

del sueldo del trabajador minero ya que éste recibe entre 10 a 15 remuneraciones por participación en las utilidades que le corresponden por ley; mientras que el trabajador de la contrata solo recibe una o dos remuneraciones por utilidades.

Este escenario genera las pretensiones del trabajador de una contratista para acceder también a las utilidades de las empresas mineras. Por ahí va el tema del reclamo social desde hace muchos años.

TM: Entonces ¿por qué se dio una huelga por parte de los trabajadores de la compañía minera Antamina hace unos meses atrás?

CP: En realidad no se trató de una huelga por algún descontento con las remuneraciones. Lo que ocurre es que la empresa, por convenio colectivo, había acordado otorgar al personal un adelanto de participación en las utilidades en septiembre del año previo al reparto. Normalmente Antamina repartía 18 remuneraciones debido al precio alto de los minerales y, en promedio en los últimos años, les había tocado nueve remuneraciones como adelanto en septiembre. El año pasado les dieron seis debido a que no iban a existir utilidades tan cuantiosas como los años anteriores en razón a que el precio del cobre ha caído y la empresa hizo inversiones para mejorar sus procesos. Entonces, los trabajadores se fueron a la huelga quejándose porque les pagaron seis remuneraciones y no las nueve como habían estado recibiendo y querían que la empresa se meta “la mano al bolsillo” para cubrir el diferencial de tres remuneraciones lo cual no tiene ninguna base, tanto es así que la huelga fue declarada improcedente.

TM: La protección que se le da al trabajador minero en el Perú ¿qué tan buena es a nivel de la región?

CP: Si hablamos de la protección general del trabajador minero en la minería formal, yo creo que vamos bien. El gran problema, donde tenemos una debilidad evidente, es en la fiscalización debido a que hace algunos años atrás quien fiscalizaba la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la minería era el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), pero desde el año 2011 las competencias se han delegado al Ministerio de Trabajo (MINTRA) o a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que opera en Lima, Cajamarca, Ancash, La Libertad, Loreto, Huánuco, Ica y en otras regiones.

Esto es preocupante porque los mejores cuadros técnicos hasta la fecha para fiscalizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sector minero están en el OSINERGMIN. La SUNAFIL, los Gobiernos Regionales y el MINTRA no tienen el suficiente personal para fiscalizar, no cuentan con un presupuesto decente para estas actividades y creo que eso es una debilidad ya que podría generar un descuido de algunas empresas, no todas, porque las grandes empresas mineras formales no cumplen con los requisitos de seguridad porque las vayan a inspeccionar sino que es parte de la política de la compañía minera. El gran problema es la pequeña minería y el gran flagelo que tenemos que es la minería informal.

Así como existe informalidad laboral también esto ocurren en la minería donde existe gente que coloca sus dragas, emplea al trabajo infantil o el trabajo forzoso y en esos lugares la seguridad es cero. Creo que ahí debería enfocarse la fiscalización pero para ello primero hay que fortalecerla.

Es muy importante, por el lado de las empresas, que atiendan al cumplimiento de la legislación; no solamente en cuanto a los derechos laborales sino también en

cuanto a la seguridad, salud ocupacional y también en la negociación colectiva.

Es indispensable que haya un rol promotor por parte de la negociación colectiva, que no se vea al sindicato como el enemigo. Todas las empresas mineras lo tienen, hay que saber convivir con ello y lograr que el sindicato sea el aliado para lograr una mayor productividad.

A la SUNAFIL hay que dotarla de mayor presupuesto para que contrate más inspectores, quienes deben ser capacitados en temas de seguridad y salud en el trabajo, enfocados en este caso en el sector minero, y así puedan realizarse inspecciones exitosas. Ojo que el éxito no está en multar sino en incentivar al empresario a cumplir la normativa.

TM: ¿Cómo combatir la informalidad desde el punto de vista laboral?

CP: En el caso de la minería informal, en la parte laboral, creo que se debería crear una serie de incentivos para que el empresario se sienta atraído hacia la formalidad. Por ejemplo, flexibilización laboral. Creo que sí debe aliviarse la carga laboral que tenemos. Contamos con unos costos laborales mayores al 50% y eso es mucho. En segundo lugar, también debería existir un régimen tributario especial además de acabar con esta gran burocracia al momento de obtener permisos; es una locura que el aparato estatal se tome dos años para sacar una autorización para poder operar o que se aprueben los Estudios de Impacto Ambiental (EIA), todo es muy engorroso. Entonces, ¿a quién le va agustar formalizarse? Creo que es una receta que debe generarse desde muchos ángulos, no solo desde el punto de vista laboral y esto supone una agenda estructural, la cual debe de ser aplicada por el próximo gobierno. Al actual le queda fortalecer a la SUNAFIL y al Consejo Nacional de Trabajo. **TM**