



## PROYECTO

## VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

**NEWMONT MINING CORPORATION – Compañía Minera Yanacocha  
S.R.L.**

**2007**

## I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

### 1.1 Newmont Mining Corporation en el mundo

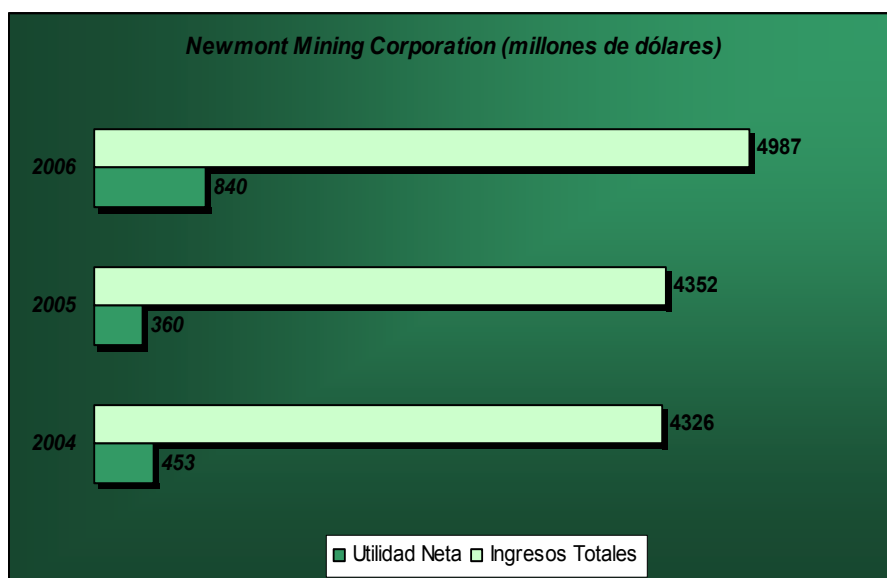
**Sede Principal:** Estados Unidos

Newmont es una de las principales empresas extractoras de oro del mundo. Fue fundada en 1921, y tiene presencia en la Bolsa de Nueva York (NYSE) desde 1925.

La compañía fue establecida en Denver, Colorado, y actualmente emplea aproximadamente 15.000 personas, la mayoría de las cuales trabaja en las minas de Newmont en los Estados Unidos, Australia, Perú, Indonesia, Bolivia, Nueva Zelanda y México. Recientemente ha desarrollado su primer proyecto en Ghana y a fines de 2006 produjo por encima de 20 millones de onzas de reservas de oro.

Su equipo de exploración ha permitido a la compañía explorar y adquirir características de las mejores muestras de oro del mundo. La corporación ha reportado reservas de oro de 93.9 millones de onzas.

Newmont está comprometido con ser uno de los grupos con los más altos niveles y liderazgo en áreas de manejo ambiental, de salud y seguridad para sus empleados y comunidades vecinas.

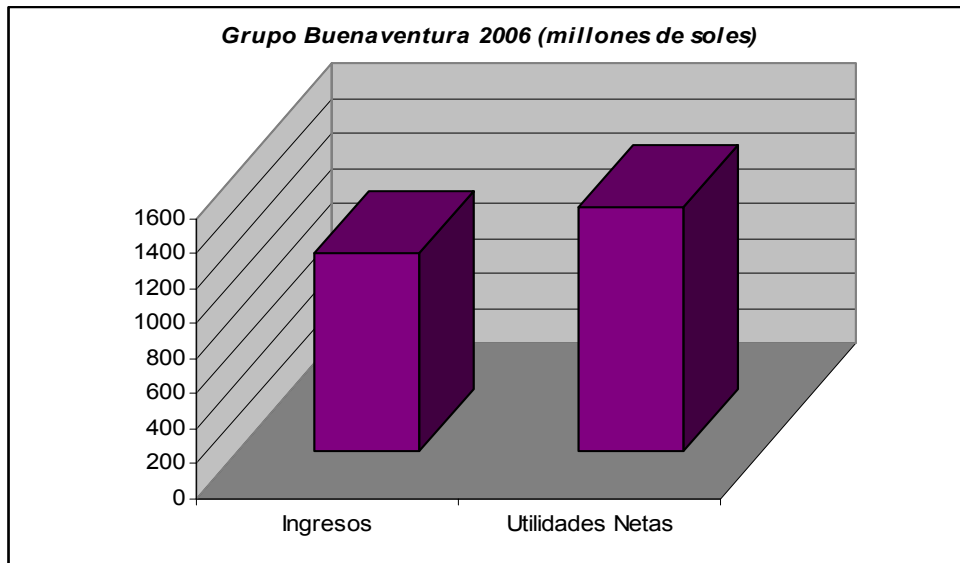


Fuente: [www.newmont.com](http://www.newmont.com)

Elaboración Propia

El objetivo de Newmont es optimizar su inversión promocionando el oro en todas sus formas, asegurando los canales de distribución. Newmont provee información de mercado con respecto a la demanda del oro.

La compañía tiene intereses en ampliar su portafolio en petróleo, carbón, hierro, gas y refinación del oro.



Fuente: Perú – The Top 10,000 Companies  
Elaboración Propia

## 1.2 Compañía Minera Yanacocha S.R.L. en el Perú

### 1.2.1 Perfil y Reseña Histórica



Fuente: [www.yanacocha.com.pe](http://www.yanacocha.com.pe)

La Minera se dedica a la exploración y producción de oro que se encuentra en las concesiones mineras de su propiedad y en aquellas de propiedad de Chaupiloma.

La compañía fue constituida mediante escritura pública el 14 de enero de 1992 y fue transformada a Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada (S.R.L) en 1999.

Tras 10 años de exploraciones en 1990 se iniciaron estudios de factibilidad de una planta piloto de lixiviación en pilas. Luego de resultados exitosos de la planta piloto, se inició el proyecto en 1992.

*Según la empresa, Yanacocha es una minera constituida por 8 mil trabajadores, que viven junto a sus familias en la ciudad de Cajamarca. 104 empresas locales de bienes y servicios son proveedoras directas de Yanacocha. Las operaciones están en una zona que cuenta con 65 comunidades cercanas con 20 000 habitantes que se han visto beneficiados por los proyectos de salud, educación, saneamiento e infraestructura impulsados por la empresa<sup>1</sup>.*

Durante el inicio de las operaciones de Carachugo se produjo la primera barra de Oro, en agosto de 1993. Ese año alcanzó 81,497 onzas de oro producido.

El segundo yacimiento, Maqui Maqui, se comenzó a explotar en 1994 y la producción del primer millón de onzas se completó en febrero de 1996. Ese mismo año se iniciaron trabajos en la mina San José, y en 1997 en la mina Cerro Yanacocha. Actualmente se encuentran en operaciones los proyectos de Yanacocha y La Quinua.

### **Operaciones de la Minera**

Las operaciones consisten en la exploración de cinco tajos abiertos ubicados en la provincia de Cajamarca: Carachugo, San José, Maqui Maqui, Cerro Yanacocha y La Quinua, de los cuales los dos últimos se encuentran en operación.

Los minerales extraídos no requieren de molienda o tratamiento previo, en vista de que están compuesto por óxidos, material poroso y material de fácil percolación. Hasta el mes de mayo de 2004, el mineral extraído de La Quinua requirió un proceso de adición de cemento y aglomeración antes de ser colocado en la cancha de lixiviación respectiva.

En ambos tajos, que se encuentran actualmente en operación, el mineral de desecho o de baja ley se almacena en zonas cercanas a los tajos que han sido específicamente preparadas para este propósito.

Como resultado de la lixiviación, la solución rica se coloca en pozas contiguas a cada cancha de lixiviación y desde allí se bombea a la correspondiente planta de procesamiento Merrill – Crowe (proceso de precipitación que utiliza zinc).

La solución obtenida de Maqui Maqui, Carachugo y San José es tratada en la planta de Pampa Larga y la solución de la Quinua y Cerro Yanacocha es tratada en la Planta de Yanacocha. Con el fin de ampliar la capacidad de

---

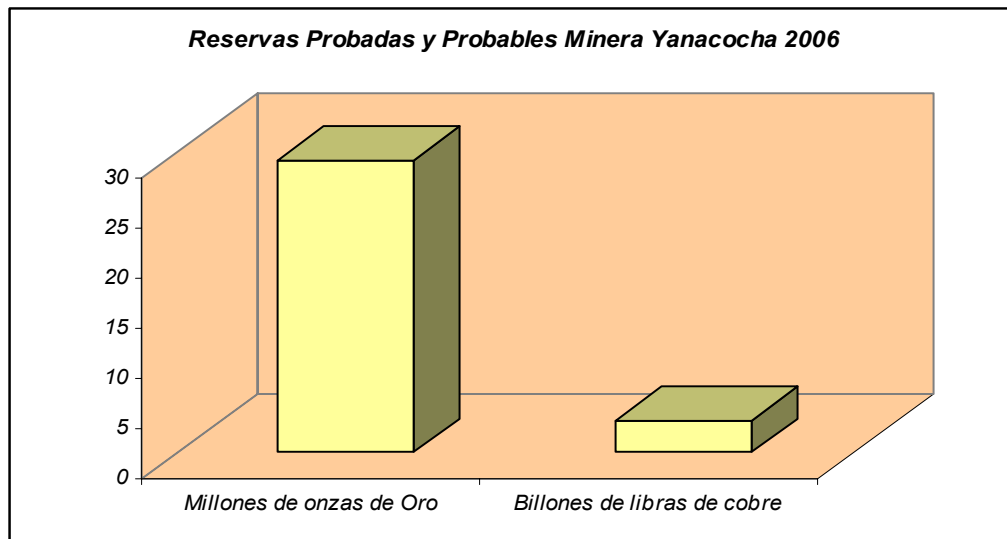
<sup>1</sup> <http://www.yanacocha.com.pe/yanacocha.htm>

procesamiento, se utilizan tres plantas de columna de Carbón que permiten enriquecer la solución antes de ser sometida al proceso Merrill – Crowe.

Una vez que los minerales son extraídos de la solución, el precipitado es fundido, produciendo barras de doré (con contenido de oro y plata). Las barras de doré son transportadas por una compañía de seguridad y son refinadas fuera del Perú.

Desde el año 1997, la Minera Yanacocha está conectada al sistema nacional de electricidad del Perú y desde 2001 mediante una línea de transmisión de 220 Kilovoltios desde la subestación Trujillo – Norte hasta la subestación Cajamarca – Norte en Cajamarca. Esta línea es de propiedad del Consorcio Energético Huancavelica – CONEHUA.

El total de las Reservas de 2006 de la Minera Yanacocha fueron:



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

El proyecto de Minas Conga comprende dos depósitos de cobre-oro localizados al noreste del área operativa de Minera Yanacocha en las provincias de Celendín, Cajamarca y Hualgayco.

Este proyecto tiene reservas probadas y probables de 11.8 millones (no auditado) de onzas de oro y 3.2 mil millones (no auditado) de libras de cobre al 31 de diciembre de 2006 y del año 2005.

En marzo de 2007, la empresa volvió referirse al tema de explotación del Cerro Quilish, anunciando que solamente instalarían en dicho lugar una torre eléctrica para abastecer a su proyecto "La Quinua". Debido al que el Cerro Quilish ya no forma parte de sus proyectos auríferos.

### Plan de Inversión

Para el año 2007 se tiene planeado las siguientes inversiones principales:

- Construcción de Molino de Oro
- Continuación del Proyecto Conga
- Expansión de las canchas de lixiviación Carachugo 11, La Quinua 7 y Yanacocha S.A.
- Planta de tratamiento de aguas en La Quinua
- Adquisición de equipo pesado de minería y diversos otros equipos.

### 1.2.2 Unidades de Producción

Plantas de Producción	Ubicación
Cinco minas: Carachugo, San José, Maqui Maqui, Cerro Yanacocha y La Quinua.	Cajamarca

Fuente: CONASEV

La mayoría de los socios de la compañía son propietarios de la SMRL Chaupiloma Dos de Cajamarca, titular de las concesiones que son explotadas por la compañía. La compañía paga a Chaupiloma una regalía de 3% sobre la producción trimestral vendida a precios de mercado.

Los Activos principales de la minera son:

- Yacimientos de mineral
- Canchas de Lixiviación
- Maquinarias y Equipos
- Edificios y Construcciones
- Desarrollo Minero

En diciembre de 2006, la compañía adquirió la concesión minera de La Carpa por US\$ 11.4 millones.

### 1.2.3 Estructura de Propiedad

Accionista	País	Participación
Newmont Second Capital Corporation	USA	51.35%
Compañía Minera Condesa S.A.	Perú	43.65%
International Finance Corporation	USA	5.00%

Fuente: CONASEV

Los socios son: Newmont Second Capital Corporation, subsidiaria de Newmont Mining Corporation, empresa constituida en el Estado de Delaware, Estados

Unidos, Compañía Minera Condesa S.A. subsidiaria de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. empresa constituida en el Perú y la Corporación Financiera Internacional, brazo financiero del Banco Mundial, con sede en Washington, Estados Unidos.

El Grupo minero Buenaventura es el grupo peruano más grande del país, gracias a su Compañía de Minas Buenaventura y su participación en la Minera Yanacocha.

El grupo cuenta con 13 empresas afiliadas, entre las que destacan: Orcopampa, Uchucchacua, Julcani; y sus exploraciones en: Los Pircos, La Zanja, Tantahuatay en Cajamarca, Marca Punta (Pasco), Polacota (Arequipa), Minashiop, y Puquio (Ayacucho), entre otros.

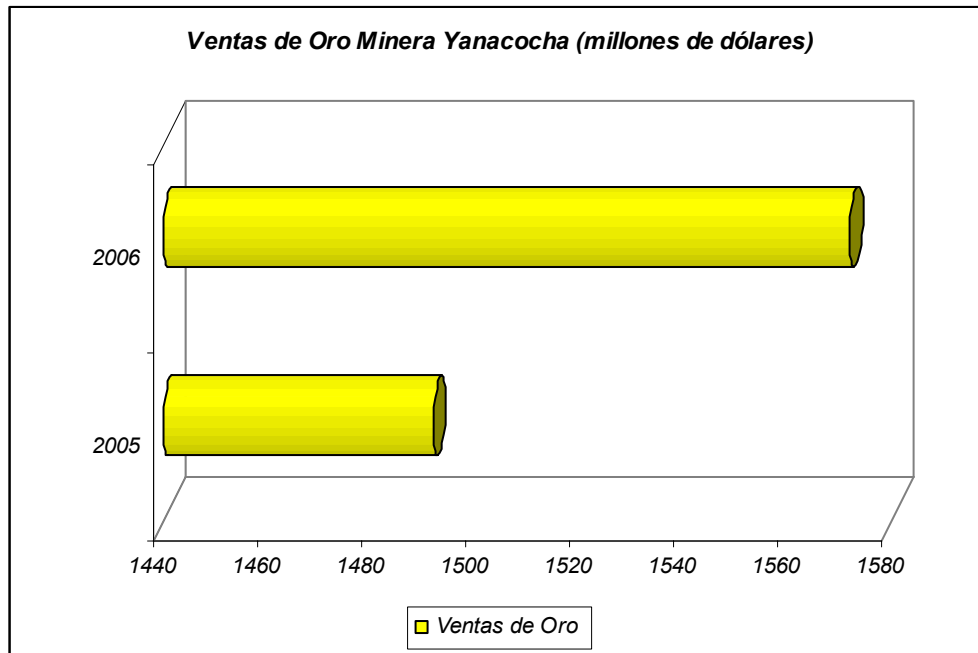
#### **1.2.4 Situación Financiera**

Los resultados económicos del año pasado y del año 2005 han sido afectados por los siguientes factores:

- Aumento por ventas netas de 2.7%
- Los Costos de Ventas disminuyeron en 10%
- Aumento de los Gastos de Administración 65% en y disminución en Gastos de Ventas en 16%
- Incremento de los ingresos y de los gastos financieros del año 2006 con respecto del año 2005.

La empresa no depende de un número limitado de clientes para la venta de su producto, en vista que el oro puede ser vendido a través de una serie de operadores de mercados en todo el mundo.

Todas las ventas de oro se efectuaron en el extranjero, habiendo realizado un número limitado de operaciones menores de canje a empresas exportadoras de joyerías.



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

El incremento de las ventas de la empresa fue debido fundamentalmente al incremento significativo del precio promedio del oro y de la plata. Dicho efecto pudo ser contrarrestado por una disminución en las onzas de oro vendidas (744.5 mil onzas) como resultado de una menor producción.

El aumento del costo de ventas es explicado por el incremento en los precios de suministros, principalmente el combustible, llantas, entre otros; y por otro lado, un incremento en el consumo de cianuro, cal, zinc y energía. Si bien hubo un incremento, hubo una diferencia considerable por tipo de cambio, disminuyendo el costo de ventas en un 10% con respecto de 2005.

Los gastos financieros aumentaron debido al acuerdo firmado con el gobierno de un aporte voluntario, el incremento de la participación de los trabajadores y una provisión por gastos relacionados a la reparación de la falla en el Pad de la Quinua.

La venta de oro y su respectivo costo serán determinados por: optimización del plan de minado, descubrimiento y desarrollo de nuevos depósitos de mineral, y el desarrollo del proyecto Conga, que está planificado para la producción del 2011.

En el 2006, la parte corriente de la participación de los trabajadores ascendió a US\$76.0 millones (US\$ 68.8 millones en el año 2005).

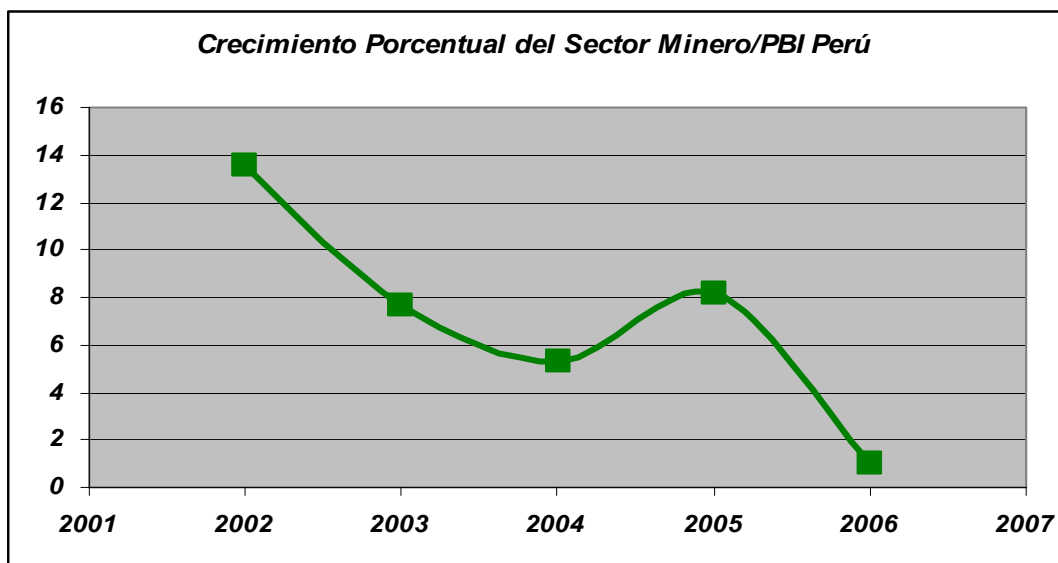
**Principales Cuentas Financieras  
(Miles de nuevos soles)**

Cuentas	2005	2006	2007*
Activo	4,847,009	5,816,901	6,006,390
Pasivo	1,258,675	1,987,111	1,784,468.4
Patrimonio	3,588,334	3,829,790	4,221,921.6
Ventas Netas	5,015,664	5,152,903	3,533,499.84
Utilidades	1,761,716	1,810,829	761,879.04
Gastos Financieros	-10,301	-30,474	-49,186.8

Fuente: CONASEV  
(\*) Al 31 de diciembre del 2006

**1.2.5 Importancia de la Empresa para la Economía Peruana**

En el 2006, el sector minero representó el 4.7% del PBI. La reducción de la tasa de crecimiento (0.97%) es explicada por la reducción en la explotación de oro.



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

No obstante se registraron cifras récord en la producción de cobre, plata y hierro, en un contexto de la expansión de la economía mundial y la fortaleza del precio de los mercados en el mercado internacional.

El boom exportador minero en el 2006 se debió fundamentalmente a un "efecto precio", ya que una mirada a los volúmenes exportados entre enero y diciembre indica caídas en el volumen producido por los cuatro principales minerales de exportación y un incremento de precios en los ocho productos de mayor exportación.

En casi todos casos el ritmo de crecimiento de crecimiento del precio superó a los incrementos en el volumen exportado, lo cual indica que no fueron tan relevantes en el resultado global.

Minera Yanacocha que alcanzó su pico de producción en el año 2005, enfrentó un clima adverso en las zonas donde opera (problemas medioambientales, disminución de exploraciones, reservas, entre otras), lo que obligó a disminuir su producción en 21.3%

Minera Yanacocha es considerada, la mayor minera aurífera del Perú y de América Latina, según niveles de producción.

De acuerdo con las 10,000 principales empresas del Perú 2006, la Minera Yanacocha ocupó el puesto N° 5. Además en el año 2005, estuvo dentro de las Top 100 empresas más ganadoras, seguida de Southern Copper Corporation Sucursal del Perú y la Compañía Minera Antamina.

La empresa escalonó un puesto más del ranking de ingresos 2005, ocupando el 4to lugar de las 100 primeras empresas extranjeras.

La Minera Yanacocha continuó liderando, en cuanto a la participación de mercado con 40% seguido de Barrick 25.5% y los productores artesanales de Madre de Dios 7.8%, un poco más atrás se situaron Compañía de Minas Buenaventura con 3.9%, Aruntani 3.2% y Ares 3%.

## **II AMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

### **2.1 Ambito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Newmont Mining Corporation**

Newmont Mining Corporation cuenta con un Código de Conducta y también se ha adherido al Global Compact. Sin embargo, carece de otros instrumentos de responsabilidad social como son el SA 8000 e Informes de Responsabilidad Social.

#### **a) Global Compact.-**

La empresa trasnacional Newmont Mining se adhirió al Global Compact, en Junio del año 2004.

**b) Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE).-** Estados Unidos es miembro de la OCDE, por lo tanto Newmont Mining está obligada a respetar sus directrices en sus operaciones en todo el mundo.

### c) Código de Conducta.-

Newmont Mining tiene un Código de Conducta para su Corporación y filiales (Newmont Mining Corporation and Affiliates Code of Business Ethics and Conduct), donde establece que las relaciones con sus trabajadores *“Es la política y práctica de Newmont no discriminar a ningún trabajador por razones de raza, color, religión, país de origen, sexo, orientación sexual, edad o incapacidad física o de otro tipo. Newmont desea crear un entorno exigente pero a la vez comprensivo donde las contribuciones individuales y el trabajo en equipo son altamente valorizados. A fin de crear este entorno, todos los individuos son responsables de respaldar las políticas de iguales oportunidades de empleo de Newmont. En cada país donde opera, Newmont debe adherirse a todas las leyes aplicables, incluyendo las leyes laborales aplicables (...)”*.

En este Código de conducta también se menciona el comportamiento que debe observar la empresa en relación a los temas de conducta fraudulenta o deshonesta *“Los intereses de Newmont nunca son favorecidos por la conducta fraudulenta o ilegal de sus empleados, funcionarios o directivos. Newmont espera que sus empleados, funcionarios y directivos traten justa y honestamente a todas las personas con las que Newmont hace negocios, de modo tal que mantenga su reputación de integridad en todas sus relaciones de negocios. Bajo ninguna circunstancia, ningún empleado, funcionario o directivo brindará a ninguna otra persona algún reporte, información o reclamo falso, ficticio o fraudulento, ni tomará ventaja injusta de otra persona por manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, representación errónea de hechos materiales u otra práctica similar. Aún más, el uso de tácticas fraudulentas o ilegales (incluyendo el ingreso restringido a la propiedad privada de otros o el ofrecer coimas) por cualquier empleado, funcionario o directivo está completamente prohibido”*.

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE YANACOCHA	
CODIGO DE CONDUCTA	SI <sup>2</sup> - 01/03/2004
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	SI – Se adhirió el 09/06/2004
BALANCE SOCIAL	SI

## 2.2 Ambito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Compañía Minera Yanacocha S.R.L.

La Compañía Minera Yanacocha contempla en su visión que se esfuerza en aumentar las reservas a un costo más bajo y convertirlas en ganancias a través de

<sup>2</sup> [www.newmont.com](http://www.newmont.com)

la producción y venta. Se destaca asimismo, que la Minera afirma crear valor para la compañía, accionistas, empleados y las comunidades circundantes.

Para ello la empresa pone de manifiesto las siguientes prácticas (que denomina “valores”):

- Actuación con integridad, confianza y respeto
- Premiación por un espíritu emprendedor, determinación para sobresalir y un compromiso a la acción.
- Liderazgo en seguridad, cuidado del medio ambiente y responsabilidad social
- Desarrollo de los mejores empleados y en búsqueda a la excelencia.
- Trabajo en equipo y en la comunicación honesta.
- Exigencia de un cambio positivo al buscar y aplicar continuamente las mejores prácticas.
- Todos los empleados actúan de manera coherente con valores claves que incluyen: liderazgo en seguridad, cuidado del medio ambiente y responsabilidad social.

Específicamente, en cuanto a Responsabilidad social señala que debe:

- Cumplir y honrar su palabra y compromisos.
- Lograr el reconocimiento como una organización respetuosa de la comunidad, sus empleados y stakeholders.
- Incluir los temas de stakeholders en el proceso de toma de decisiones.
- Promover el desarrollo tal como sea determinado por la comunidad misma.
- Desarrollar un programa de integración y comunicación con la comunidad promoviendo el diálogo como mecanismo de resolución de conflictos.
- Promover el fiel cumplimiento de lo estipulado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por el Global Compact Brief.
- Fomentar las iniciativas empresariales locales y el uso de proveedores locales en su operación y por sus contratistas.
- Se llevarán a cabo actividades comerciales de manera abierta y transparente para asegurar que se mantengan y fortalezcan compromisos de responsabilidad social de la compañía. Todos los empleados de Yanacocha y contratistas son responsables de tomar decisiones adecuadas dentro del ámbito de sus responsabilidades laborales.

Respecto al último punto, Yanacocha señala además que presenta trimestralmente los resultados de los monitoreos ante la autoridad municipal y la población en general, demostrando que su política ambiental se despliega en un marco de transparencia y responsabilidad.

Por otro lado, es conveniente resaltar que la compañía considera también que las descargas efectuadas de sus instalaciones cumplen con todas las leyes y reglamentos aplicables y protegen la salud pública y el medio ambiente. El agua para las operaciones de la Compañía se obtiene de la lluvia y pozos subterráneos. Durante el tratamiento de agua excedente se sigue un control químico riguroso para asegurar la calidad de agua descargada dentro de los

estándares ambientales. El muestreo y análisis de descargas se realiza en forma continua, las 24 horas del día, con equipos computarizados. Desde el inicio de las operaciones se cuentan con plantas de tratamiento de agua con capacidad suficiente para tratar agua excedente en el sistema. Actualmente la empresa cuenta con cuatro plantas de tratamiento de agua excedente de 500m<sup>3</sup>/hr cada una. La última planta entró en operación en diciembre del 2001.

Respecto a su afiliación a la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), como ésta acordó realizar un aporte equivalente al 3.75% de su renta neta después de impuestos para contribuir esfuerzos para erradicar la pobreza del Perú, la empresa Yanacocha se ha comprometido a hacer dicha contribución efectiva si los precios tienen su nivel sobre los de referencia (mercado de Londres Buillion o LBMA).

Respecto a sus relaciones comerciales, la empresa las mantiene con aproximadamente 500 proveedores de Cajamarca.

Yanacocha afirma que sustenta a más de 8,000 trabajadores, que representan cerca del 10% de la Población Económicamente Activa de Cajamarca, y esta cifra aumenta en ciertos momentos del año: puede llegar a 9,000 personas. El 99% de los trabajadores de Yanacocha son peruanos. De este porcentaje, más del 90% son residentes permanentes en provincia y aproximadamente el 57% son cajamarquinos.

### **Instrumentos.**

La empresa es clara en cuanto a su información sobre instrumentos. Así, la Compañía Minera Yanacocha S.R.L., señala ser miembro de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía y por lo tanto participa de su código de conducta. Además, Compañía Minera Yanacocha S.R.L, como empresa filial peruana es parte del Global Compact, desde el 20 de abril de 2004.

En su página electrónica publica una Declaración de Compromiso con la Seguridad, el Medio Ambiente y las relaciones comunitarias<sup>3</sup>, en el cual se lee que la empresa asume como principios: *"Asegurar que existan sistemas para prevenir daños a nuestro personal. Responsabilizar a los empleados y contratistas de realizar su trabajo de manera segura. Cumplir o superar los requerimientos legales y regulaciones Peruanas aplicables de salud y seguridad y promover el fiel cumplimiento de lo estipulado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Global Compact"*. Pues reconoce que reconoce que los amplios programas de seguridad, medio ambiente y relaciones comunitarias y asuntos externos son esenciales para el éxito comercial y cruciales para las iniciativas de desarrollo sostenible dentro y alrededor del área del proyecto Yanacocha. Para este fin, todos los empleados actuarán de manera coherente con todos nuestros

---

<sup>3</sup> <http://www.yanacocha.com.pe/declaracion.htm>

valores clave que incluyen: liderazgo en seguridad, cuidado del medio ambiente y responsabilidad social.

Con respecto a la salud y seguridad de sus empleados, Yanacocha debe:

- Asegurar que existan sistemas para prevenir daños a nuestro personal, procesos y propiedad.
- Responsabilizar a los empleados y contratistas de realizar su trabajo de manera segura y de garantizar que se implementen los sistemas de Salud y seguridad de Yanacocha.
- Cumplir o superar los requerimientos legales y regulaciones Peruanas aplicables de salud y seguridad.

Con respecto al Cuidado del Medio Ambiente, Yanacocha se compromete a:

- Desarrollar y ejecutar planes y programas de manejo ambiental para prevenir o mitigar impactos de nuestras operaciones principalmente en la cantidad y calidad de agua.
- Considerar y resolver las preocupaciones ambientales de la comunidad a través del desarrollo de programas ambientales participativos y de comunicación directa y transparente.
- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables que protegen la salud humana y el medio ambiente, incluyendo los estándares del Ministerio de Energía y Minas del Perú, las normas del Banco Mundial y, cuando sea aplicable, otros estándares peruanos y valores de referencia internacional.
- Desarrollar y ejecutar los Planes de Cierre de Minas con la participación de los grupos de interés comprometiendo los recursos financieros necesarios.
- Evaluar e implementar las recomendaciones formuladas por auditorías ambientales externas.

En su página electrónica<sup>4</sup> la Compañía Minera Yanacocha S.R.L, publica sus Informes de Balance Social de los años 2002, 2003 y 2004; Desde el informe 2002 destaca que *“ considera a sus trabajadores como su principal activo y su vínculo directo con la sociedad cajamarquina. Como todos los años, Yanacocha viene reafirmando su responsabilidad y compromiso social con sus trabajadores y familias. Para ello, ha realizado mejoras en los campos de las Relaciones Humanas, el Sistema de Salud y otros relacionados con el personal de la empresa con el objeto de elevar el nivel de la calidad de vida de sus trabajadores”*. No hay ningún destaque sin embargo para sus operaciones desde el año 2004.

Por otro lado, la Corporación Financiera Internacional (IFC de sus siglas en inglés)<sup>5</sup>, brazo privado del Banco Mundial, es inversionista de Minera Yanacocha con el 5% de la participación. La IFC cuenta con una serie de compromisos (International

<sup>4</sup> <http://www.yanacocha.com.pe/publicaciones.htm>

<sup>5</sup> La CFI es miembro del Grupo del Banco Mundial (BM) y promueve inversiones sostenibles del sector privado en los países en desarrollo como una manera de reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida de la gente. Su objetivo primordial es mejorar la calidad de vida de los habitantes de los países miembros del BM en desarrollo.([www.ifc.org/spanish](http://www.ifc.org/spanish)).

Finance Corporation's, Policy and Performance Standards on Social & Environmental Sustainability) entre los cuales están los estándares laborales relacionados con las normas de la OIT, y también estándares medio ambientales y sociales. La CFI se compromete a asegurar que en las inversiones en las cuales intervenga se respeten los derechos fundamentales entre ellos los derechos laborales.

### III. INFORMACION DE TRABAJADORES

Según la Memoria 2006 de la Compañía Minera Yanacocha S.R.L., la empresa cuenta con 2,946 empleados. El número de empleados contratistas varía durante el año en función de los niveles de construcción, fluctuando entre 7,900 y 9,300 trabajadores.

Para fines de 2007 las operaciones de Compañía Minera Yanacocha S.R.L. involucraban a 10,619 trabajadores, según el Ministerio de Energía y Minas, divididos en los siguientes grupos:

#### Total de Trabajadores al 2007

Tipo de Trabajadores	Nº
Trabajadores directos	2950
Trabajadores de Empresas Especializadas (contratistas)	934
Otros trabajadores (services, cooperativas y otros)	6,735
<b>TOTAL</b>	<b>10,610</b>

Fuente: Dirección General de Minería – Ministerio de Energía y Minas – 2008  
Elaboración: PLADES

### IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En la Compañía Minera Yanacocha S.R.L. existe una organización sindical, el **Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Yanacocha S.R.L.**, que fue registrado por con el Auto Sub. directoral nº 4275-2003 de fecha 09 de diciembre del 2003 en Cajamarca. El sindicato está afiliado a a la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú - FNTMMSP y la Confederación General de Trabajadores del Perú. CGTP. A través de la FNTMMSP se encuentran afiliados a la Internacional de Química, Energía y Minería – ICEM.

El correo electrónico de la organización es el siguiente:  
[sindicatoyanacocha@hotmail.com](mailto:sindicatoyanacocha@hotmail.com)

Nº	Sindicato	Afiliados hombres	Afiliadas mujeres	Total de Afiliados
1	Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Yanacocha S.R.L	720	20	740

Fuente: Fichas técnicas de organizaciones sindicales, 2007 - PLADES

La tasa de afiliación sindical se sitúa en 25% de los trabajadores directos. Sin embargo, si consideramos al total de trabajadores vinculados a la empresa, la tasa de afiliación se reduce al 7%.



## V. INFORME DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

### 5.1 Libertad Sindical

#### **Antecedentes antisindicales**

Con la formación del Sindicato la empresa inició acciones de represalia amonestando al Secretario General en Diciembre de 2004 por realizar una asamblea sindical al interior de la empresa; despidiendo al Secretario de Cultura y deportes en enero del año 2005 quien al ser operado en Lima de una lesión producto de sus labores fue acusado de faltas injustificadas; y suspendiendo al Secretario de Organización en Abril de 2005 por 4 días sin haberes imputándole supuesta negligencia.

El dirigente despedido obtuvo sentencia judicial favorable pero llegó a un “*acuerdo extrajudicial*” con la empresa. Posteriormente por acción del sindicato la empresa levantó las otras dos sanciones. Asimismo en aquella oportunidad se reportaron presiones contra los afiliados a fin que se retirasen del sindicato, teniendo hasta ocho desafiliaciones en los primeros tres meses de constituido.

Además el sindicato reportó que el año 2004 la empresa negó facilidades al sindicato para que sus dirigentes puedan asistir a diversas citaciones del Ministro de Trabajo y al IX Congreso de la Federación Minera.

### **Prácticas antisindicales**

El Sindicato reporta que la empresa ha diseñado una estrategia antisindical, generando campañas que sistemáticamente buscan debilitar al sindicato. Esta práctica ha producido la desafiliación de algunos trabajadores a la organización sindical. El Sindicato ha denunciado que diversos supervisores presionan constantemente a los afiliados a fin que renuncien al sindicato.

Según el Sindicato, entre marzo y abril del 2006, en circunstancias en que se realizaban reuniones con la empresa a fin de obtener la solución de diversos temas planteados, la empresa coaccionó a decenas de trabajadores a fin que se desafilien. Según el sindicato, la empresa trasladó por grupos a los trabajadores desde la mina a la ciudad de Cajamarca y pagó la legalización notarial de las cartas de renuncia.

De acuerdo al sindicato, la empresa impone como condición para las promociones, la no afiliación de los trabajadores, no permitiendo el ascenso de los sindicalizados; lo que implica, en algunos casos, una discriminación salarial, toda vez que se les puede ascender en el puesto de trabajo pero ello no supone una mejora en las remuneraciones ni en las condiciones laborales de los trabajadores<sup>6</sup>.

Asimismo, manifiestan que los funcionarios de Recursos Humanos encargados de la celebración de nuevos contratos a plazo fijo presionan a los trabajadores, condicionando la suscripción de los contratos y su renovación a la no afiliación. Además, aprovechando su situación de ventaja obligan al trabajador al momento de la suscripción del contrato, a firmar una carta de renuncia en blanco y sin fecha<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Según el Comité de Libertad Sindical “772. *Ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos*”. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada, 2006, pág. 165.

<sup>7</sup> Según el Comité de Libertad Sindical “255. *Todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros*”. Ibid. pág. 50.

Señalan también que son continuos los traslados de los sindicalizados de sus puestos habituales de trabajo a otras áreas, como el caso del Área de Procesos y Lixivación<sup>8</sup>.

### **Organizaciones pro patronales**

De otro lado, han denunciado la existencia de organizaciones que pretenden representar los intereses de los trabajadores, cuando realmente encarnan los intereses de la empresa. Dichas organizaciones actúan de forma paralela al sindicato debilitándolo, llegando a convocar marchas contra las actividades de protesta que realizan los trabajadores o las comunidades campesinas afectadas por la minería. Según manifiesta el sindicato se trataría de trabajadores de empresas contratistas de Minera Yanacocha que son compelidos por sus empleadores bajo la coordinación de esta última, a realizar dichas manifestaciones a cambio de diversos beneficios<sup>9</sup>.

### **Hostigamiento y persecución de dirigentes**

El sindicato afirma que la empresa tolera y promueve políticas de hostigamiento y de represión selectiva contra dirigentes llevadas a cabo a través de agentes de seguridad privada que controlan sus actividades lo que afectaría su dignidad como personas, además la Ley de Servicios de Seguridad Privada no permite al personal de vigilancia y seguridad realizar actividades de vigilancia y control laboral<sup>10</sup>. Lo cual concuerda con las denuncias periódicas sobre seguimiento a dirigentes sociales por empresas de investigación vinculadas a Minera Yanacocha e incluso de venta de información confidencial por parte de organismos estatales.

Es el caso del padre Marco Arana, conocido defensor del medio ambiente en Cajamarca, quien fue víctima de una operación de reglaje por empresas ligadas

---

<sup>8</sup> Según el Comité de Libertad Sindical "780. La protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo". Ibid. pág. 167.

<sup>9</sup> Según el Convenio 98º OIT art. 2.2 "Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores".

<sup>10</sup> Según el jurista Carlos Blancas las actividades de control y vigilancia de las labores debe ser realizada por el personal de dirección que forma parte de la estructura de la empresa y ejercerse en forma pública de modo que los trabajadores conozcan quien los vigila y los procedimientos de control que deben observar. Por otro lado señala que la Ley 28879 omitió señalar importantes disposiciones para el personal de las empresas de vigilancia del derogado DS. N°005-94-IN, Reglamento de Servicios de Seguridad Privada, como tipificar como infracción muy grave "La participación del personal en conflictos políticos o laborales, control sobre opiniones de carácter político, sindical o religioso". Carlos Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, pág. 203-205.

a Yanacocha, justamente por denunciar a la minera<sup>11</sup>. Asimismo, el caso del capitán de corbeta Carlos Barba Daza -quien fue retirado de la Dirección de Inteligencia de la Marina (Dintemar)-, quien conforme a la denuncia de medios periodísticos vendía información de inteligencia a empresas privadas ligadas a Yanacocha<sup>12</sup>.

### **Huelga Nacional Minera y represalias**

El sindicato reportó que la empresa tomó represalias contra numerosos trabajadores que acataron la huelga nacional convocada por la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FTMMSP) para el 05 de noviembre de 2007<sup>13</sup>, que se manifestaron en suspensiones sin goce de haber, amedrentamiento, hostilización, desplazamiento de sus equipos y de sus puestos de trabajo. Como ejemplo el sindicato reportó el caso de los actos de hostilidad contra la trabajadora Clara Luz Flores Santini, quien en su calidad de auxiliar DISPATCH, fue dejada a la intemperie sin implementos de seguridad.

## **5.2 Negociación Colectiva**

### **a) Convenio Colectivo 2004-2007**

#### **Vulneración del Principio de Buena Fe Negocial**

El Sindicato reportó que durante la negociación del primer convenio colectivo la empresa mantuvo una estrategia desleal pues a través de comunicados manifestó que ya que el sindicato no era mayoritario, el convenio colectivo se aplicaría sólo a los afiliados, mientras que los no sindicalizados recibirían los "beneficios voluntarios" que la empresa venía otorgando desde el inicio de sus operaciones. Sin embargo en más de 10 años de operaciones la empresa nunca había ofrecido incremento de remuneraciones.

Asimismo señaló que la empresa dilató innecesariamente la solución del pliego de reclamos presentado en marzo del año 2004, pues pese a sus excelentes resultados económicos el convenio colectivo sólo se pudo firmar en julio del mismo año, luego que el sindicato rompió el trato directo y de cinco meses de tensas negociaciones.

---

<sup>11</sup> Al respecto cabe señalar que el Estado peruano recibió en mayo de 2007 una solicitud de adopción de garantías cautelares a favor del padre Marco Arana Zúñiga, formulada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), organismo internacional adscrito a la OEA. El padre Arana también participará en la audiencia en la que el Perú deberá responder a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre la "criminalización" de las protestas, narrando su testimonio de hostigamiento. Mayor Información: <http://www.larepublica.com.pe/content/view/155204/483/>

<sup>12</sup> De acuerdo a la denuncia presentada por el Programa Periodístico Cuarto Poder existiría un tráfico de información de inteligencia de Estado hacia empresas de seguridad como G & C Investigaciones, la cual tiene contratos con Forza, empresa encargada de la seguridad de Minera Yanacocha. Mayor información: <http://www.larepublica.com.pe/content/view/154764/483/>

<sup>13</sup> Mayor información sobre la huelga minera en la web de la FTMMSP: <http://fedmin.cgtp.org.pe/>

## **Negociación Colectiva durante la vigencia del Convenio**

El Sindicato reportó que durante la vigencia del Convenio Colectivo 2004-2007 la empresa incumplió diversos acuerdos y se suscitaron situaciones que generaron nuevos conflictos con la empresa. Entre los reclamos más importantes figuraban la entrega de un bono de producción dado el record de producción alcanzado el año 2005, la reposición de los trabajadores fraudulentamente despedidos por motivos de salud ocupacional, el respeto a la jornada máxima de trabajo y al tiempo de refrigerio, la nivelación de la escala salarial, el otorgamiento de vivienda, servicios de salud, educación, recreación y asistencia social de acuerdo a la legislación minera y el respeto irrestricto a la libertad sindical.

Por ello, el año 2005 el sindicato planteó a la empresa iniciar un proceso de negociación colectiva para abordar los problemas suscitados, no obstante la posición de la empresa fue siempre una actitud dilatoria y pertinaz, llegando incluso a negarse a firmar ningún tipo de acta en las reuniones que sostenían con el sindicato.

Dicha negativa se sustentaba en la posición de la empresa de no querer llevar un proceso de diálogo concretado en acuerdos respecto a los reclamos que planteaban los trabajadores, pues aducía que en tanto estuviese vigente el Convenio Colectivo anterior no se podía llevar a cabo ninguna negociación ni tomarse acuerdos nuevos, tornándose irrelevante cualquier diálogo.

## **Ejercicio del derecho a la huelga**

Ante esta actitud, el sindicato se vio obligado a dar por agotado el diálogo con la empresa y convocar a la primera huelga indefinida llevada a cabo en la empresa, y que se desarrolló los días 15, 16 y 17 de abril de 2006, con el apoyo de las comunidades campesinas afectadas por la minería, de organizaciones estudiantiles y de la sociedad civil en general.

La huelga fue declarada ilegal por la Autoridad el Trabajo bajo el argumento que no fue aprobada por decisión mayoritaria del ámbito total de trabajadores sean sindicalizados o no conforme lo exigía la ley<sup>14</sup>. La empresa manifestó públicamente que la huelga era ilegal pues sólo era posible desarrollar una huelga en el marco de un proceso de negociación colectiva, el que no era viable al existir un convenio colectivo vigente.

---

<sup>14</sup> El año 1993 el Comité de Libertad Sindical formuló al menos 16 observaciones a dicha norma por contener incompatibilidades con los Convenios OIT 87 y 98 (Informe N° 291, Casos N° 1648 y 1650). En una de ellas señaló "xvi) respecto a los alegatos sobre los requisitos para la declaración de la huelga (artículo 73), que exigen que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores (inciso a)), y que cuente con una decisión de más de la mitad de los trabajadores (inciso b)), el Comité solicita que se modifique la legislación, a fin de permitir a los trabajadores ejercer el derecho de huelga conforme a los principios de la libertad sindical". El art. 62° del Reglamento de la LRC Dec. Ley 25593 que desarrolla su art. 73° fue modificado por DS N°013-2006-TR del 08/06/2006 y posteriormente por DS N° 024-2007-TR del 28/10/2007 estableciendo que para probar la huelga los requisitos para la realización de la Asamblea serán los que señale el Estatuto Sindical, exigiendo tan sólo para su aprobación el voto de la mayoría de afiliados asistentes.

El sindicato y los trabajadores en general tuvieron dificultades para ejercer libremente el derecho a huelga, pues resultó en exceso complicado la participación en las asambleas dado los horarios establecidos en las jornadas atípicas de trabajo, así como las amenazas por la participación en las mismas.

El 17 de abril de 2006 se suscribió un acta donde el sindicato aceptó levantar la huelga a cambio que la empresa acceda a negociar sus reclamos y no tomar represalia contra los trabajadores que participaron de la medida. Posteriormente ninguno de los acuerdos fue respetado por la empresa, descontándose la remuneración de los trabajadores que participaron en la huelga y negándose a celebrar acuerdos mientras el convenio siguiese vigente.

Pese a ser declarada ilegal y a la negativa de la empresa de negociar y celebrar nuevos acuerdos sobre temas laborales urgentes, el balance realizado por el sindicato demuestra que la huelga generó una mayor afiliación y el fortalecimiento de la organización. Según el sindicato producto de estas acciones sindicales (la empresa manifestó que fue por iniciativa propia), la empresa otorgó en mayo de 2006 una gratificación extraordinaria de una remuneración por el record de producción del año 2005 e incrementó la escala salarial pactada en el Convenio Colectivo en dos oportunidades marzo y junio del 2006.

## **b) Convenio Colectivo 2007-2010**

### ***Vulneración del Principio de Buena Fe Negocial***

El Sindicato denunció que la empresa puso una serie de trabas para la instalación del trato directo, así se negó a aceptar la firma de actas en las reuniones de negociación, a nombrar un director de debates, otorgar adecuadas facilidades a la comisión negociadora del sindicato, restringió la entrega de información oportuna al sindicato para la negociación, entre otras intransigencias lo que obligó al sindicato a interrumpir la negociación y dilatar el inicio de la discusión del pliego de reclamos. Finalmente con la intervención del MTPE se pudo suscribir el acta de instalación de la negociación colectiva.

### ***Entrega de bonificación a los trabajadores no sindicalizados en plena negociación colectiva***<sup>15</sup>

El sindicato reportó que una vez instalado el trato directo, a fin de desestabilizar la negociación colectiva, la empresa comunicó a todos los trabajadores que el personal no sindicalizado recibiría un aumento unilateral como parte de su *"política de incremento salarial"*, para ello los trabajadores debían informar a la

---

<sup>15</sup> Según el Comité de Libertad Sindical "1054. Cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados". Ibid. pág. 226

empresa si estaban afiliados o no. Según el sindicato esta estrategia respondía a que mantenía en reserva un creciente número de trabajadores afiliados a fin de evitar represalias.

### ***Intransigencia de la empresa y fin del trato directo***

El Sindicato declaró que debido a que las propuestas de la empresa no correspondían a sus excelentes resultados económicos tuvo que romper el trato directo, además la empresa se negó a eliminar la diferencia establecida entre los llamados círculos verdes y rojos (estos últimos no tendrían aumento al básico). El Sindicato aprobó en asamblea ir a una medida de fuerza en caso no se brindara una solución satisfactoria al pliego presentado, pese a ello continuó asistiendo a las reuniones extraproceso convocadas por el MTPE.

### ***Firma del Convenio Colectivo***

Finalmente el Convenio se logró firmar el 31 de mayo de 2007 con unánime vigencia de tres años (01 de marzo de 2007 y 28 de febrero de 2010). Se estableció que los trabajadores considerados "Círculos Verdes" recibirán un incremento anual al básico retroactivo al primero de marzo de 2007, e incrementos por el 2008 y 2009.

Las siete escalas salariales establecían remuneraciones desde S/1,920 mensuales hasta S/. 3,210, las que se elevarán a S/. 2,120 mensuales y S/3,780 mensuales, respectivamente. Desde el 01 de marzo del 2008, la escala más baja será de S/. 2,280 mensuales y la más alta S/. 4,210 mensuales. El 01 de marzo del 2009 será de S/2,440 mensuales y S/. 4,600 respectivamente.

Los trabajadores considerados "Círculos Rojos" recibirán gratificaciones extraordinarias periódicas, cuyo monto dependerá de la escala salarial a la que pertenecen. El total de la gratificación extraordinaria que recibieron con la remuneración de junio de 2007, osciló entre S/. 4,120 y S/. 11,720. El 2008 recibirán sumas desde S/. 3,290 a S/. 8,850. En marzo del 2009, recibirán entre S/. 3,290 hasta S/. 8,020 dependiendo de su escala salarial.

La empresa pagará un bono de S/. 13 mil a los trabajadores por concepto de cierre de convenio colectivo, que se cancelará en tres armadas: S/. 5,000 junto a la remuneración del mes de junio de 2007, S/. 4,000 en junio del 2008 y los S/. 4,000 restantes en junio del 2009. Adicionalmente, pagará una bonificación de S/. 1,500 a todos los trabajadores que cumplan o hayan cumplido cinco años de servicios que se incrementará a S/. 3,000 a quienes cumplan diez años de servicios.

Asimismo, la empresa incrementará de 5% a 10% la sobretasa que viene otorgando por hora real y efectivamente laborada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

## 5.3 Discriminación laboral

### ***Discriminación por discapacidad***

Al respecto el sindicato manifiesta que la empresa procede a realizar despidos aduciendo como causa justa la falta de capacidad física de los trabajadores, no obstante se trataría de despidos encubiertos a trabajadores sindicalizados o aquellos que presentan su disconformidad a las condiciones laborales a las que están sometidos. Los trabajadores señalan que con el pretexto de cualquier dolencia padecida, primero se les separa temporalmente de sus actividades normales y se les destina a otras áreas como una manera de hostilizarlos, luego se les licencia para que “recapaciten” por su actitud y finalmente se les despide.

En enero del año 2005 Álvaro Alarcón Zegarra fue despedido por no asistir a trabajar pese estar con descanso médico, el trabajador denunció que fue obligado a suscribir una carta de renuncia bajo amenaza de ser despedido por falta grave<sup>16</sup>.

El 16 de enero de 2007, el Tribunal Constitucional en el caso Exp. 10422-2006-PA/TC<sup>17</sup>, ordenó la reposición del Mauro Serrano García que denunció que a raíz de su labor como operador de un cargador frontal contrajo una enfermedad ocupacional (hernia discal), que le produjo una incapacidad permanente parcial, por lo que legalmente no era posible despedirlo<sup>18</sup>, sin embargo la empresa lo despidió alegando como causa justa de despido relacionada con su capacidad, el detrimento de su salud física e ineptitud sobreviviente. Sin embargo el TC pudo determinar que el trabajador fue “despedido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado o inválido”. Según el Sindicato el año 2005 fue despedido por el mismo motivo Wilder Valdivia Herrera.

### ***Discriminación frente a los trabajadores bajo régimen de subcontratación***

Asimismo, el sindicato reporta que la empresa no cumple con su propio código de conducta, que señala “*Es política y práctica de Newmont no discriminar a ningún trabajador*”<sup>19</sup>, pues los cerca de 8 mil trabajadores que mantiene fuera de planillas a través de empresas contratistas o de intermediación laboral, reciben una menor remuneración y peores condiciones de trabajo a pesar de realizar las mismas labores. Asimismo, denuncian el incumplimiento del citado código toda

---

<sup>16</sup> El trabajador inició una acción de amparo sin embargo el TC determinó que su caso debía ser resuelto en la vía del proceso laboral ordinario el que se encuentra en trámite a la fecha sin solución definitiva.

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02053-2006-AA%20Resolucion.html>

<sup>17</sup> <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/10422-2006-AA.pdf>

<sup>18</sup> Según el art. 18.2.4 del DS003-98-SA, “*En caso que las lesiones sufridas por EL ASEGURADO dieran lugar a una invalidez parcial permanente inferior al 50%, pero igual o superior al 20%; LA SEGURADORA pagará por una única vez al ASEGURADO inválido, el equivalente a 24 mensualidades de pensión calculadas en forma proporcional a la que correspondería a una Invalidez Permanente Total.*

*En estos casos, la Entidad Empleadora queda prohibida de prescindir de los servicios del trabajador basada en su condición de invalidez”.*

<sup>19</sup> Newmont Mining Corporation and Affiliates Code of Business Ethics and Conduct. Mayor información:

[www.newmont.com](http://www.newmont.com)

vez que son los propios funcionarios de la empresa quienes a través de testaferros dirigen estas empresas especializadas que incumplen con los derechos laborales.

## **5.4 Salud y Seguridad Laboral**

### **Salud y jornada de trabajo**

Sobre el particular, el sindicato ha denunciado que algunos supervisores mantienen a los trabajadores en un constante estado de presión al amenazarlos con represalias si estos hacen uso de licencias de descanso por enfermedad.

Estos hechos se producen en razón a la alta tasa de permisos por enfermedades, entre las que destacan el cansancio extremo y el stress. Lo cual estaría directamente relacionado con las extenuantes jornadas atípicas de cuatro días de trabajo de 12 horas por 4 días de descanso, empleando uno de ellos para la capacitación obligatoria.

Estas jornadas atentan contra la salud de los trabajadores conforme lo ha indicado el Tribunal Constitucional<sup>20</sup> en referencia a un estudio realizado por la OIT sobre jornadas extensas de trabajo en altura<sup>21</sup>. Aún más cuando el trabajo realizado en las condiciones particulares de la minería en las zonas alto andinas es considerado como una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud del trabajador, cuando respecto a las condiciones básicas de vida se obliga al trabajador a pasar largo tiempo alejado de su familia, desarrollando una vida en soledad, o cuando la alimentación en la mayoría de trabajadores mineros es, por muchas causas, deficiente.

### **Stress y accidentes de trabajo**

El Sindicato manifiesta que el stress de los trabajadores se produce también debido al uso del sistema DISPATCH que permite a los supervisores presionar por radio a los operadores con mensajes a fin que “aceleren” los procesos bajo el pretexto de elevar la productividad, lo que ha provocado accidentes de trabajo. Es el caso de dos trabajadores que al sufrir accidentes por esta causa fueron despedidos y demandaron su reposición sin embargo los procesos judiciales aún no tienen un resultado definitivo<sup>22</sup>.

### **Atención médica y venta de medicinas falsas**

---

<sup>20</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, abril de 2006.

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.html>

<sup>21</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos: *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la Minería del Perú*, OIT, Lima, 2002.

<sup>22</sup> Es el caso de los trabajadores Fernando Silva Aldave y Cecilio Cueva Vallejo que al ser despedidos el año 2005 iniciaron acciones de amparo sin embargo el TC determinó que ambos casos debían ser resuelto en la vía del proceso laboral ordinario. <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06609-2006-AA%20Resolucion.html> <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/05977-2006-AA%20Resolucion.html>

El sindicato indica que el seguro contratado por la empresa brinda una pésima atención, dado que las clínicas donde se atienden no brindan los auxilios médicos de manera oportuna, así como ofrecen solo medicamentos básicos. Por ello han solicitado a la empresa el cambio a otra aseguradora.

Asimismo en noviembre de 2007 el sindicato denunció que la EPS Pacífico Salud que brinda atención médica a los trabajadores y administra las clínicas en Cajamarca y los tópicos en el asiento minero viene atentado contra la vida y la salud de los trabajadores y de las comunidades aledañas, al entregar medicamentos falsos.

Según el sindicato esto habría sido constatado por la Dirección Regional de Medicamentos Insumos y Drogas (DIREMID) de Cajamarca en los Informes N°050-2007-GR-CAJ-DRS/DIREMID-FCVS, N°052-2007-GR-CAJ-DRS/DIREMID-FCVS, y actas de verificación de producto V.P.01-2007 y V.P.02-2007. Esto habría provocado en muchos trabajadores diversas dolencias renales, hepáticas, a la próstata o provocando cólicos, infecciones y otros síntomas.

### **Trabajos prohibidos en horarios nocturnos.**

En Diciembre de 2007 el sindicato denunció que pese a que el área de voladura no puede realizar trabajos nocturnos por tratarse de labores de alto riesgo debido a la manipulación de material explosivo, tal como lo establece el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera<sup>23</sup>, la empresa pretendería hacer trabajar a los trabajadores de dicha área en horario nocturno.

### **Estadísticas de accidentes de trabajo 2000-2007**

En el cuadro siguiente se aprecia que entre el 2000 y el año 2007 ocurrieron 7 accidentes fatales, todos correspondieron a trabajadores que laboraban a través de empresas contratistas o de intermediación laboral. El 2006 y 2007 no se produjeron accidentes fatales.

AÑO	INCIDENTES	ACCIDENTES LEVES	ACCIDENTES INCAPACITANTES	ACCIDENTES FATALES	T	C	EMPRESA ESPECIALIZADA
2000	-	-	6	2	-	2	TOLMOS ESPINOZA-GARCIA SRL
2001	-	-	7	3	-	3	TECNICOS EJECUTORES S.A. ENERGIA ELECTRICA/ COSAPI S.A / H & J SERVICIOS GENERALES
2002	45	7	27	1	-	1	THIESS PERU (S.C. Blanco Briceño y Asociados)
2003	233	183	7	-	-	-	-
2004	87	118	5	-	-	-	-

<sup>23</sup> Según el DS N°046-2001-EM, Reglamento de Seguridad e Higiene Minera, art. 228° "En operaciones mineras a cielo abierto, para la ejecución de perforación y voladura se tendrá en consideración lo siguiente:

a) Serán hechos siempre durante el día y a una misma hora de preferencia a fin de guardia; teniendo especial cuidado de comprobar que los trabajadores hayan salido fuera del área de disparo a una distancia radial mínima de quinientos (500) metros del mismo (...)"

2005	32	154	4	1	-	1	FIANSA
2006	190	245	9	-	-	-	-
2007	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	587	707	65	7	-	7	-

Fuente: Ministerio de Energía y Minas: <http://www.minem.gob.pe/>

Elaboración PLADES

T: Titular de la concesión minera / C: Empresa contratista o especializada

### **Despido de trabajador a causa de enfermedad profesional**

El Sindicato reportó que el 05 de diciembre de 2007 la empresa despidió al trabajador afiliado Percy Ricardo Portilla Escalante a causa de padecer una enfermedad profesional, para la cual le imputó una falta grave inexistente obligando al trabajador Jorge Saldaña Quiroz a declarar contra su compañero de trabajo, sin embargo posteriormente Saldaña declaró que al momento de su declaración inicial se encontraba *"presionado y con síntomas de nerviosismo"*<sup>24</sup>. Además se incumplió lo pactado en el Convenio Colectivo donde se estableció que para la imposición de una medida disciplinaria se tendrían en cuenta los criterios de *"razonabilidad, de proporcionalidad y de primacía de la realidad"*, sin embargo pese a que en noviembre del 2006 fue felicitado como el trabajador *"más seguro del mes"*<sup>25</sup> ello no fue tomado en cuenta al momento de determinar su despido.

Según el sindicato el trabajador se habría contaminado vía inhalación pues el mercurio al ser un metal volátil en alta temperatura del medio se evapora pudiendo ser absorbido por quienes trabajan en las actividades del centro minero. El trabajador desde hacía ya 7 meses se encontraba mal de salud sin embargo en las clínicas afiliadas a la minera se le diagnosticó un problema de tiroides<sup>26</sup> determinando que podía continuar laborando. Sin embargo al practicarse un examen particular se determinó que tenía niveles de mercurio superiores a los de la población sana<sup>27</sup>.

Además se informó que incluso antes del despido ya se había retirado cualquier tipo de servicio de salud en todas las clínicas afiliadas a empresa como lo demuestra la constancia emitida por la clínica FRESNOS del 23 de diciembre de 2007<sup>28</sup>. Todo demostraría que la empresa sabía perfectamente que el trabajador tenía mercurio en la sangre por lo que a fin de evitar que se conociera su

<sup>24</sup> La declaración puede verse en: [http://bp0.blogger.com/\\_64ZWlaXNaDY/R791RD6P-ij/AAAAAAAAAU4/urKaPocy5cU/s1600-h/Prueba+6.jpg.JPG](http://bp0.blogger.com/_64ZWlaXNaDY/R791RD6P-ij/AAAAAAAAAU4/urKaPocy5cU/s1600-h/Prueba+6.jpg.JPG)

<sup>25</sup> La carta de felicitación puede verse en: [http://bp1.blogger.com/\\_64ZWlaXNaDY/R791IT6P-ij/AAAAAAAVQ/V3KzFevYCK0/s1600-h/Prueba+5.jpg.JPG](http://bp1.blogger.com/_64ZWlaXNaDY/R791IT6P-ij/AAAAAAAVQ/V3KzFevYCK0/s1600-h/Prueba+5.jpg.JPG)

<sup>26</sup> El informe médico puede verse en: [http://bp3.blogger.com/\\_64ZWlaXNaDY/R791Rz6P-ij/AAAAAAAVA/4EEbMNVRf5c/s1600-h/Prueba+2.jpg.JPG](http://bp3.blogger.com/_64ZWlaXNaDY/R791Rz6P-ij/AAAAAAAVA/4EEbMNVRf5c/s1600-h/Prueba+2.jpg.JPG)

<sup>27</sup> Los resultados del análisis pueden verse en: [http://bp2.blogger.com/\\_64ZWlaXNaDY/R791Qi6P-hl/AAAAAAAUw/BHvdE-RhIGY/s1600-h/Prueba+1.jpg.JPG](http://bp2.blogger.com/_64ZWlaXNaDY/R791Qi6P-hl/AAAAAAAUw/BHvdE-RhIGY/s1600-h/Prueba+1.jpg.JPG)

<sup>28</sup> La constancia puede verse en: [http://bp3.blogger.com/\\_64ZWlaXNaDY/R791Sz6P-kl/AAAAAAAVI/rjyh46Wjr\\_M/s1600-h/Prueba+4.jpg.JPG](http://bp3.blogger.com/_64ZWlaXNaDY/R791Sz6P-kl/AAAAAAAVI/rjyh46Wjr_M/s1600-h/Prueba+4.jpg.JPG)

enfermedad fabricó una falta para poder despedirlo por lo que se ha iniciado un proceso de amparo solicitando su reposición.

## **5.5 Medio Ambiente y relaciones con la comunidad**

### **Comunidades y relaciones laborales con Yanacocha**

Grufides reportó en Marzo de 2007 que en atención a las denuncias presentadas por trabajadores de la comunidad de Negritos, el MTPE realizó una inspección estableciendo incumplimientos a las normas laborales por parte de la minera como omitir el pago de la remuneración mínima, no otorgar implementos de seguridad, no respetar los horarios de trabajo y los descansos, no entregar boletas de pago, entre otras obligaciones.

Según el reporte la empresa quiso negar el vínculo laboral con los trabajadores comuneros. Sin embargo el Ministerio pudo verificar que estos trabajadores llevaban cascos y chalecos de Yanacocha, además se entregaron videos y fotografías que prueban el vínculo laboral y las condiciones precarias en las que venían laborando. La comunidad de Negritos también reclamó se otorgue trabajo remunerado a sus miembros y el asfaltado de la carretera

Grufides también reportó que, en septiembre de 2007, miembros de la comunidad de Porcón realizaron acciones de protesta contra la minera reclamando pues la minera prefiere contratar personal de otros lugares antes que miembros de las comunidades perjudicadas por la empresa, señalando incluso que habiendo vendido tierras a la empresa no se les da trabajo. Señalaban además que cuando se les da trabajo se hace de manera rotativa, a través de services y sin respetar sus derechos laborales. Asimismo se reclamó capacitación para poder trabajar en los servicios que requiera la empresa. Por otro lado la comunidad denunció que la construcción por la minera de un pozo para sus operaciones provocó el secado de sus manantiales.

### **Antecedentes de contaminación ambiental**

El 02 de junio del 2002 se produjo un derrame de mercurio de propiedad de Yanacocha que afectó a las zonas de San Juan, San Sebastian de Choropampa y Magdalena, en la provincia de Cajamarca, ocasionando graves daños al medio ambiente y numerosos casos de intoxicación por mercurio. Por este hecho el Ministerio de Energía y Minas Sancionó a la minera con 600 UIT<sup>29</sup>. La Defensoría del Pueblo en un Informe especial sobre el caso<sup>30</sup> determinó que se vulneraron los derechos constitucionales a gozar de un ambiente adecuado y el derecho a la salud.

---

<sup>29</sup> Res. 301-2000-EM/CM publicada en el Peruano el 15/08/2000.

<sup>30</sup> INFORME DEFENSORIAL N° 62: El caso del derrame de mercurio que afectó a las localidades de San Sebastián de Choropampa, Magdalena y San Juan, en la provincia de Cajamarca, Dic. 2001.

Defensoría señaló que Yanacocha suscribió diversas transacciones extrajudiciales con los afectados quienes a cambio de sumas de dinero, declararon que ella no tenía responsabilidad por los daños, renunciando a la posibilidad de iniciar acciones civiles o penales posteriores a fin de obtener posibles indemnizaciones. Estos acuerdos serían nulos pues afectarían los derechos al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Pese a dicha transacción varios pobladores afectados iniciaron juicios de indemnización donde en algunos casos se determinó la nulidad del acuerdo y en otros su validez. En la demanda iniciada por Giovanna Angélica Quiróz Villaty, la Corte Suprema el 18/12/2007 realizó el primer pleno casatorio en el país a fin de fijar jurisprudencia vinculante sobre la materia, el pronunciamiento final debe emitirse en breve.

### **Conflictos Sociales de carácter medio ambiental**

La empresa atraviesa conflictos con diversas comunidades por problemas de contaminación medioambiental. Se han reportado casos de represión contra las protestas sociales y de asesinatos selectivos de líderes campesinos. No obstante su gravedad las investigaciones judiciales han sido muy lentas y en algunos casos han procedido a archivar los casos, a pesar de existir incluso pronunciamiento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que expresan su preocupación y solicitan al Estado su inmediata intervención.

### **Asesinatos de dirigentes de comunidades afectadas por la minería**

El primer hecho de gravedad reportado sucedió en noviembre de 2006 cuando fue asesinado Edmundo Becerra Corina, presidente del Sistema de Agua Potable y Defensa de la Vida, Agua y Medio Ambiente de la localidad de Yanacanchilla, y dirigente de los ronderos quienes se habían opuesto tenazmente a la explotación minera. El dirigente se oponía a la explotación del proyecto "El Solitario" y "La Velantina". Los comuneros denunciaron que los sicarios usaron armas de guerra que la minera les habría proporcionado<sup>31</sup>.

De otro lado, uno de los casos más alarmantes por su gravedad ocurrió en la comunidad de Combayo, en agosto de 2006. La población se opuso a las actividades de explotación aurífera, debido a la amenaza de contaminación del agua. Exigían además que la compañía asfalte la carretera Schoclla-Yanacancha-Chanta Alta en cumplimiento de acuerdos firmados en 1994.

En dicha oportunidad se bloqueó la carretera en el sector de Huambocancha Baja, produciéndose enfrentamientos con la policía y personal de seguridad privada de la empresa, donde falleció el campesino Isidro Llanos. A raíz de la brutal represión, la fiscalía ordenó la intervención del almacén de la empresa de

---

<sup>31</sup> Mayor información:

[http://www.larepublica.com.pe/component/option.com\\_contentant/task.view/id.129738/Itemid.0/](http://www.larepublica.com.pe/component/option.com_contentant/task.view/id.129738/Itemid.0/)

seguridad privada "Forza", en el campamento minero de Yanacocha, encontrando municiones utilizadas en armas de guerra lo que implica la comisión de un delito<sup>32</sup>.

La comunidad mantiene su cuestionamiento a la actividad minera en la zona y no admite el reinicio de las operaciones del proyecto Carachugo II. Pese a que los trabajos fueron suspendidos indefinidamente, apenas se instaló la Comisión de Alto Nivel del Gobierno para intentar abordar a soluciones, se reiniciaron las operaciones.

Dicha comisión anunció que se acordó compensar a los familiares del comunero fallecido, realizar un estudio de afianzamiento hídrico de la cuenca del río Chonta y aumentar de seis a once las estaciones de monitoreo en los ríos Grande y Chonta. En cuanto al agua potable, Yanacocha se comprometió a instalar una planta de tratamiento de las aguas de los ríos de las partes bajas de Combayo, de modo a hacerlas aptas para consumo humano. Respecto a la inversión de carácter social, la empresa se comprometió a financiar íntegramente la construcción de la carretera Puente Otuzco - Combayo, obra que tendrá una extensión estimada en 27 kilómetros.

No obstante, los comuneros señalan que dichas promesas no han sido cumplidas en su totalidad, quedando aún sin aclararse las circunstancias de la muerte del dirigente campesino<sup>33</sup>, pues sólo se inició proceso judicial a tres miembros de rango bajo de la Policía Nacional, por este asesinato. Los comuneros han denunciado la corresponsabilidad de Yanacocha y Forza, como presuntos contratantes de los tres policías, sin embargo manifiestan no tener respuesta oficial del porque los tres acusados estuvieron en la Minera Yanacocha reprimiéndolos, si estaban fuera de servicio.

Se ha puesto en duda los resultados de la investigación, pues las pericias iniciales y la búsqueda de pruebas donde se produjo la muerte de Isidro Llanos fueron realizadas prácticamente por los mismos policías involucrados en su asesinato<sup>34</sup>.

### **Reglaje a personas que denuncian actos de contaminación**

Conforme a denuncias periódicas, los hechos se reportan desde abril de 2006 cuando en la zona del proyecto minero "La Quinua", dos camionetas de propiedad de Minera Yanacocha, persiguieron durante horas al Padre Marco

---

<sup>32</sup> Cabe señalar que se encontraron municiones de 5.56 y 7.62 milímetros, como consta en el atestado de la Policía (N° 005-06-RPNP-DIVSEEST-C). Y se comprobó el uso del armamento y de la munición de 5.56 milímetros, por lo que la autoridad inició una indagación por la presunta tenencia ilegal de 14 mil cartuchos de calibre 7.62, de propiedad de Yanacocha, pero bajo custodia de "Forza".

<sup>33</sup> La comisión se comprometió a exhortar a las autoridades a cargo de las investigaciones a acelerar el proceso que conduzca a la identificación de los responsables. Sin embargo, no se ha esclarecido la autoría material del asesinato y no se ha procedido a investigar la autoría intelectual del mismo.

<sup>34</sup> Mayor información:

[http://www.larepublica.com.pe/component/option,com\\_contentant/task,view/id,135213/Itemid,0/](http://www.larepublica.com.pe/component/option,com_contentant/task,view/id,135213/Itemid,0/)

Arana quien labora en la ONG de protección Ambiental Grufides. Se denunciaron forcejeos a la puerta de Grufides, amenazas con arma de fuego y de muerte por teléfono a su domicilio. Incluso se llegó a filmar parte del operativo de seguimiento por parte de la empresa de investigaciones C&G quien mantiene vínculo contractual con la empresa Forza que presta servicios de vigilancia a Yanacocha.

No obstante, en enero de 2007, el fiscal provincial de Cajamarca Fredy Gómez Malpartida dispuso el "archivamiento definitivo" de la denuncia sobre el operativo de reglaje "El Diablo", sin tomar declaraciones a ningún directivo de Forza o Yanacocha y aceptando las declaraciones del capitán de policía en retiro César Cáceres Garrido, promotor de la empresa C & G Investigaciones, quien sostuvo que la misión de seguimiento le fue encomendada por un medio de comunicación cuyo nombre se negó a revelar amparándose en el secreto profesional de los periodistas.

## **5.6 Otros derechos vulnerados**

### ***Jornada de trabajo máxima y jornadas de trabajo atípicas***

El Sindicato reportó que la empresa dispuso una nueva jornada de trabajo que incumple el máximo dispuesto por ley y sin llevar a cabo la consulta al sindicato, tal como lo dispone la normativa laboral<sup>35</sup>, dicha jornada implicaba el uso de jornadas atípicas o acumulativas.

Las jornadas aplicadas desde diciembre de 2004 suponen cuatro días de trabajo - con jornadas diarias de 12 horas- por cuatro días de descanso, no obstante cada cierto tiempo uno de los días de descanso es usado para capacitaciones obligatorias, convirtiéndose en realidad en 5 los días en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Si el trabajador no asiste es sancionado y la inasistencia es descontada de su remuneración, es el caso del Secretario de Asistencia Social del Sindicato quien fue suspendido por resistirse a esta situación.

Asimismo, durante los días que corresponde laborar los trabajadores se encuentran durante las 24 horas a disposición del empleador, es decir que si ocurre alguna vicisitud luego de su jornada de trabajo diaria se ven obligados a prestar labores a la minera, sin recibir remuneración alguna por dicha labor<sup>36</sup>, vulnerándose su derecho a la jornada máxima de trabajo. Prueba de ello es que

---

<sup>35</sup> Según el artículo 2º del D.S. N°007-2002-TR, el empleador debe consultar y negociar con los trabajadores las variaciones de la jornada, turnos y horarios. Sin embargo a falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

<sup>36</sup> Según el art. 9º del TUO del Dec. Leg. 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, "El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva".

si el trabajador decide retirarse del asiento minero durante las horas de su descanso diario, la empresa considera que habría hecho abandono de labores y es sancionado. Asimismo la empresa programa charlas obligatorias en el tiempo de descanso diario.

De igual modo, dicho sistema de trabajo no considera los feriados obligatorios<sup>37</sup> como días de descanso para el trabajador pues según la minera dichos feriados estarían compensados con los descansos establecidos en la jornada de trabajo acumulativa, sin embargo el MTPE ha expresado que dicha compensación no es posible *“debiendo retribuirse el trabajo en día feriado con el pago de la sobre-tasa correspondiente o con el otorgamiento de un día de descanso adicional a los calificados como de descanso semanal obligatorio”*.<sup>38</sup>

### **Derecho al descanso durante la jornada diaria**

Por otro lado, el sindicato manifiesta que la empresa concesionaria encargada de brindar la alimentación lo hace en horas inadecuadas, casi siempre al final de la jornada<sup>39</sup>, además muchos trabajadores quedarían sin disfrutar su refrigerio al ser impedidos por los supervisores sin respetar el derecho al refrigerio. Además, brinda los alimentos en malas condiciones de refrigeración, lo que dado al clima gélido de la zona lo convierte en un riesgo para la salud. El sindicato manifiesta que en Noviembre de 2006 denunció penalmente a la concesionaria Aramark Perú SAC por atentar contra la vida y salud de los trabajadores pues los alimentos que brinda han causado diversas afecciones estomacales a los trabajadores<sup>40</sup>.

De otro lado, refieren que la atención no es buena toda vez que los propios empleados de la concesionaria atienden muy cansados pues laborarían también en jornadas atípicas de veinticuatro días de trabajo por ocho de descanso.

### **Derecho al trabajo, despidos fraudulentos**

---

<sup>37</sup> Los feriados obligatorios están establecidos en el art. 6° del Dec. Leg. 713.

<sup>38</sup> INFORME N° 065 -2004-MTPEPE/OAJ, emitido respecto de la consulta formulada por el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina – SUTRACOMASA. [http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/asesoria/inf\\_065\\_2005.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/asesoria/inf_065_2005.pdf)

<sup>39</sup> Según el art. 15° del DS N°008-2002-TR, “En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el artículo 7° de la ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo”.

<sup>40</sup> Según el art. 288 del Código Penal “El que produce, vende, pone en circulación, importa o toma en depósito alimentos, preservantes, aditivos y mezclas destinadas al consumo humano, falsificados, corrompidos o dañados que pudieran comprometer la salud de las personas, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de seis años (...)

Si el agente sabía que el empleo o consumo del producto originaba un peligro de muerte, la pena será no menor de cuatro ni mayor de ocho años (...)

El Sindicato reportó que existen casos de despidos fraudulentos<sup>41</sup>. Además de los casos ya mencionados, está el del trabajador Manuel Jesús Guzmán de la Cruz quien en Noviembre de 2006, luego de sufrir un accidente recibió presiones a fin que renuncie a su trabajo, presiones que no aceptó por lo que fue despedido. El trabajador logró grabar las presiones de su supervisor con lo que efectuó la denuncia por delito de coacción. Se reporta también el caso del despido del trabajador Ruiz Quiliche Wilmer, así como diversas denuncias al MTPE por hostilización e intento de despido fraudulento.

Se reportan además los despidos de Pedro Chávez Cabellos y Robert Abanto Abanto, quienes fueron despedidos en febrero y marzo del año 2005. Los trabajadores denunciaron que se había desnaturalizado su contrato temporal de trabajo, que era en realidad de duración indeterminada, por lo que, habiéndoseles despedido sin cumplir con el procedimiento establecido legalmente, se vulneró sus derecho al trabajo y al debido proceso. Ambos trabajadores obtuvieron sentencias favorables.

En abril de 2007, en el caso Exp. 5750-2006-PA/TC, el TC no dispuso la reposición de un trabajador que también había denunciado la desnaturalización de su contrato pues el trabajador no formuló oposición a la consignación judicial de sus beneficios sociales.

### **Derecho a participar en las utilidades de la empresa**

En junio de 2007, el sindicato denunció que la empresa había omitido entregar a los trabajadores por concepto de utilidades un monto de S/.57 millones desde el año 1998. Según el sindicato, Minera Yanacocha planteó a FONDOEMPLEO un arbitraje a fin que pueda compensar en los ejercicios posteriores montos que la empresa le entregó en exceso en base a un mal cálculo efectuado por la minera desde hacía años.

Según el sindicato, debido a un criterio equivocado la empresa calculó las utilidades de los trabajadores de tal forma que los saldos entregados a FONDOEMPLEO resultaban excesivos, lo que perjudicó a los trabajadores<sup>42</sup>. Además, un miembro del Consejo Directivo de FONDOEMPLEO es funcionario de la minera por lo que el arbitraje no tendría por objeto recuperar los fondos

---

<sup>41</sup> En la Sentencia Exp. N° 976-2001-AA/TC, el TC determinó que el despido fraudulento aparece cuando “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad”.(fund. 15). En la Sentencia Exp. 1128-2001-AA, caso Telefónica el TC había determinado que contenido esencial del derecho al trabajo en uno de sus aspectos determina que un trabajador sólo puede ser despedido por causa justa.

<sup>42</sup> Según el art. 3 del Dec. Leg. 892, “De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación en las utilidades por trabajador, a que se refiere el Artículo 2° del presente Decreto Legislativo, se aplicará en la capacitación de trabajadores y la promoción de empleo a través de la creación de un Fondo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento. Estos Fondos serán destinados exclusivamente a los departamentos donde se haya generado el remanente, excepto Lima y Callao”.

indebidamente pagados para ser distribuidos entre los trabajadores sino favorecer los intereses de la minera.

Ante esta situación, el sindicato ha anunciado que demandará judicialmente al Estado Peruano a fin que devuelva los montos pagados en exceso por Yanacocha, que no son de la minera sino de los trabajadores.

### **Derecho a vivienda, servicios de educación, recreación, salud y seguridad social**

El sindicato reportó que, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley General de Minería en su art. 206, los trabajadores que laboran en zonas alejadas tienen derecho a que el titular de la actividad minera les proporcione a ellos y sus familias facilidades de vivienda, servicios de educación, recreación, salud y seguridad social. Según el sindicato, la mina se encuentra en una zona alejada por lo tanto Yanacocha está en la obligación de otorgarles dichos beneficios.

Sin embargo, la empresa ha señalado lo contrario, manifestando que las operaciones no se hayan en una zona alejada pues el poblado de Porcón Alto, que reuniría todos los requisitos para ser considerado como tal, se encuentra a sólo 12.4 km de la mina<sup>43</sup>.

Sin embargo el Sindicato señala que Porcón Alto no es en realidad un poblado<sup>44</sup>, pues en visita realizada en marzo de 2006 se pudo comprobar que la plaza de armas se encontraba en refacción, el local comunal era usado como escuela primaria, las edificaciones nuevas como colegio secundario y otro como posta medica sin contar con los elementos básicos para la categoría que se le asigna, tampoco cuenta con un puesto policial. En el poblado viven 300 familias. Además estaban a la espera de proyectos para mejorar los centros educativos, habilitar caminos, servicios de electricidad, agua potable y desagüe.

La lógica de la ley es que donde no exista una población cercana al asiento minero que brinde a los trabajadores dichos servicios la empresa tendrá la obligación de prestarlos. Es evidente que Porcón Alto no brinda los servicios de vivienda, educación, recreación, salud y seguridad social necesarios para más de 2000 trabajadores directos y más de 7000 trabajadores bajo régimen de subcontratación que tiene Yanacocha.

---

<sup>43</sup> Según el art. 206 del DS N°014-92-EM, Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería "(...) Se considera zona alejada aquella que se encuentre a más de treinta kilómetros de distancia o más de sesenta minutos de recorrido en vehículo a velocidad normal o segura de la población más próxima".

<sup>44</sup> Según el DS N°019-2003 (24/02/2003), Reglamento de la Ley 27795 del 2002, Ley de Demarcación y Organización Territorial, para que un centro poblado sea considerado pueblo son requisitos:

"b.1) Población concentrada entre 1001 y 2500 habitantes.

b.2) Viviendas ubicadas en forma contigua y continuada, con una disposición tal que conformen calles y una plaza céntrica.

b.3) Servicios de Educación: infraestructura, equipamiento y personal para el nivel de primaria completa.

b.4) Servicios de Salud: infraestructura, equipamiento y personal de un puesto de Salud.

b.5) Local Comunal de uso múltiple.

b.6) Áreas recreacionales".

El sindicato solicitó al MTPE que verifique este incumplimiento, sin embargo el Ministerio le dio la razón a la empresa basándose en documentos “formales” y no en lo que se aprecia en la realidad.

### **Desnaturalización de la Tercerización en minera Yanacocha**

Cerca de un centenar de trabajadores que laboraban para Adecco Consulting S.A. solicitaron al MTPE la regularización de sus contratos de trabajo, se establezca la relación laboral directa que existía con Yanacocha desde el inicio de la prestación de servicios y en consecuencia se disponga su ingreso al libro de planillas de la minera como trabajadores permanentes.

El MTPE realizó dos visitas de inspección el 20 de diciembre de 2007 y el 17 de enero de 2008, emitiendo el informe final de Actuación Inspectiva N° 1129-2007 donde concluyó que no se cumplía con la totalidad de elementos esenciales para desarrollar actividades de tercerización y por lo tanto existía una simple provisión de personal y no una real tercerización. El informe del MTPE constató:

- Que Adecco tenía un contrato de tercerización (Outsourcing) con la Repsol Comercial S.A.C., contratista principal de Yanacocha, los trabajadores de Adecco laboraban abasteciendo de combustible a toda la operación minera conduciendo y operando maquinaria de su propiedad, estando sujetos a la supervisión y órdenes de un representante de Repsol y otro de Yanacocha, así mismo la coordinación para el abastecimiento de los equipos en campo se hacía previa coordinación y autorización de personal de Yanacocha.
- Que los trabajadores realizaban actividades consustanciales a la actividad principal que desarrolla la minera por lo que la subcontratista Adecco y la contratista Repsol no cumplían con todos los elementos para configurarse como empresas de tercerización.
- Que según la web de SUNAT, la empresa Adecco no estaba facultada para desarrollar la prestación de servicios de operación y mantenimiento de instalaciones mineras.
- Que Adecco suscribió contratos de trabajo considerándose como empresa de intermediación laboral en algunos casos y en otros como empresa de tercerización, proporcionando de esta manera a la autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades.

Apoyados en el informe del MTPE los trabajadores han iniciado proceso judicial para que se ordene su incorporación en la minera como trabajadores estables.

## VI. CONCLUSIONES

- La transnacional estadounidense Newmont Mining Corporation opera en el Perú a través de Yanacocha SRL (bajo la participación Newmont Second Capital Corporation con el 51.35%) junto al IFC (el brazo privado del Banco Mundial, que participa con 5%) y un socio local (Compañía Minera Condesa S.A. del grupo Buenaventura). Esta operación de oro y cobre tiene cinco minas a cielo abierto, cuatro plataformas de lixiviación y tres plantas de recuperación de oro, que la convierten en la mina de oro más grande de Sudamérica y del mundo. Sus operaciones en el Perú son de largo plazo, y sus reservas probadas y probables han aumentado, aunque han tenido problemas para que las localidades acepten sus actividades.
- Tanto Newmont Mining como Cia Minera Yanacocha S.R.L. reportan una desarrollada política de Responsabilidad Social, llegando a poseer la mayoría de instrumentos que existen sobre la materia.
- La empresa *“considera a sus trabajadores como su principal activo y su vínculo directo con la sociedad”*, por lo que tiene como política y práctica no discriminar a ningún trabajador. Sostiene que el 99% de sus trabajadores son peruanos y que de ellos más de la mitad son cajamarquinos.
- Manifiesta promover el desarrollo comunitario y medioambiental de acuerdo a como lo determine la propia comunidad, a través de programas ambientales participativos. Sin embargo, mantiene frecuentes conflictos con las comunidades afectadas por la minería: apropiación de recursos acuíferos, contratación de personal de otros lugares antes que miembros de las comunidades, etc.
- Yanacocha ha sido pasible de denuncias por su vínculo (a través de la empresa de seguridad Forza) con casos de uso desproporcionado de la fuerza contra las protestas sociales, de asesinatos selectivos de líderes campesinos y de reglaje a personas que denuncian actos de contaminación. Estas denuncias no son investigadas diligentemente por las autoridades policiales y judiciales.
- Existe una política de discriminación laboral respecto a los trabajadores sujetos a intermediación o subcontratación (solo 2950 de un total de 10610 son trabajadores directamente contratados). De acuerdo al sindicato, esta práctica sería promovida por los propios funcionarios de la empresa, quienes a través de testaferros promueven y conducen las empresas especializadas que incumplen derechos laborales.