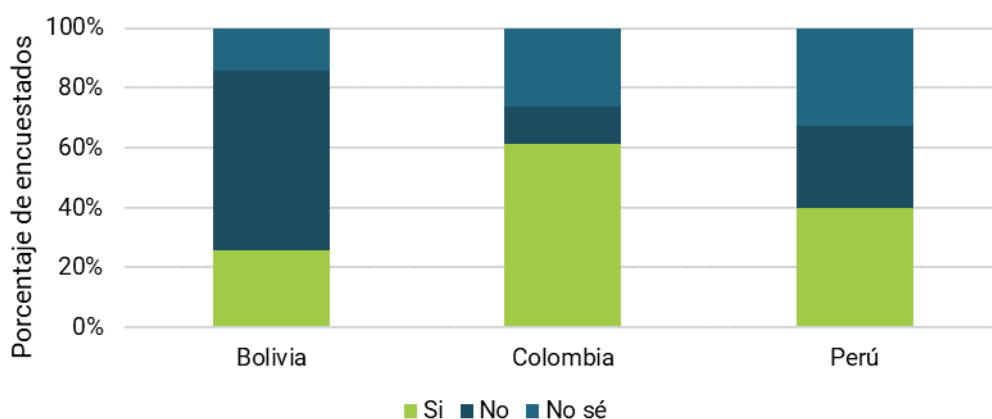
Pregunta: ¿En la empresa hay una política o protocolo que prohíba el trabajo infantil?

3.7 Igualdad de género

Sobre la existencia de un comité de género al que los y las trabajadoras puedan acudir en caso de acoso en las empresas encuestadas, el 34% de los trabajadores encuestados dijeron que en su empresa sí existía tal comité. En contraste, el 35% dijo que en su empresa no existía un comité de género y el 31% restante dijo no saber si existía tal comité. Desglosados por país, el 74% de los encuestados bolivianos reportaron la ausencia de un comité de género en su empresa. En contraste, 38% de los informantes del Perú y 20% de los informantes de Colombia dijeron que en su empresa no había un comité de género. A los trabajadores encuestados también se les preguntó si el comité de género en sus empresas había sido creado junto a los sindicatos. El 32% dijo que sí, el 34% dijo que no y el 34% restante dijo no saber si el comité de género en su empresa había sido creado junto a los sindicatos.

A los trabajadores encuestados también se les preguntó si en su empresa existía un protocolo o política en caso de acoso. El 46% dijo que en su empresa sí existía tal protocolo o política. En cambio, el 25% dijo que no había tal protocolo y el 29% dijo que no sabía si en su empresa había una política en caso de acoso. Desglosados por país, arriba del 60% de los trabajadores encuestados en Colombia dijo que en su empresa había un protocolo en caso de acoso, mientras que 40% de los encuestados en Perú y menos del 30% de los encuestados en Bolivia reportaron la existencia de dicho protocolo en su empresa (Figure 24).

Figure 24 Existencia de una política o protocolo en caso de acoso de género



Pregunta: ¿En su lugar de trabajo existe una política/protocolo en caso de que ocurra acoso?

Del mismo modo, a los participantes del monitoreo digital se les preguntó si habían sido víctimas de acoso laboral debido a su género. Trece informantes (3% del total) dijeron haber sido víctimas de acoso (Figure 25). Desagregados por género, el 27% de las mujeres encuestadas y 2% de los hombres encuestados dijeron haber sido víctimas de acoso. Asimismo, la persona LGBTI+ reportó haber sido víctima de acoso en su lugar de trabajo por razones de género. Desglosado por país, el mayor porcentaje de reportes de acoso laboral debido al género se dio en Colombia donde 8% de los encuestados había sido víctima. En contraste, 5% de los participantes bolivianos y menos del 1% de los peruanos dijo haber sido víctima de acoso laboral por razones de género. De entre las informantes de sexo femenino que reportaron haber sido víctimas del acoso, 67% eran de Bolivia y el resto de Colombia. En el caso de los hombres que fueron víctimas de acoso, 89% era de Colombia y el resto de Perú. Así mismo, todos los trabajadores que dijeron no saber si habían sido víctimas de acoso en el lugar de trabajo eran hombres, 9% de Bolivia, 22% de Colombia y 69% de Perú. Las formas de acoso experimentadas por las víctimas incluyen maltrato verbal, intimidación y hostigamiento a las mujeres. De entre las personas que reportaron haber sido víctimas del acoso por razones de género, 89% había reportado la situación a la empresa en la que trabajaba y el resto no. De entre los informantes que habían reportado a la empresa, el 90% dijo que la empresa no había tomado medidas al respecto, mientras que el 10% restante dijo que no sabía si la empresa había tomado medidas al respecto de la situación de acoso.

Figure 25 Acoso en el lugar de trabajo por razones de género



Pregunta: ¿En su lugar de trabajo ha sido víctima de acoso debido a su género?

En cuanto a la discriminación en el lugar de trabajo por razones de género, el 5% de los trabajadores encuestados dijo haber sido víctima de este tipo de discriminación (Figure 26). Desagregados por país, el 65% de los trabajadores que dijeron haber sido víctimas de discriminación de género en el trabajo eran de Perú, 23% de Colombia y 12% de Bolivia. Desglosados por género, el 27% de las mujeres y 4% de los hombres encuestados dijo haber sido víctima de discriminación por razones de género. La persona LGBTI+ reportó haber sido víctima de discriminación laboral de género. De entre las personas que reportaron no saber si habían sufrido discriminación en el trabajo por razones de género, 4% eran mujeres y el resto hombres. Por país, el 2% de los trabajadores encuestados de Bolivia, 23% de Colombia y 69% de Perú. Las formas de discriminación que reportaron las víctimas incluyen la discriminación salarial, el maltrato verbal y el hostigamiento, así como la repartición de tareas típicamente feminizadas (como hacer las compras y enviar paquetes) que no eran parte de las responsabilidades de la víctima. De los encuestados que habían sido víctimas de discriminación laboral de género, 65% había reportado la situación a la empresa. De entre los informantes que habían reportado a la empresa, el 90% dijo que la empresa no había tomado medidas al respecto, mientras que el 10% restante dijo que no sabía si la empresa había tomado medidas al respecto de la situación de discriminación.

Figure 26 Discriminación en el lugar de trabajo por razones de género



Pregunta: ¿En su lugar de trabajo ha sido víctima de discriminación debido a su género?

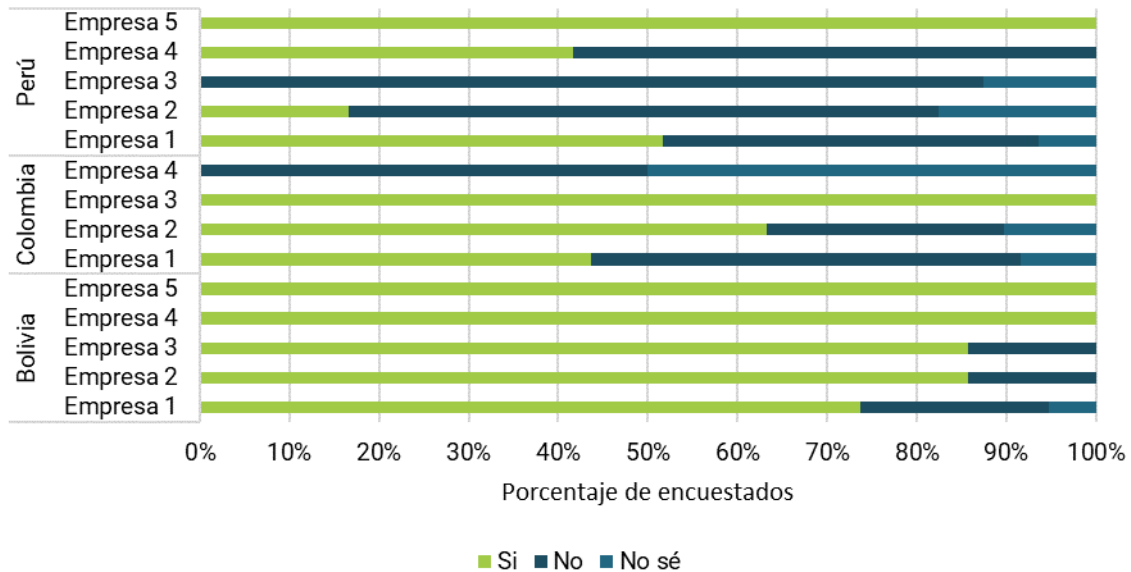
Por último, a los trabajadores encuestados se les preguntó si sabía si en la empresa donde trabajaba a los hombres y las mujeres se les contrataba de forma diferencial por realizar el mismo trabajo. El 6% dijo que sí, el 45% dijo que no y el 49% dijo que no sabía si en su empresa se les contrataba a los hombres y mujeres de forma diferencial por realizar el mismo trabajo. En este contexto, a los trabajadores que respondieron que sí había una contratación diferencial entre hombres y mujeres se les preguntó acerca de la clase de contratos que cada uno de los dos géneros recibían. Los tipos de contratos se les da a los hombres, según los encuestados eran trabajos laborales permanentes, y contratos para trabajos en la mina, entre otros. De acuerdo con los informantes, los contratos que se les otorgan a las mujeres de manera diferencial incluyeron contratos permanentes, a término fijo, y para llevar a cabo tareas de limpieza o de trabajo en las oficinas. Desagregados por país, de los trabajadores que reportaron contratos diferenciales para hombres y para mujeres, el 17% era de Bolivia, el 33% de Colombia y 50% de Perú.

4

Diálogo social

A los trabajadores encuestados se les preguntó si en su empresa había otros espacios de diálogo empresa-trabajador aparte de las reuniones de negociación colectiva. El 77% de los trabajadores bolivianos reportó la existencia de dichos espacios en su empresa, a comparación del 54% de los trabajadores colombianos y 29% de los trabajadores peruanos. En este contexto cabe destacar que, en una de las empresas peruanas, ninguno de los trabajadores reportó la existencia de estos espacios (Figure 27). En este contexto, todos los trabajadores de dicha empresa era trabajadores directos.

Figure 27 Presencia de espacios alternativos de diálogo empresa-trabajador

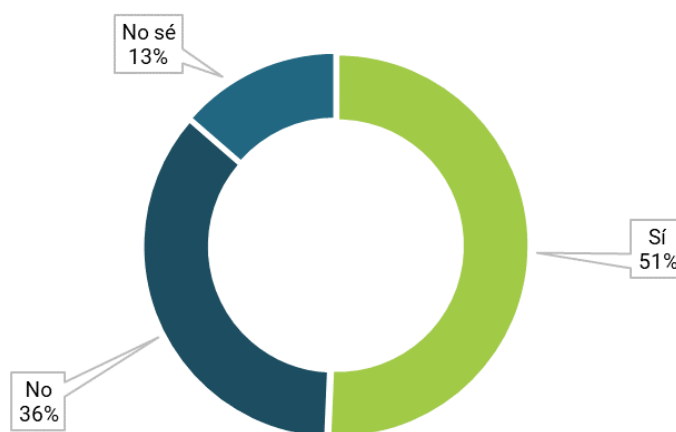


Pregunta: ¿En esta empresa existen otros espacios de diálogo empresa/trabajador diferentes a las reuniones de negociación colectiva?

En cuanto al acceso a mecanismos de quejas o resolución de conflictos en el trabajo, más de la mitad de los trabajadores encuestados dijeron que tenían acceso a tales mecanismos (Figure 28). Desagregados por tipo de contrato, 61% de los trabajadores tercerizados dijo no tener acceso y 12% dijo no saber si tenía acceso a dichos mecanismos. En contraste, 29% de los trabajadores directos dijo no tener acceso a los mecanismos de quejas y resolución de conflictos, mientras que el 51% dijo que sí tenía acceso a tales mecanismos.

Cabe destacar que el 66% del total de los encuestados peruanos dijo que no tenía acceso o que no sabía si tenía acceso a los mecanismos de quejas o resolución de conflictos en el lugar de trabajo. En comparación, el 37% de los empleados encuestados en Bolivia y 25% de Colombia indicaron que no tenían acceso tales mecanismos o que no sabían que existían. Asimismo, el 27% de las mujeres encuestadas no tenían acceso o no sabían si existían estos mecanismos. La persona LGBTI+ dijo tener acceso a los mecanismos de quejas o resolución de conflictos en el trabajo. El 82% los trabajadores encuestados que sabían de la existencia los mecanismos de resolución de conflictos indicaron estar familiarizados con dichos mecanismos. En este contexto el 52% de los encuestados en Colombia y el 36% en Perú estaban familiarizados con los mecanismos de quejas y resolución de conflictos. En contraste, sólo el 12% de los encuestados bolivianos estaban familiarizados con dichos mecanismos.

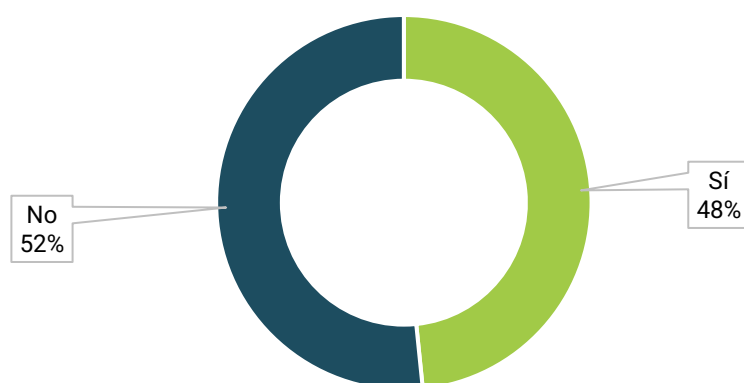
Figure 28 Acceso a los mecanismos de resolución de quejas o conflictos



Pregunta: En la empresa donde trabaja ¿tiene acceso a mecanismos de resolución de quejas o conflictos?

Un poco menos de la mitad de los trabajadores encuestados dijo haber utilizado mecanismos de quejas o resolución de conflictos en el trabajo (Figure 29). En este contexto, el 40% de los trabajadores bolivianos encuestados y el 29% de los trabajadores colombianos informaron haber utilizado estos mecanismos. En contraste, solo el 19% de los encuestados peruanos informaron haber utilizado estos mecanismos. Desagregados por género, sólo el 9% de las mujeres encuestadas había usado dichos mecanismos.

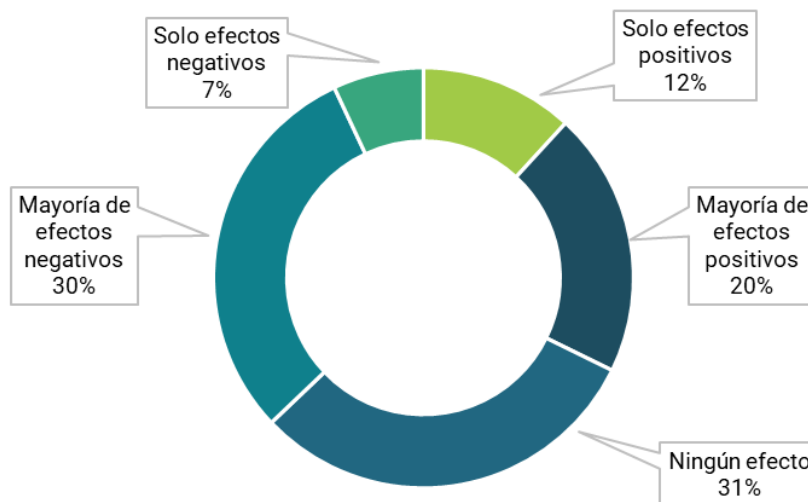
Figure 29 Uso de los trabajadores de los mecanismos de resolución de quejas



Pregunta: ¿Ha usado los mecanismos?

Esta encuesta no preguntó acerca de los tipos de mecanismos utilizados por los trabajadores, pero sí preguntó acerca de la percepción de los trabajadores encuestados sobre la efectividad de los mecanismos. En este contexto, el 44% de los trabajadores dijo que los mecanismos no eran efectivos. En contraste, el 31% dijo que estos sí eran efectivos y el 25% dijo que no sabía si eran efectivos. Asimismo, a los encuestados se les preguntó si había habido consecuencias de la utilización de los mecanismos de resolución de quejas o conflictos. Más de un tercio de los encuestados dijo que estos habían dado mayoría de efectos negativos o sólo efectos negativos (Figure 30).

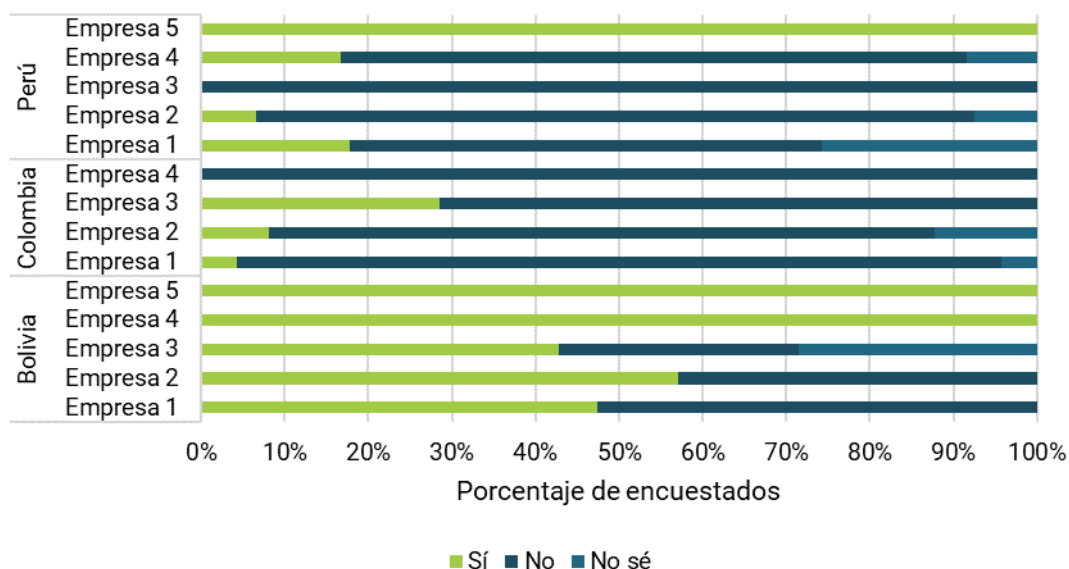
Figure 30 Consecuencias del uso de mecanismos de resolución de quejas



Pregunta: ¿Conoce si se han presentado consecuencias en el uso de estos mecanismos?

En cuanto a la inclusión de los trabajadores por parte de la empresa en la toma de decisiones importantes, el 13% de los trabajadores encuestados indicó que la empresa normalmente los consulta antes de tomar acciones importantes. El 77% indicó que la empresa no los consulta y el 10% indicó que no sabía si son consultados. Desagregados por país, el 51% de los empleados bolivianos dijo que su empresa los consulta antes de tomar medidas laborales importantes. En contraste, 7% de los trabajadores colombianos y 11% de los trabajadores peruanos reportaron que sus empresas los consultaban antes de tomar medidas laborales importantes (Figure 31).

Figure 31 Empresas que consultan a sus trabajadores antes de tomar medidas importantes



Pregunta: ¿La empresa para la que trabaja consulta al sindicato y/o a los trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes?
 Según la mayoría de los trabajadores encuestados que indicaron que sus empleadores los consultan antes de tomar decisiones importantes, estas empresas los consultaron menos de tres veces en el año anterior a la encuesta (Figure 32). De los trabajadores que indicaron que las consultas se llevaron a cabo cuatro o más veces en el año, la mitad era de Bolivia y la otra mitad de Perú.

Figure 32 Frecuencia de las consultas



Pregunta: ¿Cada cuánto tiempo han ocurrido estas consultas en el último año?

4.1 Relaciones empresa-sindicato

La mayoría de los trabajadores encuestados percibieron que el diálogo social no había mejorado en los últimos seis meses en la empresa (Figure 33). Es importante destacar que 60% de los trabajadores que percibían una mejora en el diálogo social en los últimos seis meses eran bolivianos y sólo el 1% eran mujeres. La persona LGBTI+ no pensaba que el diálogo social había mejorado en este período. Asimismo, el 87% de los trabajadores que percibían que el diálogo social había mejorado eran trabajadores directos.

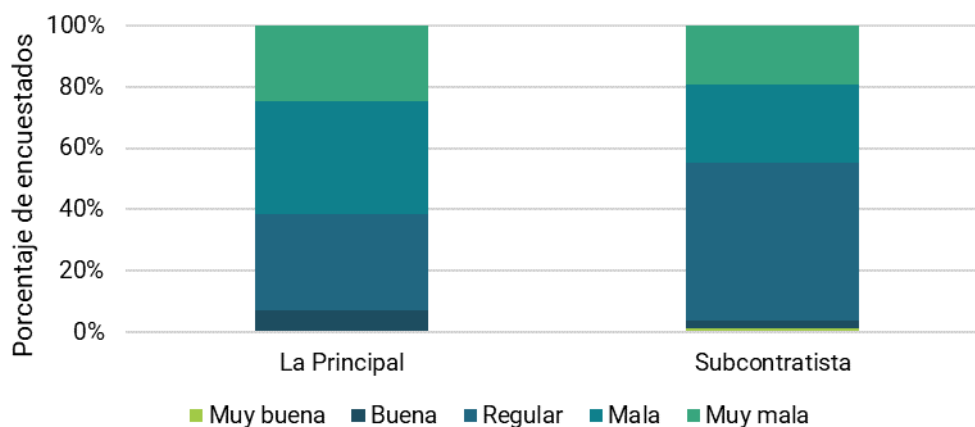
Figure 33 Percepción de los trabajadores del diálogo social



Pregunta: ¿Cree usted que en los últimos 6 meses el diálogo social ha mejorado en la empresa para la que usted trabaja?

Del mismo modo, el 58% de los trabajadores encuestados perciben una mala o muy mala relación entre la empresa y los trabajadores. El nivel más alto de satisfacción se registró entre los encuestados bolivianos, con el 34% de ellos pensando que la relación entre los trabajadores y la empresa en el momento de la encuesta era buena o muy buena. En contraste, el 5% de los trabajadores colombianos y 2% de los trabajadores peruanos reportaron una relación empresa-trabajador buena o muy buena. Aquí cabe destacar que el porcentaje de satisfacción entre los encuestados bolivianos se debe a que estos eran todos líderes sindicales y posiblemente por ello estén más satisfechos de su propio rol en el diálogo social con la empresa. Aunque el nivel de insatisfacción entre trabajadores directos y subcontratados no fue muy diferente, hubo más apreciaciones positivas de la relación empresa-trabajador entre los trabajadores directos (Figure 34). En este contexto, el 92% de los trabajadores indirectos (de los cuales la gran mayoría era de Perú) estaba insatisfecho con la relación empresa-sindicato.

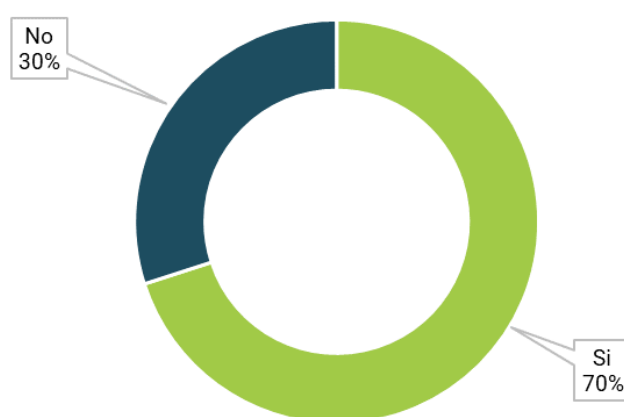
Figure 34 Calidad de la relación laboral empresa-trabajadores



Pregunta: ¿Cómo calificaría usted hoy las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa para la que usted trabaja?

A los trabajadores también se les preguntó si había habido huelgas en su empresa en el año anterior a la encuesta. Más de dos tercios respondió que sí (Figure 35). En este contexto, el 74% de los trabajadores que reportaron huelgas en el último año eran peruanos. En contraste, 2% de los reportes de huelga se dieron en Bolivia. Estos resultados podrían explicarse en la fuerza de los sindicatos mineros bolivianos articulados en la Central Obrera Boliviana (COB), la cual ha formado parte fundamental del proyecto de estado de los gobiernos del Movimiento al Socialismo (MAS) desde el 2006.⁴³ Con este trasfondo, durante el periodo de abril 2021 and abril 2022 (el año anterior a la encuesta) no se registraron huelgas laborales en el sector minero boliviano, pero si una huelga general la cual tuvo lugar en el contexto de un reclamo multisectorial para la derogación de una ley que buscaba combatir el lavado de dinero y financiamiento al terrorismo y que habría afectado a los comerciantes de la economía informal.⁴⁴

Figure 35 Ocurrencia de huelgas en el último año



Pregunta: En la empresa ¿ha habido huelgas en el último año?

Casi dos tercios de los trabajadores encuestados percibían que no hay libertad para plantear problemas al empleador (Figure 36). De estos, el 56% eran peruanos, 38% colombianos y 5% bolivianos. Asimismo, el 54% de las mujeres y el 77% de los trabajadores subcontractados percibían que no hay libertad para plantear problemas con el empleador. La persona LGBTI+ no se sentía en libertad para plantear problemas con su empleador. Los resultados no arrojaron diferencias grandes entre los trabajadores directos y tercerizados. En este contexto, el 70% de los trabajadores directos y el 76% de los trabajadores tercerizados dijeron no sentir libertad para plantear problemas con su empleador.

Figure 36 Percepción de la libertad de plantear problemas con el empleador



Pregunta: Como trabajador, ¿se siente libre de plantear temas o problemas con el empleador?

La mayoría de los empleados encuestados indicaron que la empresa no organizó reuniones de diálogo social con los trabajadores para implementar medidas de prevención en relación al COVID-19 (Figure 37). Más del 56% de los empleados peruanos indicaron la ausencia de diálogo social en el marco de COVID-19. En contraste, menos del 3% de los trabajadores bolivianos indicó la ausencia de diálogo social en el contexto del COVID-19.

Figure 37 Diálogo social en el contexto de COVID-19



Pregunta: ¿La empresa sostuvo reuniones de diálogo social con los trabajadores para implementar medidas de prevención sobre COVID-19?

5

Conclusiones

Este estudio investigó la situación de los derechos laborales de los trabajadores del sector minero en Bolivia, Colombia y Perú, con un enfoque en aspectos como los salarios, el diálogo social y la protección de los derechos en el trabajo. Los datos arrojan una combinación de resultados positivos y negativos. Se encontró, por ejemplo, que a pesar de que el número de trabajadores que reportó recibir una remuneración por debajo de salario digno era reducido, más de la mitad de los trabajadores reportaron tener una situación económica desfavorable.

También se destacó que, si bien la presencia sindical en los países de estudio es alta, la afiliación sindical es aun relativamente baja. Asimismo, las relaciones entre las empresas y los sindicatos no han mostrado mejoras en los últimos meses, y menos de dos tercios de las empresas cumplía con su obligación de facilitar las actividades sindicales durante la negociación colectiva.

5.1 Conclusiones generales

A partir de los resultados, es observable que el porcentaje de trabajadores subcontratados que fueron encuestados no es representativo del sector minero latinoamericano. En este contexto, los trabajadores subcontratados encuestados para este estudio representaron el 21% de la muestra. En contraste, se estima que arriba del 50% de la mano de obra del sector minero peruano y colombiano está conformada por trabajadores tercerizados.⁴⁵ Claramente, las futuras iteraciones del monitoreo digital participativo deberán hacer un esfuerzo más grande para capturar las opiniones de un número mayor de trabajadores subcontratados.

En resumen, los resultados del estudio confirman la vulnerabilidad de los trabajadores en el sector minero y que el garantizar los derechos de los trabajadores es de suma importancia, especialmente en un contexto de creciente demanda de minerales, tal como el de la transición energética.⁴⁶ Se espera que el monitoreo digital participativo continuo en los próximos años pueda confirmar las tendencias relevantes para todos los actores involucrados en el sector minero de Bolivia, Colombia y Perú, así como para los países que obtienen minerales de esta región.

5.1.1 Seguridad laboral

Con respecto a la estabilidad laboral, se observó que el contrato laboral era el tipo de contrato más común entre los trabajadores encuestados, aunque había diferencias por género y país. En comparación con las mujeres, los hombres tenían más frecuentemente un contrato laboral, y el porcentaje de trabajadores con contratos laborales variaba levemente entre los tres países encuestados, siendo más alto en Bolivia y más bajo en Perú.

También se encontró que una parte significativa de los trabajadores encuestados (la mitad) no había recibido una copia de su contrato laboral. Esto es especialmente preocupante en el caso de Perú, donde más de dos tercios de los trabajadores encuestados reportaron no haber recibido una copia de su contrato, a pesar de que la ley peruana estipula que los empleadores deben proporcionar una copia del contrato laboral al trabajador. Como se ha mencionado anteriormente, el acceso a una copia del contrato laboral es crucial para la realización de los derechos de los trabajadores, ya que el contrato no sólo brinda información a los trabajadores de sus derechos, pero es un instrumento para hacerlos valer.⁴⁷ En este contexto, los resultados sugieren la necesidad de mejorar la protección y los derechos laborales de los trabajadores en los países encuestados, incluyendo la garantía del acceso a información clara y detallada sobre los términos y condiciones de su empleo.

5.1.2 Salarios

Este estudio encontró que un pequeño porcentaje de trabajadores (4%) informó recibir un salario por debajo del salario mínimo nacional, principalmente en el segmento de extracción. Es notable que los trabajadores que dijeron recibir un salario por debajo del mínimo eran peruanos y bolivianos. Asimismo, el porcentaje de trabajadores que dijo recibir un salario menor al salario digno referencia en su país fue relativamente bajo (14%). En este contexto, 20% de los trabajadores encuestados en Perú y 6% de los trabajadores en Colombia indicaron recibir un salario inferior al salario digno nacional.

Cabe resaltar que el hecho que la mayoría de los trabajadores hayan indicado que su salario era mayor a un salario digno no es necesariamente un indicador de que este les permite vivir sin preocupaciones económicas. En este contexto, más de la mitad de los trabajadores encuestados informó que su situación económica había empeorado en los tres meses anteriores a la encuesta. Mientras la creciente inflación, especialmente en Perú y Colombia, ayuda a explicar el empeoramiento de la situación económica de los trabajadores en estos países, es innegable que aspectos tales como la calidad del empleo (i.e., beneficios tales como vacaciones y licencias pagadas, seguro social de salud, bonos alimenticios y otras prestaciones) y la situación individual de cada trabajador (por ejemplo, crecientes obligaciones financieras y responsabilidades familiares) inciden sobre esta.⁴⁸

Con este trasfondo, este estudio encontró que la mayoría de los trabajadores encuestados reportó contar con un seguro social de salud pagado por su empleador, pero solo la mitad dijo contar con prestaciones como alimentación, transporte y vivienda como parte de su contrato laboral. Para poder llegar a una explicación más certera acerca de la situación económica de los trabajadores, las futuras iteraciones del monitoreo digital participativo deberían capturar también información acerca de la economía del hogar de los trabajadores, incluyendo los ingresos familiares, número de dependientes, vivienda y gastos y deudas. Ahondar en los factores que influyen la situación económica de los trabajadores es de suma importancia a la luz de las crecientes demandas a las que están expuestos los trabajadores mineros en América Latina en el contexto de la transición energética.⁴⁹

5.1.3 Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

Los resultados sobre libertad de asociación y libertad sindical muestran un panorama mixto. Por un lado, la gran mayoría de las empresas encuestadas cuenta con presencia sindical y la mayoría de los trabajadores encuestados indicó que le parece importante que haya sindicatos en las empresas. En contraste, se registraron acciones antisindicales en las empresas; en especial, despidos injustificados y acciones de disuasión para afiliarse a un sindicato. Estas acciones fueron reportadas por casi cuatro tercios de los trabajadores encuestados, siendo Colombia y Perú los países con las incidencias más altas de acciones antisindicales. Esto corrobora los reportes de la CSI sobre la prevalencia de acciones antisindicales en ambos países.⁵⁰

Por otro lado, casi el 90% de los trabajadores encuestados indicaron la existencia de un convenio colectivo vigente en su empresa. Sin embargo, dos tercios de los trabajadores indicaron que la empresa no cumple con lo estipulado en el convenio. Vale la pena señalar que la percepción del cumplimiento del acuerdo por parte de la empresa no fue muy diferente entre los trabajadores directos y tercerizados.

5.1.4 Trabajo forzoso y trabajo infantil

Este estudio encontró que una dos terceras partes de la población encuestada hacía horas extra frecuentemente y la mitad de estos trabajadores lo hacía por obligación por parte de la empresa, mientras que la otra mitad lo hacía para poder completar su presupuesto. Lo segundo constituye también una situación de trabajo forzoso, según la OIT.⁵¹ Asimismo, un número considerable de trabajadores reportó que la empresa no les pagaba horas extra o que sólo les pagaba a veces.

En cuanto al trabajo infantil, se reportó la presencia de menores de edad y menores de 14 años en las minas de Bolivia y Perú. Aunque los trabajadores encuestados indicaron que los menores se encontraban en las minas acompañando a sus padres, también hubo reportes de trabajadores menores de edad en trabajando en las minas. Si bien, los reportes de presencia de trabajadores menores de 14 años en las minas representan menos del 1% de los trabajadores encuestados, la presencia de menores en las minas debe ser tomada con seriedad, ya que esta supone riesgos para su integridad y su seguridad y salud.⁵²

5.1.5 Diálogo social

Como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de los trabajadores encuestados estaban afiliados a un sindicato, situación que revela algunas tendencias positivas, como la presencia predominante de convenios colectivos y la existencia y uso de mecanismos de queja y consulta. Estos resultados son eclipsados por tendencias negativas tales como una relación empresa-trabajadores que, desde la perspectiva de los trabajadores encuestados, va empeorando. Asimismo, hubo muchos reportes de huelgas (la mayoría de las cuales se dieron en Colombia y Perú) y más de dos tercios de los trabajadores reportó no sentirse en libertad de reportar problemas.

Sin embargo, los resultados también muestran que, a pesar de que el trabajo sindical ha abierto espacios de diálogo, los sindicatos aún no representan completamente la opinión de todos los trabajadores, incluso dentro de una misma empresa, debido al bajo índice de sindicalización en Latinoamérica, como se mencionó anteriormente. Es importante tener en cuenta que estos resultados no pueden generalizarse y por ello es fundamental incluir a personas que trabajan en empresas donde no hay sindicato en las próximas encuestas para confirmar estas tendencias.

5.1.6 Igualdad de género

Los datos recopilados por este estudio sugieren una baja participación de las mujeres tanto en el sector minero de Bolivia, Colombia y Perú y en sus sindicatos. Así mismo, los resultados sugieren una situación de desigualdad de género con casi un tercio de las trabajadoras encuestadas y la persona LGBTI+ reportando haber sido víctimas de discriminación y acoso laboral por razones de género. En contraste, hubo pocos reportes de contratación diferencial entre trabajadores por razón de género, aunque se encontró que, entre las trabajadoras encuestadas, los contratos laborales eran menos comunes que entre sus contrapartes de sexo masculino. De igual manera, se encontró que las mujeres y la persona LGBTI+ hacían más horas extras que los hombres.

Si bien los resultados pudieran dar una idea sobre la realidad del sector, es necesario realizar un muestreo más riguroso que también confirme otros resultados importantes de este estudio, tales como la tasa de participación de las mujeres en el sector del minero y en sus sindicatos. Asimismo, las próximas rondas del monitoreo digital participativo podrían incrementar sus esfuerzos de capturar las perspectivas de personas LGBTI+ para poder proporcionar un diagnóstico más representativo de la situación de este colectivo en su lugar de trabajo.

5.2 Conclusiones por país

5.2.1 Bolivia

Uno de los hallazgos más salientes en Bolivia fueron los reportes de la presencia de menores en las minas. Aunque los líderes sindicales bolivianos reiteraron la ausencia de trabajo infantil en las minas a gran escala, dar seguimiento a la presencia de menores en las minas es importante para detectar y prevenir situaciones que comprometan sus derechos.

Este estudio encontró una combinación de indicadores positivos y negativos de la relación empresa-trabajadores en Bolivia. Por un lado, la mayoría de los trabajadores encuestados tenía acceso a mecanismos de quejas y los ha utilizado con resultados mayormente positivos. Sin embargo, menos de la mitad de las empresas encuestadas contaba con un convenio colectivo, aunque más de tres cuartos de la población encuestada en Bolivia mencionó la existencia de otros espacios de diálogo social. Más de la mitad indicó que las relaciones laborales eran regulares y que el diálogo social no había mejorado recientemente. Además, se observó un alto índice de sindicalización y participación en cargos sindicales, pero también se detectaron acciones antisindicales por parte de las empresas, como amenazas y desincentivos a la afiliación sindical.

Aunque la situación parece negativa, es importante tener en cuenta que estos resultados no reflejan la realidad completa del sector y que, si se realiza un muestreo más amplio y variado, podrían surgir tendencias más alentadoras.

5.2.2 Colombia

En Colombia se reportó un alto nivel de acciones antisindicales por parte de las empresas mineras. En este contexto, las acciones antisindicales más frecuentemente citadas por los trabajadores encuestados fueron los despidos injustificados y amenazas a los líderes sindicales. Ninguno de los trabajadores colombianos reportó una mejoría en su situación económica en los últimos meses y menos del 6% de los trabajadores encuestados reportó recibir remuneraciones por debajo del salario digno.

Asimismo, a pesar de la alta tasa de afiliación sindical y del reconocimiento de los trabajadores sobre la importancia de la presencia sindical en la empresa, los resultados no coinciden con el nivel general de sindicalización del país, donde menos del 10% de la población de trabajadores pertenece a un sindicato.⁵³

Por último, es notable que dos tercios de los trabajadores colombianos encuestados trabajan más de 60 horas a la semana y casi el 80% trabaja horas extra regularmente. Además, de que la mayoría de los trabajadores indicó recibir salarios por arriba del mínimo, el 80% de los trabajadores indicó que su situación económica había empeorado en los 3 meses anteriores a la encuesta.

5.2.3 Perú

Los datos arrojan un bajo nivel de diálogo social en muchas empresas peruanas, donde la falta de mecanismos para la resolución de conflictos es frecuente. De acuerdo con los informantes peruanos, aunque hay convenios colectivos, el cumplimiento es insatisfactorio. Además, las relaciones laborales se califican como regulares o malas, con escasa consulta antes de tomar decisiones importantes, lo que ha llevado a huelgas en algunas empresas. Los trabajadores encuestados en el Perú no se sienten libres para plantear problemas con el empleador.

En cuanto a las prácticas de contratación de las empresas peruanas, se encontró que los trabajadores directos tienden a tener contratos permanentes, mientras que los trabajadores tercerizados sólo cuentan un contrato temporal. Así mismo, aunque muchos trabajadores ganan más que el salario mínimo y un salario digno, el 52% trabaja más de 60 horas, a veces con pago adicional por horas extras. En este contexto, casi dos tercios de los trabajadores reportaron trabajar horas extras para completar su presupuesto.

Fuentes bibliográficas

- 1 CNV Internationaal (n.d.), "Obtaining vital information about labor conditions with participatory digital monitoring tools", en línea: <https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/labour-rights-observatory-the-voice-of-sugar-workers>, visitado en Marzo 2023.
 - 2 CNV Internationaal (n.d.), "Observatorio laboral para la transición just en el sector del carbón", en línea: <https://justtransition.cnvinternationaal.nl/es>, visitado en Marzo 2023.
 - 3 Quiroz, D., Quiceno-Mesa, M.P., Van Beers, M. (2022, marzo), *Observatorio de derechos laborales. Primer informe anual para el sector latinoamericano del azúcar de caña*, Ámsterdam, Países Bajos: Profundo.
 - 4 Quiroz, D., Kuepper, B., Achterberg, E., Rajeevan, C., Warmerdam, W. (2022, October), *Towards a just energy transition. Labour rights risks in the Latin American mining sector*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo and CNV Internationaal.
 - 5 Quiroz, D., Quiceno-Mesa, M. P., Ospina-Salinas, E. (2023, January), *Occupational Safety and Health Risks. The situation of direct and outsourced mining workers in Bolivia, Colombia, and Peru*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo and CNV Internationaal.
 - 6 Ministerio de Energía y Minas (2021), *Anuario Minero 2020*, p. 60; Sistema Integrado de Información Productiva (n.d.), "Bolivia: Producto Interno Bruto, Según Actividad Económica", en línea: <https://siip.produccion.gob.bo/repSIIP2/formPib.php>, visitado en diciembre 2022; Agencia Nacional de Minería (2022, febrero), *Colombia*, p. 2.
 - 7 Ministerio de Energía y Minas (2021, noviembre), *Boletín Estadístico Minero, Edición N. 11-2021*, p. 3.
 - 8 Ministerio de Minería y Metalurgia (2022, diciembre 27), "Presidente destaca las exportaciones mineras con \$US 6.200 MM en 2022", en línea: <https://mineria.gob.bo/documentos/noticias.php?pvnoticia=1731&codigo=eyJzdWliOiIxMjM0NTY3ODkwiWibmFtZSI6IkpvaG4gRG9lliwiaWF0IjoxNTE2MjM5MDIyOTQ>, visitado en diciembre 2022.
 - 9 Rodríguez López, F., Guzmán Prudencio, G., De Marchi Moyano, B., Escalante Pacheco, D. (2020), *Efectos de la minería en el desarrollo económico, social y ambiental del Estado Plurinacional de Bolivia*, p. 18.
 - 10 Agencia Nacional de Minería (2022, febrero), *Colombia*, p. 2; VQ Ingeniería (n.d.), "Oro y Cobre: protagonistas de la minería en Colombia 2021", en línea: <https://www.vqingenieria.com/mineria-en-colombia-2021>, visto en diciembre 2022.
 - 11 Freedom Collaborative (2021, February 23), "Why modern slavery, forced child labour, and sexual exploitation in Venezuela's mining areas have great consequences for the international community", en línea: <https://freedomcollaborative.org/newsletterarchive/why-modern-slavery-forced-child-labour-and-sexual-exploitation-in-venezuelas-mining-areas-have-graveconsequences-for-the-international-community>, visto en junio 2023;
- CNV Internationaal (2021), *Outsourcing in Peru, Colombia and Bolivia. Identifying and understanding the hidden risks in mining supply chains*.
- Quiroz, D., Kuepper, B., Achterberg, E., Rajeevan, C., Warmerdam, W. (2022, October), *Towards a just energy transition. Labour rights risks in the Latin American mining sector*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo and CNV Internationaal.
- Quiroz, D., Quiceno-Mesa, M. P., Ospina-Salinas, E. (2023, January), *Occupational Safety and Health Risks. The situation of direct and outsourced mining workers in Bolivia, Colombia, and Peru*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo and CNV Internationaal.
- 12 Banco Interamericano de Desarrollo (2021), *Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector MineroEnergético*, p. 44.
 - 13 INSUCO, Banco Interamericano de Desarrollo, CoreWomen (2021, julio), *Empleo, informalidad y bienestar de las mujeres en el sector minero-energético en tiempos de pandemia*, p. 19.
 - 14 Atkinson, R., Flint, J. (2001), Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies, *Social Research Update*, 33 (1): 1-4.
 - 15 OIT (n.d.), "Trabajo decente", en línea: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>, visitado en diciembre 2022.

- 16 OIT (n.d.), *Diálogo Social. En busca de una voz común*, p. 3.; OIT (2017, junio 6), "Indicadores del diálogo social y el tripartismo", en línea: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/WCMS_621042/lang-es/index.htm, visitado en diciembre 2022.
- 17 OIT (n.d.), "Salarios", en línea: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang-es/index.htm>, visitado en diciembre 2022;
 OIT (n.d.), "Libertad sindical", en línea: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm>, visitado en diciembre 2022;
 OIT (n.d.), "Igualdad de oportunidades y de trato", en línea: <http://www.oit.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>, visitado en diciembre 2022;
 OIT (n.d.), "Trabajo infantil", en línea: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-es/index.htm>, visitado en diciembre 2022;
 OIT (n.d.), "Trabajo forzoso", en línea: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang-es/index.htm>, visitado en diciembre 2022.
- 18 Quiroz, D., Quiceno-Mesa, M. P., Ospina-Salinas, E. (2023, January), *Occupational Safety and Health Risks. The situation of direct and outsourced mining workers in Bolivia, Colombia, and Peru*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo.
- 19 Quiroz, D., Kuepper, B., Achterberg, E., Rajeevan, C., Warmerdam, W. (2022, October), *Towards a just energy transition. Labour rights risks in the Latin American mining sector*, Amsterdam: Profundo and CNV Internationaal.
- 20 De la Puente Burlando, L. (2017), Mujeres y empleo extractivo en América Latina, *Politai: Revista de Ciencia Política* 8(15): 43-62.
- 21 Caro, P., Ilabaca, P., Román, H., Armijo, L., Celis, K., Meyer, L. (2019, mayo), *Inclusión sustentable de mujeres en las industrias masculinizadas. La minería en Chile*, Santiago: CIELO, p. 57.
- 22 OIT (2019, diciembre 9), "Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales LGBT", en línea: <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>, visitado en diciembre 2022.
- 23 Ministerio de Energía y Minas (2020, diciembre), *Informe de Empleo Minero 2020. Panorama y tendencias en el Perú*, p. 13.
- 24 MINEDUCACIÓN, MINMINAS, UPE, UNDP (2021, agosto), *Caracterización sectorial. Sector minas. Minerales oro y carbón*, p. 51.
- 25 Ministerio de Salud y Protección Social (n.d.), "Ciclo de Vida", en línea: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx>, visitado en Junio 2023.
- 26 Ministerio de Energía y Minas (2021, Noviembre), *Boletín Estadístico Minero, Edición N. 11-2021*, p. 16
- 27 SINTRACARBÓN (2023, junio 6), "Ante accionistas de Glencore trabajadores del mundo denuncian las malas prácticas de la compañía", en línea: <https://sintracarbon.org/sala-de-prensa/comunicados-sala-de-prensa/ante-accionistas-de-glencore-trabajadores-del-mundo-denuncian-las-malas-practicas-de-la-compania/>, visitado en Junio 2023.
- 28 CNV Internationaal (2021), *Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería*, p. 30.
- 29 European Commission (n.d.), "Transparent and predictable working conditions", en línea: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313>, visto en diciembre 2022.
- 30 El Peruano (n.d.), *Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. Decreto Supremo No. 001-96-TR*.
- 31 ILO (n.d.), "Salarios y prestaciones", en línea: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152354/lang-es/index.htm, visitado en diciembre 2022.
- 32 Ministerio de Minería y Metalurgia (2020), *Plan Sectorial de Desarrollo Integral Minero y Metalúrgico 2016-2020*, p. 43.
- 33 Gobierno de Perú (n.d.), "Seguro Regular EsSalud (+SEGURO)", en línea: <https://www.gob.pe/218-seguro-regular-essalud-seguro-aportes>, visitado en agosto 2023;

Ministerio de Salud (n.d.), "Régimen contributivo", en línea: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Regimen-contributivo/Paginas/regimen-contributivo.aspx>, visitado en agosto 2023.

- 34 Banco de la República (n.d.), *Inflación total y meta (Desde 01/1993)*.
- 35 Banco Central de Reserva del Perú (2022, Mayo 5), *Inflación: Abril 2022*.
- 36 Banco Central de Bolivia (n.d.), "Indicadores de inflación", en línea: https://www.bcb.gob.bo/?q=indicadores_inflacion, visitado en diciembre 2022.
- 37 Estado Peruano (2022, diciembre 11) "Empleo en el sector minero sumó un total de 247,195 trabajadores a nivel nacional en octubre", en línea: <https://www.gob.pe/institucion/minem/noticias/678918-empleo-en-el-sector-minero-sumo-un-total-de-247-195-trabajadores-a-nivel-nacional-en-octubre>, visto en diciembre 2022;
Rodríguez López, F., Guzmán Prudencio, G., De Marchi Moyano, B., Escalante Pacheco, D. (2020), *Efectos de la minería en el desarrollo económico, social y ambiental del Estado Plurinacional de Bolivia*, p. 18;
Agencia Nacional de Minería (2022, febrero), *Colombia*, p. 2;
VQ Ingeniería (n.d.), "Oro y Cobre: protagonistas de la minería en Colombia 2021", en línea: <https://www.vqingenieria.com/mineria-en-colombia-2021>, visto en diciembre 2022.
- 38 ITUC (2022), *2022 ITUC Global Rights Index*, p. 14.
- 39 ITUC (2022), *2022 ITUC Global Rights Index*, pp. 14-15, 30.
- 40 ILO (2009), *Lucha contra el trabajo forzoso. Manual para empleadores y empresas*, Geneva ILO, p. 20.
- 41 Make ICT Fair, CATAPA, Oblaten, SNU (2019, septiembre), *Towards a Fairer ICT Supply Chain. Research and fact-finding mission in the context of the project 'Make ICT Fair' in Oruro*, Bolivia, p. 36.
- 42 ILO (2011), *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*, p. 34.
- 43 Castro, L. (2021), *El proceso hegemónico entre el MAS y el Movimiento Obrero Sindical*, en: Vidal Molina, P (Ed) "Dilemas del Trabajo y Políticas Laborales. Entre Neoliberalismos y Buen Vivir en América Latina en el Siglo XXI", Santiago, Chile: Ariadna Ediciones, pp. 147-167.
- 44 El País (2021, noviembre 17), "Los sindicatos levantan la huelga en Bolivia tras la cesión del presidente", en línea: https://elpais.com/internacional/2021-11-17/las-protestas-se-mantienen-en-bolivia-a-pesar-de-que-el-presidente-cede-a-las-presiones.html?event=go&event_log=go&prod=REGCRART&o=cerrado, visto en Mayo 2023.
- 45 CNV Internationaal (2021), *Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería*, p. 30.
- 46 Quiroz, D., Quiceno-Mesa, M. P., Ospina-Salinas, E. (2023, January), *Occupational Safety and Health Risks. The situation of direct and outsourced mining workers in Bolivia, Colombia, and Peru*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo and CNV Internationaal.
Quiroz, D., Kuepper, B., Achterberg, E., Rajeevan, C., Warmerdam, W. (2022, October), *Towards a just energy transition. Labour rights risks in the Latin American mining sector*, Amsterdam: Profundo and CNV Internationaal.
- 47 European Commission (n.d.), "Transparent and predictable working conditions", en línea: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313>, visto en diciembre 2022.
- 48 ILO (2019, February 3), "Poor working conditions are main global employment challenge", en línea: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670171/lang-en/index.htm, visto en junio 2023.
- 49 Quiroz, D., Kuepper, B., Achterberg, E., Rajeevan, C., Warmerdam, W. (2022, October), *Towards a just energy transition. Labour rights risks in the Latin American mining sector*, Amsterdam: Profundo and CNV Internationaal.
- 50 ITUC (2022), *2022 ITUC Global Rights Index*, pp. 14.
- 51 ILO (2009), *Lucha contra el trabajo forzoso. Manual para empleadores y empresas*, Geneva ILO, p. 20.
- 52 ILO (2011), *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*, p. 34.
- 53 OIT (n.d.), "Colombia. Fortalecimiento de capacidades institucionales para prevenir y resolver conflictos mediante diálogo social", en línea: https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_732998/lang-es/index.htm, visitado en junio 2023.

Profundo

Research & advice

Radarweg 505
1043 NZ Amsterdam
The Netherlands
+31-20-8208320
profundo@profundo.nl
www.profundo.nl