

## **INFORME ESPECIAL TRABAJO PRECARIO EN LA MINERIA PERUANA: LA HUELGA MINERA Y SUS RAZONES.**

**Paúl Bernardo Castellanos Córdova  
PLADES**

Uno de los paradigmas del modelo económico neoliberal es la libertad de contratación en su doble contenido: 1) posibilidad de decidir la celebración de un contrato y el contratante; y 2) posibilidad de determinar el contenido de la contratación. Según esta las empresas y personas en general tendrían en sus actividades económicas y comerciales la posibilidad de celebrar los contratos, con las personas, los contenidos y en la oportunidad que sean necesarios para realizar sus intereses.

A partir de ello y sustentado en una “lógica de eficiencia económica a través de la especialización de las actividades productivas”, las empresas tendrían la posibilidad de externalizar, aparentemente sin límite alguno, aquellas actividades respecto de las cuales no son lo suficientemente eficientes para competir en el mercado. A este fenómeno es al que se conoce como tercerización u outsourcing y en la lógica anterior significaría que la empresa se despoja de una actividad en particular para encargársela a otra empresa que puede desarrollarla de modo más eficiente, es decir a menor costo y con mayor calidad.

Además para los defensores de este modelo, el mercado a través de sus “leyes naturales” serían la única forma de generar riqueza, empleo y desarrollo. Por lo tanto cualquier tipo de control o regulación que limite, impida o trastoque el pleno ejercicio de estas libertades económicas atentarían contra el progreso y la modernidad.

Pues bien luego de más de 15 años de implantado este modelo económico en el Perú a través de una amplio marco constitucional y legal de “incentivos a la inversión”, traducido en exoneraciones tributarias, estabilidad jurídica, venta de empresas públicas, rol subsidiario del estado, revisión de pactos y convenios colectivos, flexibilización de las normas laborales, etc., podemos cuestionarnos si estas medidas, a manera de la única vía para lograr el desarrollo, han logrado algunas de las bondades que justificaron su implementación en el país: reducir al pobreza, las desigualdades y el desempleo.

En el Sector Minero ésta flexibilidad se manifiesta por ejemplo en la Ley General de Minería que permite expresamente a los titulares de concesiones mineras la ejecución de actividades propias de la actividad minera, como son las de exploración, desarrollo, explotación y beneficio, a través de la contratación de terceros<sup>1</sup>. Además de ello las empresas del sector minero pueden aplicar la legislación laboral flexible, que les permite usar los mecanismos de la intermediación<sup>2</sup>, la contratación temporal<sup>3</sup> y las modalidades formativas laborales<sup>4</sup>.

La temporalidad y la precariedad de los trabajadores mineros contratados a través de esta legislación flexible, permisiva a los intereses económicos de los grandes capitales, han sido factores importantes que han contribuido negativamente en la afiliación sindical, pues el temor a la no renovación en la contratación<sup>5</sup>, sanción, despido<sup>6</sup> o represalia y los débiles mecanismos de

---

<sup>1</sup> D.S. N°014-92-EM, TUO de la Ley General de Minería, “Artículo 37o.- Los titulares de concesiones, gozan de los siguientes atributos: (...) 11. A contratar la ejecución de los trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio, con empresas especializadas inscritas en la Dirección General de Minería”. Este inciso ha sido reglamentado por el D.S. N° 043-2001-EM, publicada el 21.07.01.

<sup>2</sup> La intermediación laboral se regula por la Ley 27626 y su Reglamento D.S.N°003-2002-TR.

<sup>3</sup> En el Título II del D.S. N°003-97-TR, TUO del Dec. Leg. 728 y su Reglamento, se establece el régimen general para la contratación laboral temporal.

<sup>4</sup> Ley N°28158 (24/05/2005) y su Reglamento D.S. N°007-2005-TR (19/09/2005).

<sup>5</sup> El Comité de Libertad Sindical ha señalado que “La no renovación de un contrato que responda a motivos de discriminación antisindical constituye un perjuicio en el sentido del artículo 1 del Convenio núm. 98” La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada, 2006, página 168. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/23s2006.pdf>

defensa legal ante estas agresiones, han impedido el ejercicio pleno del derecho de sindicación de los trabajadores mineros.

Además esta forma de organización de la producción a través de la tercerización de las actividades ha tenido un impacto significativo en la clásica concepción de organización sindical a nivel de empresa, pues ante un escenario donde las empresas titulares de las concesiones mineras<sup>7</sup> mantienen una cantidad menor de trabajadores directos en su planilla, en comparación con los trabajadores indirectos que laboran en el proceso de explotación minera a través de estas empresas especializadas y/o de servicios temporales (servis y Cooperativas de Trabajadores)<sup>8</sup>, las organizaciones sindicales constituidas en estas empresas<sup>9</sup> vieron reducido de modo muy considerable su ámbito de afiliación sindical.

De esta forma los derechos a la negociación colectiva y la huelga se vieron seriamente limitados. En el caso de la Negociación Colectiva los bajos niveles de afiliación impidieron a los Sindicatos mineros y metalúrgicos: 1) cumplir con los requisitos legales que les permitiera extender los efectos del Convenio Colectivo a todos los trabajadores, afiliados o no afiliados, de la empresa titular de la concesión minera, y 2) Representar en la negociación colectiva a los trabajadores contratados por las empresas especializadas y/o de servicios temporales, quienes por efecto de la tercerización e intermediación quedaron fuera del ámbito de la negociación colectiva y de los beneficios logrados por Convenio Colectivo.

Estas limitaciones impidieron que la negociación colectiva en el sector minero se constituya como el mecanismo idóneo y eficaz de protección de los derechos laborales y de redistribución hacia los trabajadores de los beneficios económicos obtenidos por los altos precios de los metales y altos niveles de productividad alcanzados. Por otro lado las condiciones de los trabajadores de estas empresas contratistas o especializadas se han precarizado, una muestra de ello es la mayor ocurrencia de muertes por accidentes en estas empresas<sup>1011</sup>.

Además la problemática de la tercerización e intermediación laboral ha causado conflictos sociales importantes. En mayo del 2006 las comunidades campesinas del área de influencia de la mina Pierina, ubicada en Huaraz, bloquearon los accesos al centro minero, siendo el motivo del reclamo el aumento de los salarios y la mejora de las condiciones laborales, pues muchos de los comuneros laboraban de modo indirecto para la transnacional canadiense Barrick Gold, a través de

---

<sup>6</sup> Según el Dr. Carlos Blancas Bustamante "La estabilidad laboral al asegurar la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndolo del despido arbitrario, le garantiza el ejercicio de sus derechos colectivos y libertades sindicales". Carlos Blancas Bustamante, "El Despido en el Derecho Laboral Peruano" ARA Editores, 2ª Edición, 2006, p. 84.

<sup>7</sup> Nos referimos a las grandes transnacionales Yanacocha SRL (Newmont Mining), Antamina (BHP Billiton), Pierina y Lagunas Norte (Barrick Gold), Southern Perú Copper (Grupo México), Cerro Verde (Phelps Dodge), Xtrata Tintaya, Shougang, Doe Run, Santa Luisa de Huanzá (Mitsui Mining), Quiruvilca (Pan American Silver), Sider Perú (Gerdau), Cajamarquilla (Votorantin), Los Quenuales (Glencore), etc.

<sup>8</sup> El directorio de empresas mineras que registra el Ministerio de Energía y Minas en su página web muestra 5,851 empresas, incluye a la gran, mediana y pequeña minería. [http://www.minem.gob.pe/mineria/inv\\_EMP\\_2004.asp](http://www.minem.gob.pe/mineria/inv_EMP_2004.asp)

<sup>9</sup> Según la información que se presenta la Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos del Perú en su página web, esta cuenta con 71 sindicatos base a nivel nacional, constituidos esencialmente en las empresas titulares de la concesión minera, además en una gran cantidad de casos en una misma empresa existe más de un sindicato a nivel de categoría (obreros o empleados) y/o establecimiento. <http://cgtp.org.pe/fedmin/nosotros/organizacion.php>

<sup>10</sup> Según estadísticas del Ministerio de Energía y Minas, entre el año 2000 y el 2007 han fallecido por accidentes un total de 464 trabajadores mineros, de los cuales 313 laboraban en empresas especializadas, es decir un 67.5% del total. Este año han fallecido por accidentes 27 trabajadores mineros, 20 pertenecían a una empresa especializada, lo que representa un 74% del total. [http://www.minem.gob.pe/archivos/dgm/estadisticas/dfm\\_conten/2007/ACCIDENTES\\_2007.xls](http://www.minem.gob.pe/archivos/dgm/estadisticas/dfm_conten/2007/ACCIDENTES_2007.xls)

<sup>11</sup> Cabe señalar que este año por Resolución Legislativa N°29012, del 01/05/2007, el Perú ratificó el Convenio OIT N° 176 referido a la salud y seguridad en minas.

la empresa de servicios temporales Adecco<sup>12</sup>; este conflicto generó la muerte de un comunero y una decena de comuneros heridos<sup>13</sup>.

También en agosto del 2006 trabajadores<sup>14</sup> de las empresas de intermediación que laboran de modo indirecto para la minera Shougang Hierro Perú se declararon en huelga indefinida, reclamando la reposición de sus dirigentes despedidos, respeto a la negociación colectiva, un salario digno, el pago de los bonos de horas nocturnas y la sobre tasa por horas extras. En aquella vez frente a la marcha pacífica de estos trabajadores la policía realizó una represión injustificada que trajo como resultado una veintena de detenidos y seis heridos. Actualmente estos trabajadores se encuentran bloqueando los accesos a la mina exigiendo la reposición de los trabajadores despedidos, por lo que Shougang ha solicitado al Ministerio de Trabajo la suspensión de las labores en la operación.

Además en Diciembre del 2006 el Ministerio de Trabajo realizó una serie de inspecciones en Shougang detectando el incumplimiento a las normas de intermediación laboral, determinando el paso de 163 trabajadores de estas empresas a su planilla e imponiéndole una multa de más de S/.50,000.00. Sin embargo ante la apelación de la empresa en segunda instancia se revocó la multa disponiéndose realizar nuevas diligencias inspectivas<sup>15</sup>.

Ante esta realidad el movimiento sindical minero está desarrollando algunas medidas como es la formación de sindicatos en estas empresas contratistas<sup>16</sup> o sindicatos que agrupan a todos los trabajadores que a través de diversas empresas contratistas laboran para una sola empresa usuaria<sup>17</sup>. Esta actividad sindical ha recibido la represalia antisindical reflejada en despidos y la negativa por parte de la empresa usuaria y las empresas contratistas de negociar colectivamente con esta nueva forma de organización sindical.

La Organización Internacional del Trabajo OIT ha definido al trabajo decente como una convergencia de diversas dimensiones *“empleo de calidad que respete los derechos laborales fundamentales, con adecuados niveles de protección social y derecho a la representación y participación”*<sup>18</sup>. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1988, recoge como tales: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (...); d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por lo tanto el trabajo decente debe implicar necesariamente el pleno respeto de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación en el trabajo. El Perú ha ratificado los Convenios OIT 87<sup>o</sup> y 98<sup>o</sup> referidos a la Libertad Sindical y la

---

<sup>12</sup> Además esta empresa se servicios temporales resulta ser una transnacional de origen español: <http://www.adecco.es/Home/Home.aspx> y <http://www.adecco.com.pe/>

<sup>13</sup> Si bien con la intervención de entidades gubernamentales (Defensoría del Pueblo, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Energía y Minas, entre otras) se llegó a firmar un Acta entre Barrick y las comunidades campesinas, donde la empresa asume algunos compromisos para mejorar las condiciones de los comuneros-trabajadores, los familiares del comunero fallecido sólo han recibido de esta transnacional un módulo de vivienda y los heridos una caja de víveres. Contacto con deudos: [mchavez41@hotmail.com](mailto:mchavez41@hotmail.com)

<sup>14</sup> Estos trabajadores pertenecen al Sindicato Único de Trabajadores de SERCOLIMA (SAC), a la Cooperativa de Trabajo y Fomento del Empleo “Santo Domingo Ltda.”, y a la Cooperativa de Trabajo y Fomento del Empleo Cooperativa del Solar Ltda. (COOPSOL),

<sup>15</sup> Diario Oficial el Peruano, Sección Derecho, 04/06/2007.

<sup>16</sup> Es el caso del Sindicato Único de Trabajadores de Bucyrus – International Perú – Antamina y el Sindicato de Trabajadores de la Service Sercolima S.A.C. y Anexos de San Juan de Marcota, que laboran en la minera Shougang Hierro Perú.

<sup>17</sup> Es el caso del Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Afines de las Contratas Diversas de la Mina Huanzalá y Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Afines de Contratas Diversas de la Cía Minera Atacocha.

<sup>18</sup> Virgilio Levaggi, Democracia y Trabajo Decente en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, 2006, páginas 32 y 33. El autor señala que el concepto de trabajo decente le añade al concepto tradicional de empleo de calidad un enfoque multidimensional, pues no se trata solamente de un trabajo adecuadamente remunerado y realizado en condiciones materiales aceptables, sino que implica además *“un trabajo en que las reglas de juego –si se trata de un trabajo subordinado- sean claras justas y adecuadamente reguladas y/o autoreguladas que nos otorgue protección, no sólo en caso de despido o de enfermedad sino incluso cuando pasemos a la situación de inactividad por razón de edad y en la que incluso podamos ejercer nuestros derechos sin riesgo alguno de quedar desocupados”* (ver Prólogo páginas IV y V).

Negociación Colectiva, y los Convenios 100<sup>o</sup> y 111<sup>o</sup> referidos a la igual y la no discriminación en el trabajo, por lo tanto ha asumido un doble compromiso 1) Cumplir y aplicar las disposiciones de estos Convenios; y 2) Aceptar los mecanismos de supervisión y control internacional de OIT.

Es decir que existe por parte del estado peruano un compromiso político, a través de sus diversos organismos y entidades públicas de adecuar su legislación, normativa y actos de gobierno a fin de dar pleno cumplimiento de las disposiciones de estos Convenios Internacionales<sup>19</sup>.

La más importante medida sindical en este sector, ocurrió el 30 de abril de este año cuando la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP), desarrollo a través de sus sindicatos base una huelga nacional, incluyendo dentro de su plataforma de lucha entre otros temas de conflicto *“la incorporación de todos los trabajadores de servis, contratas y cooperativas a la planilla de la empresa principal”*. Según el comunicado de la FNTMMSP existen 110 mil trabajadores mineros en el país de los cuales más de 80 mil trabajan a través de estas empresas y sólo el 20% trabajaría en la planilla de las empresas principales (titulares de la concesión minera)<sup>20</sup>, que es donde se concentra la afiliación sindical.

La FNTMMSP suspendió su huelga sólo luego de llegar a diversos acuerdos de carácter político con las autoridades del Ministerio de Trabajo, entre unos de ellos se encontraba el compromiso de parte de este último de presentar un proyecto de ley para regular las actividades prestadas por terceros (tercerización e intermediación). Este compromiso ya ha sido cumplido pues este 01 de Junio el gobierno presentó ante el Consejo Nacional del Trabajo su proyecto para regular estas actividades.

Por otro lado recordemos que una de las principales promesas electorales del hoy Presidente Alan García fue *“terminar con las servicios abusivas”* (empresas de intermediación laboral). Sin embargo ya instalado en el gobierno García manipuló el discurso y manifestó que el compromiso estaba dirigido a terminar con *“el abuso de los servicios”*, es decir que la intermediación laboral no desaparecería, si no que sólo sería objeto de mayor control y regulación. Intentando cumplir con este discurso mediatizado es que este 27/04/2007 se publica el D.S. N° 008-2007-TR, que precisa las diferencias entre una actividad principal y una actividad complementaria a efectos de la procedencia de la utilización de la figura de la intermediación laboral<sup>21</sup>.

Los acuerdos a los que habría llegado el Ministerio de Trabajo con la FNTMMSP, con la participación de la CGTP, tendrían en su mayoría efectos no sólo para el sector minero sino para todos los sectores económicos en general. De hecho el proyecto mencionado en líneas anteriores de llegar a aprobarse en el congreso, luego de su debate en el CNT, sería aplicable a todos los sectores no sólo al caso minero. Estos acuerdos con efecto generales serían los siguientes<sup>22</sup>:

---

<sup>19</sup> Al respecto el estado peruano tiene una agenda pendiente, pues recordemos que con motivo de una Queja presentada por diversas centrales y organizaciones sindicales la OIT formuló 16 observaciones a la ley de relaciones colectivas, de las cuales 12 fueron levantadas el 2003 por la Ley N° 27912.

De las cuatro restantes el D.S. N°13-2006-TR, resolvió las observaciones relativas a 1) El establecimiento en caso de divergencia de un servicio mínimo durante una huelga, que es resuelta por el Ministerio de Trabajo pero que la OIT señalaba que debía ser resuelta por un órgano independiente, 2) Al requisito que exige la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores del ámbito para declarar una huelga, la que en opinión de OIT, se trataba de una exigencia demasiado elevada que podía dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, hoy sólo se exige que estén presentes en asamblea 2/3 de afiliados y que voten a favor la mayoría de afiliados del Sindicato.

Quedan pendientes las observaciones relativas a 1) Las modalidades atípicas de huelga prohibidas por la ley peruana pero permitidas por la OIT y 2) La facultad del Poder Ejecutivo de suspender una huelga cuando esta se prolongue en el tiempo o asuma características graves por su magnitud, lo que para la OIT dado el caso debería limitarse sólo a un servicio mínimo.

<sup>20</sup> Ver Alerta Informativa de PLADES N°228, <http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/alertases/alerta228.php>

<sup>21</sup> Esta norma que modifica el Reglamento de la Ley 27626, D.S.N°003-2002-TR entrará en vigencia sólo después de 60 días hábiles posteriores a su publicación.

<sup>22</sup> Diario Gestión, Sección Derecho, página 14, martes 08 de mayo del 2007.

1. **Sobre intermediación y tercerización:** a) Proyecto de Ley del MTPE que se discutirá en el CNT para garantizar derechos laborales, normas de seguridad y salud y derechos colectivos en servicios, tercerización, contrata y outsourcing (ya se presentó); b) Directiva del MTPE para la aplicación del DS N°008-2007-TR que delimitó el carácter de los servicios complementarios de servicios.

2. **Sobre Utilidades laborales:** a) Proyecto de Ley para compartir utilidades de empresas con servicios (ya existe en el Congreso el Proyecto de Ley N°610-2006-PE presentado por el Ejecutivo); b) Proyecto de Ley del MTPE que discutirá el CNT sobre derecho de información de los trabajadores; c) Informe legal del MTPE sobre días laborados y conceptos deducibles para cálculo de utilidades.

3. **Sobre Jornada de Trabajo:** a) Proyecto de Ley del MTPE sobre participación sindical en determinación de jornadas; b) Directiva del MTPE para la aplicación de jornadas de trabajo y más fiscalización.

4. **Sobre Licencia Sindical:** a) El MTPE evaluará la posibilidad de una norma sobre licencia sindical en reuniones con el Estado.

5. **Estudio Socio Laboral:** Estudio de la situación sociolaboral de servicios y contrata. (sólo para el sector minero).

6. **Sobre pensiones:** Estudios sobre mejora de pensiones de trabajadores mineros y gestiones ante el congreso. (sólo para el sector minero).

El Acta suscrita con estos compromisos fue firmada el 03 de mayo pasado y tendría también un plazo para su cumplimiento. Es así que en reciente comunicado la Federación Macro Regional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, ha advertido que en caso no se cumplan los compromisos asumidos en dicha acta en el plazo fijado (que al parecer no es público), se plegarían a la huelga minera convocada por la FNTMMSP, que permanece suspendida<sup>23</sup>.

Este proyecto ha causado la reacción acalorada de los sectores más conservadores y defensores del modelo económico referido en líneas iniciales<sup>24</sup>, los principales cuestionamientos a esta iniciativa son la responsabilidad solidaria o subsidiaria que tendría la empresa usuaria con las empresas contratistas frente a las obligaciones laborales de los trabajadores tercerizados, la imposibilidad de subcontratar para reemplazar personal en huelga y para reemplazar una actividad que la empresa anuló en los últimos 12 meses.

Ante estas posiciones el propio Vice Ministro de Trabajo García Granara a hecho interesantes declaraciones manifestando *“que como resultado de las inspecciones se ha notado que existe una problemática importante de los derechos de los trabajadores en al tercerización”* y que *“si bien existe un derecho a la libertad de empresa no puede darse un perjuicio inmediato a los puestos de trabajo (...) debe darse una conciliación entre el ejercicio empresarial y los derechos de los trabajadores”*, *“Normalmente las cuestiones comerciales y de organización de al empresa siempre han estado en primer lugar y después hemos visto que sucede con el tema laboral . Debemos dar el espacio para pensar que los temas sociales y laborales tienen el mismo nivel”*.

---

<sup>23</sup> Ver Alerta Informativa de PLADES N°234, <http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/alertases/alerta234.php>, suscriben este comunicado entre otros los Sindicatos de las empresas Antamina, Cerro Verde y Xtrata Tintaya.

<sup>24</sup> En Chile, país usado en reiteradas veces como ejemplo de modelo económico por estos sectores, se aprobó el año pasado la Ley 20.123, que regula en trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo se servicios transitorios.

Además respecto al aspecto remunerativo señaló *“sobre todo en el sector minero, varios trabajadores de tercerización realizan la misma labor que el que está en planilla de la empresa usuaria en cuyo caso ambos deberían ganar lo mismo (...) si existe una verdadera tercerización los procesos son independientes y no hay forma que un trabajador de la empresa usuaria realice la misma labor que el de la compañía de tercerización”*

Finalmente el viceministro señaló sobre las modalidades de contratación utilizadas por las empresas de tercerización que estas deben contar con un grupo de trabajadores permanentes y sólo de modo extraordinario tener trabajadores que dependan de los contratos celebrados con las empresas usuarias, pues lo contrario significaría que la empresa no tiene vocación de permanencia<sup>25</sup>.

Todos estos elementos no hacen más que revelar que el mecanismo de la subcontratación o outsourcing, estaría siendo utilizado por las empresas mineras no en base a una lógica de especialización y eficiencia de las actividades productivas, sino con el fin de reducir sus costos operativos en base a la reducción de los derechos laborales de los trabajadores, aumentando sin razón y justificación alguna las ya extraordinarias ganancias<sup>26</sup> del sector minero obtenidas no necesariamente gracias a sus niveles de tecnología, capacitación del personal, eficiencia y productividad sino a los altos precios de los metales en el mercado internacional<sup>27</sup>.

Desde nuestro punto de vista las libertades económicas deben mantener un justo equilibrio frente a las libertades y derechos sociales, por lo tanto si el ejercicio de la libertad de empresa implica la limitación o vulneración de los derechos laborales como el derecho a una remuneración justa, igualdad de trato, seguridad en el trabajo, libertad sindical, negociación colectiva entonces se encuentra plenamente justificado establecer mecanismo de control razonables que aseguren el ejercicio de estos derechos.

Las excesivas facultades y prerrogativas legales que gozan las empresas en materia laboral desde la década pasada han contribuido a acentuar el ya natural desequilibrio que existe al interior de las relaciones laborales: empleador-trabajador, lo que sumado al debilitamiento de las organizaciones sindicales dejan al trabajador a merced de las decisiones empresariales y tienen como resultado la precarización del trabajo. En el caso minero algunas evidencias de esto se han mostrado a lo largo de estas líneas.

Las principales empresas mineras, en su mayoría multinacionales representan un poder económico y un fuerte factor de influencia en las instancias gubernamentales. Según la teoría política todo ejercicio ilimitado de los poderes públicos genera dictaduras, abusos y rechazo frente a cualquier tipo de control o fiscalización, lo mismo podríamos decir que sucede en el caso de estos poderes económicos privados ilimitados, generan abusos y rechazo a la regulación o control, por lo tanto cualquier otro poder que les haga frente como puede ser el de las organizaciones sindicales será rechazado, combatido y satanizado.

Sindicatos que propongan organizar a los trabajadores a fin de negociar con las empresas las condiciones laborales no solo económicas, si no también la forma de administrar los procesos productivos al interior de la empresa, tendrían como efecto necesario limitar este poder en el ámbito laboral. Ello no significaría más que el legítimo ejercicio de derechos fundamentales en el trabajo<sup>28</sup> como son la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, cuyo respeto y cumplimiento

---

<sup>25</sup> Diario Gestión, Sección Economía, página 21, lunes 04 de Junio del 2007.

<sup>26</sup> Amparados en los contratos de estabilidad las principales empresas mineras se han negado a pagar las regalías mineras entre ellas están Yanacocha (Newmont), Barrick, Doe Run, Antamina (BHP Billiton), Cerro Verde (Phelps Dodge), Tintaya (Xtrata), entre otras.

<sup>27</sup> Al año 2006 el valor de las exportaciones mineras llegó a US\$ 12,000.00 Millones.

<sup>28</sup> El Tribunal Constitucional ha reconocido que los derechos fundamentales, como son la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, tienen eficacia no sólo en las relaciones entre el Estado y los ciudadanos, si no también en las relaciones entre particulares, como es el caso de las relaciones laborales. Al respecto ver las sentencias del caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica y FETRADEL contra Telefónica Exp. N°1124-2001-AA/TC y el caso Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica Exp. 976-2001-AA/TC.

son requisitos indispensables para que podamos hablar de trabajo digno o trabajo decente tal y como lo ha definido la OIT.