

Impacto de género de la gran minería en el Perú

PLADES

TAMMY QUINTANILLA ZAPATA

Lima, diciembre 2004

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONTEXTO EN EL PAÍS.....	5
2.1. CONTEXTO ECONÓMICO Y ACTIVIDAD MINERA	5
2.2. CONTEXTO SOCIAL Y PRESENCIA DE EMPRESAS TRANSNACIONALES	6
2.3. CONTEXTO JURÍDICO Y OBLIGACIONES DEL ESTADO	7
3. FACTORES CONSIDERADOS.....	12
3.1. ECONOMÍA DE CAPITALS	12
3.2. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.....	13
3.3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO MINERO	14
3.4. ROLES DE GÉNERO.....	17
4. TRABAJADORES MINEROS Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES	20
4.1. DERECHOS HUMANOS Y ROL DE ESTADO	20
4.2. CONDICIONES DE VIDA DE LAS FAMILIAS DE TRABAJADORES MINEROS OBREROS.....	23
4.3. LA JORNADA ATÍPICA.....	26
4.4. LAS MUJERES MINERAS EN LA OROYA.....	28
5. CONCLUSIONES.....	31
6. RECOMENDACIONES	34
7. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	36
8. ANEXOS	37
8.1. CONVENIOS OIT	37
8.1.1 <i>Convenio 156 OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.....</i>	<i>37</i>
8.1.2 <i>Recomendación 165 OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares..</i>	<i>40</i>
8.2. INVERSIONISTAS Y EMPRESAS MINERAS EN EL PERÚ.....	46
8.2.1 <i>Lista de principales inversionistas en el sector minería.....</i>	<i>46</i>
8.2.2 <i>Cuadro sobre stock de inversión extranjera en minería por año.....</i>	<i>47</i>
8.2.3 <i>Lista de empresas de gran minería en el Perú.</i>	<i>47</i>
8.2.4 <i>Lista de empresas de mediana minería en Junín y Arequipa.....</i>	<i>48</i>
8.2.5 <i>Cuadro sobre unidades mineras en Junín (1) - gran y mediana minería.....</i>	<i>49</i>
8.2.6 <i>Cuadro sobre unidades mineras en Junín (2) –pequeña minería.....</i>	<i>50</i>
8.2.7 <i>Cuadro sobre unidades mineras en Arequipa (1) - gran y mediana minería.</i>	<i>51</i>
8.2.8 <i>Cuadro sobre unidades mineras en Arequipa (2) –pequeña minería.</i>	<i>52</i>
8.2.9 <i>Cuadro sobre unidades de beneficio en Junín.....</i>	<i>53</i>
8.2.10 <i>Cuadro sobre unidades de beneficio en Arequipa.</i>	<i>54</i>
8.2.11 <i>Cuadro sobre proyectos y prospectos mineros en Junín y Arequipa.....</i>	<i>55</i>
8.2.12 <i>Cuadro sobre proyectos PAMA incumplidos en Junín.....</i>	<i>56</i>
8.3. ESTADÍSTICAS LABORALES	57
8.3.1 <i>PEA ocupada.....</i>	<i>57</i>
8.3.2 <i>Nivel de empleo.....</i>	<i>57</i>

8.3.3	Distribución de PEA ocupada por sexo según grupo ocupacional.....	57
8.3.4	Distribución de PEA ocupada por sexo según rama de actividad económica.....	58
8.3.5	Distribución de PEA Ocupada por sexo según horas semanales de trabajo.....	58
8.3.6	Índice de variación de empleo en empresas privadas de 10 y más trabajadores y ámbito geográfico.....	59
8.3.7	PEA total según estructura demográfica y niveles de empleo.....	59
8.3.8	PEA Ocupada según diversas variables.....	59
8.3.9	PEA Ocupada por sexo según grupo ocupacional.....	60
8.3.10	Perú Rural: Distribución de PEA Ocupada por sexo según rama de actividad.....	60
8.3.11	Perú Rural: Distribución de la PEA Ocupada por sexo según horas semanales de trabajo.	61
8.3.12	Total de trabajadores de empresas privadas.....	61
8.3.13	Promedio de remuneraciones nominales por ciudad.....	61
8.3.14	Índice de empleo en empresas de 10 a más trabajadores en ciudades.....	62
8.3.15	Arequipa: Distribución de empleo en empresas privadas de 10 a más trabajadores.	62
8.3.16	Promedio de ingreso de obreros y de trabajadores en total por tamaño de empresas mineras.....	62
8.3.17	Número de obreros por tamaño de empresa y total de trabajadores sujetos a negociación colectiva en empresas mineras.....	63
8.3.18	Número de obreros por tamaño de empresa y total de trabajadores en empresas mineras.	63
8.3.19	Número de trabajadores por ingreso promedio mensual en empresas mineras....	64
8.3.20	Promedio de remuneraciones brutas nominales y reales e índices.....	64
8.3.21	Promedio de ingreso de obreros en planillas de empresas mineras por tipo de contrato.	65
8.4.	ENCUESTA A MUJERES MINERAS DE LA OROYA	66
8.4.1	Cuadro y gráfico sobre total mujeres encuestadas.....	66
8.4.2	Cuadro sobre edades y gráfico sobre el promedio de edad de las mujeres.....	66
8.4.3	Cuadro diferenciado sobre lugar de origen y gráfico sobre lugar de origen en total..	67
8.4.4	Cuadro diferenciado sobre grado de instrucción y gráfico sobre grado de instrucción en total.....	68
8.4.5	Cuadro diferenciado sobre cantidad promedio de hijos.....	68
8.4.6	Cuadro y gráfico diferenciados sobre número de hijos por mujer.....	69
8.4.7	Cuadro y gráfico diferenciados sobre relación del minero con sus hijos/as.....	70
8.4.8	Cuadro y gráfico diferenciados sobre la relación de pareja entre el minero con la mujer.	71
8.4.9	Cuadro y gráfico diferenciados sobre labores del hogar del trabajador minero.....	72
8.4.10	Cuadro diferenciado sobre cantidad de tareas realizadas por mineros en labores del hogar.	73
8.4.11	Cuadro y gráfico diferenciados sobre atención del minero hacia sus hijos/as.....	74
8.4.12	Cuadro diferenciado sobre cantidad de tareas realizadas por los mineros hacia sus hijos/as.	75
8.4.13	Cuadro y gráfico diferenciados sobre las necesidades del hogar cubiertas por el ingreso.	75
8.4.14	Cuadro y gráfico diferenciados sobre contaminación ambiental y mujeres que la perciben.	76
8.4.15	Formato de encuesta realizada a mujeres mineras de La Oroya	77

1. Introducción

PLADES y el Programa VISO examinan los efectos de las empresas transnacionales en los derechos humanos de las personas involucradas en el trabajo generado por dichas empresas y de quienes forman parte de las comunidades relacionadas tanto desde una participación social como política. Entre las empresas transnacionales, las dedicadas a la minería tienen determinadas características especiales que las distinguen de otras empresas debido a su relación con el medio ambiente y en especial debido a la naturaleza del trabajo minero.

Este estudio busca mostrar la forma en que las políticas aplicadas por las empresas transnacionales mineras afecta a las familias de los trabajadores, haciendo incompatibles las responsabilidades familiares con los deberes laborales. Se presenta la problemática actual en las familias de los trabajadores mineros en las regiones de Junín y Arequipa. Se han tomado en consideración estas dos zonas por la distinta experiencia que tiene cada una, la primera por tener una experiencia antigua de recinto minero con inversión extranjera, y la segunda por ser más reciente en la presencia de gran minería frente a la minería de menor escala.

El presente trabajo analiza los aspectos socio - jurídicos de la situación de las familias, destacando los derechos humanos involucrados y examinándolos con perspectiva de género. El compromiso internacional ratificado por el Estado peruano en esta materia es el Convenio N° 156 de la OIT, cuyo incumplimiento se hace evidente un nuevo ordenamiento derivado de la economía de capitales, respecto a las políticas del Estado frente a las empresas. Debido a la jornada atípica aplicada al trabajo minero, las empresas mineras constituyen una clara muestra de la separación entre las dos tareas referidas correspondientes a los padres trabajadores.

El resultado de la revisión exhaustiva de las fuentes de información pertinentes es un documento que inicia con los aspectos generales que han dado lugar a la coyuntura actual. Estos son la economía de capitales, la flexibilización laboral, las características del trabajo minero y los roles de género, que constituyen factores en los que participan en distinta medida los actores sociales, los actores políticos y el Estado.

Una vez identificados los factores confluyentes que originan una situación que es vivida no sólo en el Perú sino en diferentes partes del mundo, se da a conocer el contexto en el país. La actividad minera ha sido, en las últimas décadas de vida republicana, un importante sector de la economía, sin embargo, el panorama social de las familias que viven de la minería no es acorde con el avance de la industria minera. Frente a ello, el Estado ha contraído obligaciones de protección de los derechos de las personas y, específicamente en el ámbito minero, existen normas que revisten un contexto jurídico especial.

En el contexto expuesto, se analizan con enfoque de género las responsabilidades familiares de los trabajadores mineros, empezando por el rol del Estado y la manera en que ha debido propiciar y facilitar el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de derechos humanos. Se destaca la situación de las mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares que, debiendo ser compartidas, son mayormente asumidas por ellas, reafirmando más las diferencias de género y la poca valoración atribuida a las tareas familiares, que han sido entendidas como femeninas.

Finaliza un conjunto de recomendaciones aplicables a corto, mediano y largo plazo para mejorar la calidad de vida de las familias de los trabajadores mineros, basadas en las conclusiones extraídas del estudio. Estas conclusiones y recomendaciones están relacionadas con los aspectos de las políticas económicas y mineras, en general, y con los aspectos relacionados a los actores sociales y políticos, en particular.

2. Contexto en el país

El contexto en el Perú como país minero implica los aspectos económico, social y jurídico. Hay elementos comunes con otros países que se encuentran en una situación económica similar o que se desempeñan en similar actividad. El panorama histórico de lo económico y lo social ha dado lugar a las normas y políticas aplicadas, que al constituir el control formal del Estado sobre la actividad minera, pasan a formar parte también del contexto en el país, en el aspecto jurídico.

2.1. Contexto económico y actividad minera

El Perú es un país que no ha alcanzado el desarrollo y tiene un índice de pobreza que, según señala el Instituto Nacional de Estadística, corresponde al 52% de la población, la cual vive por debajo de la línea de la pobreza en los estándares internacionales, mientras que el 15% se encuentra en pobreza extrema.

En cuanto a la actividad económica de la minería, esta da lugar al 50% de las divisas por exportaciones. En nuestro país se explotan los minerales de cobre, hierro, plata, plomo, zinc y oro, ente otros, así como los hidrocarburos de petróleo crudo y gas natural. El Perú es el quinto productor de cobre y sexto productor de oro en el mundo. Ha habido éxito en la exploración de recursos tanto desde el sector público como el sector privado. Es el tercer productor de zinc y segundo de estaño a nivel mundial. La producción de oro entre enero y setiembre 2004 ha sido de 130.6 en miles de KR.¹

En la década del noventa, surgió con fuerza la actividad minera. Esta etapa decayó en 1998 cuando la cotización de los principales minerales comenzó a disminuir; por otro lado, la situación económica mundial ha agudizado la recesión afectando las inversiones mineras de largo plazo; en consecuencia, las inversiones mineras son más lentas.² Durante los últimos años, hubo un problema económico en la minería a nivel mundial debido a que China salió a competir con un precio muy bajo por el procesamiento de los metales; esto hizo retirarse a varias empresas. Sólo las empresas transnacionales que han podido superar esa competencia han continuado funcionando. Otras de menor envergadura no han podido bajar sus costos para ofrecer un precio competitivo. Esto afectó a empresas que se encuentran en el Perú como Doe Run.

La inversión extranjera directa asciende a 12,623 millones de dólares americanos en el año 2004.³ Reino Unido y España son los países de donde proviene el 47% de la inversión del sector privado, sabiendo que en la minería está Reino Unido y no España. De acuerdo a los registros de inversión efectuados al 30 de setiembre de 2004, en minería se ha invertido 1,699.4 millones de dólares americanos, lo que equivale al 13.46% del total acumulado. El stock de inversión extranjera directa registrada por sector de destino ha ido en aumento paulatino.⁴ Son veinte los principales

¹ En el año 2003 la producción de oro fue de 172.9 en miles de KR, según el Ministerio de Economía y Finanzas.

² José De Echave. Transnacionales mineras, evolución y tendencias. En: Transnacionales, Estados nación y derechos humanos de los pueblos. Seminario taller de enero 2002. APRODEH y la Fundación Sueca para los Derechos Humanos. Lima, Perú.

³ La inversión ha aumentado considerablemente respecto del año 1993, en que la inversión alcanzó a 1,636 millones de dólares americanos, según PROINVERSION.

⁴ PROINVERSION. Los anexos incluyen las cifras invertidas en minería y en total por año desde 1993 hasta setiembre 2004.

inversionistas extranjeros en la actividad de la minería en el Perú, considerados así por el Estado, entre los cuales se encuentran el inversionista Cyprus Climax Metals Company en la empresa Sociedad Minera Cerro Verde.⁵

Se registra una variación porcentual anual sobre la actividad económica de minería e hidrocarburos.⁶ A setiembre de 2004, los países que más han invertido en minería en el Perú son Reino Unido con 803.88 millones de dólares americanos y Estados Unidos en segundo lugar con 510.57 millones de dólares americanos.⁷

2.2. Contexto social y presencia de empresas transnacionales

La población en el Perú se proyecta en 27'947 mil personas al año 2005.⁸ La población económicamente activa PEA ocupada es de 11'271,718 al año 2000, de la cual el 0.6% se dedicaba a la minería. En realidad, la actividad que comprometía a un mayor número de peruanos y peruanas es la agricultura con un 32.4% de la PEA ocupada.

En el espacio rural, la cantidad de personas de la PEA ocupada es menor (ya que corresponde al 30% de la población); esto significa 4'143 mil personas. En cuanto al nivel de empleo, el porcentaje más grande es el de subempleo con el 61.8% de la PEA total que asciende a 4'217,595 personas.⁹ El grupo ocupacional de mineros y canteros era de 0.2% de la PEA ocupada al año 2000 dentro del ámbito rural.

Si bien la actividad minera atrae la inversión y origina divisas, la cantidad de personas que involucraba en el año 2002 en el plano laboral ascendía a 39,755 trabajadores, entre ejecutivos, empleados y obreros, siendo estos últimos 23,346 personas.¹⁰ Esto no es extraño si se toma en cuenta que los trabajadores del sector privado en general no alcanzaban el millón de personas, ya que la cifra total era de 930,181 personas.

La ocupación territorial de la minería en el Perú ha crecido considerablemente, ya que al llegar al año 2000 ocupaba veintidós millones de hectáreas de nuestro territorio, habiendo ocupado en 1992 sólo cuatro.¹¹ Esto significa un fuerte impacto en las comunidades locales, en las familias y en las mujeres que conducen esas familias cuando los hombres salen a ofrecer su fuerza de trabajo a las empresas mineras o a las empresas cuyos negocios se generen en torno a ellas.

Durante los años noventa, se privatizó la mayor parte de las empresas públicas mineras. Las empresas mineras internacionales que se encuentran hoy en el Perú se distinguen entre la mediana y grande, de esta última se clasifican en junior, senior y world class, lo que se distingue según los estándares utilizados y la cantidad de trabajadores. Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del

⁵ En los anexos, se encuentra la lista de principales inversionistas en el sector de la minería, según la empresa a la que corresponden y el país de donde proceden o tienen sus sedes.

⁶ Cuadro de variación porcentual en minería e hidrocarburos por año entre 2002 y 2004.

⁷ Ministerio de Economía y Finanzas.

⁸ INEI, que calculó 27'947 mil personas para el año 2003 con una tasa de crecimiento anual de 1.46%.

⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Nivel de empleo al año 2000. En los anexos se presenta este cuadro desagregado por sexo.

¹⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Cuadro N° 39 sobre el número de trabajadores por tamaño de empresa y categoría ocupacional, según actividad económica.

¹¹ José De Echave. Transnacionales mineras, evolución y tendencias. En: Transnacionales, Estados nación y derechos humanos de los pueblos. Seminario taller de enero 2002. APRODEH y la Fundación Sueca para los Derechos Humanos. Lima, Perú.

Empleo, la empresa es grande a partir del empleo de 50 trabajadores a más y las estadísticas laborales distinguen entre las empresas que tienen de 50 a 99 trabajadores, de 100 a 499 trabajadores y de 500 trabajadores a más.

Entre las empresas mineras que cuentan con las inversiones más grandes en el Perú, se encuentran la Southern Peru Limited y la Sociedad Minera Cerro Verde, de Estados Unidos; la BHP Tintaya, la Corporación Minera Nor Perú y la Compañía Minera Antamina S.A. de Reino Unido, esta última tiene también inversionistas de Japón.¹² Son conocidas también Yanacocha, de Canadá y Doe Run, de Reino Unido. Para el presente estudio, nos interesan las empresas mineras que se encuentran trabajando en Junín y Arequipa.¹³

En Junín, particularmente la provincia de la Oroya, se encuentran la Doe Run, la Corporación Minera Nor Perú, cuyo inversionista es Panamerican Silver (Barbados) Corp.; otras empresas que han venido trabajando en la Oroya son la Volcan Compañía Minera S.A.A., la Empresa Minera Yauliyacu S.A. y la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.

En Arequipa, se encuentran la Compañía Minera Arcata o Minas de Arcata S.A., Sociedad Minera Cerro Verde, Compañía Minas Buenaventura S.A.A. U.P. Orcopampa y Compañía Minera Ubinas S.A.C. Mientras que en la provincia de Camaná está Inversiones Mineras del Sur S.A.

Independientemente de la suma invertida, las empresas mineras tienen que cumplir exigencias relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores que contratan. La salud y la seguridad no sólo son derechos fundamentales de los trabajadores sino que son de necesario cumplimiento para el beneficio del empresario. Las faltas en seguridad y salud pueden originar pérdidas y riesgos que no sólo afectan al trabajador sino al empresario. Por ello, las empresas transnacionales que están obligadas a responder a estándares internacionales son objeto de auditoría anual por parte de instituciones extranjeras que vigilan las condiciones de la mina en cuanto a las sustancias emanadas y sus efectos en el medio ambiente y la salud y en cuanto a las medidas de seguridad.¹⁴ Sin embargo, no dirigen sus auditorías sobre las condiciones laborales del trabajador, como la jornada máxima de trabajo, para relacionarlo con la salud y la seguridad.

Las empresas internacionales grandes tipo *junior* o *senior* no tienen estas exigencias, aunque tratan de asemejarse a las empresas *world class*, iniciando sus esfuerzos con la disminución de costos. La contratación de cada vez menos trabajadores con contratos indeterminados así lo indica. Hasta junio 2002, en 382 empresas mineras los trabajadores obreros con contrato de tipo indeterminado eran 18,447; los de contrato sujeto a modalidad eran 4,692 y; los de contrato a tiempo parcial eran 207.¹⁵ Hoy, la tendencia es inversa, en especial para las empresas que desean alcanzar los niveles de facturación más altos.

2.3. Contexto jurídico y obligaciones del Estado

El contexto jurídico viene a ser la institucionalidad existente para que el Estado cumpla con sus obligaciones dentro de los tres poderes vigentes. Respecto de la temática, el sistema jurídico vigente y Estado de Derecho en el Perú está compuesto por las instituciones del Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo. Si bien no existen políticas públicas referidas a las responsabilidades familiares

¹² Proinversión. Anexo de cuadro sobre los principales inversionistas en minería.

¹³ Ver anexos sobre unidades mineras en Junín y Arequipa.

¹⁴ Consultor en el área de seguridad y control de riesgos y pérdidas para empresas transnacionales mineras. Información proporcionada en Lima, noviembre 2004.

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadísticas laborales. Cuadro N° 43 sobre el número de trabajadores en planillas por tipo de contrato y categoría ocupacional, según actividad económica (junio 2002). En los anexos, se encuentra la parte pertinente.

de trabajadores mineros, en este acápite se describe el panorama de recursos institucionales y normativos propio del Estado. Cabe decir que las autoridades involucradas debieran actuar basadas en las normas vigentes sin excluir otras fuentes del Derecho, tales como la doctrina jurídica, la jurisprudencia y la costumbre, sin embargo, la normatividad tiene prioridad en nuestro sistema.

El Poder Legislativo tiene las funciones de legislar y de fiscalizar; por lo tanto, su labor no se agota en promulgar las leyes, sino que debe verificar si éstas se aplican y si el Poder Ejecutivo cumple con su obligación de emitir políticas públicas acordes con dichas leyes, las normas internacionales y principalmente la Constitución.

La Comisión de Trabajo del Congreso de la República promueve “una legislación justa para el trabajo digno, que restituya los derechos del trabajador conculcados en la década pasada, impulsando la concertación y el diálogo entre las partes para buscar alcanzar la solución de los conflictos y la paz laboral.”¹⁶ Ha estado dedicada al debate sobre la Ley General de Trabajo, habiendo examinado el tema de la jornada atípica de trabajo.¹⁷ En su función de fiscalización, entre 2003 y 2004, ha recibido a diferentes representantes de instituciones que han denunciado casos de conflicto laboral, entre las cuales han referido casos de algunas empresas mineras.

La Comisión de Energía y Minas del Congreso de la República ha expresado que es importante “elevar la competitividad de las actividades de exploración a nivel internacional, así como atraer inversión extranjera en este sector, en la perspectiva de elevar el potencial de reservas mineras, considerando el delicado contexto de la economía mundial caracterizado por una caída de los precios de los principales minerales.”¹⁸ Esta comisión ha tenido una productiva actividad legislativa entre 2002 y 2004. Entre las actividades concernientes a su función de fiscalización, investigó el proceso de privatización de CENTROMIN Perú.

La Comisión de Ambiente y Ecología del Congreso de la República se ocupa de fiscalizar el cumplimiento de los PAMA – Programa de Adecuación del Manejo Ambiental, a los cuales se han comprometido las diferentes empresas que realizan actividades que pueden generar contaminación. Ha formado comisiones investigadoras sobre determinados PAMA de distintas regiones del país. Ha generado debate público¹⁹ sobre las leyes de minería con relación al Derecho del Medio Ambiente.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la misión de regir la administración del trabajo y la promoción del empleo, con capacidades desarrolladas para liderar la implementación de políticas y programas de generación y mejora del empleo, y velar por el cumplimiento de las normas legales y la mejora de condiciones laborales, en un contexto de diálogo y concertación entre los actores sociales y el Estado. Se encarga de relaciones inspecciones en los centros de trabajo para verificar si se brindan las condiciones adecuadas de trabajo al trabajador, entre los cuales se encuentran las empresas mineras.

El Ministerio de Energía y Minas se ocupa de todo lo concerniente a las posibilidades de producción minera en el país, promoviendo la inversión con la información que ofrece de manera permanente acerca de los recursos mineros que existen en las diferentes regiones. Da a conocer unidades minera de producción, las empresas que se encuentran trabajando en el sector, los estudios que se están realizando para la explotación de recursos y los proyectos y prospectos por venir.

¹⁶ Memoria de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República correspondiente al Periodo Anual de Sesiones 2003 – 2004.

¹⁷ Conversatorio sobre la jornada atípica de trabajo con la exposición de Guillermo Miranda Hurtado, Jefe de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

¹⁸ Memoria de la Comisión de Energía y Minas del Congreso de la República correspondiente al Periodo Anual de Sesiones al Periodo Anual de Sesiones 2002 – 2003.

¹⁹ Forum sobre la revisión de la ley general de minería y derecho de medio ambiente en el Congreso de la República realizada el 15 de diciembre de 2004.

INGEMMET, el Instituto Geológico Minero y Metalúrgico realiza trabajos de prospección minera regional sobre las áreas donde el Ministerio de Energía y Minas autoriza, para lo cual durante el periodo del estudio no hay admisión ni denuncias para la exploración minera.

PROINVERSION, la Agencia de Promoción de la Inversión Privada promueve la inversión en las áreas sobre las cuales se ha realizado la prospección regional, en convenio con los gobiernos regionales.

INACC, el Instituto Nacional de Concesiones y Catastro Minero otorga las concesiones mineras respecto de las áreas identificadas para la exploración y/o explotación de recursos minerales al adjudicatario de la buena pro que adquiere la titularidad y ejerce la opción, de acuerdo a lo establecido en el contrato.

INRENA, el Instituto Nacional de Recursos Naturales tiene un área de asuntos ambientales, que se preocupa por la desertificación y sequía, el cambio climático, la degradación y/o deterioro de los recursos, tales como el agua, la vegetación y el suelo. Promueve la educación ambiental para la conservación de dichos recursos y su entorno. Efectúa evaluaciones de las áreas ambientalmente críticas y ecosistemas especiales o degradados.

OSINERG, el Organismo Supervisor de la Inversión de Energía se ocupa de verificar el incumplimiento de las empresas dedicadas al campo de la electricidad e hidrocarburos. En el Congreso de la República, se ha estado comentando la posibilidad de ampliar sus funciones hacia el sector de la minería.

Con relación a los recursos normativos, las obligaciones del Estado son descritas en el conjunto de normas pertinentes sobre las responsabilidades familiares del trabajador minero, entre sus derechos laborales. Estas normas definen las obligaciones del Estado frente a la ciudadanía, desde la Constitución hasta las normas especiales, incluyendo los tratados internacionales sobre derechos humanos, los cuales tienen rango de ley. También están las normas referentes a la minería y al medio ambiente.

La Constitución de 1993²⁰ establece que el objetivo de la política nacional de población es difundir y promover la maternidad y paternidad responsables. Al mismo tiempo, establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Afirma que la remuneración debe procurar bienestar al trabajador y a su familia y determina que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarentiocho horas semanales, reconociendo el derecho al descanso semanal remunerado.

La Declaración Universal de Derechos Humanos²¹ reconoce los derechos a un nivel de vida adecuado que asegure salud y bienestar a la persona y su familia, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a una remuneración que asegure al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana, al descanso, al tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²² reconoce que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado para sí y su familia y derecho a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren una existencia digna para el trabajador y para su

²⁰ Constitución Política del Estado, vigente desde 1993, artículos 6°, 23°, 24° y 25°.

²¹ Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23° incisos 1 y 3 y artículo 25° inciso 1.

²² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7° literal a ii) y b y artículo 11° inciso 1.

familia. También se afirma que el derecho al trabajo debe asegurar el descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de las horas de trabajo.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer²³ especifica que los Estados parte deben tomar medidas para garantizar que la educación familiar incluya el reconocimiento de la responsabilidad común entre hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos. Insta al acceso al material informativo para el bienestar y salud de la familia. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio y maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte están obligados a tomar medidas adecuadas para alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. En cuanto a los problemas especiales que enfrenta la mujer rural, el Estado se ha comprometido a tomar en cuenta el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía. Se afirma la adopción de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular el derecho a participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles. También se contempla el gozo de condiciones de vida adecuada, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

El Convenio 156 de la Organización Internacional de Trabajo sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares²⁴ es la norma específica sobre el tema en cuestión. La norma considera que todos los problemas de los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares y reconoce la necesidad de mejorar su condición. Luego OIT ha emitido la Recomendación 165 relativo a este convenio, especificando mejor sus alcances.

El Protocolo de San Salvador de la Convención Americana de Derechos Humanos²⁵ afirma que el derecho al trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. Compromete al Estado peruano a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Establece condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, para lo cual el Estado debe garantizar en su legislación que la remuneración provea una subsistencia digna y decorosa para el trabajador y su familia; que haya una limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales; que las jornadas sean de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos y; que se goce del derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre.

Las normas laborales reconocen las responsabilidades familiares a las mujeres, mas no a los hombres, ya que existen normas favorables a la madre trabajadora y no al padre trabajador. Están vigentes el descanso pagado del periodo pre y post natal, el permiso y subsidio por lactancia para las mujeres. Al no tener los hombres acceso a estos derechos, su jornada de trabajo no varía sean

²³ Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 5º literal b, artículo 10º literal h, artículo 11º inciso 2 literal c y artículo 14º inciso 1 e inciso 2 literales a y h.

²⁴ Convenio 156 OIT ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986. Ha sido denunciado por el Estado peruano en 1997 en lo concerniente a la licencia parental.

²⁵ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador," artículo 6º incisos 1 y 2 y artículo 7º literales a, g y h.

padres o no. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral²⁶ establece que el empleador puede modificar turnos, días u horas de trabajo según la necesidad del centro de trabajo y bajo criterios de razonabilidad. No se requiere negociación colectiva ni procedimiento administrativo alguno para esta materia. El Decreto Legislativo N° 854²⁷ define que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarentiocho horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, por decisión unilateral del empleador o por convenio, una jornada menor a la máxima ordinaria.²⁸

Las normas referentes a la minería se basan en la promoción de la inversión privada, en la facilitación de recursos para las comunidades y en el cuidado del medio ambiente. La Ley General de Minería²⁹ ha sido ordenada y modificada para determinar que el canon minero favorezca a los gobiernos regionales y locales³⁰, estableciendo que el canon minero es el 50% del total de ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la actividad minera. Según índices del Ministerio de Economía y Finanzas, este monto se destina a la región donde la empresa minera explota el recurso, dividiéndose en 10% para la municipalidad distrital, 25% para la municipalidad provincial, 40% para la municipalidad provincial considerando a los distritos donde no se explota el recurso mineral y 25% para el gobierno regional, el cual debe entregar el 20% de lo percibido a las universidades de la región respectiva. El producto del canon minero debe ser empleado exclusivamente para proyectos u obras de infraestructura de impacto regional o local.

Las normas sobre medio ambiente con relación a la minería, pertinentes al presente trabajo, son la ley que regula los pasivos ambientales de la actividad minera³¹ y la ley que declara en emergencia ecológica y ambiental la cuenca del Río Mantaro³², que abarca a los departamentos de Pasco, Junín, Huancavelica y Ayacucho.

El Convenio 169 de OIT sobre pueblos indígenas y organizaciones tribales se aplica cuando la población se considera indígena y en nuestro país se adolece de identidad indígena, es decir, muchas poblaciones y personas no se autodenominan indígenas y niegan su origen. La discriminación étnica y racial es tan fuerte que en la zona andina pocas poblaciones con identidad indígena coinciden con las comunidades donde se encuentran las minas. En este ámbito, la problemática principal es la propiedad de la tierra.

²⁶ Ley N° 26513 del 28 de julio de 1995, artículo 9°.

²⁷ Decreto Legislativo N° 854 del 1° de octubre de 1996 y su reglamento el Decreto Supremo N° 008-97-TR del 10 de octubre de 1997.

²⁸ Miguel Canessa Montejo. La jornada máxima de trabajo en el Perú: ¿un derecho o una quimera?. Madrid, 2000.

²⁹ Ley N° 28196 publicada el 27 de marzo de 2004 que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-EM.

³⁰ Ley N° 28077 Ley sobre el canon minero, publicada el 26 de setiembre de 2004. Son concordantes con esta norma la Ley N° 27506 que ratifica la ley del canon minero, la Ley N° 27763 que modifica la ley del canon

³¹ Ley N° 28271 publicada el 6 de julio de 2004 y la Ley N° 27623 que dispone la devolución del IGV e Impuesto de Promoción Municipal a los titulares de la actividad minera durante la fase de exploración.

³² Ley N° 28082 publicada el 3 de octubre de 2003. Se encuentra en los anexos.

3. Factores considerados

De lo más general a lo más específico, los factores a considerar en este estudio son la economía de capitales, la flexibilización laboral, las características del trabajo minero y los roles de género. Es necesario comprender la forma en que estos factores han influido para arribar a la situación actual de los trabajadores mineros con responsabilidades familiares, ya que han entrado a tallar en singular medida.

En cada uno de estos factores, el Estado ha tenido un rol determinado, también los actores sociales y actores políticos, entendiendo por actores sociales a los que son afectados o participantes en las actividades relativas a cada factor; por actores políticos, en cambio, consideramos a quienes han tenido un nivel de propuesta o de decisión.

3.1. Economía de capitales

La economía de capitales busca la generación de riqueza al menor costo, a través de la inversión privada en la producción de bienes y servicios, originando empleo y sosteniéndose en la productividad y la competitividad. Con esta premisa, se ha pretendido reducir la intervención del Estado y la participación de los actores políticos y actores sociales. El menor costo en la inversión se ha considerado un requisito para que las empresas sean competitivas y, con ellas, que el país sea competitivo en el mercado mundial, implicando la disminución del gasto en beneficios laborales.

La globalización se ha centrado en la sobre valoración de los bienes virtuales, inmateriales o intangibles como lo es el dinero, el mercado de valores, y la circulación de capitales.³³ El avance de la economía de mercado no pretende alterar los valores sociales para mejorarlos; por el contrario, se afianza en ellos para reforzar el logro de fines lucrativos. Aunque pretenda parecerlo, la globalización no ha centrado su interés en la valoración mayor de los bienes y servicios a partir del aprendizaje, la capacitación y la especialización de las personas para que puedan brindarlos y tener mayores oportunidades. Por el contrario, esas habilidades desarrolladas serán para ofrecerlas como fuerza de trabajo al gran inversionista, disminuyendo las posibilidades de emprendimiento empresarial independiente que, en el plano individual, una persona calificada podría tener.

Desde los años noventa, se hizo evidente que los Estados habían perdido fuerza al no encontrarse en capacidad de negociación ante las empresas transnacionales para oponerse a sus intereses si éstos pugnaban con la hegemonía de los derechos humanos. Mientras, por un lado, los Estados habían enarbolado los principios fundamentales a través de organismos internacionales de derechos humanos (como Naciones Unidas, específicamente OIT) y pactos que aseguraban el cumplimiento de tales derechos, en un largo camino recorrido por la comunidad de naciones a lo largo del siglo XX; por otro lado, el sector privado creció considerablemente en los países de mayor riqueza material hasta organizarse también internacionalmente, manejando grandes capitales e inversiones. El sector privado, representado por empresas transnacionales, alcanzó el poder de negociar con los Estados y, en los países más pobres, éstos no han sabido resguardar el respeto a los derechos humanos, como principio a ser exigido a dichas empresas; uno de estos países ha sido el Perú.

Las empresas transnacionales no se han visto comprometidas a tal principio, más aún cuando las Naciones Unidas no han utilizado todas las oportunidades habidas, tales como las conferencias internacionales acontecidas en la década de los noventa. Salvo la Conferencia Internacional de Ecología y Medio Ambiente en Río 1992 y en menor medida la Conferencia Mundial sobre Desarrollo en Copenhague 1995, no se involucró a las organizaciones económicas internacionales ni empresas

³³ Alda Facio. *Feminismo y globalización*. San José de Costa Rica, diciembre 2002.

transnacionales en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos en Viena 1993, en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en El Cairo 1994 y en la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing 1995.

Los actores sociales de la economía de capitales son los que reciben el impacto, es decir, la micro, pequeña y mediana empresa que no puede competir con las grandes empresas, ya que éstas son además liberadas de los impuestos que aquellas sí tienen que pagar, como sucede en el Perú. Otro actor social es el consumidor, cuya tendencia general es adquirir lo que le cuesta más barato, aunque esto ha tenido variaciones y mejoras, concediendo el título ganador a las grandes empresas, que debido a su inversión a gran escala pueden ofrecer productos más económicos. Un actor social no muy visible como tal es el de las empresas que brindan servicios a las transnacionales. En el Perú, hay una gran diferencia entre la gran minería, la mediana y la pequeña, entre otras razones, porque la primera genera un gran movimiento económico a su alrededor en el intercambio de bienes y servicios.

Los actores políticos, aparte de las propias empresas transnacionales y sus organizaciones gremiales, son los movimientos sociales, tales como los de derechos humanos, los de ecología y medio ambiente, los de trabajadores, los de pueblos indígenas y los de mujeres. Cada uno de estos movimientos sociales ha planteado demandas específicas y pronunciamientos de reclamo contra la corriente de las empresas transnacionales. El movimiento de derechos humanos aún no ha logrado unir las fuerzas de estos actores políticos frente a las transnacionales. Los espacios de coincidencia han sido escasos y los logros hasta hoy han sido mínimos, entre ellos está la aceptación de la responsabilidad social por parte de las transnacionales, la cual ha sido asumida aún de manera insuficiente.

3.2. Flexibilización laboral

El Estado peruano no ha cumplido con su rol de garantizar la vigencia de los derechos humanos y de tomar todas las medidas apropiadas que estén a su alcance en materia administrativa, procesal y legal para ello. Por el contrario, derogó las normas que protegían al trabajador respondiendo a los planteamientos que argumentaban que la economía no podía avanzar debido a las cargas laborales que estaban afrontando las empresas, las cuales afirmaban hallarse en dificultades para competir en el mercado, precisamente debido a la estabilidad y beneficios laborales de sus trabajadores.

A principios de los años noventa, se asumía que los costos laborales eran altos e impedían el adecuado desenvolvimiento de la iniciativa privada, por lo que la reducción de esos costos laborales permitirían el incremento del empleo y la mejora de los salarios a mediano plazo. Así, se dio la flexibilización laboral en el Perú en las áreas temáticas de empleo, remuneraciones, condiciones de trabajo y relaciones colectivas.³⁴ Se atribuyó al campo laboral la dificultad del ámbito empresarial para surgir y crecer económicamente, restando partidas económicas para los trabajadores, dentro de los planes de presupuesto de las empresas. Con ello, se generó mayor posibilidad a las empresas para acumular riqueza y menor oportunidad a los trabajadores para acceder a recursos. En suma, el profundo problema de distribución de riqueza que existe a nivel mundial, y del cual el Perú es parte en desventaja, alcanzó un desequilibrio más notorio. Por ello, la mejora de la economía en el país no ha repercutido en los trabajadores sino sólo en los dueños de grandes empresas que perciben un incremento en sus capitales. Este es el caso de las empresas transnacionales que se encuentran en el Perú.

El programa de ajuste estructural aplicado, uno de cuyos pilares ha sido la flexibilización laboral, ha traído serias consecuencias, ya que ha originado mayor riqueza a quienes ya la detentaban y ha

³⁴ Miguel Canessa Montejo. "La jornada máxima en el Perú, ¿un derecho o una quimera?" Madrid, 2000.

empobrecido a la población compuesta por trabajadores de poca calificación. Las oportunidades de trabajo han disminuido después de ampliarse, ya que el desempleo y subempleo han aumentado en el país.

Si bien ha habido una experiencia antigua en ciertas zonas peruanas respecto de la actividad minera, la flexibilización de las normas laborales realizada en los años noventa ha llevado al despojo de los derechos laborales al trabajador y entre ellos, al trabajador minero. Con el argumento de atraer la inversión privada para afianzar una economía de mercado, ha habido una regresión hacia una situación de acuerdos de naturaleza civil en vez de naturaleza laboral entre empleador y trabajador. El sentido de los derechos laborales como derechos humanos fue justamente la equiparación de fuerzas entre dos actores sociales que no se hallan en igualdad de condiciones. Hoy, el desmantelamiento de las columnas que han sostenido el Derecho Laboral ha llevado a la precariedad cada vez más aguda de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos. No sólo han disminuido las posibilidades de que los trabajadores ejerzan sus derechos humanos en general sino que aquellos sobre los que siempre ha habido dificultad para ser implementados, debido a motivos culturales, quedan rezagados en su cumplimiento. Este es el caso de las responsabilidades familiares.

Por otro lado, la estabilidad laboral ha quedado reservada para muy pocos. Ha proliferado la existencia de empresas de "service", que implican la contratación por locación de servicios a los trabajadores con quienes dichas empresas no tienen vínculo laboral. Estas empresas coordinan con las empresas transnacionales mineras para contar con el puesto de trabajo al que se adscribe el obrero minero. De esta manera, la empresa no celebra tampoco un contrato de trabajo, sino sólo plantea las condiciones en las cuales se prestarán los servicios. Esto implica la ausencia práctica de exigibilidad de los derechos laborales, aún cuando se encuentran entre los derechos económicos, sociales y culturales, a los cuales se ha comprometido el Estado peruano en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Los actores sociales son los trabajadores y empleadores, que se convierten en actores políticos cuando actúan a través de organizaciones, tales como los sindicatos y gremios, respectivamente así como las confederaciones correspondientes. Entre las instituciones internacionales se encuentra centralmente la OIT y algunas de la sociedad civil como las ONG cuya fuerza radica en el espacio nacional. Desde el Estado, el Ministerio de Trabajo y el Congreso, considerando la comisión homologada a éste son las entidades sobre las que se ha tomado las decisiones concernientes.

3.3. Características del trabajo minero

Las características del trabajo minero expresadas en este acápite son las encontradas en el análisis de la información recogida sobre la temática. Se han identificado tres características, que son la transformación del suelo, la generación de empleo y la temporalidad de la extracción.

El trabajo en la mina se basa en actividades extractivas y de exploración o explotación de recursos minerales que se encuentran en el subsuelo. En 1935, la OIT definió a la mina como *toda empresa pública o privada dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra*. En 1995, estableció que *"el término mina abarca a:*

- a) los emplazamientos, subterráneos o de superficie, en los que se lleven a cabo, en particular, las actividades siguientes:*
 - i) la exploración de minerales, excluidos el gas y el petróleo, que implique la alteración del suelo por medios mecánicos;*
 - ii) la extracción de minerales, excluidos el gas y el petróleo;*
 - iii) la preparación, incluidas la trituración, la molturación, la concentración o el lavado del material extraído, y*

*b) todas las máquinas, equipos, accesorios, instalaciones, edificios y estructuras de ingeniería civil utilizados en relación con las actividades a que se refiere el apartado a) anterior.*³⁵

La primera característica del trabajo minero es su carácter de transformación del suelo con fines extractivos, es decir, no renovable. Esto hace necesaria la urgente aplicación de medidas de desarrollo sostenible, a fin de extraer lo necesario sin alterar el ecosistema ni la estabilidad geológica o física del suelo. Otro aspecto importante a considerar es la determinación de reglas para el usufructo producido por la exploración y/o extracción. Esta transformación del suelo trae modificaciones al hábitat natural donde se encuentra la mina. Si bien este hábitat puede pertenecer a una comunidad antes de iniciarse el trabajo de la mina, no es la distancia entre la mina y la comunidad instalada lo que determina el nivel de responsabilidad social de la empresa minera hacia la comunidad. Este nivel debe ser siempre el mismo y dado por las demandas de los actores políticos de la comunidad, sin limitarse a las autoridades locales.

Se reconocen los altos niveles de contaminación que puede acarrear la actividad minera. Por ello, se requiere la realización de estudios de factibilidad y de impacto ambiental; durante el segundo semestre de 2004, la empresa minera Doe Run ha estado buscando implementar en la provincia de La Oroya, región de Junín el PAMA – Programa al Medio Ambiente, y la población ha estado dividida, teniendo por el lado de la empresa minera al alcalde provincial y por el otro a las autoridades del Ministerio de Energía y Minas así como algunas ONG. Otro aspecto referido a la ventaja económica que puede traer para la comunidad es el canon minero, que es gestionado por la empresa minera con la municipalidad local; por experiencia, se ha visto que la población no llega a saber el destino concreto de los recursos económicos provenientes de la explotación minera, a pesar de ser afectados por las transformaciones al medio ambiente.

La segunda característica del trabajo minero es la generación de empleo en el lugar de ubicación de la mina durante el tiempo que dure la exploración o extracción del recurso mineral. Al instalarse una empresa minera, aparecen oportunidades laborales para los trabajadores del lugar que estén calificados para el trabajo. Se ha considerado siempre una actividad masculina, incluso el Convenio N° 45 de la referida entidad internacional establece que en los trabajos subterráneos no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino. Este convenio fue ratificado en 1935 y luego denunciado por el Estado peruano en 1997.

Las empresas transnacionales contratan mineros con conocimiento en el uso de las maquinarias, procedimientos y usos que emplean en la mina, ya que cuentan con lo más avanzado y disponible de la tecnología; también se ocupan de capacitarlos. Este argumento es empleado por los defensores de las empresas transnacionales y la economía de capitales, ya que al hacerse óptima la calidad del servicio que desarrollan, suponen la elevación de la calidad del trabajador conllevando ventajas para sí como actor social y como contraparte del empleador. En la práctica, el empresario no puede asegurar el equilibrio de divisas de la mina y por ello contrata a la cantidad de trabajadores que le sea posible por locación de servicios a fin de tener la menor cantidad de pasivos representados por los beneficios laborales que tendría que pagar si tuvieran vínculo laboral.

La tercera característica del trabajo minero es la temporalidad de la actividad extractiva en la mina. Por ello también su rentabilidad es temporal, tanto para la empresa como para la comunidad. Para que ello sea aprovechado de la mejor manera posible por la comunidad, debe haber diálogo previo. Muchas veces, las localidades mineras están alejadas de las zonas donde se encuentran las autoridades. Las empresas mineras deben interactuar con la comunidad local una vez que conocen sus responsabilidades administrativas, civiles y penales. El Convenio 169 OIT reconoce el uso, el usufructo, la indemnización por afectación y la participación en beneficios.

³⁵ Artículo 1° del Convenio N° 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas adoptado en 1995. Este convenio no ha sido ratificado por el Perú.

La autoridad local debe tener en cuenta la participación que le corresponde en cuanto a regalías, patentes, cánones, impuestos específicos, donaciones y demás recursos que genera la industria extractiva, en desarrollo educativo que proporcionen los técnicos y especialistas que requieren todos los campos de actividad económica de la zona, no tan sólo los de geología y minería. Las autoridades deben tomar en cuenta que la duración del yacimiento minero es breve y que deben asegurar ingresos para programas a largo plazo que fortalezcan el aparato educativo local. Las empresas mineras pueden presumir la falta de obligación con la comunidad si la mina se encuentra lejos en distancia, pero independientemente que la autoridad pueda generar conciencia social en los dueños de la empresa, lo cierto es que no existen obligaciones establecidas por la ley para celebrar convenios de cooperación.

Al considerar estas tres características halladas, cabe decir que el Estado está representado en los niveles del gobierno central y el local frente al trabajo minero. En el ámbito central, el Estado ha procurado establecer disposiciones sobre los efectos de la transformación del suelo, la generación de empleo y la temporalidad desde los sectores de energía y minas y de trabajo y promoción del empleo. En el ámbito local, las municipalidades se han ocupado de lo relacionado con el medio ambiente, los tributos para la generación de renta y las necesidades de la comunidad. En ambos casos, la intervención ha sido corta frente a los requerimientos de los actores sociales y de los actores políticos.

Las tendencias globales que se han percibido durante los años setenta y ochenta reflejaban que el conflicto social que se podía generar era de carácter laboral y sindical. A partir de los años noventa, los actores políticos son los entornos poblacionales de las minas, las comunidades compuestas por indígenas, agricultores o pobladores locales.³⁶ Por ello, los actores sociales identificados en el trabajo minero son los trabajadores y los empleadores. También lo son las familias de los trabajadores mineros, sobre las cuales hay un impacto directo de las políticas laborales y empresariales que ejercitan los responsables de la explotación de la mina. Si bien puede parecer que se trata del mismo actor que los propios trabajadores porque ellos pueden representarlas, no es así porque su posición es distinta en cuanto a la relación con el empleador y en cuanto a los efectos. Cuando actúan de manera organizada y sostenida, los actores sociales pasan a ser actores políticos.

Los actores políticos frente a las características del trabajo minero son las empresas mineras, ya que tienen potestad decisoria; los sindicatos, que representan los intereses de los trabajadores; las organizaciones de la sociedad civil con fines favorables a las comunidades involucradas y; las organizaciones de mujeres mineras, que representan las demandas de las familias de los trabajadores mineros. En América del Sur, Asia, África y América del Norte, las comunidades organizadas han reaccionado. En nuestro país, han destacado en los reclamos dentro del sector minero las comunidades de Cajamarca, Tambogrande y la Oroya; aparte de los sindicatos, están la CONACAMI, OXFAM, la Central Nacional de la Mujer Minera (CNMM) y la ONG Filomena Tomaira Pacsi, entre otras instituciones.

Las autoridades locales deben atender a las expresiones de organización social atendiendo a su existencia legal y representatividad. Esto contribuye al fortalecimiento de la participación ciudadana. La consulta a las organizaciones de la sociedad civil es importante y si no se cumplen los mecanismos legales corre el riesgo de acabar la interlocución. El dialogo empresa – autoridades puede extenderse acarreado problemas sociales.

³⁶ José De Echave. Transnacionales mineras, evolución y tendencias. En: Transnacionales, Estados nación y derechos humanos de los pueblos. Seminario taller de enero 2002. APRODEH y la Fundación Sueca para los Derechos Humanos. Lima, Perú.

3.4. Roles de género

Los roles de género han sido diferenciados a través de una división del trabajo en función del sexo de la persona. En consecuencia, al género masculino se le atribuyó el deber de generar el sustento económico de la familia en el espacio público y al género femenino se le adscribieron las tareas del hogar y el cuidado de los/as niños/as en el espacio privado. Esta división se basa en motivos culturales que han exacerbado la naturaleza de la maternidad propia de las mujeres, ya que la concepción, el embarazo, el parto y la lactancia no justifican la atribución absoluta de la responsabilidad en la crianza y atención de los/as hijos/as, acompañada del trabajo doméstico.

El patriarcado en su versión neoliberal y globalizado acentúa sus significados clásicos: el individualismo, la separación entre lo público y lo privado, la desigualdad natural de género. Como valores del orden, no están en discusión. «Se aceptan, si se quiere vivir y por esta razón se excluye a todo aquel que no los acepte o luche contra ellos».³⁷ El trabajador minero no está en condiciones de rechazar o contraproponer las condiciones que se le presentan. Las relaciones discriminatorias de género han recargado a las mujeres de las responsabilidades familiares y han implantado en los hombres el deber de trabajar fuera del hogar. Las familias de los trabajadores mineros devienen en situaciones en las cuales las mujeres asumen la carga familiar, teniendo que ocuparse de la crianza y cuidado de los hijos, las tareas domésticas propias del hogar. También recae en la mujer el sostenimiento económico de la familia si los recursos no alcanzan durante los días de ausencia del padre de sus hijos/as. Esto significa que las mujeres terminan por responder a las tres funciones, mientras que los hombres continúan en una, debido a razones de género y de exigencias del empleo.

Con el objetivo de reproducir las relaciones de dominación, el capitalismo impone reglas a las relaciones de género, asignando al hombre la supremacía en el espacio público y en la producción visible del plusproducto (como propietario de medios de producción o vendedor de fuerza de trabajo), mientras que a la mujer se le reserva el ámbito privado (o la esfera de la comunicación social como imagen estereotipada de acuerdo con la lógica patriarcal) y la reproducción invisible de la fuerza de trabajo en el hogar.³⁸ Las tareas están distinguidas según las denominaciones de producción para el trabajo que realiza el hombre y de reproducción para el trabajo que realiza la mujer. Las tareas de reproducción no tienen retribución económica ni están valorizadas en la economía nacional, su contribución no está considerada. Las tareas de producción son cada vez más exigidas en jornadas de trabajo más concentradas en días; el trabajador minero de las empresas transnacionales del nivel económico más alto trabajan por períodos de cuatro días de trabajo por tres de descanso o de ocho días de trabajo por seis de descanso, también hay modalidades que abarcan varios días más, durante los cuales se encuentran separados de sus familias, durmiendo en barracas o habitaciones de campamento para grupos aislados de hombres. Estas condiciones de trabajo alejan a los hombres de las tareas reproductivas, para recargarlas más en las mujeres. Por consiguiente, estos sistemas de ampliación de la máxima jornada de trabajo ligada a los periodos y turnos no sólo contribuye a la explotación por la sobrecarga de trabajo impago en las mujeres sino a una mayor desvalorización de la reproducción.

A medida que el capital global se centraliza cada vez más por el control transnacional, los estados nacionales pierden poder y los trabajadores son cada vez más marginados y excluidos, la situación de la mujer llega a un punto en que no pueden controlar sus medios de producción ni sus responsabilidades reproductivas.³⁹ Estos casos revelan una situación de ejercicio precario de

³⁷ Georgina Alfonso González. La mujer en la lógica económica, cultural y simbólica de la globalización.

³⁸ Georgina Alfonso González. La mujer en la lógica económica, cultural y simbólica de la globalización.

³⁹ Georgina Alfonso González. La mujer en la lógica económica, cultural y simbólica de la globalización.

derechos para los actores sociales, que debe examinarse para desarrollar soluciones concretas a fin de evitar que el trabajo, como institución y fuente generadora de recursos, no constituya una causa de fragmentación ni asimetría en las familias que forman parte del sector minero.

El Estado peruano ha considerado en el Acuerdo Nacional definido en el año 2002, la undécima política en la igualdad de oportunidades con equidad de género. Sin embargo, hasta diciembre 2004 el Congreso no ha aprobado la ley de igualdad de oportunidades con equidad de género ni el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) ha emitido el plan nacional de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas acciones concretas correspondientes al Estado son necesarias debido a que en todos los estratos y sectores sociales, incluyendo los grupos discriminados, las mujeres son la mitad de la población y viven en desventaja frente a sus pares masculinos. Como vemos, entre las familias que viven de la actividad minera, la mujer se encuentra con menos posibilidades que el hombre, ya que depende económicamente de él y tiene que encargarse de las responsabilidades familiares.

En las relaciones de género, los actores sociales ya mencionados vienen a ser los hombres trabajadores mineros y las mujeres que son esposas, convivientes o madres de los/as hijos/as de los trabajadores mineros, a quienes se llama por extensión "mujeres mineras". Las mujeres mineras son actoras sociales en representación de sus familias, las cuales no pueden ser igualmente representadas por los trabajadores, ya que su posición ante el empleador es jerárquica y su ausencia debido al trabajo puede hacer invisibles para él algunas necesidades de su propia familia. También existe una institucionalidad favorable a la mujer en el Perú, para lo cual se encuentra la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social del Congreso de la República, la Defensoría Adjunta sobre la Mujer de la Defensoría del Pueblo y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

Los actores políticos en las relaciones de género son las organizaciones de mujeres, las cuales pueden estar conformadas por las propias mujeres mineras u otras. En las comunidades del Perú, existen organizaciones de base dedicadas a la labor alimentaria, como los comités del Vaso de Leche o los comedores populares, que tienen opinión sobre la situación social en cuanto a la salud y el bienestar de la población de las localidades. También existe un considerable conjunto de organizaciones de mujeres que vigila el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y ejerce su capacidad de propuesta e incidencia en el Estado. Las empresas transnacionales deberían acercarse a la comunidad de la mina, no sólo entablando relación con la autoridad local sino con las organizaciones de la sociedad civil, en especial las compuestas por las mujeres que velan por sus derechos.

Las empresas transnacionales también son actores políticos en este tema debido al poder de decisión que tienen sobre las relaciones de género que originan en sus trabajadores. Empero, no han advertido la importancia de ello ni consideran de su pertinencia este asunto, ya que se basan en la consuetudinaria separación entre lo público y lo privado. Concluyen que lo concerniente a las familias de los trabajadores es asunto ajeno a la empresa. No han examinado ni medido el impacto de las condiciones de trabajo sobre dichas familias. Algunas empresas han podido ver, desde otro punto de vista, el impacto de estas condiciones en el trabajador en cuanto a su salud mental, productividad y proclividad a los accidentes de trabajo. Se ha visto que en las jornadas atípicas de varios días (entre diez y quince días, por ejemplo) los trabajadores están más propensos a los accidentes aproximadamente en la mitad del periodo y cuando se acerca el final se esmeran más en el trabajo (lo que implica menos accidentes de trabajo) porque se ven más cerca del descanso y de su familia.⁴⁰

⁴⁰ Entrevista a psicólogo que ha evaluado a trabajadores mineros de empresas transnacionales.

Dentro del presente estudio, se ha realizado una encuesta a sesenta mujeres mineras de La Oroya por considerar que ellas pueden brindar información directa sobre la situación de los trabajadores mineros que son esposos, convivientes o padres de sus hijos/as. Son quienes comparten la familia y quienes se encargan de las responsabilidades referidas debido precisamente a los roles de género asignados y socialmente asimilados.

4. Trabajadores mineros y responsabilidades familiares

Las responsabilidades familiares de los trabajadores mineros son analizadas en este capítulo, considerando que se trata de derechos humanos que deben ser tutelados por el Estado. Al establecer el rol del Estado frente a estos derechos, se examina la situación de las familias mineras en Junín y Arequipa y luego los efectos de las políticas laborales de las empresas transnacionales respecto en sus trabajadores. Se incluyen los resultados de la encuesta realizada en las mujeres mineras de La Oroya como valiosa fuente de información directa.

4.1. Derechos humanos y rol de Estado

La Constitución de 1993 establece que “la política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la maternidad y paternidad responsables”. Esta responsabilidad no se limita a la definición de la paternidad o maternidad como decisión sobre el deseo de tener hijos/as ni a la elección de métodos de anticoncepción. Por consiguiente, implica la responsabilidad que tienen los padres y las madres respecto de sus hijos/as desde el nacimiento.

En el ámbito social, no se cultiva en la misma medida entre hombres y mujeres la responsabilidad respecto de sus hijos/as, lo cual también ha tenido claros efectos en la normatividad. Esto se denota en la existencia de normas que reconocen los derechos de las madres trabajadoras, mientras que no se cuenta con un expreso y legal reconocimiento de los derechos de los padres trabajadores. Aunque esto pudiera entenderse como una posibilidad de discriminación entre trabajadores con cargas familiares y trabajadores sin cargas familiares, es necesario tomar en cuenta dichas características, ya que la indiferencia ante esta situación acentúa más la irresponsabilidad de los padres hacia sus hijos/as. Al no fomentarse la paternidad responsable entre los trabajadores desde las políticas laborales, puede considerarse un obstáculo destacar la condición de padre para relacionarlo con la jornada de trabajo relativa a los horarios.

No se han promulgado leyes que expresen este principio, sino tan sólo normas específicas referentes a los derechos laborales de la madre trabajadora, que conciernen al/la infante en el periodo pre y post natal y la lactancia. No se considera el derecho al permiso por enfermedad de los/as hijos/as, u otros que pueden ser de necesario reconocimiento. Para el caso de los hombres, ninguna de estas consideraciones están previstas; aunque tengan hijos/as, las empresas no contemplan la posibilidad de otorgar permisos, descansos o subsidios relacionados con su condición de padres. Tampoco el Estado obliga a las empresas a contemplarlo, lo cual constituye un incumplimiento de los compromisos internacionales; estos no son debidamente difundidos ni incorporados en las leyes.

Uno de los indicadores de la invisibilidad sobre la paternidad responsable de los trabajadores es que el propio Convenio 156 sobre responsabilidades familiares hace énfasis en la no discriminación entre trabajadores y trabajadoras; esto se debe a que se ha asimilado históricamente que las mujeres son las que se encargan de los/as hijos/as. Por lo tanto, el empleador tiende a distinguir a las mujeres entre las que tienen hijos/as y las que no los/as tienen. Se trata de una tendencia a asumir que toda mujer es una potencial madre y que la posibilidad de no contar con ella como fuerza de trabajo durante el tiempo correspondiente, es suficiente motivo para poner restricciones en la contratación. Es tal el convencimiento de que son las mujeres las responsables de la prole que la distinción entre padres trabajadores y trabajadores sin hijos/as es prácticamente invisible; ha sido tomado en cuenta sólo para la seguridad social y atención de la salud, mas no precisamente para los derechos laborales.

Las instituciones estatales no hacen cumplir los convenios a pesar de que forman parte de nuestro sistema jurídico legal y están tan vigentes como las leyes que flexibilizaron el ámbito laboral. El

Estado peruano ha ratificado también el Convenio OIT N° 1 sobre horas de trabajo y el Convenio OIT N° 14 sobre descanso semanal, sin embargo, se están extendiendo las jornadas atípicas. Estas jornadas atípicas están permitidas dentro de dichos convenios, con limitaciones que están siendo excedidas por la propia ley peruana, que dejó al empleador la facultad de definir la jornada dentro de la semana de trabajo, sin límite sobre la cantidad de horas a trabajar por día.

El Convenio N° 156 sobre responsabilidades familiares prescribe que el Estado "...deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales." El Estado peruano ha denunciado este convenio respecto de la licencia parental.

No se han dado políticas públicas para que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho a desempeñarse en un empleo, lo cual es de mayor alcance que el acceso al empleo. No se ha emitido un plan de igualdad de oportunidades desde el sector trabajo, en general, ni para las personas con responsabilidades familiares, en especial.

Si bien los trabajadores mineros tienen la posibilidad de elegir entre la aceptación de condiciones de trabajo que les ofrecen y la no aceptación del empleo; esto no significa una elección porque la alternativa es la falta de acceso al empleo. Un trabajador minero va a preferir aceptar las condiciones ofrecidas por una empresa que corresponda a la denominada "gran minería" que trabajar para una empresa de mediana o pequeña minería porque le va a brindar mayor seguridad. Esta seguridad es evaluada por el trabajador en función de la posibilidad de empleo aunque no tenga estabilidad laboral. Aparentemente, una empresa más grande o con mayor riqueza tiene menos probabilidades de fenecer, lo cual ofrece perspectivas de una fuente de trabajo más duradera para el obrero.

Es evidente que el Estado no ha adoptado medidas para "permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo", ya que los trabajadores, en especial los de ocupación que requiere poca calificación, no tienen varias opciones para escoger (Artículo 4° inciso a). Por el contrario, el empleador es quien tiene gran cantidad de demandantes por un puesto de trabajo, de donde él va a elegir a quien mejor le parezca y las responsabilidades familiares pueden ser consideradas un obstáculo; en el mejor de los casos, no son tomadas en cuenta para el caso de los hombres, siendo la minería una actividad básicamente masculina.

No se han adoptado medidas respecto de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares para "tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo ...". (OIT 156 Artículo 4° inciso b). Actualmente, la jornada atípica tan utilizada en el sector minero, más aún en el de la gran minería, no examina si las condiciones de empleo ofrecidas responden a las necesidades del trabajador porque no lo considera de su competencia. La empresa trata al trabajador como sujeto de sus decisiones en el ámbito familiar, dentro de lo privado. La empresa no toma en cuenta la condición de trabajador con responsabilidades familiares para determinar los turnos y los horarios; lo trata igual que al que no tuviera dichas responsabilidades. El Estado no ha tomado este aspecto en la inspección y supervisión que le corresponde hacer en las empresas.

El Convenio afirma que se deben "tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales" (Artículo 5° inciso a). Las comunidades donde se encuentran los yacimientos mineros no son planificadas antes de que las empresas mineras se instalen. Las autoridades de esas localidades, tanto locales como regionales, no se ocupan de planificar considerando las necesidades de los/as trabajadores con responsabilidades familiares. No existen mecanismos de consulta popular o levantamiento de

opinión por parte de la comunidad, mucho menos en cuanto al aspecto específico de las responsabilidades familiares, más allá de algún convenio entre la municipalidad distrital y la empresa minera, por ejemplo, respecto de un colegio para los/as hijos/as de los trabajadores si la mina está cerca de la comunidad. Las empresas mineras toman decisiones sobre los compromisos que asumen con las autoridades en función de la distancia que tenga la mina frente a la comunidad más próxima. Por lo general, la autoridad municipal no ha sabido negociar con las empresas mineras para conceder ventajas a la comunidad sino para obtener ingresos económicos para el erario municipal a través de la concesión del canon minero. Las autoridades municipales no han destacado en la previsión de beneficios a largo plazo para la comunidad, considerando que la mina estará por un tiempo determinado y no durará para siempre. Por el contrario, los ingresos provenientes de la explotación minera han servido para el gobierno municipal de turno sin pensar en el futuro, ya que las poblaciones de los lugares prolijos en actividad minera, como La Oroya, se encuentran en notables condiciones de pobreza.

“Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar” (Artículo 5º inciso b) es otro aspecto mencionado por la OIT. Las condiciones ofrecidas por el Estado a la industria minera no se dirigen a generar un contexto en el cual los trabajadores mineros con responsabilidades familiares puedan contar con estos servicios. En la prescripción de la responsabilidad social a la que responden las grandes empresas mineras están contempladas la política de medio ambiente y la posible atención médica que abarque consultas médicas y primeros auxilios. No están considerados los servicios de asistencia a la infancia o a la familia, salvo el trabajo de una asistente social que puede incluir la capacitación laboral para las mujeres miembros de la familia del trabajador minero.

Entre las recomendaciones que hace la OIT para el cumplimiento de este convenio, se dice en el Artículo 18º que:

“Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

- a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;
- b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.”

En el sector minero, se extiende una licencia a las empresas para hacer lo contrario a lo recomendado, ya que no se reduce la jornada de trabajo, sino que se amplía llegando al límite de 56 horas semanales sin exceder el promedio de 48 horas cada tres semanas, pero sin límite para la cantidad de horas de trabajo por día. Lo recomendado por OIT y aplicado en la ley peruana ha beneficiado al empleador y no al trabajador, ya que no se han hecho más flexibles los horarios para ellos; supuestamente beneficiaría al Estado al considerar las necesidades del país, sin embargo, todo esto se hace a costa del trabajador en la rigurosidad de la jornada de trabajo, en vez de la flexibilidad.

Otra recomendación de la OIT es la expresada en el artículo 19º que dice “Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.” En los turnos diurnos y nocturnos y en los períodos de trabajo en la mina no se toma en cuenta la condición del trabajador con responsabilidades familiares. No existe una diferenciación respecto del trabajador que no tiene dichas responsabilidades. No suele considerarse que se le otorgue menos veces los horarios nocturnos, por ejemplo. La tendencia es opuesta a estos preceptos.

El PIDESC establece en el Art. 7º literal a (i) y (ii) que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en

especial, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias. Esta mención de la familia se hace también en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y la Constitución peruana, lo cual implica la consideración de la familia en el plano laboral, tanto para lo referido a la remuneración como a las condiciones de vida digna. Este aspecto no debe ser dejado de lado por el empleador. Al haber empresas de "service", el trabajador no puede reclamar acerca de una remuneración que le parezca muy baja; simplemente, acepta porque la oferta de empleo es escasa, mientras que la demanda es muy alta. En remuneración, alcanzan a percibir veinticuatro soles diarios⁴¹, lo cual no es suficiente. Sus familias viven muy cerca, para lo cual requiere una vivienda apropiada y características saludables, pero lo frecuente es no encontrarlo.

La jornada atípica, tal como se está aplicando en el sector minero, quiebra o limita en gran parte al trabajador la posibilidad de compartir su tiempo adecuadamente con su familia. Lo más preocupante es que la ausencia del padre trabajador minero en su hogar por días elimina las oportunidades de la mujer para trabajar fuera del hogar y acceder a la generación de ingresos. Este es el principal efecto negativo de las condiciones de trabajo actuales en las familias de los obreros mineros. Las mujeres, por discriminación de género, son las titulares de las labores reproductivas y al mismo tiempo han tenido menos acceso a la educación, fuente esencial para el desarrollo personal. En el Perú, las mujeres son el 70% de la población analfabeta, lo que equivale a casi un millón de mujeres; desafortunadamente, esta cifra ha permanecido en los últimos diez años.

4.2. Condiciones de vida de las familias de trabajadores mineros obreros

Las condiciones de vida de las familias de los trabajadores obreros dependen del ingreso del trabajador padre de familia, que en la categoría ocupacional de obrero percibe un salario nominal de S/.31.52 (TREINTIUNO Y 52/100 NUEVOS SOLES) como promedio diario; pero, en términos reales, este monto se convierte en S/.19.28 (DIECINUEVE Y 28/100 NUEVOS SOLES).⁴² Según lo manifestado por los sindicatos y confederaciones de trabajadores en el Perú, se ha hecho mucho más precario el acceso al ingreso debido a la acelerada disminución de los contratos de trabajo reemplazados por los contratos de locación de servicios a través de empresas de "service". Cada vez menos, las empresas adquieren compromisos con los trabajadores a través de contratos que contemplen los beneficios laborales contenidos en la ley peruana, para no irrogarse costos, tales como vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios.

La situación de las familias que dependen de la minería no escapa a la pobreza en el Perú, ya que muchas no tienen cubiertas las necesidades básicas. El crecimiento económico del país, el cual se debe en parte a la minería debido a la producción que genera este sector, debería repercutir en la población de trabajadores, pero es evidente que no sucede así. Se hacen notar, por el contrario, los cambios ocurridos en la forma de vida de la localidad más cercana a la mina en los aspectos externos e internos, con relación a la salud, la vivienda, el medio ambiente y el comercio que se activa en el pueblo, villa o ciudad, independientemente de la distancia relativa.

Según las estadísticas laborales, los obreros mineros a junio 2002 vienen a ser 23,346, lo que implica que estamos tratando de por lo menos el mismo número de familias. Estas familias, cuentan con un ingreso promedio nacional de 870.13 nuevos soles según MTPE en junio 2003.

⁴¹ Este es el ingreso máximo diario percibido por el obrero minero, según las dirigentas de las mujeres mineras entrevistadas.

⁴² MTPE y Encuesta nacional de Sueldos y Salarios. Cifras preliminares, diciembre 2003.

Respecto de Arequipa y Junín, los promedios de remuneraciones son más bajos, ya que en Arequipa es de 716.81 nuevos soles y en Junín, es de 704.99 nuevos soles.⁴³

Arequipa y Junín son dos departamentos con recursos minerales, el primero principalmente con oro y plata y el segundo con elemento polimetálico. Cada uno de los dos departamentos tiene distinta situación en cuanto a la experiencia de explotación minera y calidad de vida en general, sin embargo, también pueden encontrarse similitudes sobre el impacto de las políticas de las empresas mineras transnacionales en las familias locales.

Arequipa, ubicado al sur del Perú, es un departamento donde actualmente se está realizando gran inversión en la minería, con capital extranjero y peruano en sociedad. Si bien la actividad minera se inició en los años noventa, el surgimiento ha sido fuerte en movilización de recursos materiales que se están intentando dirigir hacia el beneficio de la región, desde las autoridades y una parte de la sociedad civil.

Junín, departamento del centro del país, es un lugar con experiencia en explotación minera, en especial la provincia de La Oroya. Desde los años treinta, estuvo ocupada por una empresa norteamericana, luego pasó a la empresa estatal de CENTROMIN Perú y hoy su explotación se encuentra en poder de distintas empresas extranjeras y nacionales, empleando los mayores capitales las extranjeras.

Tanto en Arequipa como en Junín hay pequeña, mediana y gran minería,⁴⁴ y esta última es la que marca la tendencia empresarial respecto a las otras empresas, ya que la meta es crecer lo más posible al mínimo costo. En Arequipa, se ubica la empresa minera peruana Cerro Verde con capital invertido por la corporación transnacional Phelps Dodge de Estados Unidos; la mina se ubica en el distrito de Yarabamba, provincia de Arequipa; también puede decirse que si bien la empresa de Minas Buenaventura SAA que tiene operaciones en Orcopampa de Arequipa, está considerada como mediana minería por el Ministerio de Energía y Minas, es una empresa que empieza a ser reconocida de manera importante. En Junín, las dos empresas transnacionales instaladas son la empresa Doe Run Perú SR Ltda., de Reino Unido, y la Volcan Compañía Minera SAA, la primera realiza sus operaciones en Yaulí y la segunda tanto en Yaulí como en Huay Huay, ambos distritos de la provincia de La Oroya.

Las estadísticas laborales indican que la remuneración que las **empresas mineras con más de cincuenta trabajadores** abonan a los obreros está entre 1,032.30 nuevos soles y 2,437.72 nuevos soles, siendo la más alta la abonada por empresas con más de 500 trabajadores.⁴⁵ Si bien estas cifras son altas a comparación del promedio general de ingresos de obreros en otras actividades económicas del país, son 21,431⁴⁶ obreros los que perciben estos ingresos, esta cantidad de personas, que a su vez representan a familias, viene a ser el 0.19% de la PEA ocupada total.⁴⁷

Como puede verse, es muy baja la proporción de trabajadores que pueden contar con una remuneración que les permita a ellos y a sus familias condiciones de vida digna, tal como lo establecen las normas internas y compromisos internacionales. Es importante destacar que la minería es la actividad económica con promedios más altos en ingresos a comparación de otras actividades económicas y que el obrero es el habitante promedio en el Perú en cuanto a acceso a servicios y recursos. Esto refleja el contraste entre los niveles de enriquecimiento proveniente de la

⁴³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, DNPEFP, Encuesta Nacional de Sueldos y Salario, junio 2003.

⁴⁴ Ver cuadro de unidades mineras en Arequipa y Junín en los anexos.

⁴⁵ MTPE - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, junio 2002. Ver anexo.

⁴⁶ Esta cifra es obtenida de la resta entre la cantidad de obreros que trabajan en empresas mineras, restando a las de tamaño correspondiente a 5 hasta 49 trabajadores, según los datos del MTPE, que figura en anexo.

⁴⁷ La PEA ocupada total es del 11,271,718 personas, según MTPE e INEI al año 2000.

minería y la pobreza de las familias, en especial de los departamentos donde estas empresas tienen yacimientos o realizan operaciones de refinación.

La PEA ocupada en Arequipa, en el año 2001, alcanzaba a 344,952 personas, de las cuales el 5.8% son trabajadores de actividad extractiva. La actividad extractiva como rama de actividad en Arequipa viene a ser el 6.2% en el año 2001. El empleo adecuado, en Arequipa, al año 2000 es 51.4%. Hoy con el crecimiento de la minería en Arequipa, estos índices tendrían que ser más altos, sin embargo hace falta que el Ministerio de Trabajo verifique el tipo de contratación en el que se encuentra la mayoría de los trabajadores que laboran en las empresas que van en aumento, en especial las grandes y medianas.

La PEA total en Huancayo - Junín, al año 2000, viene a ser de 136,077 de los cuales el 53.7% son hombres. El nivel de empleo adecuado es de 45.4 frente a un 46.1 de subempleo. Existe un importante pendiente del Estado por levantar información precisa sobre los nuevos niveles de empleo, subempleo y desempleo para confrontarlos con las cifras de producción provenientes de las empresas extractivas de este departamento.

Si comparamos Arequipa con Huancayo en cuanto al porcentaje de subempleo, en Huancayo es considerablemente más alto, incluso comparándolo con Lima, donde es de 37.9, mientras que en Arequipa es de 34.8. En especial, el subempleo debido a los bajos ingresos de Huancayo, que se registra en 30.2 es bastante alto. El subempleo por ingresos es una situación bastante extendida en nuestro país y ante ello, existen organizaciones sindicales vigentes. Son 7,140 los obreros mineros sujetos a negociación colectiva, siendo la mayoría de empresas grandes.⁴⁸ En La Oroya, hay una federación y nueve sindicatos; mientras que en Arequipa hay ocho federaciones y ciento catorce sindicatos registrados. Durante el año 2002, las empresas que en La Oroya, registraron convenios colectivos sobre aspectos remunerativos son la Sociedad Minera Austria Duvaz SA, la Empresa Minera Yauliyacu SA y Volcan Compañía Minera SAA; en Arequipa, la Compañía Minera Arcata, La Compañía de Minas Buenaventura SA y la Compañía Minera Ubinas SAC; y en Camaná, Inversiones Mineras del Sur.⁴⁹ Los sindicatos continúan trabajando en nuestro país, aún con una fuerte corriente adversa a sus fines.

El índice de empleo en julio 2004, respecto de enero 2001, es de 106.3% en Arequipa y 128.6% en Huancayo. En el mismo periodo, las empresas extractivas del sector privado en el país han variado el índice de empleo en 6.6%. En Arequipa, el 5.6% del empleo corresponde a las empresas extractivas.⁵⁰ Esto refiere que ha habido un crecimiento de oportunidades de empleo, considerando la existencia de cincuenta unidades mineras en Arequipa y cincuentiseis en Junín. Sin embargo, las oportunidades de empleo no representan necesariamente el acceso al empleo adecuado ni condiciones de trabajo dignas, ni posibilidad de cumplir con las responsabilidades familiares.

La mayor parte de las minas se encuentra en la zona rural que abarca el 70% del territorio y la población rural es el 30% del total de habitantes. Se dice que las explotaciones mineras ocupan 22 millones de hectáreas, a comparación de 4 millones que eran en 1992. Este aumento de la actividad minera está teniendo un impacto reñido en las comunidades involucradas, que además son seriamente afectadas por el impacto ambiental, lo cual hace más precarias sus condiciones de vida, encarece sus costos de salud y niega oportunidades de desarrollo personal.

⁴⁸ MTPE. Ver anexo sobre trabajadores sujetos a negociación colectiva, junio 2002.

⁴⁹ MTPE. Estadísticas laborales. Zonas de trabajo. Elaborado por la Oficina de Estadística e Informática del ministerio.

⁵⁰ MTPE. Cuadro y gráfico sobre índice y variación de empleo en empresas privadas de 10 y más trabajadores.

Si consideramos el ingreso real de 19.28 soles diarios y lo referido por las mujeres mineras, este monto no cubre las necesidades de las familias con un promedio de tres hijos, haciendo difícil la práctica de niveles de vida digna. Son familias usuarias de los programas sociales como el Vaso de Leche y los comedores populares, instituciones que cuentan con financiamiento del Estado para la provisión alimentaria mas no para el trabajo voluntario que aportan las mujeres de las organizaciones sociales de base en esta labor de apoyo a la comunidad. Estos programas sociales no cuentan con indicadores de nutrición, por consiguiente no se ha evaluado si responden realmente a la necesidad que se pretende cubrir.

Respecto a los servicios básicos, la mayor parte de comunidades rurales no cuentan con electricidad ni servicios de agua potable y desagüe. Estas son limitaciones que originan un incremento en el trabajo del hogar que realizan las mujeres, ya que tienen que recorrer distancias más largas para conseguir este elemento tan necesario o destinar más tiempo del que disponen para hacer turnos en los pocos servicios de agua de uso comunitario que puede haber en algunas localidades. En cuanto a la electricidad, algunas veces, se cuenta con alumbrado público, pero no se tiene servicio de electricidad en las casas, lo que hace más precaria la vivienda donde habita la familia.

Dado que la mayor parte de trabajadores/as se dedican a la agricultura, la propiedad de la tierra ha sido siempre un tema trascendental en el Perú. Con ello, ha estado presente la vivienda, es decir, la mayor parte de trabajadores rurales, incluso los pueblos indígenas, consideran un derecho así reconocido la propiedad de la tierra que cultivan y la que habitan. Históricamente, esta forma de vida ha sido relegada por el poder estatal y el económico, dando lugar a conflictos sociales que continúan latentes. Las empresas mineras no han estado ajenas a esta problemática y algunas han brindado vivienda a las familias de los trabajadores. Sin embargo, la tendencia es no asumir estos costos, prefiriendo instalar campamentos donde sólo se alojen los trabajadores durante los días que correspondan a la jornada atípica.

Las condiciones de vida de las familias de obreros mineros son complejas por las dificultades para cubrir las necesidades básicas, el ingreso insuficiente y la jornada atípica de los trabajadores. Las necesidades básicas no son satisfechas debido, en parte, a la falta de servicios en la comunidad, ya que las localidades no cuentan con instalaciones que provean a la población de lugar de luz, agua y desagüe. Esto agudiza el hecho de que el ingreso sea insuficiente porque los costos de vida se mantienen altos.

4.3. La jornada atípica

Las políticas laborales mineras se basan en la jornada atípica, ya que es la forma de obtener el máximo provecho de la fuerza del trabajo del obrero. Entre las modalidades que han podido identificarse y confirmarse en las empresas transnacionales están los siguientes:

- a) Horarios de:
 - Ocho horas, sumando una hora para almorzar, es decir, nueve horas.
 - Nueve horas, sumando una hora para almorzar, es decir, diez horas.

Estos horarios que ocupan turnos diurnos y nocturnos, estos últimos para los espacios de subsuelo, mientras que los diurnos son para la superficie, utilizan la modalidad de:

- Seis días de trabajo a la semana, es decir, lunes a sábado.

- b) Horarios de:
 - Diez horas, sumando una hora para almorzar, es decir, once horas.
 - Once horas, sumando una hora para almorzar, es decir, doce horas.

Estos horarios, contando también con turnos diurnos y nocturnos (hay hasta tres) según se trabaje en la superficie o el subsuelo, alternan entre una semana de día y otra de noche, utilizando las siguientes modalidades:

- Cuatro días de trabajo y tres días libres.
- Diez días de trabajo y cuatro días libres.
- Catorce días de trabajo y siete días libres.

Entre los turnos que se registran están los siguientes:⁵¹

- 7:30 a.m. a 4:30 p.m.
- 3:30 a 11:30 p.m.
- 11:30 p.m. a 7:30 a.m.

La Constitución, los convenios OIT y las leyes internas establecen que la jornada de trabajo es de ocho horas o cuarentiocho semanales. Fuera del límite diario de horas y cumpliendo el segundo, la jornada es atípica; fuera de los límites de horas tanto diario como semanal, la jornada no sólo es atípica sino excesiva.

En la forma a), la jornada diaria excede del límite de ocho horas diarias, con lo cual, al trabajar seis días a la semana, resulta entre 54 y 60 horas semanales, sobrepasando el límite de 48 horas. OIT determina un límite máximo de 56 horas a la semana siempre y cuando el promedio entre tres semanas no se extralimite de 56 horas. Por lo tanto, en esta modalidad, se está aplicando la jornada atípica.

En la forma b), la jornada diaria alcanza a las doce horas y para no exceder el límite de 48 horas semanales tendría que utilizar la primera modalidad referida, es decir, cuatro días de trabajo por tres de descanso a la semana. Esto es una forma de jornada atípica.

En cuanto a la modalidad de diez días de trabajo por cuatro de descanso, la jornada implica que el trabajador labora diez días por once horas, llegando a ciento diez horas, que sumadas a los días de descanso y multiplicadas por dos veces (catorce días, que corresponden a dos semanas) resulta que en cuatro semanas trabaja un total de doscientas veinte horas, es decir, cincuenta y cinco horas a la semana; si el empleador no considera a la hora de trabajo dentro de la jornada para la contabilidad de horas, entonces el promedio de horas semanal sería de cincuenta horas. En ambos, casos la jornada es excesiva, además de atípica. Para ser sólo atípica tendría que haber un límite de nueve horas diarias por día de trabajo.

La modalidad de catorce días de trabajo por siete de descanso es también atípica y excesiva. describe una cantidad de horas total en el periodo de trabajo ascendente a ciento sesentiocho horas, producto de la multiplicación de doce horas por catorce días; esto se suma a los siete días de descanso y luego se divide entre tres semanas, resultando una cantidad de cincuentiseis horas por semana. Para no ser jornada excesiva tendría que establecerse que la cantidad de horas de trabajo por día no sea mayor de diez horas.

Algunas empresas trasnacionales cumplen con el límite de cuarentiocho horas por semana, aplicando una jornada atípica y no excesiva. Aún así, la jornada atípica es negativa para el bienestar del trabajador, ya que puede tener efectos emocionales originados por su alejamiento de la familia. Estas jornadas desvinculan al trabajador de la vida familiar cotidiana y las responsabilidades pertinentes.

⁵¹ Estos turnos corresponden a la Sociedad Minera Cerro Verde en Arequipa, según entrevista realizada.

La jornada atípica del trabajador minero recarga en la mujer las tareas de atención hacia los/as hijos/as, ya que durante la ausencia del padre, sólo la madre podrá hacerse cargo. Esta situación limita a la mujer de poder trabajar fuera del hogar y generar ingresos, obstaculizando sus oportunidades de desarrollo personal y en consecuencia las de su familia. Ello se suma al nivel de desempleo de las mujeres y a la falta de oportunidades existentes.

4.4. Las mujeres mineras en La Oroya

La encuesta a las mujeres mineras de La Oroya permite comparar los distritos de Yauli y Morococha, el primero porque está ocupado por dos empresas de gran minería, tales como Doe Run y Volcan, y el segundo porque los trabajadores laboran en empresas extranjeras de mediana minería, las cuales aspiran a obtener mayores réditos de su inversión al aminorar costos laborales.

En Yauli, fueron treinticuatro las mujeres mineras y en Morococha veintiséis, alcanzando un total de sesenta mujeres mineras encuestadas. Los datos básicos solicitados fueron la ocupación, la edad, el lugar de nacimiento, la cantidad de hijos y el grado de instrucción.⁵²

En Yauli, las mujeres brindaron la mayor información posible y muchas tenían una actitud crítica frente a sus condiciones de vida y de relación de pareja en cuanto a las responsabilidades al interior de la familia. En Morococha, el ambiente fue distinto porque acababa de suceder un hecho lamentable, la empresa extranjera Panamerican Silver con la empresa nacional Natividad había despedido a cerca de treinta trabajadores de manera intempestiva, siendo fechas previas a diciembre, supuestamente para evitar el pago de gratificaciones. Esto tenía hondo impacto en las mujeres, que se encontraban aturcidas porque no se sabía a quién más iban a despedir. Algunas decían que el despido se debía a la marcha que habían realizado el 25 de noviembre Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer, con mensajes que expresaban reclamos a las empresas mineras por la vulneración de derechos al trabajador con repercusión sobre las mujeres y sus hijos/as.

El promedio de edad de las mujeres en Yauli es de 26.4, en Morococha 30.1 y en total, 28 años, es decir mujeres jóvenes. Los rangos oscilan entre los 18 y 47 años, habiendo un rango con tendencia a mayores edades en Morococha, de manera coherente con el promedio de edad, siendo de 19 a 47 años en dicha localidad y de 18 a 45 años en Yauli.

El 71% ha nacido en el departamento de Junín y en el caso de Yauli el porcentaje de mujeres originarias del lugar en 74% es notoriamente más alto respecto a Morococha en 56%, ya que algunas son del mismo distrito donde se encuentran. Otros departamentos de donde vienen en mucho menor porcentaje es Cerro de Pasco con 9% y Huancavelica con 7%. Esto significa que la mayor parte de mujeres no son migrantes y que la mina no ha sido el motivo para ir a vivir en el distrito respectivo, sino que la mina ha ocupado el espacio de la comunidad, aunque geográficamente no parezca muy cercana.

El promedio de hijos/as por mujer es de 2.1., habiendo mujeres que tienen hasta seis en Morococha y cuatro en Yauli; por este motivo, el promedio en Morococha es también más alto, 2.5, que en Yauli con 1.9. En el total, son veinte las mujeres que tienen un/a hijo/a y diecinueve las que tienen dos hijos/as, mientras que diez mujeres tienen tres hijos/as. Todas las mujeres tienen hijos y son pocas las que tienen más de tres, sin embargo, hay que considerar que se trata de mujeres jóvenes con un promedio de 28 años.

⁵² Ver datos en los anexos sobre la encuesta a las mujeres mineras en La Oroya.

El mayor número de mujeres en el total, que viene a ser veintitrés, ha concluido la educación secundaria, el 39%. En Yauli, seis de ellas, el 10% del total han alcanzado a educación superior, pero no han podido concluir o trabajar con los conocimientos aprendidos. Este dato es de remarcar, ya que el 100% declara ser ama de casa, lo cual demuestra la escasez o nulidad de oportunidades para las mujeres en el acceso al empleo.

En la parte de la encuesta relacionada con la relación del minero con su familia, se ha levantado información dada por las mujeres en cuanto a la relación de con sus hijos/as, la relación de pareja, la ejecución de labores del hogar y las tareas de atención hacia sus hijos por parte del minero. Esto sirve para saber si hay alguna medida de cambio sobre los roles tradicionales de género asignados en cuanto a las responsabilidades familiares y del hogar.

Veintitrés mujeres manifiestan que el minero conversa con sus hijos/as, mientras que catorce de ellas responde que como padre les riñe si es necesario. En mucho menor medida se encuentran las respuestas que expresan que no les riñe, seis personas; o que les riñe siempre, dos personas; o que les insulta y castiga, una persona; o que les maltrata físicamente, dos personas. En términos comparativos entre Yauli y Morococha, la cantidad de mujeres que contestan que el padre riñe a sus hijos/as cuando es necesario, nueve mujeres, es bastante mayor al de Yauli, donde son cinco quienes lo indican. Esta diferencia es notable, considerando que el total de mujeres encuestadas en Morococha es menor que en Yauli.

La relación de pareja es referida por las mujeres con la respuesta de "discuten rara vez", contestado así por veintiocho mujeres de sesenta. Otras alternativas ofrecidas en cuanto a la relación de pareja han sido que "se llevan bien", dieciséis mujeres; "no discuten", ocho mujeres; "hay más discusiones", una; "hay maltrato psicológico", tres; "hay maltrato físico", dos; dos mujeres no responden, pero son quienes declaran que "él no participa en nada", habiéndolo escrito como nota especial, es decir, los hombres se han desentendido de la relación y ellas son madres solteras. Al comparar Yauli con Morococha, no hay muchas diferencias en términos proporcionales.

En cuanto a las labores del hogar que realiza el trabajador minero, estas fueron diferenciadas por la encuesta en las actividades de cocina con el 25%, lavado de platos con el 10%, lavado de ropa con el 13%, planchado con 5%, limpieza con 27%, arreglo de desperfectos con 25% y compra de víveres con 15%. Los resultados indican que el 73% de mujeres revelan que sus parejas realizan por lo menos una tarea del hogar (entre una y siete), incluso dos de Yauli de las sesenta encuestadas afirman que realizan las siete actividades mencionadas.

En el aspecto de las tareas de atención hacia los/as hijos/as, se revela que les sirven el desayuno el 30%, les trasladan al colegio el 32%, les ayudan en tareas escolares el 22%, les revisan las tareas escolares el 8%, asisten a reuniones de padres el 13% y les acompañan en otras actividades el 12%. Así, 47 mujeres, que equivalen al 78% de las encuestadas indican que sus parejas trabajadores mineros ponen en práctica al menos una forma de atención hacia sus hijos/as de las seis mencionadas. Quienes no realizan ninguna tarea de atención hacia sus hijos/as constituyen el 7%, sin embargo el porcentaje de encuestadas que no respondieron esta pregunta es de 8%. No se registran considerables diferencias entre Yauli y Morococha.

Respecto de la pregunta si el ingreso percibido por el minero es suficiente para cubrir necesidades básicas, el 80% revela que le alcanza para la alimentación, mientras que el 5% indica que puede cubrir el costo de la propiedad de la casa y el 23% dice que le alcanza para la educación de sus hijos/as. Otras necesidades son las del gas en 28%, agua en 23%, luz en 33%, artefactos 8%, alquiler de la casa 37%. No responden a esta pregunta el 17% de las encuestadas. Existen sustanciales diferencias entre Yauli y Morococha, ya que en este último distrito 23 mujeres de 26 encuestadas revelan que les alcanza para alimentación y no para las otras necesidades.

Con relación a la contaminación ambiental, el 80% de las mujeres señalaron percibirla en el agua, el 60% en el aire y el 50% en el suelo. Sólo una persona no contestó esta pregunta. La indicación sobre la contaminación de cada uno de los elementos es notablemente más alta en Morococha que en Yauli. El agua en Morococha es el elemento natural más contaminado para las mujeres, en términos relativos, con 24 mujeres que lo han referido, es decir el 92% de las encuestadas del distrito.

Con notables efectos sobre sus familias compuestas por los trabajadores mineros, los derechos humanos vulnerados a las mujeres son el acceso al trabajo y a la educación, a la toma de decisiones sobre sus condiciones de vida, hábitat y medio ambiente, a la salud, a la tranquilidad, al desarrollo personal y al disfrute del tiempo libre o esparcimiento.

5. Conclusiones

1. La minería en el Perú cuenta con importante inversión extranjera y ha generado ganancias para los inversionistas y para las divisas nacionales. Esto no ha tenido efecto positivo palpable, ya que no ha podido verse una mejora en las condiciones de vida en la población de las zonas mineras.
2. En la confluencia de los factores de la flexibilización laboral, la economía de capitales, la naturaleza del trabajo minero, y los roles de género, el Estado no ha contemplado el compromiso sobre los derechos de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Se incumple el Convenio 156 OIT.
3. El Estado no ha velado por los derechos de los trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo, específicamente en el plano de la jornada máxima de trabajo, dando amplio margen para implementar la jornada atípica.
4. La flexibilización laboral puede haber facilitado la inversión, pero ésta no ha generado una mejor distribución de la riqueza derivándola hacia los trabajadores. Por el contrario, los trabajadores se encuentran en condiciones laborales de desventaja sin opción a elegir, especialmente cuando son obreros.
5. La naturaleza del trabajo minero excluye a las mujeres, no sólo en el acceso o desempeño de la labor minera sino en los efectos de la jornada atípica de los trabajadores que comparten familia con dichas mujeres. No hay apertura a la participación de las mujeres en la interacción de la empresa minera con la comunidad en el diseño, planificación y ejecución de programas respecto de la comunidad y el medio ambiente, limitándose a la capacitación y ayuda social en algunos casos.
6. La discriminación por género origina que los trabajadores mineros no tengan acceso a sus derechos como trabajadores con responsabilidades familiares, ya que el empleador no considera esta característica ni el Estado exige que las empresas la contemplen.
7. Las políticas laborales de las empresas transnacionales acarrearán que otras empresas sean también restrictivas con los derechos laborales con el fin de obtener mayores ganancias lucrativas y alcanzar niveles de competitividad.
8. Las condiciones laborales mineras en Arequipa son mejores que en Junín en cuanto a los niveles de empleo, ingreso, explotación de recursos y contaminación. Los niveles de subempleo y desempleo son comparativamente más altos en Junín. El promedio de ingreso es más alto en Arequipa. La explotación de recursos de oro y plata u otros metales en Arequipa puede brindar mayores ganancias que la explotación de elementos poli metálicos en Junín. La contaminación en Junín es evidentemente más alta que en Arequipa.
9. Los trabajadores mineros tienen que delegar las responsabilidades familiares en las mujeres debido a los turnos laborales. Esto origina una separación mayor entre el espacio público y el privado, adscribiendo la división sexual del trabajo a esta diferenciación.
10. Las políticas laborales reafirman el rol masculino de proveedor de la familia, limitando a los varones en el derecho al disfrute de la vida familiar. Esto significa que dicha práctica tiene efectos discriminatorios también sobre los hombres, quienes al quedar al margen de las responsabilidades resultan distantes de las satisfacciones cotidianas de la paternidad.

11. Las mujeres mineras son más excluidas que las mujeres en general debido a la ausencia de los padres de sus hijos/as durante los días en que tienen que pernoctar en el campamento minero. La escasa posibilidad de acceder al empleo se acentúa con esta ausencia. Esto también está presente en los casos donde no hay campamento minero porque las familias se mudan muy cerca de la mina a ocupar habitaciones que no cuentan con condiciones salubres de vivienda, reduciéndose a la pobreza.

Reflexión final.-

Los trabajadores mineros en el país conforman un contingente de personas que constituye el soporte de la actividad económica de la minería. Los derechos laborales que no han sido cumplidos son los concernientes a los derechos humanos sobre responsabilidades familiares. La política de contratación aplicada por las empresas transnacionales se basa en excluir el respeto a las condiciones laborales necesarias para un trabajador, en especial un obrero minero.

El derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares ha quedado en mayor marginalidad debido a la actitud permisiva del Estado hacia el sector privado. La relación tripartita entre Estado, trabajadores y empleadores no ha sido debidamente contemplada en todo estos años. Los empleadores se sienten con la potestad de reservar el respeto a los derechos humanos a un grupo minoritario de trabajadores sin que esto deba extenderse. En el evento de la OIT realizado en Lima el mes de noviembre de 2004, el representante de los empleadores señaló que ellos no estaban dispuestos a aceptar cláusulas punitivas que derivaran de la vulneración a los derechos humanos de los trabajadores porque ello podía facilitar la competencia desleal.

Las empresas mineras deberían brindar las condiciones de vida y de trabajo aceptables. Para el obrero minero, esta es una necesidad muy evidente, ya que la remuneración deben alcanzarla para tener a su familia cerca. La mina implica una modificación del entorno natural físico de la localidad debido a la extracción que allí se realiza. Esta transformación del ambiente amerita especiales esfuerzos de la empresa minera para brindar un hábitat saludable y de desarrollo sostenible a la comunidad, cuyos integrantes son miembros de las familias de los trabajadores mineros. Las condiciones en que se encuentran los trabajadores del distrito de Morococha, provincia de La Oroya, región de Junín son deplorables.

Frente a los ingresos que la actividad minera puede generar al país, la población conformada por las familias de los obreros mineros se encuentra bajo el nivel de pobreza porque no tiene cubiertas varias de sus necesidades básicas. En Morococha, donde trabaja la empresa Panamerican Silver, las casas no cuentan con servicio de agua potable ni desagüe, sino un lavatorio comunitario para el que se turnan en su uso. No hay silos instalados, sino dos baños comunitarios, uno para hombres y otro para mujeres.

Las empresas transnacionales no tienen una política laboral, sino una política de explotación de recursos incluyendo los recursos humanos, a los cuales reconoce en la menor medida posible los beneficios laborales. Las modalidades empleadas pasan por encima de los tratados internacionales y los convenios de la OIT ratificados por el Perú, haciendo caso omiso de estos compromisos jurídicos con carácter vinculante.

Al no cumplir con lo general, referente a las condiciones mínimas de trabajo, como son la estabilidad, el horario, el descanso y la remuneración, tampoco se cumple con lo específico, que está relacionado con la característica de ser trabajador con cargas familiares o no. Esta distinción debe hacerse no para discriminar sino para adecuar las condiciones de trabajo a esa responsabilidad. Así está establecido en el Convenio N° 156 ratificado por el Perú en 1986, donde dice que se debe considerar esta característica incluso al momento de prever los turnos, ya que en la mina se trabaja en horario diurno y nocturno.

La empresa Panamerican Silver no respeta estas disposiciones al haber despedido a más de treinta trabajadores antes del 30 de noviembre de 2004, supuestamente, para no pagar aguinaldos por navidad. Ellos habían sido contratados a través de "service" por periodos renovados de cinco meses. Según declararon varias de las esposas de los mineros, el requisito para entregarles una liquidación de entre quinientos y seiscientos soles era desalojar la habitación asignada donde vivía con su familia. Esto implicaba retirar a sus hijos del colegio e irse del lugar. Esta situación promovida tal vez para luego contratar a los trabajadores nuevamente, pero ya sin sus familias cerca, dista mucho del cumplimiento de los convenios.

6. Recomendaciones

A corto plazo

1. Los gobiernos locales deben hacer consultas populares aplicar criterios de eficiencia para la toma de decisiones sobre la utilización del canon minero, con la debida información y fundamentación pública. De esta manera, la ganancia derivada de la inversión extranjera y producción de la mina puede hacerse evidente en acciones determinadas en conjunto que repercuten en las condiciones de vida de la población de la comunidad cercana a la mina.
2. Es necesario que la práctica de la jornada atípica no siga extendiéndose y que se normen límites a la jornada máxima de trabajo en cuanto a las horas diarias a fin de que el Estado garantice los derechos de los trabajadores en cuanto a condiciones mínimas de trabajo.
3. La igualdad de oportunidades con equidad de género debe ser prevista y planificada en los diferentes sectores estatales, tales como el de trabajo y el de minas, con el seguimiento del MIMDES conforme a su rol. La división sexual del trabajo debe ser paulatinamente eliminada.
4. Se requieren programas de capacitación y empleo para disminuir la exclusión de las mujeres mineras respecto del derecho al trabajo y la autogeneración de ingresos. Al mismo tiempo, se deben mejorar las condiciones de vida, en especial en las viviendas que se encuentran cerca de las minas.

A mediano plazo

5. El Estado debe dar prioridad al cumplimiento del Convenio 156 OIT incentivando a las empresas en la contemplación de los derechos de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. La confluencia de los factores de la flexibilización laboral, la economía de capitales, la naturaleza del trabajo minero y la discriminación por roles de género no deben obstaculizar este compromiso internacional.
6. Amerita implementar mecanismos que compensen las desventajas de la flexibilización laboral sobre los trabajadores afectados, utilizando las divisas del erario nacional producidas por la inversión privada según cada sector, en especial, la actividad minera.
7. Se requiere aplicar medidas para la participación de las mujeres en la relación entre la empresa minera y la comunidad local. Su intervención y opinión en el diseño y planificación de programas de desarrollo integral y medio ambiente pueden garantizar efectos muy favorables sin limitarse a la ayuda social o capacitación en actividades de poco interés o alcance en el mercado.
8. La atención de las necesidades de las regiones de Junín y Arequipa debe ser cubierta tomando en cuenta las demandas y expresiones de la población así como de los actores sociales y políticos involucrados respecto de su situación de empleo, ingreso, actividad económica de la región y medio ambiente.

A largo plazo

9. El Estado debe promover conciencia social y sensibilizar sobre las responsabilidades familiares de los hombres, en especial dirigiéndose hacia los empleadores y trabajadores. Se debe reconocer que la consideración del ámbito familiar genera bienestar en el trabajador y por consiguiente su mejor rendimiento.

10. La competitividad debe determinarse en función de estándares internacionales sobre derechos humanos respetados por las empresas y no con relación al lucro que puedan obtener. Requieren difusión los niveles de competitividad alcanzados en este sentido y ya está habiendo calificaciones en este sentido sobre las empresas transnacionales. De esta manera, las empresas menos grandes buscarán alcanzar la competitividad tomando como base otros criterios.
11. Es necesario enfatizar en la participación de los hombres en la familia con roles más equitativos y cercanos al cuidado, crianza y afecto hacia sus hijos/as. La paternidad responsable no se limita a la planificación familiar o al reconocimiento de paternidad sino que abarca el ejercicio de actividades propias de atención a necesidades cotidianas de los/as hijos/as.

7. Metodología y fuentes de información

La metodología utilizada para realizar este trabajo ha sido el análisis teleológico y documental de las fuentes de información primaria y secundaria. Se emplea el método deductivo, iniciando con el contexto general en diferentes aspectos hasta llegar a la situación particular del trabajador minero y su familia. El análisis es básicamente jurídico al partir de los compromisos asumidos por el Estado en materia de derechos humanos y efectuarse con perspectiva de género.

La información primaria consta de entrevistas, encuestas y una visita realizada a La Oroya por la autora del documento. La visita se hizo en acompañamiento y coordinación con las representantes de la Central Nacional de Mujeres Mineras.

Las entrevistas han sido realizadas a diez personas vinculadas con la actividad minera, sobre las que se ha reservado su identidad pero se da a conocer la lista según las características por las cuales fueron entrevistadas:

1. Consultor de empresas transnacionales mineras especialista en administración de riesgos.
2. Psicólogo contratado por empresas transnacionales mineras.
3. Ingeniero de minas de empresa minera de Junín.
4. Funcionario de empresa minera de Arequipa.
5. Profesional de ONG dedicada al trabajo con poblaciones de localidades mineras.
6. Presidenta de organización de mujeres mineras.
7. Dirigenta de mujeres mineras de Morococha.
8. Profesional de empresa contratista de empresas transnacionales mineras.
9. Asistente social de empresa minera de Arequipa.
10. Trabajadora de salud de localidad minera de Junín.

La encuesta se hizo a sesenta mujeres mineras de La Oroya en los distritos de Yauli y Morococha. En ambos lugares, con la participación de la Central Nacional de Mujeres Mineras, se realizó en el mes de noviembre 2004 dirigida a las mujeres que son esposas, convivientes o madres de los/as hijos/as de trabajadores mineros.⁵³ Se les hizo preguntas sobre sus datos personales y sobre el cumplimiento de responsabilidades familiares de los trabajadores mineros con quienes mantienen un estrecho vínculo. En los anexos figuran los cuadros y gráficos de esta encuesta.

La información secundaria está compuesta por la bibliografía consultada y el internet, considerando las páginas web de instituciones oficiales del Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Economía y Finanzas, entre otras. También se considera la información difundida por las empresas transnacionales mineras que cuentan con inversión en el territorio nacional.

Las conclusiones y recomendaciones se derivan del desarrollo del trabajo tomando como base las constataciones que se desprenden de su elaboración. Los anexos incluyen la información levantada de las fuentes de información y son referidas a pie de página a lo largo del documento a fin de ser apreciadas por el lector sin interrupción a la lectura del planteamiento principal.

⁵³ Ver anexo donde figura el formato de la encuesta de diseño y elaboración propia.

8. Anexos

8.1. Convenios OIT

8.1.1 Convenio 156 OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

8.1.2 Recomendación 165 OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la

mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

I. Definición, Campo y Medios de Aplicación

1.

1) La presente Recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2) Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3) A los fines de la presente Recomendación, las expresiones **hijos a su cargo** y **otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén** se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el párrafo 3.

4) Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los subpárrafos 1) y 2) anteriores se designarán en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares".

2. La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

3. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos deberían aplicarse, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 1.

5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

II. Políticas Nacionales

6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo,

que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.

8.

1) A los fines de los párrafos 6 y 7 de la presente Recomendación, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

2) Las medidas especiales cuyo objeto sea lograr una igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras durante un periodo transitorio no deberían considerarse discriminatorias.

9. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales para:

a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo;

b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;

c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

10. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:

a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces;

b) promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.

III. Formación y Empleo

12. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

13. De conformidad con la política y la práctica nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios.

14. En el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales, debería disponerse de los servicios necesarios para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ingresen al empleo o vuelvan a emplearse. Tales servicios deberían comprender, sin costo para dichos trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación, con personal que posea una formación apropiada, que respondan adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

15. Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.

16. El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

IV. Condiciones de Empleo

17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

- a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;
- b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

19. Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.

20. Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

21.

1) Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo.

2) En la medida de lo posible, las condiciones de empleo -- incluida la protección de la seguridad social -- de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros deberían ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional.

3) Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial.

22.

1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.

23.

1) Un trabajador -- hombre o mujer -- con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

2) Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

3) La duración y las condiciones del permiso a que se hace referencia en los subpárrafos 1) y 2) anteriores deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

V. Servicios y Medios de Asistencia a la Infancia y de Ayuda Familiar

24. Con el fin de determinar la amplitud y el carácter de los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar necesarios para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a atender sus responsabilidades familiares y profesionales, las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas -- y en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores --, y con arreglo a los recursos de que dispongan para reunir datos, deberían tomar las medidas necesarias y oportunas para:

a) reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleadores o en busca de empleo, así como sobre el número y la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia;

b) determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

25. Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas; con tal fin, y tomando en consideración las circunstancias y posibilidades nacionales y locales, las autoridades competentes deberían especialmente:

a) alentar y facilitar, particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar;

b) organizar por sí mismas o alentar y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

26.

1) Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean, deberían conformarse a las normas establecidas por las autoridades competentes y estar bajo su vigilancia.

2) Esas normas deberían prescribir especialmente el equipo de tales servicios y medios de asistencia, los requisitos técnicos e higiénicos que deben cumplir y el número y las calificaciones de su personal.

3) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

VI. Seguridad Social

27. Debería poderse acordar a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando ello sea necesario, prestaciones de seguridad social, una desgravación fiscal u otras medidas apropiadas compatibles con la política nacional.

28. Durante las licencias o los permisos a que se refieren los párrafos 22 y 23, los trabajadores interesados podrán estar protegidos por la seguridad social por uno de los medios señalados en el párrafo 3 de la presente Recomendación, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales.

29. Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.

30.

1) Las responsabilidades familiares de un trabajador deberían tenerse en cuenta, entre otros factores, al determinar si el empleo que se ofrece a dicho trabajador debe considerarse como un empleo adecuado cuya no aceptación pueda acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo.

2) En particular, cuando el empleo ofrecido entrañe la instalación en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

31. Al aplicar los párrafos 27 a 30 de la presente Recomendación, todo Miembro cuya economía esté insuficientemente desarrollada debería poder tener en cuenta los recursos disponibles a nivel nacional y las posibilidades del sistema de seguridad social en el país.

VII. Ayuda en el Desempeño de Responsabilidades Familiares

32. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

33. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

34. Puesto que muchas de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en general pueden repercutir favorablemente en la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas.

VIII. Efecto Sobre Recomendaciones Existentes

35. La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

8.2. Inversionistas y empresas mineras en el Perú

8.2.1 Lista de principales inversionistas en el sector minería.

	Inversionista	Empresa	País
1	SOUTHERN PERU LIMITED (ANTES SOUTHERN PERU COPPER CORP.)	SOUTHERN PERU LIMITED, SUCURSAL DEL PERU	EE.UU.
2	GLOBAL BHP COPPER LTD.	BHP TINTAYA S.A.	REINO UNIDO
3	RAL CAYMAN INC.	COMPAÑIA MINERA ANTAMINA S.A.	REINO UNIDO
4	NORANDA ANTAMINA	COMPAÑIA MINERA ANTAMINA S.A.	REINO UNIDO
5	SHOUGANG CORPORATION	SHOUGANG HIERRO PERU S.A.	CHINA
6	TECK BASE METALS LIMITED	COMPAÑIA MINERA ANTAMINA S.A.	REINO UNIDO
7	BHP COPPER INC.	BHP TINTAYA S.A.	EE.UU.
8	ANGLO QUELLAVECO LIMITED	MINERA QUELLAVECO S.A.	REINO UNIDO
9	COMINCO LTD.	SOCIEDAD MINERA REFINERIA DE ZINC DE CAJAMARQUILLA	CANADA
10	CAMBIOR INTERNATIONAL INC.	SOCIEDAD MINERA LA GRANJA S.A.	REINO UNIDO
11	MITSUBISHI CORPORATION	COMPAÑIA MINERA ANTAMINA S.A.	JAPON
12	PAN AMERICAN SILVER (BARBADOS) CORP.	CORPORACION MINERA NOR PERU S.A.	REINO UNIDO
13	CYPRUS CLIMAX METALS COMPANY	SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.	EE.UU.
14	PHELPS DODGE CHAPI INC.	MINERA PAMPA DE COBRE S.A.	EE.UU.
15	CAMBIOR INC.	SOCIEDAD MINERA CAMBIOR PERU S.A.	CANADA
16	GREAT YELLOWSTONE CORP.	COMPAÑIA MINERA RAURA S.A.	PANAMA
17	GARRISON CORPORATION	MINAS DE ARCATA S.A.	REINO UNIDO
18	MARUBENI CAJA INVESTMENT LIMITED	SOCIEDAD MINERA REFINERIA DE ZINC DE CAJAMARQUILLA	REINO UNIDO
19	INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION	MINERA QUELLAVECO S.A.	NEUTRO
20	MINAS PEÑOLES S.A DE C.V.	MINERA PEÑOLES DE PERU S.A.	MEXICO

8.2.2 Cuadro sobre stock de inversión extranjera en minería por año.

Año	Minería	Total
1993	585.4	1,636.38
1994	875.67	4,445.84
1995	1,047.07	5,060.35
1996	1,145.37	6,242.59
1997	1,230.76	7,288.40
1998	1,374.28	8,090.48
1999	1,655.32	9,503.28
2000	1,690.18	10,943.95
2001	1,695.32	11,640.88
2002	1,698.15	12,322.48
2003	1,699.0	12,464.84
2004 (Ene. – Set.)	1,699.38	12,622.70

8.2.3 Lista de empresas de gran minería en el Perú.

1. BHP Tintaya S.A.
2. Cementos Lima S.A.
3. Compañía Minera Antamina
4. Chancadora Limatambo S.A.
5. Doe Run S.R. Ltda.
6. Minera Barrick Misquichilca S.A.
7. Minera Yanacocha S.R.L.
8. Shougang Hierro Perú S.A.A.
9. Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.
10. Southern Peru Copper Corporation Sucursal Perú
11. Volcan Compañía Minera S.A.A.

8.2.4 Lista de empresas de mediana minería en Junín y Arequipa.

1. Boulder Resources SA
2. Cemento Andino SA
3. Compañía de Minas Buenaventura SAA
4. Compañía Minera Agregados Calcáreos SA
5. Compañía Minera Arcata SA
6. Compañía Minera Ares SAC
7. Compañía Minera Aurífera Santa Rosa SA
8. Compañía Minera Caraveli
9. Compañía Minera Casapalca
10. Compañía Minera de Agregados SA
11. Compañía Minera de Caylloma SA
12. Compañía Minera Erika SA
13. Compañía Minera Las Camelias SA
14. Compañía Minera San Ignacio de Morococha SA
15. Compañía Minera Selene SAC
16. Compañía Minera Ubinas
17. Corporación Aceros Arequipa SA
18. Empresa Minera del Centro del Perú
19. Empresa Minera Natividad
20. Gomez Apolinario Leonardo
21. Inversiones Buenaventura SA
22. Inversiones Mineras del Sur SA
23. Panamerican Silver SAC
24. Sociedad Minera Austria Duvaz SA

8.2.5 Cuadro sobre unidades mineras en Junín (1) - gran y mediana minería.

Gran Minería						
Empresa	Nº	Unidad Minera	Distrito	Provincia	Producto	TM
Doe Run Perú S.R. Ltda.	1	La Oroya 1	Yauli	La Oroya	Travertino	63,206
Volcan Compañía Minera SAA.	2	Carahuacra	Yauli	La Oroya	Polimetálico mineral	390,519
	3	San Cristóbal				571,044
	4	Andaychagua	Huay Huay			399,135
Mediana Minería						
Empresa	Nº	Unidad Minera	Distrito	Provincia	Producto	TM
Gomez Apolinario Leonardo	1	Acumulación Ulcumayo	Ulcumayo	Junin	Polimetálico mineral	50
	2	Jesús José	Tarma	Tarma	Yeso	105
	3	Mal Paso				150
Compañía Minera Agregados Calcáreos	4	Los cuatro astudillos	Marca-pomacocha	La Oroya	Caliza	455
	5	Silical	La Unión	Tarma	Pirofilita	9514
	6	Jaime	Curicaca	Jauja	Caliza	26,740
	7	Patay	Palca	Tarma	Boritina mineral	100
	8	Herlinda	Comas	Concepción	Talco	3,611
	9	Jesús Poderoso Nº 12	Quilcas	Huancayo		3,323
Cemento Andino SA	10	Cometa	La Unión	Tarma	Hierro mineral	273
	11	Agrupamiento Andino B Huancayo				414,692
	12	Cemento Andino A-7	Tarma			634
	13	Andino C-4	La Unión			553
Cía Mrs. Las Camelias SA	14	Fortunita	Tarma	Tarma	Feldespastos	1,122
	15	Las Camelias	Palca	Tarma	Talco	2,356
	16	Fiorella 5	Chicche	Huancayo	Arcilla	543
Panamaerica n Silver	18	n.f.i.	La Oroya	Morococha	Polimetálico mineral	n.f.i.
Soc. Mrs. Austria Duvaz	19	Austria Duvaz	La Oroya	Morococha	Polimetálico mineral	169,145

Fuente: Ministerio de Energía y Minas

Elaboración propia

8.2.6 Cuadro sobre unidades mineras en Junín (2) –pequeña minería.

Empresa	Nº	U. Minera	Distrito	Producto	TM
Provincia de La Oroya					
Soc. Mra. Corona SA	1	Manuelita	Morococha	Polimetálico mineral	255,617
	2	Anticona			196,340
Cia. Nac. de Mármoles SA	3	Albertino	Yaulí	Caliza	1,257
Constructora Progreso SA	4	Lomo 1		Yeso	100
Calera Cut Off SAC	5	Trioherpe		Caliza	40,385
Empresa Natividad SA	6	Morococha	Sta Rosa Sacco	Polimetálico	81,617
Provincia de Huancayo					
Refractarios Rivara SA	7	Conq. Cuarto	Chongos Bajo	Arcilla refractaria	87
	8	Francisco	Chinche		87
Mármoles y granitos SA	9	El Milagro	Quichuay	Travertino	3,444
Minera Centro SAC	10	Porvenir			101
Cia. Nac. de Mármoles SA	11	Alejandra B	Junín	Andesita	112
Mra. Doña Herminia SA	12	Mercedes 84	Colca	Bentonita	12,254
Provincia de Tarma					
Minera Huanes E.I.R.L	13	Perlita	Tapo	Baritina mrl.	15
Minera Huanes E.I.R.L	14	Mra. Huanes	Ricran	Cobre mrl.	300
SMRL San. Fco. 96-1	15	Sn. Fco. 96-1	Acobamba	Arena (g/f)	127
Cia. Mra. Bunyac SA	16	Ctera. Charo	Tarma	Caliza	6,480
S.M.R.L. Verdecocha Hyo	17	Verdecocha	Tapo	Polimetálico	500
S.M.R.L Tarata 2 – 95	18	Tarata 2 - 95	Huaricolca	Hierro mineral	5,850
SMRL Estrella Solt. Hyo	19	Estrella			5,040
Provincia de Jauja					
CM Sierra Central SA	20	Beta – 1	Curicaca	Arcilla	65
SMRL Vi. Rosario 78 Hyo	21	Vi. Rosario		Arcilla	2,365
Marmolería Gallos SA	22	Angèlica		Caliza	510
García Castillo Clelia J.	23	Silvia P.– 76		Sílice	2,547
CC Curicaca del Rosario	24	Minerva N. 2		Sílice	376
Constructora Progreso SA	25	T. Milenium	Sincos	Yeso	n.f.i.
Minera Coyllor SA	26	Milagrosa 1	Chongos Alto	Polimetálico	335
Lopez Lazo Dora Alicia	27	Tapada 2002	Chanchayllo	Yeso	100
CC Llocllopampa	28	St.. Rosa 941	Llocllopampa	Sílice	54,800
Provincia de Concepción					
Galvan Marcos A.	29	San Cristóbal	San José Quero	Yeso	50
Cia. Mra. Telsa SA	30	Cra Requena		Travertino	1,368
Minera Sinaycocha SAC	31	Sinaycocha 1	Comas	Polimetálico	14,316
SMRL Yesera Garay Hnos	32	Proveedora 2	Chambara	Yeso	100

Provincia de Chanchamayo					
CM Sn Ig. de Morococha	33	San Vicente	Vitoc	Polimetálico	428,450

TM = Toneladas métricas. Fuente: Ministerio de Energía y Minas. Elaboración propia

8.2.7 Cuadro sobre unidades mineras en Arequipa (1) - gran y mediana minería.

Gran Minería						
Empresa	Nº	Unidad Minera	Provincia	Distrito	Producto	TM
Soc. Mra. Cerro Verde SAA	1	Cerro Verde 1 - 2 3	Arequipa	Yarabamba	Sulfuro de cobre	13'939,383
Mediana Minería						
Empresa	Nº	Unidad Minera	Provincia	Distrito	Producto	TM
Cia. Mra. Caraveli SAC	1	San Andres	Caraveli	Huanu huanu	Oro mineral (óxidos)	2,101
	2	La Capitana				44,928
	3	Tambojasa		Chaparra		2,203
	4	El Chinito 2				145
Cia. Mra. Erika SA	5	Acumulación Ocoña 1	Conde suyos	Río Grande	Oro mineral (sulfuros)	15,035
	6	Acumulación Ocoña 2				4,842
	7	Acumulación Ocoña 3				668
	8	San Juan de Arequipa			Sut Metálica	34,234
	9	Júpiter 7-41-A		Andaray	Relaves	169
	10	Erika Nº 5				107
	11	San Francisco				496
	12	Erika Nº 6				178
Cia. Mra. Arcata SA	13	San Cristóbal	Caylloma	Caylloma	Mrl escogido	110,234
	14	Arcata	Conde Suyos	Cayarani	Polimetálico	241,986
Cia. Minas Buenaventura SAA	15	Orcopampa	Castilla	Orcopampa	Oro mineral (sulfuros)	356,792
Inv. Mras. del Sur	16	Caraveli	Caraveli	Caraveli	Oro mrl. (sulfuros)	52,130
Cia. Mra. Ares	17	Ares	Castilla	Orcopampa	Oro mrl. (óxidos)	273,218
Cia. Agreg. Calcs. SA	19	15 de enero	Camaná	Quilca	Mica	61
Cia. Mra. Ubinas SA	20	Borax	Arequipa	San Juan Turucani	Ulexita	143,650

TM = Toneladas métricas. Fuente: Ministerio de Energía y Minas. Elaboración propia

8.2.8 Cuadro sobre unidades mineras en Arequipa (2) –pequeña minería.

Pequeña Minería					
Empresa / Titular	Nº	U. Minera	Distrito	Producto	TM
Provincia de Arequipa					
Benavente Cáceres Angel	1	Benca 90	Yura	Piedra laja	19,934
	2	Lorelangela I	Yura	Piedra laja	17,127
	3	Santa Luciana 97	Chiguata	Piedra laja	1
	4	Sta. Luciana 2000	Pocsi	Granodiorita	2,650
Cayapaio Olin Silvia C.	5	San Carlos	Yura	Yeso	200
SMRL Elita I de Arequipa	6	Elita I	Yura	Piedra laja	2,878
Yura SA	7	Acumulación Chili Nº 1	Yura	Pizarra	9,065
Cia. Aurífera San Francisco SA	8	Sn Francisco 504	Yarabamba	Polimetálico mineral	231,530
Provincia de Caraveli					
Soc. Mra. Orduz	9	Orión de Chala	Atiquipa	Oro mineral (óxidos)	500
Soc. Mra. Orduz	10	Complemento	Huanuhuanu	Oro mrl sulf	340
Ludeña Cholquehuanca Edgardo Gaspar	11	La Esperanza del Inca	Atico	Oro mineral	500
Mra. Aurífera Calpa SA	12	Unidad Aurf. Calpa	Atico	Oro mrl sulf	87,580
SMRL San Francisco Nº5	13	Sn Francisco Nº 5	Chaparra	Polimetálico mineral	571
Provincia de Condesuyos					
SMRL León de Ica	14	León	Rio Grande	Oro mineral	215
Minas Airahua SA	15	Barreno	Yanaquihua	Oro mineral	92,414
Minera Yanaquihua SAC	16	Alpacay	Rio Grande	Oro mrl sulf	303
Cia. Mra. Aurífera Eugenia SA	17	Gran Eugenia	Rio Grande	Oro mineral	3,682
Provincia de Castilla					
CEDIMIN SAC	18	Acumulación Ancoyo	Chachas	Polimetálico mineral	45,437
Mra. Paula 49 SAC	19	Chanquille	Choco	Oro mrl sulf	12,757
SMRL Columbo Arequipa	20	Columbo 1	Samuel Pastor	Grava/arena)	100
Provincia de Caylloma					
Zeballos Nuñez Guillermo Antonio	21	Sto Domingo 102	Huanca	Cuarcita	1,778

TM = Toneladas métricas. Fuente: Ministerio de Energía y Minas. Elaboración propia

8.2.9 Cuadro sobre unidades de beneficio en Junín.

PLANTAS DE BENEFICIO EN JUNIN, 2004					
Gran Minería					
Planta	Empresa	Distrito Provincia	Sustancia	TM	Estudio
MAHR Tunnel	Volcan Cia. Mra. S.A.A.	Yaulí La Oroya	Metálica	1,850	PAMA
C. M. La Oroya Refinación 1 y 2	Doe Run Perú S.R. Ltda.	Yaulí La Oroya	Metálica	2,500	PAMA
Mediana minería					
Planta	Empresa	Distrito Provincia	Sustancia	TM	Estudio
Conq, Puquiococha	Soc. Mra. Austria Duvaz S.A.	Morococha La Oroya	Metálica	650	PAMA
Cemento Andino	Cemento Andino S.A.	La Unión Tarma	No metálica	1,600	PAMA
San Vicente	Cia. Mra. San Ignacio	Vitoc Chanchamayo	Metálica	3,000	PAMA
Sacracancha	Soc. Mra. Corona S.A.	Morococha La Oroya	Metálica	1,170	PAMA
Pequeña minería					
Planta	Empresa	Distrito Provincia	Sustancia	TM	Estudio
Susana I	Centraminas S.A.	Morococha La Oroya	Metálica	0	EIA
Calera Cut Off	Calera Cut Off S.A.C.	Yaulí La Oroya	No metálica	160	EIA
El Porvenir	Minero Centro S.A.C.	Nueve de julio Concepción	No metálica	33	Ninguno

TM = Toneladas métricas. EIA = Estudio de Impacto Ambiental. PAMA = Proyecto de Adecuación de Manejo Ambiental. Fuente: Ministerio de Energía y Minas. Elaboración propia

8.2.10 Cuadro sobre unidades de beneficio en Arequipa.

Gran Minería					
Planta	Empresa	Distrito Provincia	Sustancia	TM	Estudio
Plta. de beneficio Cerro Verde	Soc. Mra. Cerro Verde S.A.A.	Yarabamba Arequipa	Metálica	39,000	PAMA
Mediana minería					
Planta	Empresa	Distrito Provincia	Sustancia	TM	Estudio
Chacchuille	Cia. Mra. Caraveli S.A.C.	Huanu Huanu Caraveli	Metálica	150	EIA y PAMA
Calpa I	Mra. Aurf. Calpa SA	Atico Caraveli	Metálica	500	EIA
Concentradora Arcata	Cia. Mra. Arcata S.A.	Cayarani Condesuyos	Metálica	1,000	EIA
Concentradora Orcopampa	Cia. de Minas Buenaventura SAA.	Orcopampa Castilla	Metálica	1,200	PAMA
Yareta	Minas Arirahua SA	Yanaquihua Condesuyos	Metálica	350	EIA
Ishihuinca	Inversiones Mineras del Sur SA	Caraveli Caraveli	Metálica	200	PAMA
San Juan de Chorunga	Cia. Mra. Erika S.A.	Rio Grande Condesuyos	Metálica	750	EIA y PAMA
Planta de beneficio Ares	Cia. Minera Ares S.A.C.	Orcopampa Castilla	Metálica	750	EIA y PAMA
Huayllacho	Cia. Mra. de Caylloma S.A.	Caylloma Caylloma	Metálica	700	PAMA
Concentradora Shila	Mra. Shila S.A.C.	Chachas Castilla	Metálica	250	EIA y PAMA
Conc. Madrigal	Cia. Mra. Madrigal	Caylloma Madrigal	Metálica	1,000	Ninguno
Rehabilitación N° 13	Yura S.A.	Yura Arequipa	No metálica	800	PAMA
Río Seco	Cia. Mra. Ubinas SA	Cerro Colorado Arequipa	Metálica	230	EIA y PAMA
Planta Boulder Resources S.A.	Boulder Resources S.A.	Quequeña Arequipa	Metálica	0	EIA
Ubinas	Cia. Mra. Ubinas SA	San Juan Tarucani Arequipa	No metálica	100	PAMA
Pequeña minería					
Planta	Empresa	Distrito Provincia	Sustancia	TM	Estudio
Doble D	Mra. Colibrí SAC	Chaparra Caraveli	Metálica	75	EIA
Planta piloto Alracay	Mra. Yanaquihua S.A.C.	Yanaquihua Condesuyos	Metálica	20	EIA
Planta de Calminsa	Cal Minera S.A.	Bella Unión Caraveli	No metálica	120	EIA y PAMA

TM = Toneladas métricas. EIA = Estudio de Impacto Ambiental. PAMA = Proyecto de Adecuación de Manejo Ambiental. Fuente: Ministerio de Energía y Minas. Elaboración propia.

8.2.11 Cuadro sobre proyectos y prospectos mineros en Junín y Arequipa.

Nº	NOMBRE	EMPRESA	ETAPA	DISTRITO	PROVINCIA	METAL	INVERSION
43	Mario	Sulliden	Exploración	Chongos Alto	Huancayo	zinc, plomo y plata	US\$1,2 millones según contrato en 2000
46	Toromocho	Empresa Minera del Centro del Perú S.A.	Exploración	Morococha	La Oroya	cobre, zinc, plomo, plata y otros	n. f. i.
64	Candelaria	n. f. i.	Exploración	Yarabamba	Arequipa	Cobre, oro y otro	n. f. i.
65	Cerro negro	Phelps Dodge Corporation	Factibilidad	Yarabamba	Arequipa	Cobre	US\$100 millones hasta haber obtenido la factibilidad
71	Poracota	Southern Gold Corporation	Exploración	Andagua	Castilla	Oro y plata	US\$2,5 millones en exploración hasta 1998

n.f.i.= No figura información. Fuente: Ministerio de Energía y Minas, año 2000. Elaboración propia

8.2.12 Cuadro sobre proyectos PAMA incumplidos en Junín.

Proyectos PAMA Incumplidos al 30 de junio de 2004 en Junín

Empresa minera	Unidad minera y Ubicación	Ultima fiscalización	Proyectos incumplidos	% de retraso	Próxima fiscalización
Volcan Cia. Mra. S.A.A.	Carahuacra Yaulí La Oroya	10 de mayo de 2004	Tratamiento de aguas túnel Victoria	5	22 de noviembre de 2004
Volcan Cia. Mra. S.A.A.	San Cristóbal Yaulí La Oroya	26 de mayo de 2004	1. Tratamiento de aguas servidas 2. Tratamiento de aguas túnel Victoria 3. Abandono de tajo San Cristóbal 4. Abandono de canchas desmonte	20 6 5 5	15 de noviembre de 2004
CENTROMIN Perú S.A.	Morococha Morococha La Oroya	09 de junio de 2004	1. Zanja contorno desmonte N° 1 2. Zanja de contorno desmonte N° 2 3. Revegetación zonas disturbadas	40 100 75	04 de octubre de 2004

Nota.- No figuran PAMA incumplidos en Arequipa.

Fuente y elaboración: Ministerio de Energía y Minas

8.3. Estadísticas laborales

Estos cuadros han sido elaborados tomando como base las estadísticas laborales realizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que figuran en su página oficial noviembre 2004.

8.3.1 PEA ocupada.

Perú rural: año 2000

PEA ocupada (miles)	4,143
Hombre	2,359
Mujer	1,784

8.3.2 Nivel de empleo.

Nivel de empleo, año 2000

Nivel de empleo		Hombre	Mujer	Total
Desempleo	Cesante	1.8	1.2	1.5
	Aspirante	0.1	0.4	0.2
	Subtotal	2.0	1.5	1.8
Subempleo	Por horas	8.1	14.4	10.8
	Por ingresos	54.2	49.6	51.0
	Subtotal	62.3	64.0	61.8
Empleo adecuado		35.8	34.5	36.4
Total relativo		100.0	100.0	100.0
PEA total		2,406,087	1,811,508	4,217,595

8.3.3 Distribución de PEA ocupada por sexo según grupo ocupacional.

Distribución de PEA ocupada por sexo
según grupo ocupacional, 1998 – 2000 (en porcentajes)

Año	Universo	Grupo ocupacional Minero y cantero	Total relativo	PEA Ocupada
1998	Hombre	0.8	100.0	2,136,617
	Mujer	0.0	100.0	1,538,737
	Total	0.5	100.0	3,675,364

1999	Hombre	0.5	100.0	2,278,549
	Mujer	0.1	100.0	1,772,642
	Total	0.3	100.0	4,051,198
2000	Hombre	0.3	100.0	2,359,045
	Mujer	0.0	100.0	1,784,298
	Total	0.0	100.0	4,143,343

8.3.4 Distribución de PEA ocupada por sexo según rama de actividad económica.

Distribución de PEA ocupada por sexo
según rama de actividad económica, 2000 (en %)

Rama	Hombre	Mujer	Total
Minería	0.9	0.1	0.6
Agricultura	35.0	29.0	32.4
Total relativo	100.0	100.0	100.0
PEA Ocupada	6,426,691	4,845,027	11,271,718

8.3.5 Distribución de PEA Ocupada por sexo según horas semanales de trabajo.

Distribución de PEA Ocupada por sexo
según horas semanales de trabajo, 2000 (en %)

Horas	Hombre	Mujer	Total
Hasta 14	3.6	9.2	6.0
15 a 34	16.2	29.8	22.0
35 a 47	21.5	22.2	21.8
48	13.1	5.3	9.7
49 a 59	17.3	12.6	15.3
60 a más	28.3	20.8	25.1
Total relativo	100.0	100.0	100
PEA Ocupada	6,426,691	4,845,027	11,271,718

8.3.6 Índice de variación de empleo en empresas privadas de 10 y más trabajadores y ámbito geográfico.

Índice de variación de empleo en empresas privadas
de 10 y más trabajadores y ámbito geográfico, julio 2004.

Índice			Variación mensual		
Perú	Lima	Resto	Perú	Lima	Resto
106.4	106.6	104.7	0.1	0.0	0.3

Base: enero 2001 = 100.

Nota.- el gráfico indica que la empresa extractiva: 6.6% de empleo

8.3.7 PEA total según estructura demográfica y niveles de empleo.

PEA total según estructura demográfica
y niveles de empleo, 2000 (en %)

Variables	Lima Metropolitana	Huancayo	Arequipa
Cifras expandidas	3,542,784	136,077	326,302
Estructura demográfica	100.0	100.0	100.0
Hombre	57.2	50.7	53.7
Mujer	42.8	49.3	46.3
Nivel de empleo	100.0	100.0	100.0
Desempleo	7.8	8.4	13.2
Subempleo	37.9	46.1	34.8
Subempleo por horas	11.3	15.9	12.5
Subempleo por ingresos	26.6	30.2	22.3
Empleo adecuado	54.3	45.4	51.9

Fuente: Convenio MTPE – INE ENAHO III trimestre 2000

Elaboración MTPE – Programa de Estadísticas y Estándares Laborales (PEEL)

8.3.8 PEA Ocupada según diversas variables.

PEA Ocupada según diversas variables, 2001 (en %)

Variables	Lima Metropolitana	Arequipa
Cifras expandidas	3,411,790	344,952

Estructura de mercado	100.0	100.0
Sector privado	45.3	43.8
Mediana y grande	13.7	8.3
Grupo ocupacional	100.0	100.0
Trabajador de actividad extractiva	1.3	5.8
Rama de actividad	100.0	100.0
Actividad extractiva	1.7	6.2

8.3.9 PEA Ocupada por sexo según grupo ocupacional.

PEA Ocupada por sexo según grupo ocupacional, 2000 (en %)

Ocupación	Hombre	Mujer	Total
Minero y cantero	0.4	0.0	0.3
PEA ocupada	6,426,691	4,845,027	11,271,718

8.3.10 Perú Rural: Distribución de PEA Ocupada por sexo según rama de actividad.

Perú Rural. Distribución de PEA Ocupada por sexo según rama de actividad económica, 1998 – 2000 (en porcentajes)

Año	Universo	Agricultura	Minería	Total relativo	PEA Ocupada
1998	Hombre	69.8	1.0	100.0	2,136,617
	Mujer	58.6	0.0	100.0	1,538,737
	Total	65.1	0.6	100.0	3,675,364
1999	Hombre	81.8	0.7	100.0	2,278,549
	Mujer	68.4	0.1	100.0	1,772,642
	Total	76.0	0.4	100.0	4,051,198
2000	Hombre	79.9	0.5	100.0	2,359,045
	Mujer	72.2	0.1	100.0	1,784,298
	Total	76.6	0.3	100.0	4,143,343

8.3.11 Perú Rural: Distribución de la PEA Ocupada por sexo según horas semanales de trabajo.

Perú Rural: Distribución de la PEA Ocupada por sexo según horas semanales de trabajo, 2000 (en porcentajes)

Horas semanales de trabajo	Hombre	Mujer	Total
Hasta 14	2.3	4.6	3.3
15 a 34	18.2	41.0	28.0
35 a 47	25.9	26.4	26.1
48	17.8	5.1	12.3
49 a 59	18.2	12.6	15.8
60 a más	17.7	10.2	14.4
Total relativo	100.0	100.0	100.0
PEA Ocupada	2,359,045	1,784,298	4,143,343

8.3.12 Total de trabajadores de empresas privadas.

Total de trabajadores de empresas privadas (junio 2002)

Categoría ocupacional	Número de trabajadores
Ejecutivos	42,738
Empleados	513,766
Obreros	373,677
Total	930,181

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Elaboración propia

8.3.13 Promedio de remuneraciones nominales por ciudad.

Promedio de remuneraciones nominales brutas por categoría ocupacional y promedio de remuneraciones nominales brutas por categoría ocupacional y promedio de remuneraciones netas, junio 2003 (en nuevos soles)

Ciudades	Obreros
Arequipa	716.81
Huancayo	704.99

Lima	921.97
Total	870.13

Fuente. MTPE – DUPEFP, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, junio 2003

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Nota: Los salarios de los obreros han sido mensualizados multiplicando el salario diario por 30 días.

8.3.14 Índice de empleo en empresas de 10 a más trabajadores en ciudades.

Índice de empleo en empresas de 10 a más trabajadores en ciudades a julio 2004.

Fecha	Arequipa	Huancayo
Enero 2001	100.00	100.00
Julio 2004	106.3	128.6

8.3.15 Arequipa: Distribución de empleo en empresas privadas de 10 a más trabajadores.

Arequipa: Distribución de empleo en empresas privadas de 10 a más trabajadores según sectores económicos, julio 2004: 5.6%

Sector económico	%
Extractivas	5,6
Industria	38,9
Electricidad, gas y agua	4,0
Comercio	9,8
Transportes u comunicaciones	7,6
Servicios	34,1

8.3.16 Promedio de ingreso de obreros y de trabajadores en total por tamaño de empresas mineras.

Promedio de ingreso de obreros y de trabajadores en total por tamaño de empresas mineras

Actividad económica	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	500 a más	Subtotal obreros	Total de trabajadores
Explotación								

de minas y canteras	851.94	717.13	938.12	1,032.30	1,210.25	2,437.72	1,477.97	2,742.02
Total	557.25	646.06	762.54	829.54	932.21	1001.67	880.11	1662.28

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Elaboración realizada con datos extraídos del Cuadro N° 41 sobre promedio de ingreso de trabajadores por tamaño de empresa y categoría ocupacional, según actividad económica (junio 2002)

Notas:

1. El tamaño de la empresa se determina por el número del total de sus trabajadores, lo cual aparece en la primera fila.
2. El total de trabajadores es la suma de obreros, empleados y ejecutivos.

8.3.17 Número de obreros por tamaño de empresa y total de trabajadores sujetos a negociación colectiva en empresas mineras.

Número de obreros por tamaño de empresa y total de trabajadores sujetos a negociación colectiva en empresas mineras.

Actividad económica	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	500 a más	Subtotal obreros	Total de trabajadores
Explotación de minas y canteras	16	5	32	98	3,080	3,080	7,140	10,168
Total	211	489	1,086	3,529	18,471	18,471	42,371	80,490

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Elaboración realizada con datos extraídos del Cuadro N° 42 sobre número de trabajadores sujetos a negociación colectiva por tamaño de empresa y categoría ocupacional, según actividad económica (junio 2002)

Notas:

1. El tamaño de la empresa se determina por el número del total de sus trabajadores, lo cual aparece en la primera fila.
2. El total de trabajadores es la suma de obreros, empleados y ejecutivos.

8.3.18 Número de obreros por tamaño de empresa y total de trabajadores en empresas mineras.

Número de obreros por tamaño de empresa y total de trabajadores en empresas mineras

Actividad económica	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	500 a más	Subtotal obreros	Total de trabajadores
Explotación de minas y canteras	186	404	1,325	3,205	12,159	6,067	23,346	39,755
Total	15,688	28,402	44,203	50,316	131,298	103,770	373,677	930,181

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Elaboración realizada con datos extraídos del Cuadro N° 39 sobre número de trabajadores por tamaño de empresa y categoría ocupacional, según actividad económica (junio 2002)

Notas:

1. El tamaño de la empresa se determina por el número del total de sus trabajadores, lo cual aparece en la primera fila.
2. El total de trabajadores es la suma de obreros, empleados y ejecutivos.

8.3.19 Número de trabajadores por ingreso promedio mensual en empresas mineras.

Cuadro sobre número de trabajadores por ingreso promedio mensual

Actividad económica	Número de empresas	Número de obreros	Pagos mensuales permanentes	Pagos no permanentes	Promedio de obreros	Promedio de trabajadores
Explotación de minas y canteras	382	23,346	1,190.83	287.14	1,477	2,742.02
Total	25,065	373,677	748.72	131.39	880.11	1,662.28

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Elaboración realizada con datos extraídos del Cuadro N° 40 sobre número de trabajadores por ingreso promedio mensual y categoría ocupacional, según actividad económica (junio 2002)

8.3.20 Promedio de remuneraciones brutas nominales y reales e índices.

Promedio de remuneraciones brutas nominales y reales e índices por categoría ocupacional, según actividad económica y negociación colectiva (en nuevos soles)

Año	Mes	Obreros (diario)
-----	-----	------------------

		Salarios nominales	Salarios reales	Índice 1/
2002	Junio	30.62	18.98	87.18
	Diciembre	29.96	18.78	86.23
2003	Junio	30.73	19.02	87.35
	Diciembre	31.52	19.28	88.53

Notas:

1. Las cifras de salarios nominales de 2003 son preliminares.
2. Los índices son calculados respecto al promedio ponderado de remuneraciones por número de trabajadores del año base: 1994 = 100.

Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios

(trimestral) diciembre 2001 a diciembre 2002

(semestral) junio y diciembre 2003.

8.3.21 Promedio de ingreso de obreros en planillas de empresas mineras por tipo de contrato.

Promedio de ingreso de obreros en planillas de empresas mineras por tipo de contrato (junio 2002)

Actividad económica	Numero de empresas	Contrato indeterminado	Contrato sujeto a modalidad	Contrato a tiempo parcial	Subtotal	Total
Explotación de minas y canteras	382	1,618.12	970.10	500.23	1,477.97	2,742.02
Total	25,065	990.99	731.89	774.15	880.11	1,662.28

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Elaboración realizada con datos extraídos del Cuadro N° 44 sobre promedio de ingreso de trabajadores por tipo de contrato y categoría ocupacional, según actividad económica (junio 2002)

8.4. Encuesta a mujeres mineras de La Oroya

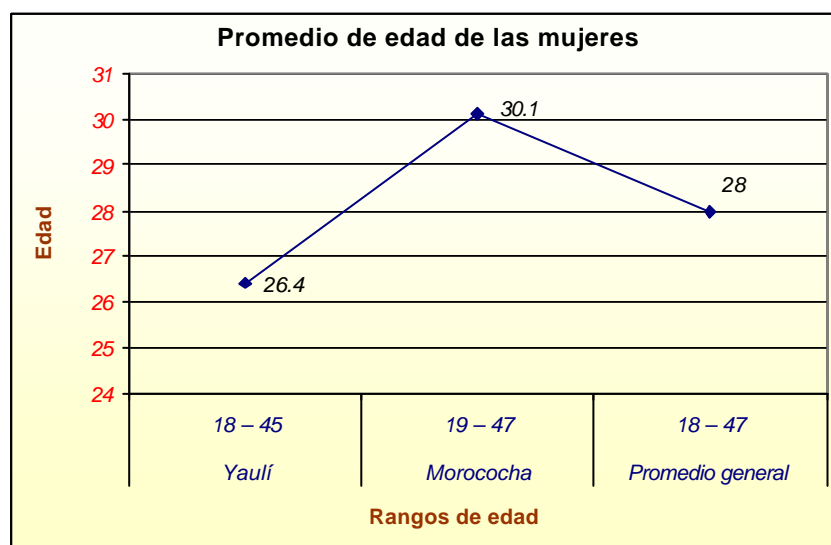
8.4.1 Cuadro y gráfico sobre total mujeres encuestadas.

Yauli	34
Morococha	26
Total	60



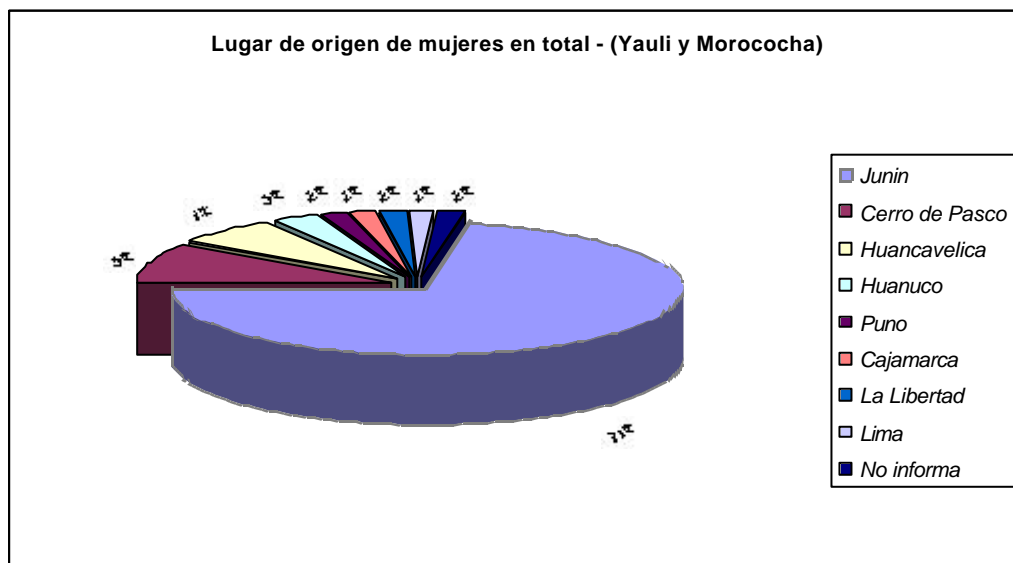
8.4.2 Cuadro sobre edades y gráfico sobre el promedio de edad de las mujeres.

LUGAR	EDADES	PROMEDIO
Yauli	18 – 45	26.4
Morococha	19 – 47	30.1
Promedio general	18 – 47	28



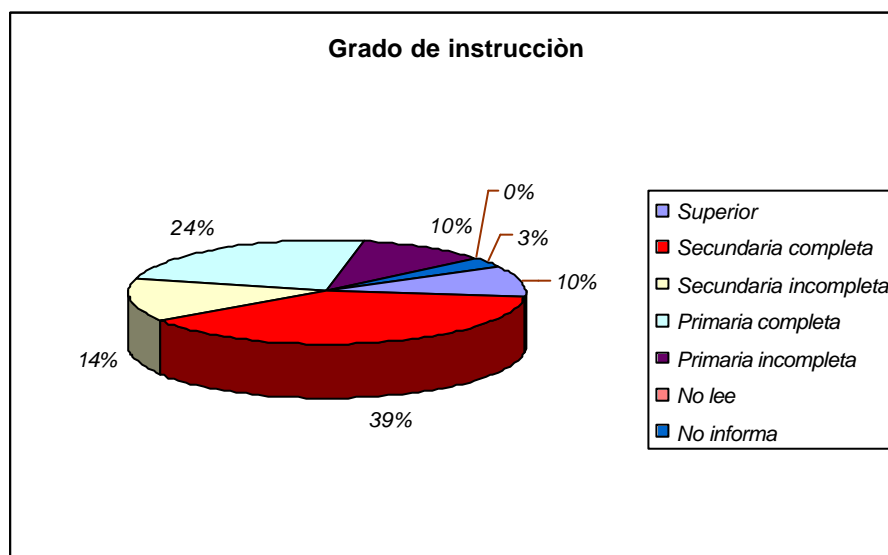
8.4.3 Cuadro diferenciado sobre lugar de origen y gráfico sobre lugar de origen en total.

Descripción	Yauli	Morococha	Total
Junín	25	19	44
Cerro de Pasco	2	2	6
Huancavelica	4	1	4
Huanuco	0	2	2
Puno	0	1	1
Cajamarca	0	1	1
La Libertad	1	0	1
Lima	1	0	1
No informa	1	0	1
Total	34	26	60



8.4.4 Cuadro diferenciado sobre grado de instrucción y gráfico sobre grado de instrucción en total.

Descripción	Yauli	Morococha	Total
Superior	6	0	6
Secundaria completa	13	10	23
Secundaria incompleta	6	2	8
Primaria completa	5	9	14
Primaria incompleta	2	5	7
No lee	0	0	0
No informa	2	0	2
Total	34	26	60

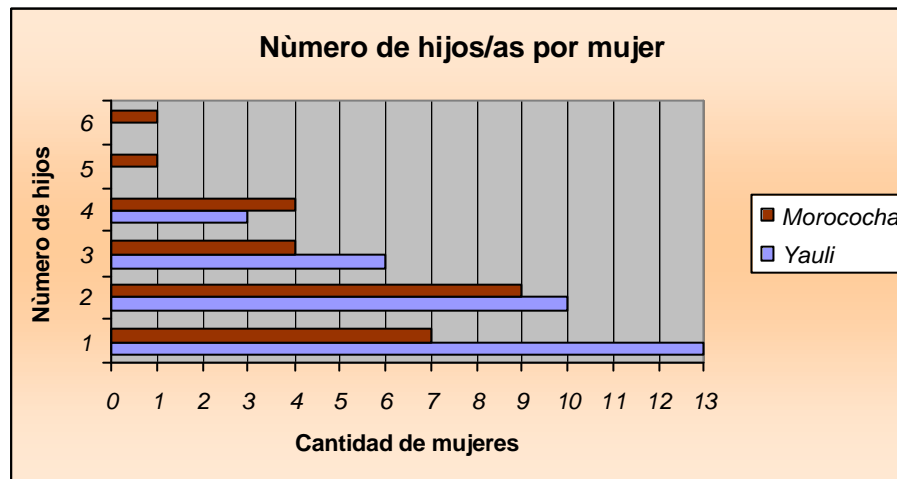


8.4.5 Cuadro diferenciado sobre cantidad promedio de hijos.

Descripción	Yauli	Morococha	total
Cantidad	1 a 4	1 a 6	1 a 6
Promedio	1.9	2.5	2.1
No informan pero tienen	2	1	3

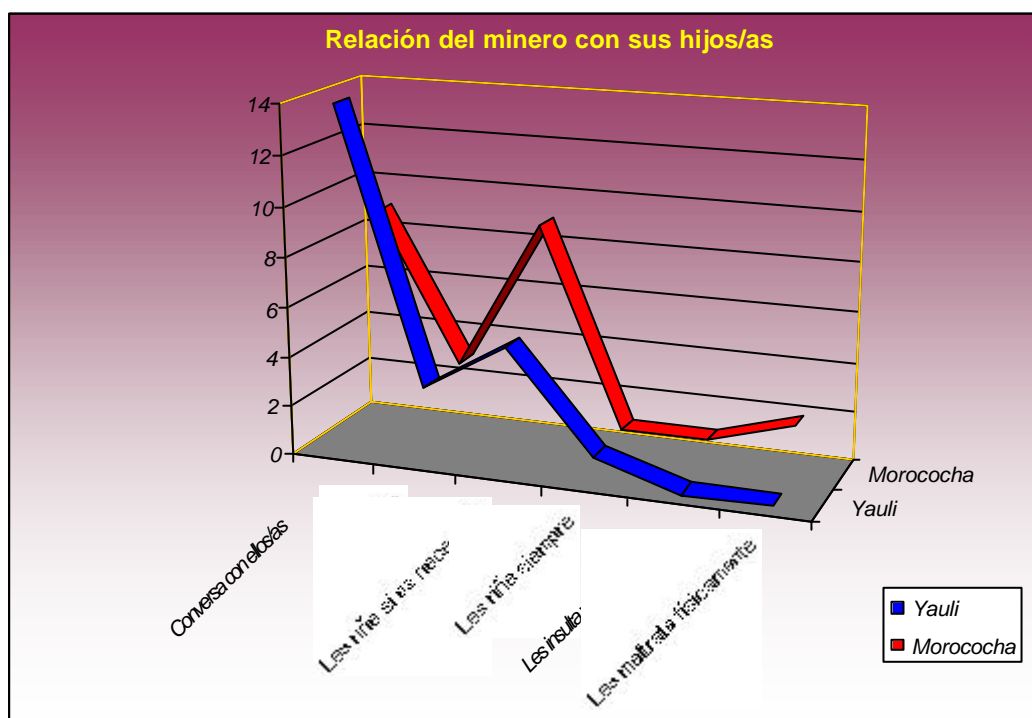
8.4.6 Cuadro y gráfico diferenciados sobre número de hijos por mujer.

Número de hijos	Yauli	Morococha	Total
1	13	7	20
2	10	9	19
3	6	4	10
4	3	4	7
5	0	1	1
6	0	1	1
No informa	2	0	2
Total	34	26	60



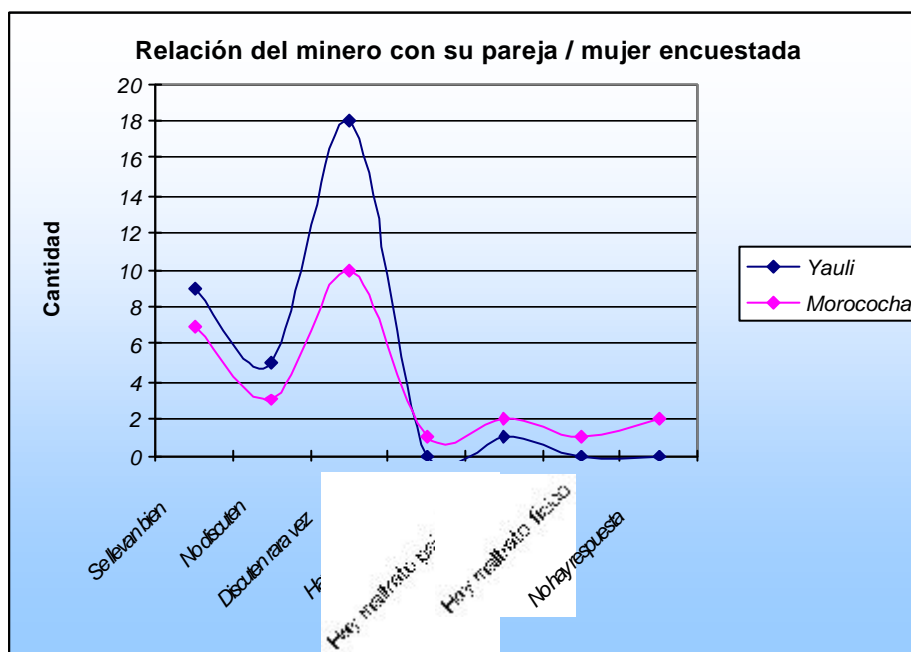
8.4.7 Cuadro y gráfico diferenciados sobre relación del minero con sus hijos/as.

Descripción	Yauli	Morococha	Total
Conversa con ellos/as	14	9	23
No les riñe	3	3	6
Les riñe si es necesario	5	9	14
Les riñe siempre	1	1	2
Les insulta y castiga	0	1	1
Les maltrata físicamente	0	2	2
Total	23	25	48



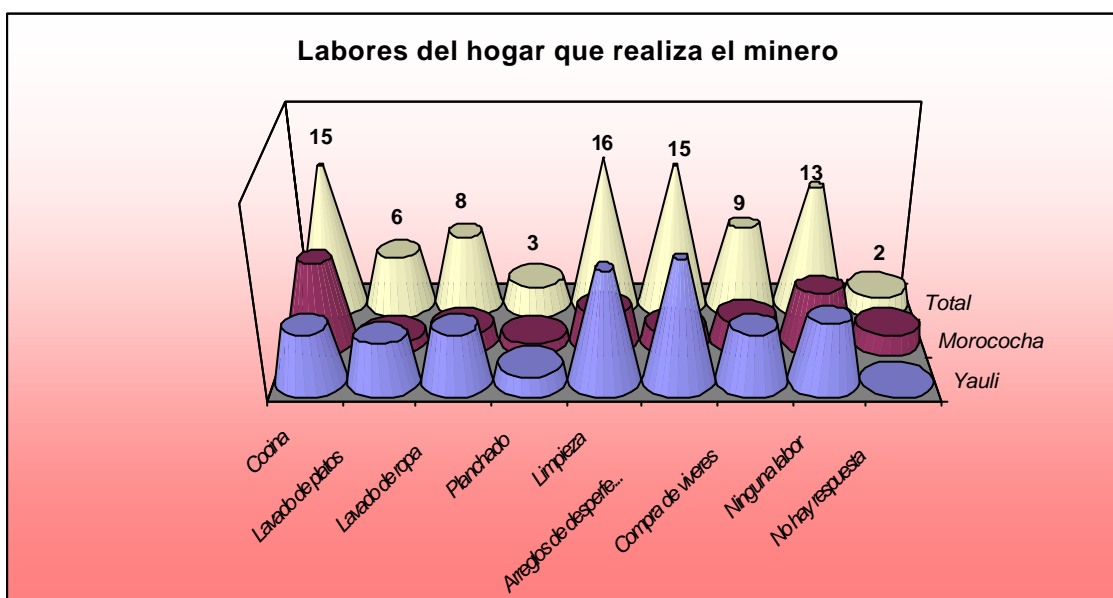
8.4.8 Cuadro y gráfico diferenciados sobre la relación de pareja entre el minero con la mujer.

Descripción	Yauli	Morococha	Total
Se llevan bien	9	7	16
No discuten	5	3	8
Discuten rara vez	18	10	28
Hay discusiones	0	1	1
Hay maltrato psicológico	1	2	3
Hay maltrato físico	0	1	1
No hay respuesta	0	2	2
Total	34	26	60



8.4.9 Cuadro y gráfico diferenciados sobre labores del hogar del trabajador minero.

Descripción	Yauli	Morococha	Total	Porcentaje relativo
Cocina	6	9	15	25%
Lavado de platos	5	1	6	10%
Lavado de ropa	6	2	8	13.33%
Planchado	2	1	3	5%
Limpieza	12	4	16	26.66%
Arreglos de desperfectos	13	2	15	25%
Compra de viveres	6	3	9	15%
Ninguna labor	7	6	13	21.66%
No hay respuesta	0	2	2	3.33%
Total relativo	34	26	60	100%

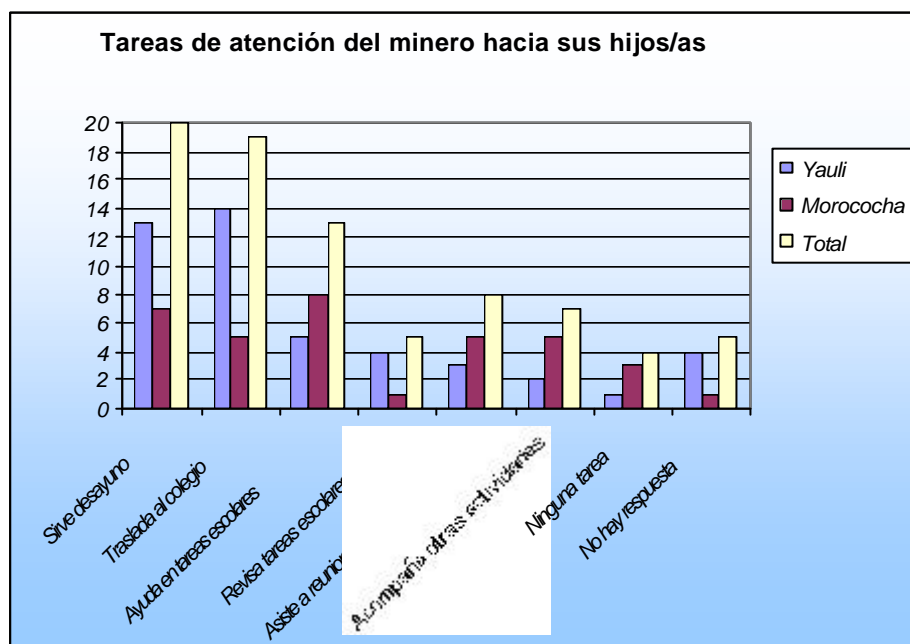


8.4.10 Cuadro diferenciado sobre cantidad de tareas realizadas por mineros en labores del hogar.

Cantidad de tareas	Yauli	Mororocho	Total
7	2	0	2
6	0	0	0
5	0	0	0
4	2	1	3
3	1	1	2
2	2	0	2
1	19	16	35
0	8	6	14
No hay respuesta	0	2	2

8.4.11 Cuadro y gráfico diferenciados sobre atención del minero hacia sus hijos/as.

Descripción	Yauli	Morococha	Total	Porcentaje
Sirve desayuno	13	7	20	30%
Traslada al colegio	14	5	19	31.66%
Ayuda en tareas escolares	5	8	13	21.66%
Revisa tareas escolares	4	1	5	8%
Asiste a reuniones de padres	3	5	8	13.33%
Acompaña otras actividades	2	5	7	11.66%
Ninguna tarea	1	3	4	6.66%
No hay respuesta	4	1	5	8%
Total relativo	34	26	60	100%

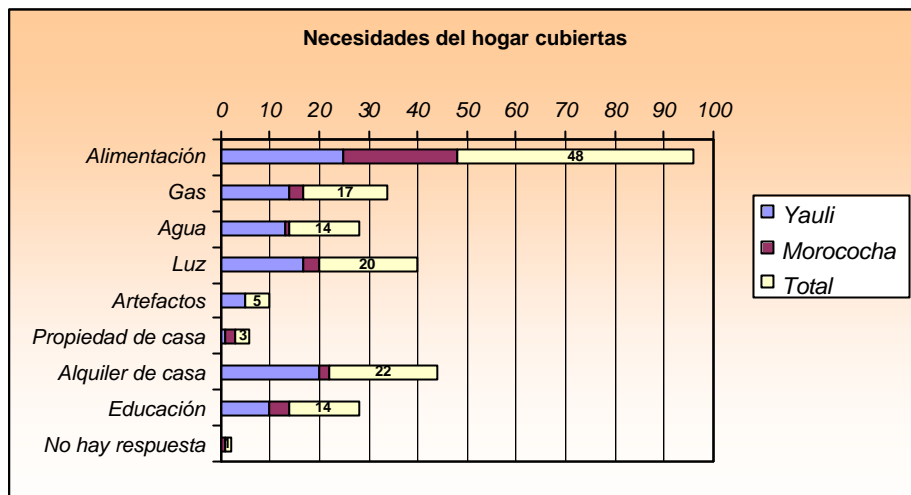


8.4.12 Cuadro diferenciado sobre cantidad de tareas realizadas por los mineros hacia sus hijos/as.

Cantidad de tareas	Yauli	Morococha	Total
6	0	2	2
5	1	0	1
4	1	1	2
3	2	0	2
2	3	1	4
1	17	19	36
0	6	2	8
No hay respuesta	4	1	5
Total	34	26	60

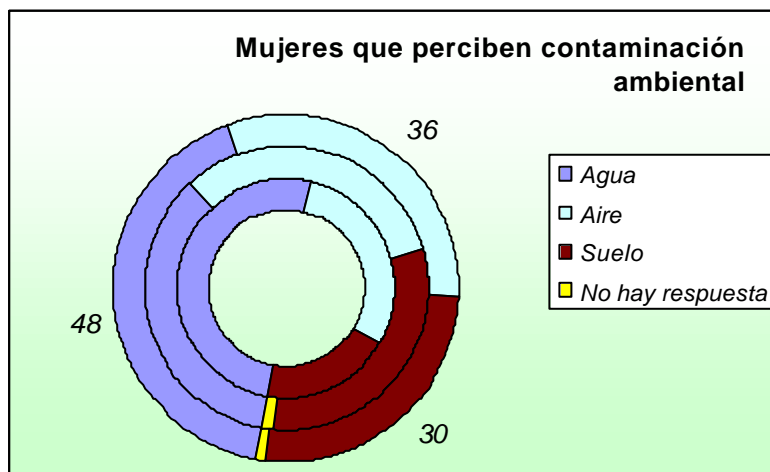
8.4.13 Cuadro y gráfico diferenciados sobre las necesidades del hogar cubiertas por el ingreso.

Descripción	Yauli	Morococha	Total	Porcentaje relativo
Alimentación	25	23	48	80%
Gas	14	3	17	28.33%
Agua	13	1	14	23.33%
Luz	17	3	20	33.33%
Artefactos	5	0	5	8.33%
Propiedad de casa	1	2	3	5%
Alquiler de casa	20	2	22	36.66%
Educación	10	4	14	23.33%
No hay respuesta	0	1	1	16.66%
Total relativo	34	26	60	100%



8.4.14 Cuadro y gráfico diferenciados sobre contaminación ambiental y mujeres que la perciben.

Elemento	Yauli	Morococha	Total	% de mujeres
Agua	24	24	48	80%
Aire	14	22	36	60%
Suelo	9	21	30	50%
No hay respuesta	0	1	1	1.60%



8.4.15 Formato de encuesta realizada a mujeres mineras de La Oroya

La presente encuesta es confidencial y tiene únicamente fines de investigación a cargo de la abogada Tammy Quintanilla Zapata. Agradezco su colaboración en LLENAR ESTA FICHA. (Dic. 2004)

1. Ocupación _____ 2. Edad _____

3. Lugar de nacimiento _____
(distrito, provincia y departamento)

4. Grado de instrucción _____ 5. Cantidad de hijos/as _____

6. ¿Su esposo, conviviente o padre de sus hijos/as trabaja en la mina? (marcar con un aspa) SI NO

7. ¿Cada cuánto tiempo él se encuentra en el hogar y cuánto tiempo él va a trabajar?

Ejemplo: Diez días se encuentra en casa y veinte días está en la mina.
(Poner cantidad de días) _____ días se encuentra en casa y _____ días está en la mina.

8. Cuando él está en la mina, ¿usted le prepara sus alimentos diariamente? (marcar) SI NO

9. ¿Los alimentos llegan a él en buena condición, calientes como para consumirlos? (marcar)

- | | |
|-----------------|---|
| a. En camión | d. Llegan calientes |
| b. Llegan fríos | e. La empresa se encarga de darle sus alimentos |
| c. Yo los llevo | |

10. Cuando él está en el hogar, ¿cómo es la relación con sus hijos/as?

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| a. Muy buena, conversa con ellos/as | d. Difícil, les riñe siempre |
| b. Buena, no les riñe | e. Agresiva, les insulta y castiga |
| c. Regular, les riñe si es necesario | f. Agresiva, les maltrata físicamente |

11. Cuando él está en el hogar, ¿cómo es la relación de él con usted?

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| a. Muy buena, nos llevamos bien | d. Conflictiva, hay más discusiones |
| b. Buena, no discutimos | e. Agresiva, hay maltrato psicológico |
| c. Regular, discutimos muy rara vez | f. Agresiva, hay maltrato físico |

12. Cuando él está en el hogar, ¿realiza algunas labores de la casa? o respecto de sus hijos/as?

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| a. Cocina | e. Limpieza de la casa |
| b. Lavado de platos | f. Arreglo de desperfectos en la casa |
| c. Lavado de ropa | g. Compra de viveres o alimentos |
| d. Planchado | h. Ninguna labor |

13. Cuando él está en el hogar, ¿participa en las labores de atención a sus hijos/as?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| a. Les da el desayuno a sus hijos/as | e. Va a reuniones de padres de familia |
| b. Traslada a sus hijos/as al colegio | f. Acompaña a sus hijos/as en otras actividades |
| c. Ayuda en las tareas escolares | g. Ninguna labor |
| d. Revisa las tareas escolares | |

14. ¿Es suficiente el dinero que gana él en su trabajo? ¿Para qué alcanza?

- a. Los alimentos
- b. El combustible para cocinar
- c. El agua
- d. La luz
- e. Artefactos para el hogar
- f. La propiedad de la casa
- g. El alquiler de la casa
- h. La educación de hijos/as

15. ¿Hay contaminación en su ambiente o en su hogar? ¿Dónde?

- a. En el agua
- b. En el aire
- c. En el suelo

GRACIAS. Escriba el nombre de Usted (Si no desea escribir SU NOMBRE en esta ficha, no lo haga)

