



## Asamblea General

Distr. general  
14 de junio de 2018

Español, francés e inglés  
únicamente

---

### Consejo de Derechos Humanos

38° período de sesiones

18 de junio a 6 de julio de 2018

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles,  
políticos, económicos, sociales y culturales, incluido  
el derecho al desarrollo**

### **Exposición escrita\* presentada por Centre Europe - tiers monde, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva general**

El Secretario General ha recibido la siguiente exposición por escrito que se distribuye con arreglo a la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

[25 de mayo de 2018]

---

\* Se distribuye esta exposición escrita sin editar, en el/los idioma(s) tal como ha sido recibida de la(s) organización(es) no gubernamental(es).

GE.18-09792 (S)



\* 1 8 0 9 7 9 2 \*

Se ruega reciclar



## Violaciones de derechos humanos de los trabajadores por parte de Glencore en todo el mundo<sup>1</sup>

### Introducción

1. El Centro Europa-Tercer Mundo (CETIM) expresa su inquietud por el aumento de las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas transnacionales (ETN) en todo el mundo. El propósito de esta declaración es poner de relieve las violaciones cometidas por la transnacional Glencore, sus filiales y subcontratistas en algunos países.

2. Glencore PLC es una de las principales empresas mineras y de comercio de materias primas del mundo. Con sede en Suiza, la empresa cotiza en bolsa. Las organizaciones de la sociedad civil han criticado durante mucho tiempo a esta empresa transnacional por sus repercusiones en el medio ambiente y las comunidades locales. Además, Glencore es objeto de un control cada vez más riguroso por parte de los reguladores en numerosos países en lo que respecta a sus prácticas comerciales y de gobernanza empresarial. Del mismo modo, Glencore está en el punto de mira de una campaña sindical global que tiene por objetivo ejercer presión sobre la empresa para que respete los derechos laborales.

### Violaciones de derechos humanos de los trabajadores

3. A continuación adjuntamos un breve informe sobre algunas de las recientes violaciones de derechos humanos de los trabajadores por parte de Glencore, basado en información que los trabajadores de Glencore y sus respectivos sindicatos en los diferentes países y sectores<sup>2</sup> proporcionaron a IndustriALL Global Union.

#### Salud y seguridad

4. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales declara entre otras cosas el derecho de toda persona a gozar de condiciones laborales saludables y seguras (art. 7). Según nuestros testigos de primera mano procedentes de sindicatos del sector minero, no es una práctica habitual de Glencore conceder a sus trabajadores dichos derechos fundamentales, garantizados por el Derecho internacional de los derechos humanos.

5. Por ejemplo, en **Bolivia**, los trabajadores de Glencore con remuneración basada en el volumen efectivo de producción se quejan de que sus dispositivos de seguridad no cumplen las normas. Los sindicatos en dicho país afirman que los trabajadores subcontratados en el grupo Illapa y Sinchi Wayra no han sido formados adecuadamente para el cumplimiento de sus tareas. Dicha situación causó dos accidentes fatales en 2017. Paradójicamente, la empresa está ahora ejerciendo presión sobre su mano de obra al amenazarla con el cierre de las minas en el caso de que se produzcan otros accidentes, como si los trabajadores fuesen responsables de la falta de medidas de seguridad.

6. En **Zambia**, los trabajadores de las minas de cobre de Mopani, filial de Glencore, han informado acerca de una situación similar: la empresa aparentemente amenazó con cerrar la mina si se registraban accidentes mortales en 2017. Los trabajadores de Mopani sostienen que se falsificaron certificados médicos para obligar a los trabajadores enfermos a retomar sus tareas. Asimismo, no se llevan a cabo correctamente los chequeos de silicosis, con lo cual los trabajadores se encuentran diariamente expuestos a sustancias nocivas. Y por si esto fuera poco, los equipos defectuosos que utilizan las empresas contratistas ponen en riesgo las vidas de los trabajadores. Tras una significativa reducción del personal, hay escasez de mano de obra y muchos trabajadores deben trabajar regularmente por periodos de 24 horas bajo tierra. Glencore adoptó el enfoque denominado «tolerancia cero» en materia de salud y seguridad. Lo dicho puede sonar bien cuando se da a conocer al público. Sin embargo, la consecuencia es que se transfiere la culpa y la responsabilidad del empleador a las víctimas. Con «tolerancia cero» a cargo de los trabajadores, son ellos los que resultan sancionados si se produce un accidente en el lugar de trabajo. Corolario: no se informa acerca de ningún accidente laboral por miedo a las medidas disciplinarias, lo cual falsea las estadísticas de accidentes, cuyos resultados son artificialmente mejores.

---

<sup>1</sup> Esta declaración ha sido elaborada con el apoyo de IndustriALL Global Union.

<sup>2</sup> Ver <http://www.industriall-union.org/>

7. En **Colombia**, el sindicato Sintracarbón informó en agosto de 2017 que en menos de un mes se produjeron 13 accidentes laborales en Cerrejón, mina de carbón a cielo abierto de propiedad de Glencore, BHP Billiton y Anglo American. Sintracarbón sostuvo que la salud y seguridad en la mina de Calenturitas son inferiores a la norma. Se antepone la productividad a la salud y seguridad, no se mantienen debidamente los dispositivos de seguridad y el comité responsable de salud y seguridad no funciona eficazmente. Se asignan a los trabajadores con impedimentos tareas de recolección de residuos o se los aísla y no tienen nada que hacer.

8. En la **República Democrática del Congo**, las quejas contra Glencore de los trabajadores de las filiales en las minas de cobre y cobalto se refieren a la falta de cantidades suficientes de agua potable en algunas de las minas de Glencore, al suministro de alimentos de baja calidad y la falta de un espacio reservado para las comidas, lo cual obliga a los mineros a comer donde trabajan, a veces en un entorno cargado de sustancias químicas. Pero sobre todo, son motivo de queja los servicios sanitarios deficientes y extremadamente limitados que Glencore provee a los trabajadores y sus familias. Dichos trabajadores se quejan también de sueldos injustamente bajos que en la RDC contrastan notablemente con la extrema rentabilidad de las operaciones de Glencore. Sin embargo, Glencore rechaza categóricamente entablar negociaciones sobre antiguas reivindicaciones.

#### Precarización de las condiciones laborales

9. El porcentaje de subcontratados del total de la mano de obra aumentó de manera constante en los últimos años<sup>3</sup>. En 2017, más de 62 000 trabajadores eran subcontratados, pasando del 38% en 2016 al 43% del total de la mano de obra. Como queda demostrado más abajo, esta situación resulta muy problemática para garantizar el respeto de los derechos laborales fundamentales.

#### Mano de obra a fin de año

	2015	2016	2017 (excluida la agricultura)
Empleados	100.614	95.958	83.679
Subcontratados	55.854	58.874	62.298
Total mano de obra	156.468	154.832	145.977

*Fuente: Informe anual 2017 de Glencore*

10. El fenómeno conlleva una acuciante precarización laboral pues priva a los trabajadores de un nivel de vida decoroso, una remuneración equivalente por el mismo trabajo, igualdad de oportunidades de ocupar un determinado puesto, la seguridad de tener un contrato permanente y de contar con una jubilación y un seguro de salud, así como, desde el punto de vista práctico, de fundar sindicatos o afiliarse a ellos.

11. En **Colombia** en 2016, Cerrejón se vio obligada a pagar una multa de 2.000 millones de pesos (más de 650.000 USD) al Ministerio de Trabajo de Colombia «por uso excesivo de subcontratistas»<sup>4</sup>. En la planta de Glencore Prodeco, en Colombia, Sintracarbón informa de que Glencore ha recurrido a la subcontratación como una herramienta para debilitar al sindicato. Se impide a los subcontratados con un contrato fijo de un año afiliarse a un sindicato porque, de hacerlo, correrían el riesgo de que no se les renovase el contrato.

12. Según el sindicato de mineros de **Zambia** (Mineworkers' Union of Zambia, MUZ), más de la mitad de los trabajadores en la mina de cobre de Mopani, en la que Glencore cuenta con una participación mayoritaria, son ocasionales y dichos trabajadores ganan en promedio menos del tercio del salario de los trabajadores permanentes. Los trabajadores fijos están sindicados, mientras que los ocasionales no, lo cual limita aún más las posibilidades de que estos últimos puedan hacer oír su voz acerca de las malas condiciones laborales y los salarios inferiores. Los sindicatos en Zambia también afirmaron que los subcontratados en Glencore permanecen empleados con ese estatus por periodos de tiempo más largos de los que permite la ley.

#### Quebrantamiento de las relaciones laborales

<sup>3</sup> Los subcontratados son tratados igual que trabajadores temporales u ocasionales de terceras partes (proveedores, empresas subcontratistas u otras entidades económicas) que se encuentran bajo el control de la compañía matriz (en este caso, Glencore).

<sup>4</sup> Cita de Vattenfall, "A Human Rights Risk Assessment in Colombia," noviembre de 2017, p. 25, [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/vattenfall\\_coal\\_sourcing\\_report\\_2017\\_0.pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/vattenfall_coal_sourcing_report_2017_0.pdf)

13. En lugar de negociar de buena fe con los sindicatos en tanto que representantes de la mano de obra, a Glencore se le acusa de intentar quebrantar de forma activa la labor sindical. En **Australia**, la empresa recurrió al cierre patronal en su mina de Oaky North durante más de 230 días para mantener un plan que consistía en sustituir a los trabajadores fijos por subcontratados. El árbitro para asuntos laborales de Australia, la Fair Work Commission, ordenó a la empresa que dejara de vigilar a los trabajadores y levantara la prohibición de llevar camisetas del sindicato. Testimonios informaron de que se realizaban seguimientos a los empleados y sus familias, y que guardias de seguridad privada contratados por la empresa les filmaban no solo durante eventos sociales, sino también en su vida diaria.

14. En **Canadá**, los empleados de la refinería de zinc CEZinc, situada en Quebec y gestionada por Glencore, estuvieron en huelga durante nueve meses en 2017 después de que la empresa intentara recortar gastos con un deterioro de los planes de pensiones. Durante las huelgas, la empresa supuestamente contrató de forma ilegal esquiroleros para deslegitimar las reivindicaciones planteadas.

15. En la **República Democrática del Congo**, los trabajadores de Glencore sostienen que las diferencias en el trato y las condiciones de empleo entre las operaciones de Mutanda y KCC (?) de Glencore constituyen un intento deliberado por parte de la empresa de dividir y debilitar a los sindicatos.

16. En **Colombia**, la filial de propiedad absoluta de Glencore, Prodeco, se niega a negociar como un solo empleador, una situación que desemboca en la desigualdad de trato y la discriminación entre los trabajadores. La empresa sigue administrando Carbones La Jagua, Consorcio Minero y Calenturitas como tres operaciones separadas, aunque las autoridades colombianas solicitaron la integración de las tres en una única entidad comercial. En la práctica, las tres minas están gestionadas desde la misma planta del mismo edificio en Barranquilla, y comparten la misma alta gerencia. Sin embargo, los trabajadores de las tres minas están sujetos a distintas condiciones y se les niega la oportunidad de unirse para negociar con un empleador común.

17. Sintracarbón informa de que Prodeco ha violado de forma flagrante el derecho a la libertad de sindicación en la mina de Calenturitas al discriminar a los líderes y miembros sindicales, interferir en el derecho de los trabajadores a elegir libremente su afiliación sindical y socavar el proceso de negociación colectiva. La gerencia ha discriminado a los líderes sindicales mediante el cambio de turnos o de cargos, la aplicación de drásticas medidas disciplinarias – incluidos despidos o suspensiones múltiples por la misma infracción– o, a veces, la concesión de permisos retribuidos como forma de marginarles. La empresa ha otorgado un trato preferente a los representantes de los trabajadores no sindicados, incluso durante negociaciones y en lo concerniente a oportunidades laborales. De hecho, la empresa convenció a miembros del sindicato de que se dieran de baja con una combinación de amenazas e incentivos. Como un medio más de debilitar al sindicato, se ha externalizado el 70% de los puestos de trabajo, incluyendo las funciones esenciales de la mina.

18. En **Perú**, la Compañía Minera de Antapaccay, propiedad de Glencore, se ha aprovechado de la debilidad del marco regulador de Perú para impedir injustamente que el personal técnico ejerza su derecho a la libertad de sindicación. La empresa ha recurrido a los despidos injustos, medidas coercitivas e interferencias en los asuntos sindicales desde 2013. En 2010, la empresa reclasificó de modo masivo a 450 técnicos, supervisores y empleados administrativos como «empleados de confianza», a pesar de que el personal en cuestión realiza tareas operativas ordinarias y no responde de forma directa ante la gerencia. Al obrar así, se aprovechaba de una laguna jurídica de la retrógrada legislación laboral de Perú, al limitar el derecho del personal de gestión y «de confianza» a sindicarse y negociar colectivamente, además de hacerlos más vulnerables ante los despidos por motivos «subjetivos». La OIT ha advertido en repetidas ocasiones al gobierno de que una definición demasiado restrictiva de «empleado de confianza» podría restringir injustamente los derechos de dichos trabajadores y ha pedido al gobierno que revise la legislación a fin de garantizar que todos los trabajadores puedan disfrutar del derecho a sindicarse y negociar colectivamente. En 2013, en respuesta al trato injusto (sobre todo en relación con el salario y las oportunidades de promoción), así como a la sensación de vulnerabilidad como supuestos «empleados de confianza», un grupo de empleados técnicos y administrativos decidió fundar un sindicato para tener voz en el trabajo. Las autoridades laborales publicaron el registro del sindicato el 27 de noviembre. Dos días más tarde, los 35 miembros del sindicato recibieron cartas de despido sin explicaciones. Poco después, la gerencia ofreció volver a contratar a los trabajadores despedidos con la condición de que aceptaran dejar el sindicato y firmar una carta redactada por los abogados de la empresa. No se restituyó a cinco líderes sindicales que se negaron a

aceptar las condiciones, a pesar de contar con la protección del «fuero sindical» (una protección frente al despido por actividades sindicales)<sup>5</sup>.

### **Conclusión**

19. IndustriALL Global Union ha intentado que Glencore se comprometiera a entablar un diálogo social global significativo sobre las malas prácticas de la empresa en materia de salud y seguridad, el tratamiento deficitario de los trabajadores, los conflictos laborales sin resolver y las prácticas antisindicales. Glencore no se ha comprometido a ello. Visto esto, trabajadores y sindicatos, incluido IndustriALL, están intentando llegar a acuerdos globales sobre estrategias comunes y principios laborales acordados conjuntamente, necesarios para el respeto y la ejecución de las normas internacionales en materia de derechos laborales y humanos.

20. La práctica sistemática de Glencore de violación de los derechos humanos y laborales de sus empleados en todo el mundo, casi con total impunidad y sin tener que rendir cuentas, subraya la necesidad urgente de un instrumento vinculante a escala internacional que permita regular las actividades de las corporaciones transnacionales y sus repercusiones en los derechos humanos. Este instrumento sería una herramienta esencial para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas y las comunidades afectadas.

21. El Centro Europa-Tercer Mundo (CETIM) insta a los Estados que albergan sedes de Glencore y de sus filiales a cumplir los compromisos contraídos en materia de derechos humanos y de normas laborales internacionales tomando medidas concretas para garantizar que esta empresa respete, en particular, los derechos de los trabajadores a la seguridad, la salud, ingresos dignos y libertad de sindicación y asociación pacíficas.

22. El CETIM insta asimismo a las autoridades suizas a cumplir con su obligación de garantizar que las corporaciones transnacionales con sede en su territorio no violen los derechos humanos, en particular cuando llevan a cabo actividades en otros países y, si eso ocurre, garantizar a las víctimas el acceso a la justicia. Apelamos en particular al gobierno de Suiza para que intervenga a fin de que Glencore deje de violar los derechos humanos de los trabajadores y a fin de garantizar que las víctimas obtengan justicia.

---

---

<sup>5</sup> A raíz de ello, el sindicato ha presentado una queja ante la OIT que puede consultarse aquí (CLS, caso núm. 3069): [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3237745](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3237745). Según un informe de seguimiento con fecha de agosto de 2017, el sindicato manifiesta que el acoso a los líderes sindicales ha continuado.